

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE ECONOMÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA
SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE
LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 -
2019**

PRESENTADA POR:

BACH. JOHANNA CALANCHE FERNANDEZ

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ECONOMISTA**

ASESOR:

DR. DAVILA ROJAS, CARLOS ARTURO

**CUSCO – PERÚ
2024**

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: "Análisis de los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015-2019"

presentado por: Johanna Calanche Fernandez con DNI Nro.: 71974931 presentado por: con DNI Nro.: para optar el título profesional/grado académico de Economista

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 05%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 10 de Julio de 2024


Firma
Post firma: Carlos Antonio Davila Rojas

Nro. de DNI: 23808972

ORCID del Asesor: 0000-0001-5474-9867

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259:365680230

NOMBRE DEL TRABAJO

Johanna Calanche Fernandez tesis completa.pdf

RECUENTO DE PALABRAS

83263 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

342 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jul 10, 2024 6:36 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

458908 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.6MB

FECHA DEL INFORME

Jul 10, 2024 6:42 PM GMT-5**● 5% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Santusa Fernández Quispe y Jorge Nicolás Calanche Huamán.

Con infinito amor y gratitud, dedico esta tesis a ustedes, pilares fundamentales en mi vida y en mi formación; por impulsarme a ser mejor cada día y brindarme las herramientas necesarias para alcanzar esta meta.

Con todo mi amor,

Johanna Calanche Fernandez

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud, extiendo mi más sincero agradecimiento al Dr. Dávila Rojas Carlos Arturo, mi asesor de tesis, por su invaluable guía, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de este proceso. Su experiencia, conocimientos y rigurosidad académica fueron fundamentales para el desarrollo y culminación de este trabajo.

Asimismo, agradezco a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente en sus aulas.

Mi eterna gratitud.

Johanna Calanche Fernandez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INDICE DE ANEXOS	xiv
PRESENTACIÓN.....	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Problema Objeto de Investigación (POI).....	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos.....	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1. Objetivo general.....	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.5.1. Justificación teórica	6
1.5.2. Justificación metodológica.....	7
1.5.3. Justificación social	7
1.5.4. Justificación práctica.....	7
1.5.5. Justificación personal.....	8
1.6. Limitaciones de la investigación,	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Nacionales	15
2.1.3 Antecedente local.....	17
2.2 Bases teóricas.....	17

2.2.1	Economía Laboral.....	17
2.2.2	Supuestos implícitos de la economía laboral	18
2.2.3	Mercado de trabajo	19
2.2.4	Empleo	27
2.2.5	Subempleo.....	29
2.2.6	Sobrecualificación.....	40
2.2.7	Teoría de la sobrecualificación	42
2.2.8	Factores que determinan la Sobrecualificación	50
2.2.9	Universidades y el mercado laboral.....	51
2.2.10	Integración del egresado de educación superior en el mercado laboral.....	52
2.3	Marco conceptual.....	54
2.3.1	Capacitación.....	54
2.3.2	Competencias.....	54
2.3.3	Currículo	54
2.3.4	Desempleo.....	54
2.3.5	Economía laboral	54
2.3.6	Educación Superior.....	55
2.3.7	Egresados universitarios:	55
2.3.8	Empleo	55
2.3.9	Experiencia profesional	55
2.3.10	Formación profesional	55
2.3.11	Salarios.....	56
2.3.12	Sobrecualificación.....	56
2.3.13	Tareas compartidas	56
2.3.14	Mercado de trabajo	56
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES		57
3.1	Hipótesis	57
3.1.1	Hipótesis general.....	57
3.1.2	Hipótesis específicas.....	57
3.2	Identificación de variables.....	58
3.3	Operacionalización de Variables	60
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		61
4.1.	Tipo de investigación:.....	61
4.1.1.	Por su objetivo	61

4.1.2.	Por sus procedimientos	61
4.1.3.	Por su diseño de la investigación	61
4.1.4.	Por su naturaleza de los datos manejados	62
4.1.5.	Por su prolongación y el tiempo de estudio	62
4.2.	Método de investigación.....	63
4.2.1.	Método de análisis y de síntesis.....	63
4.2.2.	Método hipotético deductivo	64
4.2.3.	Método estadístico	65
4.3.	Población y muestra.....	66
4.4.1	Población.....	66
4.4.2	Determinación de la Muestra	66
4.5	Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos	69
4.5.1	Técnicas	69
4.5.2	Instrumentos.....	69
4.5.3	De fuentes secundarias.....	73
4.6	Procedimiento de recojo de información.....	74
4.7	Análisis de datos	74
CAPITULO V: ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA PROFESIÓN DE ECONOMÍA		79
5.1.	Profesión de economía.....	79
5.2.	Campo de acción de los economistas	80
5.3.	Perfil del economista	87
5.4.	Análisis de la Escuela Profesional de Economía a nivel internacional	89
5.5.	Análisis de la Escuela Profesional de Economía en el Perú	101
5.5.1.	Ingresos mensuales de trabajadores jóvenes que egresaron de la universidad entre 2017 y 2019	103
5.5.2.	Descripción de las universidades	104
5.5.3.	Perfil del egresado en economía en distintas universidades del Perú	108
5.5.4.	Cursos para la formación académica de economistas en las mejores universidades del Perú	110
5.5.5.	Campo laboral del egresado en economía en distintas universidades del Perú	113
5.6.	Análisis de la Escuela Profesional de Economía en el Cusco	114
5.6.1.	Formación profesional de economistas en el Cusco	114
5.6.2.	Descripción de las universidades del Cusco	114

5.6.3. Perfil del egresado en economía en las universidades del Cusco	116
5.6.4. Formación académica de economistas en las universidades del Cusco.....	120
5.6.5. Campo laboral del egresado en economía en distintas universidades del Cusco	125
5.6.6. Mercado laboral de economistas en el Cusco	126
5.7. Escuela profesional de economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.....	134
5.7.1. Perfil del Graduado de Economía.....	134
5.7.2. Desempeño Laboral.....	134
5.7.3. Estructura Organizacional de la Escuela Profesional de Economía.....	135
5.7.4. Egresados Pregrado 2015 – 2019.....	136
5.8. Curriculum.....	145
CAPÍTULO VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	151
6.1. Características generales del egresado de economía.....	151
6.1. Resultado del objetivo específico 1: Determinar la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.....	155
6.2. Resultado del objetivo específico 2: Identificar las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.....	165
6.3. Resultado del objetivo específico 3: Identificar las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.....	169
6.4. Resultado del objetivo específico 4: Analizar de qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.....	175
6.5. Resultado del objetivo específico 5: Analizar de qué manera las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.....	186
6.4. Resultado del objetivo general: Identificar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.	200
CAPÍTULO VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	207
7.1. Comparación con la literatura existente	207
7.2. Comparación con la situación de la profesión de economía	212
7.3. Alcances del estudio.....	215

Conclusiones	217
Recomendaciones	220
Bibliografía	222
Linkografía.....	235
Hemerografía	248
ANEXOS	261

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinantes del mercado de trabajo.....	22
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variables.....	60
Tabla 3. Egresado, bachilleres y titulados de la escuela profesional de Economía – UNSAAC.	66
Tabla 4 Distribución de egresados de economía que se encuentran sobrecualificados	67
Tabla 5 Clasificación de los niveles de fiabilidad del Alfa de Cronbach.	70
Tabla 6 Nivel del Alfa de Cronbach de la variable Sobrecualificación.....	70
Tabla 7 Nivel del Alfa de Cronbach de la variable Sobrecualificación.....	71
Tabla 8 Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken	72
Tabla 9 Campo laboral de los economistas.....	81
Tabla 10 Entrevistas realizadas a licenciados en Ciencias Económicas entre el 2014 al 2015	84
Tabla 11 Competencias profesionales de los economistas	87
Tabla 12 Habilidades personales y sociales	88
Tabla 13 Profesiones más estudiadas y demandadas en España, México y Nicaragua.....	89
Tabla 14 Actividades económicas en el que se desempeñan los economistas en Nicaragua ..	90
Tabla 15 Competencias para inserción en el campo laboral en Nicaragua.....	91
Tabla 16 4 mejores universidades que forman economistas en el mundo	94
Tabla 17 Perfil del egresado en economía en las 4 mejores universidades que forman economistas en el mundo	97
Tabla 18 Malla curricular de la formación de economistas en las 4 mejores universidades del mundo para economistas.....	99
Tabla 19 Ingresos mensuales de trabajadores jóvenes que egresaron de la universidad entre 2017 y 2019 en el Perú.....	103
Tabla 20 Descripción de las 4 mejores universidades que forman economistas	104
Tabla 21 Perfil del egresado en economía en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas.....	108
Tabla 22 Cursos para la formación académica de economistas en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas	110
Tabla 23 Campo laboral del egresado en economía en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas	113
Tabla 24 Descripción de las universidades que forman economistas en el Cusco	114

Tabla 25 Perfil del egresado en economía en las universidades que forman economistas en el Cusco.....	116
Tabla 26 Formación académica de economistas en las universidades que forman economista en el Cusco.....	120
Tabla 27 Campo laboral del egresado en economía en las universidades que forman economista en el Cusco.....	125
Tabla 28 Nivel de experiencia que requiere el mercado laboral de los egresados de economía	128
Tabla 29 Escuelas profesionales afines que demandan las empresas en puestos de trabajo que solicitan economistas	130
Tabla 30 Habilidades que más solicitan las empresas de los egresados de economía.....	132
Tabla 31. Egresado, bachilleres y titulados de la escuela profesional de Economía – UNSAAC por Semestre, 2015 – 2019.....	136
Tabla 32 Graduado o bachiller.....	136
Tabla 33 Rango de edad de los graduados de la Escuela Profesional de Economía	138
Tabla 34 Duración de su formación académica	140
Tabla 35 Cargo que desempeñan los graduados de la Escuela Profesional de Economía.....	141
Tabla 36 Sector del puesto de trabajo después de titularse.....	143
Tabla 37 Tiempo que demoraron en encontrar un puesto de trabajo después de titularse	144
Tabla 38 Cuadro comparativo de plan de estudios 2005 y 2017	145
Tabla 39 Características generales del egresado de economía	151
Tabla 40. Análisis de la Sobrecualificación de los egresados economía de la UNSAAC.....	155
Tabla 41. Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según semestre de egreso.	160
Tabla 42. Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según género.....	163
Tabla 43. Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según el sector de la actividad laboral.....	164
Tabla 44. Análisis de las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía.....	165
Tabla 45 Distribución de frecuencia de las Tareas compartidas.....	168
Tabla 46. Análisis de las condiciones del mercado laboral a los enfrentan los egresados de economía.....	169
Tabla 47 Distribución de frecuencias de las Condiciones del mercado laboral	174
Tabla 48 Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación	175

Tabla 49 Distribución porcentual de las tareas físicas y la sobrecualificación.....	176
Tabla 50 Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación	178
Tabla 51 Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 3.....	180
Tabla 52 Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3.....	181
Tabla 53 Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3	181
Tabla 54 Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3.....	182
Tabla 55 Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3.....	183
Tabla 56 Condiciones actuales del mercado laboral y el variable sobrecualificación.....	186
Tabla 57 Condiciones demográficas regionales y la Variable sobrecualificación	187
Tabla 58 Condiciones de mercado laboral y la Variable sobrecualificación.....	189
Tabla 59 Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 4.....	191
Tabla 60 Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4.....	192
Tabla 61 Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4	192
Tabla 62 Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4.....	193
Tabla 63 Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4.....	195
Tabla 64 Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis general	200
Tabla 65 Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general	201
Tabla 66 Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general	201
Tabla 67 Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general	202
Tabla 68 Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general.....	204

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Equilibrio del mercado de trabajo	20
Figura 2 Categorías de la población en edad productiva	24
Figura 3 Población en edad de Trabajar, según condición de actividad	25
Figura 4 Población en edad de Trabajar, por condición de actividad, 2021	26
Figura 5 Subempleo en el mercado laboral, 2018 en el Perú.....	35
Figura 6 Distribución porcentual de la población subempleada por insuficiencia de horas según nivel de educación alcanzado Trimestre móvil: Septiembre-Octubre-Noviembre 2020.....	36
Figura 7 PERÚ: Niveles de empleo de la población económicamente activa, 2022 (Miles de personas)	37
Figura 8 Región Cusco: evolución de la tasa de subempleo, 2011 – 2020.....	38
Figura 9 Región Cusco: Tasas de Subempleo y empleo adecuado, 2007-2021	39
Figura 10 Teorías que explican la sobrecualificación.....	42
Figura 11 Oferta laboral para economistas en el sector públicos y privado	127
Figura 12 Actividad económica que ofrecen el mercado laboral a los egresados de economía	127
Figura 13 Formación profesional que busca el mercado laboral de los egresados de economía	128
Figura 14 Salario que ofrece el mercado laboral a los egresados de economía.....	129
Figura 15 Empresas que solicitan nivel de maestría en los puestos de trabajo que solicitan economistas.....	131
Figura 16 Empresas que requieren especialización	131
Figura 17 Nivel de Microsoft office que requieren las empresas	133
Figura 18 Disponibilidad para viajar a trabajo de campo	133
Figura 19 Organigrama de la Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.....	135
Figura 20 Número de bachilleres según género.....	137
Figura 22 Número de graduados según edad.....	138
Figura 23 Culminación de la escuela de los graduados	140
Figura 24 Cargos que ocupan los egresados de economía.....	142
Figura 26 Sector del puesto de trabajo después de titularse	143
Figura 27 Tiempo que demoraron en encontrar un puesto de trabajo después de titularse...	144
Figura 28 Distribución porcentual de género, estado civil, años de estudios en la escuela profesional y año de egreso.....	152

Figura 29 Distribución porcentual del nivel de educación de los padres y financiamiento de estudio.....	153
Figura 30 Distribución porcentual de sector a la que pertenece la actividad laboral y desempleo.	154
Figura 31 Distribución porcentual de sector a la que pertenece la actividad laboral y desempleo.	156
Figura 32 Distribución porcentual de sector a la que pertenece la educación y habilidades.	158
Figura 33 Distribución porcentual del año de egreso con la sobrecualificación.	161
Figura 34 Distribución porcentual de la sobrecualificación y género.	163
Figura 35 Distribución porcentual de la sobrecualificación y el sector de la actividad laboral	164
Figura 36 Distribución porcentual de las preguntas de las tareas cognitivas que realiza.....	166
Figura 37 Distribución porcentual de las preguntas de las tareas físicas que realiza	167
Figura 38 Distribución porcentual de la tareas físicas que realiza.....	168
Figura 39 Distribución porcentual de la formación profesional	170
Figura 40 Distribución porcentual de la actividad laboral, tiempo en encontrar un trabajo, tiempo de permanencia en su trabajo.....	171
Figura 41 Distribución porcentual del puesto de trabajos que las empresas requieren, puestos de trabajos que requieren con mayor frecuencia y condiciones actuales del mercado laboral.	172
Figura 42 Distribución porcentual de la sobrecualificación, educación requerida, años de experiencia requerida y condiciones demográficas regionales.....	173
Figura 43 Distribución porcentual de las Condiciones del mercado laboral	174
Figura 44 Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación.....	175
Figura 45 Distribución porcentual de las tareas físicas y la sobrecualificación	177
Figura 46 Distribución porcentual de las tareas compartida y la sobrecualificación	178
Figura 47 Distribución porcentual de las Condiciones actuales del mercado laboral y la sobrecualificación	186
Figura 48 Condiciones demográficas regionales y el Variable sobrecualificación	188
Figura 49 Condiciones de mercado laboral y la Variable sobrecualificación	189

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	262
Anexo 2. Matriz de instrumento de la prueba piloto	263
Anexo 3. Instrumento para la prueba piloto.....	266
Anexo 4. Formulario Google de la aplicación de la prueba piloto	271
Anexo 5. Codificación de la encuesta de la prueba piloto.....	272
Anexo 6. Proceso para medir la sobrecualificación.....	275
Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto	278
Anexo 8. Nivel de confiabilidad de la encuesta prueba piloto	280
Anexo 9. Matriz de instrumento del estudio	286
Anexo 10. Instrumento de recolección de datos del estudio.....	289
Anexo 11. Validación del instrumento por Juicio de Experto	293
Anexo 12. Validez basado en el contenido usando el Coeficiente de V de Aiken.....	305
Anexo 13. Formulario Google de la aplicación del cuestionario.....	308
Anexo 14. Base de datos del instrumento de recolección de datos	309
Anexo 15. Ficha de observación para analizar el mercado laboral del egresado de economía	313
Anexo 16. Base de datos para el mercado laboral de los egresado de economía en el Cusco	316
Anexo 17. Convocatorias para economista en el Portal de empleo Perutrabajo 2022	321

PRESENTACIÓN

Sr. Decano de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, señores Miembros del Jurado Calificador , con la finalidad de optar al Título Profesional de Economista , de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos vigente , pongo a vuestra consideración la tesis intitulada “ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 - 2019”, con el propósito de Identificar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, encaminada a proporcionar información que permita a las autoridades de la escuela profesional de economía realizar las medidas y decisiones necesarias para mejorar la situación laboral del egresado de la UNSAAC, así como también se podrá realizar estudios similares en otras universidades del país.

Johanna Calanche Fernandez

RESUMEN

El estudio titulado “ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019” tuvo por objetivo Identificar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, para lo cual aplicó la siguiente metodología Cuantitativo, explicativo, no experimental, para demostrar la hipótesis utilizó la regresión logística multinomial ordinal, aplicó un cuestionario de 9 preguntas para la variable sobrecualificación y 5 preguntas para la variables Tareas Compartidas y 10 para variable Condiciones del Mercado laboral, siendo en total 24 preguntas, lo cual fue validado por 6 expertos de la materia y de manera estadística con el Alfa de Crombach, lo cual fue aplicado a 147 egresados de economía, lo que permitió obtener como conclusión principal que los factores que determinan la sobrecualificación son la categoría de la realización de tareas físicas Frecuentemente, las condiciones actuales del mercado laboral y las condiciones demográficas Negativa respectivamente, con una probabilidad de tener una alta sobrecualificación de 2.638, 7.688, 292.611 veces más probable que las demás categorías de los factores, por tanto, las condiciones demográficas como la educación y los años de experiencia son los factores que más determinan la sobrecualificación de los egresados de economía.

Palabras claves: *Sobrecualificación, tareas compartidas, condiciones del mercado laboral, egresados de economía, empleo.*

ABSTRACT

The study titled “ANALYSIS OF THE DETERMINING FACTORS OF OVERQUALIFICATION IN THE WORK STAGE OF UNSAAC ECONOMICS GRADUATES, 2015 – 2019” had the objective of Identifying the determining factors of overqualification in the work stage of UNSAAC economics graduates. UNSAAC, 2015 - 2019, for which the following methodology was applied: Quantitative, explanatory, non-experimental, to demonstrate the hypothesis, ordinal multinomial logistic regression was used, a questionnaire with 9 questions was applied for the overqualification variable and 5 questions for the Shared Tasks variable and 10 for variable Labor Market Conditions, with a total of 24 questions, which was validated by 6 experts in the field and statistically with Crombach's Alpha, which was applied to 147 economics graduates, which allowed us to obtain as a conclusion The main factors that determine overqualification are the category of performing physical tasks Frequently, current labor market conditions and demographic conditions Negative respectively, with a probability of having a high overqualification of 2.638, 7.688, 292.611 times more likely than The other categories of factors, therefore, demographic conditions such as education and years of experience are the factors that most determine the overqualification of economics graduates.

Keywords: *Overqualification, shared tasks, labor market conditions, economics graduates, employment*

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la sobrecualificación lo enfrenta todo profesional en el mercado laboral, es decir cuando las capacidades del aspirante sobrepasan las solicitadas para poder desempeñar un empleo de la mejor manera posible, el postulante cuenta con conocimientos superiores y, posee más experiencia de lo que se requiere para el puesto de empleo (Berger, 2015). Este fenómeno se observa principalmente en los profesionales de economía, la falta de empleo en su ámbito laboral, lo que ha llevado a un incremento en la demanda de educación continua, optando por estudiar una especialidad, otra profesión o maestría, con la finalidad de conseguir una mejor opción de empleo. Sin embargo, el sistema económico no puede crear puestos de trabajo para tantos graduados (Haddad & Habibi, 2017).

En este escenario, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, los egresados de economía para el año 2017 el 48,20% estaba empleado, el 40% estaba subempleado, debido a que están trabajando en puestos laborales que no se requiere todas las capacidades y especialidades desarrolladas en la universidad y etapa laboral (Aguilar S & Vargas E, 2019). Considerando lo anterior, se observa que los egresados de economía se encuentran en un nivel de subempleo muy alto, es decir trabaja menos horas de lo normal (subempleo por horas), gana menos que un trabajo formal (subempleo por ingresos), posee más educación de lo que requiere el puesto de trabajo (sobreeducación), o no utilizan todos los conocimiento y habilidades de un economista en su puesto de trabajo (sobrecualificación). La presente investigación se enfocará en la sobrecualificación, puesto que este fenómeno afecta al egresado de economía tanto a nivel individual como social.

Por tanto, el trabajo de investigación se encuentra dividido en siete capítulos, el mismo que se describe a continuación

El **Primer Capítulo** denominado Planteamiento del problema, comprende la situación problemática, problema objeto de investigación (POI), formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y limitaciones de la investigación.

Segundo Capítulo denominado marco teórico, en el que se describe antecedentes de la investigación internacionales, nacionales y local; también se desarrolla las bases teóricas el cual describe las teorías que sustenta la variable de estudio Sobrecualificación.

Tercer capítulo, denominado hipótesis y variables, de desarrolla la hipótesis e identifica las variables.

Cuarto capítulo, denominado metodología de la investigación, se identifica el tipo de investigación, método de investigación, población y muestra, técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos, procedimiento de recojo de información y análisis de datos.

Quinto capítulo, análisis situacional de la profesión de economía, en el presente capítulo se detalla la importancia y papel que cumple un economista en el mercado laboral y la sociedad, de un punto de vista internacional y nacional, así mismo se describe la formación profesional del economista. Por último se detalla, el mercado laboral de economistas en el Cusco.

Sexto capítulo, análisis e interpretación de los resultados de la investigación, este capítulo se muestra las características generales del egresado de economía, y los resultado de los objetivos específicos y objetivo general del estudio en el que se muestra los resultados de los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

El **Séptimo capítulo**, discusión de los resultados de la investigación, en el cual se realiza la comparación con la literatura existente, comparación con la situación de la profesión de economía y el alcance del estudio.

Finalmente, se realiza las conclusiones y recomendaciones de acuerdo cada hipótesis planteada y los resultados obtenidos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El capital humano es un factor relevante para el desarrollo de la economía, puesto que fortalece las habilidades y desarrolla conocimientos que permiten mayor fuerza laboral para la economía; la producción incrementa cuando los trabajadores desempeñan las habilidades y conocimientos en el ejercicio de las funciones que les asignan en el puesto laboral; por ello, los trabajadores invierten en capital humano y para recuperarlo se requiere que los trabajadores se desempeñen en trabajos adecuados, en los cuales hagan un uso eficiente de sus conocimientos y habilidades; caso contrario se genera un desequilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las habilidades y conocimientos de la fuerza laboral, conduciendo a la infrautilización del capital humano disponible, lo que obstaculiza el crecimiento económico denominándose Sobrecualificación (Erdsiek, 2016).

Este fenómeno de la Sobrecualificación lo enfrenta todo profesional en el mercado laboral, esta se da cuando las capacidades del aspirante sobrepasan las solicitadas para poder desempeñar un empleo de la mejor manera posible. Es decir, el postulante cuenta con conocimientos superiores y, posee una más experiencia de lo que se requiere para el puesto de empleo (Berger, 2015). Este fenómeno se observa principalmente en los profesionales de economía, por la falta de empleo en su ámbito laboral, lo que ha llevado a un incremento en la demanda de educación continua, optando por estudiar una especialidad, otra profesión o maestría, con la finalidad de conseguir una mejor opción de empleo. Sin embargo, el sistema económico no puede crear puestos de trabajo para tantos graduados (Haddad & Habibi, 2017).

El profesional economista debe ser consciente del gran papel que va a desempeñar en la sociedad, puesto que la economía tiene como finalidad proporcionar bienes y servicios que satisfacen las necesidades básicas de la sociedad, las cuales nacen de simples y complejos problemas frente a recursos escasos; por ello el profesional de economía debe ser abierto a la

sociedad y contar con ética, esto le ayudará a analizar y orientar a distintas instituciones, políticas y relaciones sociales logrando la posible felicidad de todos y justicia social. Por lo tanto, un buen profesional de economía es una persona que cuenta con competencia técnica, se desempeña cotidianamente de manera estable, sin buscar beneficios personales, sus actos deben prestar a la sociedad (Sarvar, 2021).

Teniendo en cuenta el papel importante que cumple un egresado de economía para la sociedad, existe un problema cuando sus capacidades y conocimientos sobrepasan al perfil del puesto de trabajo en que se desempeña, esto genera consecuencias como salarios por debajo del estimado para la profesión, poca experiencia laboral en ámbito profesional, aspectos psicológicos involucrados que repercuten en el rendimiento y productividad del profesional, así como también desaprovechamiento del talento que este posee (Antón, 2017), por ejemplo un profesional que egreso hace 4 años, continua desempeñándose como asistente administrativo en el sector público, un taxista economista, emprendedor que inicio su idea de negocio hace 4 años y continua siendo empleado de su propio negocio, entre otros casos.

En China en el año 2019, la tasa desempleo de profesionales incrementó en un 92%, los salarios mensuales incrementaron después de tres años de graduarse en un 76,2%, el 60% trabajan en empresas pequeñas, medianas y microempresas, así mismo 64 instituciones superiores aumentaron a su programa social una coalición para así promover la revigorización en el sector rural y aliviar la pobreza (Xinhua, 2019).

A nivel internacional. En España existe un 37,5% de graduados universitarios que no se encuentran laborando en un empleo donde sea requisito indispensable la titulación adquirida (Portal CincoDías, 2019). En Australia, en una investigación realizada por Sloane (citado en Crecente-Romero, Jiménez-Baldazo y Rivera-Galicia, (2018)) de una muestra de 700 trabajadores, con estudios de posgrado, resaltan la reducción de satisfacción laboral frente a el exceso de educación que estos poseían y que no se veía retribuido en los niveles salariales.

A nivel nacional, son los jóvenes los que más se encuentran en este desajuste educativo en las etapas iniciales de la vida laboral, pues la falta de experiencia profesional como la calidad de la formación universitaria tienen un impacto significativo en la inserción laboral inicial de los jóvenes (Apaza, 2019). Según la Encuesta Nacional de Hogares 2018 citado en el Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU (2019), un 61.5% de jóvenes se encuentra en trabajos no acordes a su profesión, en el año 2020 se observó que, de total de bachilleres entre los años 2015 al 2017, en la capital de Lima el 27,8% no tuvieron un trabajo formal durante los primeros 24 meses después de egresar, el 60,5% de bachilleres empezaron a laborar una vez alcanzado su título profesional. Mientras que, en la sierra el 20,1% tardó entre 9 y 16 meses en obtener por primera vez un empleo formal y remunerado; por otro lado, la tasa de subempleo fue del 25.7%, de los cuales 21,0% corresponde a varones y el 30,0% a las mujeres (SUNEDU, 2021).

En la región del Cusco, de acuerdo al observatorio estadístico de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco (GRTPE) la Población Económicamente Activa (PEA) son 822 064, de los cuales el 312 146 (38,0%) esta adecuadamente empleada, mientras que 480 149 (58,4%) se encuentra subempleada; en cuanto a la inadecuación ocupacional de los profesionales de educación superior universitaria 6 de cada 10 trabajadores (57,3%) no laboran en puestos de trabajos adecuados a su profesión alcanzada, es decir se encuentran subempleados (GRTPE, 2022).

En la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, los egresados de economía para el año 2017 el 48,20% esta empleado, mientras que el 51,80% desempleado, debido a la inadecuada formación profesional (27%) y falta de oportunidades (11%); mientras que el 30% se encuentra laborando en las municipalidades, 21% en financieras y otras instituciones públicas respectivamente; del total de egresados que se encuentran laborando 40% esta subempleado debido a que están trabajando en puestos laborales que no se requiere todas las capacidades y especialidades desarrolladas en la universidad y etapa laboral (Aguilar S &

Vargas E, 2019). Considerando lo anterior, se observa que los egresados de economía se encuentran en un nivel de subempleo muy alto, es decir trabaja menos horas de lo normal (subempleo por horas), gana menos que un trabajo formal (subempleo por ingresos), posee más educación de lo que requiere el puesto de trabajo (sobreeducación), o no utilizan todos los conocimientos y habilidades de un economista en su puesto de trabajo (sobrecualificación). La presente investigación se enfocará en la sobrecualificación, puesto que este fenómeno afecta al egresado de economía tanto a nivel individual como social.

1.2. Problema Objeto de Investigación (POI)

Por ello, el presente estudio busca analizar a nivel científico el grado de sobrecualificación y los factores que lo determinan en los egresados de economía de la UNSAAC en los años 2015 al 2019, puesto que este fenómeno no solo se observa en recién egresados, sino también en egresados que se insertaron en el mercado laboral hace más de 2 años.

Los factores que determinan la sobrecualificación de los egresados de economía de pregrado son variables que se muestran en el desarrollo de la etapa laboral las cuales con: tareas compartidas que desempeñan y las condiciones del mercado laboral en la que se encuentran.

**Sobrecualificación = F (Tareas Cognitivas, Tareas Físicas,
Condiciones actuales del mercado laboral, condiciones demográficas
regionales)**

$$SC = F(T.C., T.F., C.A.M.L., C.D.R)$$

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

PG: ¿Cuáles son los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

1.3.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de sobrecualificación de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

PE2: ¿Cuáles son las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

PE3: ¿Cuáles son condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

PE4: ¿De qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

PE5: ¿De qué manera las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de sobrecualificación de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

OE2: Identificar las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

OE3: Identificar las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

OE4: Analizar de qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

OE5: Analizar de qué manera las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El estudio aporta conocimiento a la economía laboral, puesto que se analizó a los agentes que intervienen en el mercado laboral, como son los egresados universitarios, quienes desarrollaron capital humano en su formación universitaria, con el fin de lograr una mejor calidad de vida y ser la fuerza laboral de la economía regional. Sin embargo, no todos los egresados logran utilizar las habilidades y conocimientos adquiridos en la universidad en su puesto de trabajo, porque el perfil del puesto no lo requiere; a este fenómeno se le conoce como sobrecualificación.

La sobrecualificación es conocida como el desajuste educativo, estudiada por investigadores económicos especializados en el mercado laboral durante la década de los setenta, puesto que observaron que había un crecimiento acelerado en la mano de obra cualificada (oferta), la cual llegaba a exceder a la demanda laboral, lo que generó un riesgo en el retorno de los gastos educativos durante la formación laboral, por falta de un empleo adecuado a las cualificaciones de la oferta (McConnell y otros, 2007).

Así mismo, aporta teóricamente, porque no se encontraron investigaciones que estudien a la sobrecualificación desde el punto de vista subjetivo de los egresado de una institución superior, más solo estudiaron a nivel nacional con data secundaria, desde el

punto de vista objetivo y subjetivo, demostrando de esta manera que la sobrecualificación también se puede medir de manera subjetiva.

1.5.2. Justificación metodológica

La investigación tiene como fundamento metodológico puesto que la sobrecualificación se mide de 2 maneras objetiva y subjetiva, este estudio realizó la medición de manera subjetiva, proporcionando la información los egresados de economía a partir de una encuesta, la misma que fue validado por 6 jueces expertos en la especialidad de economía y se validó a través de una prueba piloto con el estadístico de Alfa de Cronbach. Asimismo, se aplicaron técnicas y metodologías de investigación existentes que ayudaron a la obtención de datos más relevantes.

1.5.3. Justificación social

Se justifica socialmente porque la investigación busca analizar todos los factores que determinan la sobrecualificación en el periodo laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. Puesto que, en el mercado laboral se está generado una brecha entre el cambio acelerado de las necesidades de las empresas con el crecimiento de las oportunidades profesionales de los economistas. Por ello, la investigación busca contribuir a mejorar la formación profesional de los economistas tanto en la UNSAAC, como el desarrollo profesional. Beneficiando a los economistas y estudiantes de la escuela profesional de Economía de la UNSAAC y de distintas universidades, así como a las entidades públicas y privadas.

1.5.4. Justificación práctica

Por tanto, el presente estudio se enfoca en analizar a los egresados de economía de la UNSAAC entre los años 2015 y 2019 que iniciaron su etapa laboral al egresar de la universidad, tomando la decisión de trabajar en la primera oportunidad laboral que se les presentó, sin considerar si las actividades a realizar utilizarían las habilidades y

conocimientos adquiridos en la universidad, lo que puede generar una situación de sobrecualificación. Los resultados obtenidos permitirán demostrar que existen factores que determinan que un egresado de economía de una universidad se encuentre sobrecualificado, y a partir de ellos, establecer una propuesta para que las autoridades universitarias de la escuela profesional de economía puedan aplicarla y solucionar la problemática encontrada.

1.5.5. Justificación personal

Este estudio se realizó desde el punto de vista personal, puesto que, como egresada de la escuela profesional de economía de la UNSAAC, observé que las oportunidades laborales que tiene un egresado en economía en el Cusco son muchas veces como asistente administrativo, analista de crédito, promotor de ventas, atención al público, entre otros puestos de trabajo. Los mismos que, en muchas ocasiones, definen tu futuro y te mantienen en un puesto similar hasta lograr experiencia. Asimismo, observé que muchos de los egresados que conozco se volvieron emprendedores y taxistas para lograr más ingresos, siendo empleados de su propio negocio. Frente a este fenómeno, revisé la literatura existente y encontré que a este problema se le denomina sobrecualificación. Medir este fenómeno permitirá que los futuros egresados universitarios vean de otra manera la formación profesional y ayudará a que los empleadores del sector público y privado promuevan puestos de trabajo donde los profesionales de economía usen todos los conocimientos y habilidades que desarrollaron en su formación laboral.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se encontraron en el presente estudio, fueron las siguientes:

- La aplicación de la encuesta demoró más tiempo de lo programado, puesto que encontrar a los egresados que terminaron la universidad en los años 2015 al

2019 fue difícil de ubicarlos en solo lugar, porque se encontraban laborando en distintas instituciones, provincias del Cusco y regiones del Perú. La misma que fue superado por la aplicación de un formulario virtual en Google formulario.

- El tiempo fue una limitante para poder desarrollar la investigación, puesto que la investigación se inició a fines del año 2019 y se programó aplicar el cuestionario en abril del 2020, sin embargo, solo se logró aplicar una prueba piloto para validar el instrumento, en el cual se identificó que el nivel de sobrecualificación era muy alto, debido a la pandemia (Ver Anexo 4). Lo que generó que se volviera aplicar el instrumento en el año 2022, desde de 2 años periodo en el cual se observó la reactivación de la economía, permitiendo obtener los resultados esperados, sin ningún otro factor que afecte a los resultados actuales presentados en el estudio. Asimismo, durante el periodo de espera entre el 2020 al 2022, se realizó la búsqueda de información más actualizada a la variable del estudio y como se mide la sobrecualificación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Erdsiek D. (2016) en su investigación titulada “Overqualification of graduates: assessing the role of family background” traducido al español “Sobrecualificación de los titulados: Evaluando el papel de los antecedentes familiares”, explica la sobrecualificación de los titulados, desde la perspectiva del papel de los antecedentes de la familia, establece como objetivo determinar los antecedentes familiares que afectan el riesgo de tener un trabajo que no requiera la formación profesional superior a un año de graduarse; para lo cual utilizó el método de descomposición Blinder – Oaxaca, realizando un modelo de regresión probit. Encontrando los siguientes resultados:

- El nivel educativo de los padres influye significativamente en la sobrecualificación de los graduados universitarios. Los egresados con padres de bajo nivel educativo tienen una probabilidad 7,4% mayor de estar sobrecualificados al graduarse, y esta brecha aumenta a 6,2% un año después.
- Esta diferencia se explica en un 60% por las distintas habilidades y calificaciones adquiridas durante la universidad, influenciadas por el entorno familiar. El 40% restante se debe a la elección de carrera y universidad, aunque áreas como Medicina, Derecho y Docencia presentan tasas de sobrecualificación bajas independientemente del origen socioeducativo.

Haddad G. K. y Habibi N. (2017) estudió titulado “La sobrecualificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán” en el cual estudiaron las repercusiones salariales de la sobrecualificación en puesto de baja calificación, mostrando como evidencia Irán. Para ello, se enfocaron en toda aquella

posición laboral de los titulados universitarios respaldados en la base de datos de la Encuesta Anual de Ingresos y Gastos de los Hogares (HIES) del Irán de 1990-2012, partiendo de la premisa que la cantidad de asalariados sobrecalificados incrementó, y esto fue de manera invariable, en varios puestos de calificación media y baja entre 1990 y 2012; los retornos de la sobrecalificación en varias categorías de empleo no son de manera positiva. Para lo cual, midió la sobrecualificación, a partir del método objetivo, manejando la media y moda de años de escolaridad de un determinado sector ocupacional, en un modelo logit multinomial con 3 categorías de calificación. Obteniendo los siguientes resultados:

- En Irán, la sobrecualificación de graduados universitarios se ha convertido en un problema creciente, impulsando los altos índices de desempleo y subempleo. Esta problemática se ha intensificado entre 2011 y 2012, con un número significativo de titulados ocupando puestos que no requieren educación superior.
- La sobrecualificación afecta más a las mujeres desde 2012 y disminuye con la experiencia laboral. El sector público presenta mayor incidencia que el privado, y los trabajadores sobrecualificados suelen recibir salarios más bajos. Ante la falta de oportunidades adecuadas, muchos profesionales aceptan empleos por debajo de su nivel de cualificación.

Montes O. et al. (2019) en su investigación titulada “Sobre-cualificación o Falta de Oportunidades Laborales: Un análisis sectorial en España”, analizaron la sobrecualificación o también llamada falta de oportunidades laborales por industrias grandes en el país de España, buscaron demostrar que a una mayor proporción de desajuste (educación/calificación). Para ello, realizaron un análisis comparativo de la incidencia e impacto de los desequilibrios en seis industrias divididas por intensidad

de innovación e incertidumbre en el entorno empresarial y económico. Utilizando como base de dato el sistema de calificación internacional de aptitudes en adultos (PIAAC, siglas en ingles), midiendo el desajuste educativo y sobrecualificación con el método subjetivo indirecto. Encontrando como resultados más relevantes lo siguiente:

- Encontró que una mayor incidencia de sobrecualificación se observa en el sector de Servicios Públicos (23,3%), seguido del Turismo (15,9%) y el Sector Comercial (15%). Esto debido a que, cada sector de la industria cambia de acuerdo con la innovación y un entorno económico que se desarrolla, a menor intensidad innovadora y dinámica del entorno se presenta mayor sobrecualificación y viceversa.
- El 14,4% de los trabajadores tienen sobreeducación y presenta una penalización en su salario, comparado con sus compañeros de trabajo que cuentan con un nivel educativo similar pero no se encuentran sobreeducados 14,3%.

Groleau A. y Smith M. R. (2019) en su estudio en Ingles “The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates” traducido al español “La prevalencia, las fuentes y la persistencia de la sobrecualificación entre los graduados canadienses”, realizaron una investigación sobre la proporción de egresados postsecundarios canadienses sobrecualificados, utilizaron la Encuesta Nacional de Graduados del año 2000, el cual encuestó a 14,219 egresados de 2 y 5 años después de la graduación, permitiéndoles evaluar la persistencia de la sobrecualificación por cada año de egreso, a través de la medida objetiva y subjetiva. Para conocer los determinantes de la sobrecualificación entre los graduados canadienses, utilizó modelos de regresión logística. Encontrando los siguientes resultados más importantes:

- En 2002, un tercio de los graduados universitarios estaban sobrecualificados dos años después de graduarse, pero esta cifra disminuyó en un 10% para 2005, cinco años después de graduarse.
- Los graduados en campos como Ingeniería, Informática, Educación, Derecho y Salud tenían una probabilidad significativamente menor de estar sobrecualificados en comparación con aquellos en Humanidades y Ciencias Sociales.
- Los estudiantes de primera generación, es decir, los primeros en su familia en asistir a la universidad, tenían un 40% más de probabilidades de estar sobrecualificados que aquellos cuyos padres tenían un título universitario.

Flores Y. y Acosta J. (2020) realizaron un estudio titulado “Determinantes de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios” en el cual buscó identificar los determinantes que causan la sobrecualificación durante el primer empleo de los jóvenes graduados de la universidad entre 2009 a 2010, para ello utilizó la base de datos provenientes de la encuesta Inserción Laboral de los titulados universitarios (EILU), a cargo del Instituto Nacional de Estadística (INE); utilizando como muestra 13,798 titulados con menos de 30 años con experiencia laboral de 48 universidades y 74 grados de todas las comunidades autónomas, encontrando los siguientes resultados más importantes:

- Los jóvenes graduados de universidades públicas en Ciencias Sociales y Humanidades enfrentan dificultades para aplicar su formación académica en su primer empleo, independientemente de la duración de sus prácticas extracurriculares remuneradas. A pesar de adquirir experiencia laboral relacionada con sus estudios, estos jóvenes experimentan una mayor

sobrecualificación debido a la falta de oportunidades laborales que les permitan utilizar plenamente sus conocimientos y habilidades.

- La forma en que los egresados encuentran su primer empleo también influye en la sobrecualificación. Aquellos que utilizan anuncios de publicidad, internet, empresas de trabajo temporal o contactos familiares tienen más probabilidades de estar sobrecualificados. Estas herramientas, aunque facilitan la contratación rápida, a menudo ofrecen empleos de menor calidad que no corresponden al nivel de formación de los graduados.

Summerfield F. (2021) realizó una investigación titulada en inglés “Economic conditions, tank shares and overqualification” traducido al español “Condiciones económicas, tareas compartidas y sobrecualificación”, en el cual analizó como afecta las condiciones económicas y las tareas compartidas en la sobrecualificación, para lo cual trabajó con una muestra de trabajadores contratados o con suficiente información del mercado laboral, que oscilan entre 16 a 65 años de experiencia, considerando también trabajadores independientes; utilizó una base de datos panel de la Dinámica de Ingresos o la Encuesta Nacional Longitudinal Survey of Youth, así mismo utilizó información restrictiva de la EPA canadiense desde 1997 a 2012; para medir la sobrecualificación empleó 3 medidas objetivas diferentes, la primera fue la Calificación de expertos de ONET; la segunda se realizó con datos de la EPA y la tercera se realizó bajo el enfoque de Gottschalk y Hansen, encontrando los siguientes resultados:

- En épocas de alto desempleo, los trabajos tienden a requerir más tareas físicas y menos cognitivas, lo que aumenta la sobrecualificación de los recién graduados. Esta tendencia se explica por un modelo de búsqueda que muestra cómo las

decisiones de las empresas sobre la asignación de tareas afectan la calidad de la correspondencia laboral y, en consecuencia, la tasa de sobrecualificación.

- Los efectos negativos de graduarse durante una recesión pueden persistir a lo largo de la carrera profesional debido a la sobrecualificación en los primeros empleos, lo que afecta la trayectoria laboral de los trabajadores.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Mendoza E. A. y Reynoso J. V. (2020) elaboraron un trabajo de investigación titulado “Análisis de los factores asociados al subempleo visible en la Población Económicamente Activa en Lima Metropolitana entre los años 2014 – 2018” sobre la situación del subempleo de la Población Economicamente Activa (PEA) de Lima Metropolitana en el periodo 2014 al 2018. Para lo cual, realizó un trabajo cuantitativo, no experimental y longitudinal. Basado en datos secundarios del INEI, SUNEDU y Banco Mundial. Asimismo, realizaron 20 observaciones para cada variable y utilizaron el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Encontrando que:

- El subempleo y el PBI están relacionados de manera bidireccional, donde el PBI influye en el subempleo visible. Además, existe una relación causal unidireccional entre las universidades acreditadas y el subempleo visible, siendo la primera la causa de la segunda.
- La calidad educativa, determinada por el número de universidades acreditadas, impacta significativamente en el subempleo en Lima Metropolitana. A menor cantidad de universidades acreditadas, mayor es la población subempleada. Esto resalta el papel crucial de las universidades en la formación y orientación de los individuos para acceder a mejores oportunidades laborales y reducir el subempleo.

Apaza N. (2019) realizó una investigación titulada “Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios”, en la cual analizó la sobreeducación de los jóvenes en su primer empleo, después de egresar de la universidad, para lo cual realizó una estimación, a través del modelo probit, considerando los aspectos personales del egresado, características de la universidad y el sector económico respecto al primer empleo. Medió la sobreeducación con el método estadístico y el subjetivo, encontrando los siguientes resultados:

- La sobreeducación en los jóvenes ecuatorianos presenta una mayor incidencia en mujeres (54.64%), egresados de Ciencias Sociales, Comerciales y Derecho (57.92%), residentes en la región Costa (60%) y de etnia mestiza (76.37%).
- En cuanto a la ocupación laboral, casi la mitad (49.68%) de los sobreeducados se encuentran en puestos de técnicos y trabajadores asimilados, seguidos por funcionarios, gerentes y profesionales (20.56%) y empleados de oficina (17.60%).

Rodríguez E. (2016) titulada “Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011”, en el cual realizó un estudio respecto a la sobreeducación en el mercado de trabajo, los factores que determinan y las consecuencias, durante el 2001 al 2011. Para lo cual, utilizó un pool datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de la primera década del siglo XXI. Por otro lado, hizo uso de 4 metodologías como son Clogg, De Grip, Gottshalk y Hansen y Quinn y Rubb, encontrando los siguientes resultados:

- La sobreeducación disminuye a partir de los 35 años y no se relaciona directamente con la experiencia laboral, excepto en personas con más de 30 años de experiencia. Es más probable que un empleado esté adecuadamente

empleado antes de estar sobreeducado, y esta tendencia se acentúa con el tiempo.

- En cuanto a las escuelas universitarias y técnicas, no hay una relación clara entre los indicadores utilizados para medir la sobreeducación. Sin embargo, se observa una correlación negativa entre la incidencia de sobreeducación en una escuela y los ingresos promedio de sus egresados.

2.1.3 Antecedente local

La investigación no cuenta con antecedentes locales, es decir no se ha realizado hasta el momento investigaciones de la variable sobrecualificación en la región del Cusco.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Economía Laboral

La economía laboral se centra en analizar y predecir la conducta de agentes que intervienen en el mundo laboral, considerando los resultados de las decisiones y las consecuencias económicas de las acciones que se realizan dentro del mercado de trabajo. Apoya a comprender las causas y consecuencias de las principales tendencias socioeconómicas de las últimas décadas, porque el trabajo es el recurso económico más importante en la sociedad. El mercado laboral tiene características y peculiaridades singulares que se requiere ser analizado independientemente de las demás ramas de la economía (McConnell y otros, 2007).

Así mismo, examina el funcionamiento de las empresas, mercado de oportunidades laborales, decisiones de los agentes de participar o poder participar en éste y en los sueldos (Ehrenberg & Smith, 2012).

En las últimas dos décadas la economía laboral ha ido evolucionando, hace 25 o 30 años tenía una orientación descriptiva, histórica y jurídica; enfocándose más al

movimiento obrero, leyes laborales, y los casos judiciales sobresalientes, sindicatos y los convenios colectivos. Esto se debe a que el mercado de trabajo era tan complejo que aparentaba ser inmune al análisis económico (McConnell y otros, 2007).

Sin embargo, en la actualidad se enfoca más en el análisis económico dejando de lado lo histórico, institucional, jurídico y anecdótico convirtiéndose parte de la teoría microeconómica y macroeconómica aplicada (McConnell y otros, 2007).

2.2.2 Supuestos implícitos de la economía laboral

Para McConnell, Macpherson, & Brue (2007) la economía laboral tiene 3 supuestos implícitos: la escasez relativa, comportamiento con un propósito y la adaptabilidad. El primero se refiere a los factores productivos son escasos y limitados frente a las múltiples necesidades del ser humano. Frente a ello, el individuo debe priorizar el trabajo, así como las actividades del hogar y la diversión, acompañado del ahorro y consumo, con el fin de tener mayores, a esto se denomina conducta intencionada, en la cual, se presentan elementos básicos para el análisis económico, dichos elementos vienen a ser la escasez relativa de tiempo, renta personal y recursos sociales, puesto que impide tener todo lo que se quiere, por lo tanto, se tiene que elegir entre distintas alternativas, lo que les lleva a tener conductas o elecciones con un propósito o de característica racional en el mercado de laboral, esto se refiere a que no siempre se logra lo que se proponen, puesto que existe información asimétrica, sucesos imprevistos, las decisiones afecta positivamente y negativamente (McConnell y otros, 2007). El tercer punto se refiere a la adaptabilidad en base a la toma de decisiones que realizan de acuerdo con las variaciones de los costos y los beneficios, es decir su conducta la adecúan, ajustan o alteran con respecto a las variaciones de los costos y beneficios esperados (McConnell y otros, 2007).

2.2.3 Mercado de trabajo

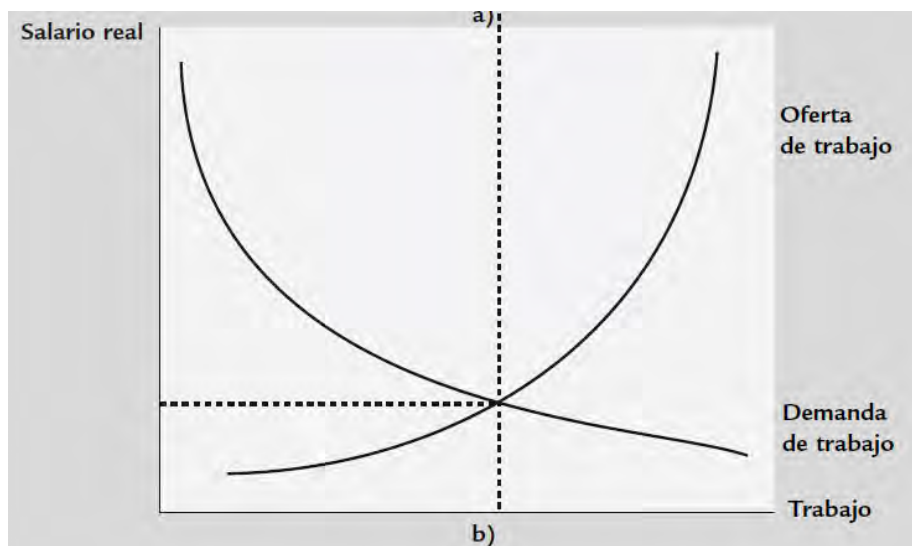
La combinación entre la demanda por trabajo y la oferta de trabajo determinan el equilibrio del mercado del trabajo. Desde el enfoque clásico, supone que el salario real se adapta de manera flexible para equilibrar la oferta y la demanda laboral. En este escenario, el mercado laboral alcanza el pleno empleo, donde las empresas contratan la cantidad exacta de trabajadores que buscan empleo, al salario real establecido por el mercado (Larraín, 2004).

El mercado de trabajo es parte de la economía laboral, se observa cuando un trabajador accede a un puesto laboral y es aceptado, por ende cuenta con expectativas como la de ganar un salario, pero también elevar dicho salario de manera gradual, sin dejar de lado las compensaciones extrasalariales, los niveles de riesgo, toda práctica relativa a la jubilación, pensiones, la normatividad sobre los ascensos, sin dejar de lado los despidos, los derechos de antigüedad y los pasos a seguir para plantear alguna queja. Sin embargo, se realiza un costo de oportunidad el cual es desistir a una parte de su tiempo, pero también se exige que optimice sus cualificaciones, capacite a otros trabajadores, se esfuerce y brinde ideas; así como aceptar las cuestiones mandadas con lo que respecta a las actividades a las que dedica su tiempo (McConnell y otros, 2007).

El mercado laboral se sitúa entre las decisiones de las empresas, que buscan empleados, y la población activa de una economía, que representa la oferta de trabajo. Por lo tanto, es susceptible de ser analizado mediante la metodología económica convencional, en la que se enfrentan la oferta y la demanda. Esta última refleja la demanda proveniente de las empresas, mientras que la oferta se basa en el comportamiento de los trabajadores y su reacción, más o menos urgente, ante las variaciones de precios y salarios (Gallego, 2009).

Figura 1

Equilibrio del mercado de trabajo



Nota: Extraído del libro “Macroeconomía en la práctica” de Larraín (2004), p.25.

Por lo tanto, el mercado laboral tiene dos componentes la oferta y demanda laboral:

2.2.3.1. Oferta de trabajo

Se refiere al servicio laboral que una persona brinda a los empresarios en un tiempo determinado, a cambio de un salario, higiene, seguridad, durabilidad, estabilidad, oportunidades de formación y de ascenso (McConnell y otros, 2007).

Por otro lado, para Ehrenberg & Smith (2012) menciona que la oferta de trabajo está conformada por la mano de obra, es decir todas las personas con una edad mayor a 16 años que están empleadas, buscando trabajo o esperando a ser despedidos. Asimismo, se encuentra conformado por las personas desempleadas, es decir la fuerza laboral que son las personas que no están empleadas a cambio de una remuneración. A esto se conoce como la fuerza laboral, que componen los empleados y desempleado. La cantidad de trabajo ofrecida está relacionada con el salario real. Aunque un incremento salarial no siempre garantiza un aumento en la oferta laboral, e incluso puede reducirla, en este análisis asumiremos que existe una relación positiva entre el

salario real y la oferta laboral, a pesar de que un mayor ingreso puede incentivar a las personas a disfrutar de más tiempo libre (Larraín, 2004).

Para componer la oferta de trabajo individual se presupone que cada persona es capaz de determinar una asignación del tiempo que dedica a la producción de bienes y de servicios en general. Las decisiones de los ofertantes están marcadas por el costo de oportunidad salarial (Gallego, 2009).

2.2.3.2. Demanda de trabajo

Deriva de la demanda de los productos que se producen, es decir, las empresas demandan trabajadores para producir chocolates porque existe una amplia solicitud de personas que desean chocolates, es una demanda derivada, es decir deriva de las decisiones de los trabajadores (McConnell y otros, 2007).

Para Resico (2010) el mercado laboral está representado por los trabajadores y los empleadores, que forman parte de la demanda y la oferta de trabajo, sin embargo, tiene elementos distintivos:

- Representación colectiva
- Protección social
- Constitución laboral

La demanda de trabajo es la combinación de diferentes factores de producción, considerando el capital y trabajo como factores principales, para generar bienes o servicios que se comercializan dentro de un mercado de productos. Además, el producto, la demanda, cantidad de trabajo y capital vienen a ser las tres fuerzas que determinan la producción total y la forma en como combinan ambos factores de trabajo y capital, que pueden adquirir a precios dados, y la elección de opciones tecnológicas disponibles para ellos. (Ehrenberg & Smith, 2012)

La demanda de trabajo se obtiene cuando en una empresa, para maximizar sus beneficios, las empresas contratan trabajadores hasta que el valor de lo que produce el último trabajador contratado (producto marginal del trabajo) iguala el costo de emplearlo (salario real, calculado como el salario nominal dividido por el precio del producto). En consecuencia, a medida que aumenta el salario real, la demanda de trabajo disminuye. Este análisis asume un nivel fijo de capital y tecnología en la empresa (Larraín, 2004).

2.2.3.3. Determinantes del mercado laboral

Los determinantes que influyen en el equilibrio del mercado laboral, está dividido en 2 grupos oferta y demanda de trabajo (ver tabla 1).

Tabla 1.

Determinantes del mercado de trabajo

Oferta de trabajo	Demanda de trabajo
<p>Otros salarios: Una subida/bajada de los salarios de otras ocupaciones para los que están cualificados los trabajadores de un determinado mercado de trabajo reduce/aumenta la oferta de trabajo.</p>	<p>La demanda del producto Las variaciones de la demanda del producto que elevan/reducen su precio, eleva/reducen el ingreso del producto marginal (IPM) del trabajo y, por lo tanto, elevan/reducen la demanda de trabajo.</p>
<p>La renta no salarial Un aumento/disminución de la renta que no es generada por el empleo reduce/eleva la oferta de trabajo.</p>	<p>La productividad Un aumento en la productividad incrementa la demanda de trabajo, mientras que una disminución la reduce, siempre y cuando no se produzca una reducción equivalente en el precio del producto que compense dicho efecto.</p>
<p>Las preferencias por el trabajo frente al ocio Un aumento/reducción neta de las preferencias de los individuos por el trabajo en relación con el ocio eleva/reduce la oferta de trabajo.</p>	<p>Los precios de otros recursos Si los recursos son complementarios brutos (el efecto de producción supera al efecto de sustitución), un aumento en el precio de un sustituto en la producción disminuye la demanda de trabajo, mientras que una disminución la aumenta. Por otro lado, si los recursos son sustitutivos brutos (el efecto de sustitución supera al efecto de producción), un aumento en el precio de un sustituto en la producción</p>

Oferta de trabajo	Demanda de trabajo
	<p>aumenta la demanda de trabajo, mientras que una disminución la reduce.</p> <p>En el caso de un complemento puro en la producción, un aumento en su precio reduce la demanda de trabajo, mientras que una disminución la aumenta, ya que no existe efecto de sustitución, solo efecto de producción.</p>
<p>Aspectos no salariales del empleo</p> <p>Una mejora en los aspectos no salariales del empleo, como el ambiente laboral o los beneficios adicionales, incentiva a un mayor número de personas a buscar trabajo, aumentando así la oferta laboral. Por el contrario, un deterioro en estos aspectos desalienta la búsqueda de empleo, reduciendo la oferta laboral.</p>	<p>Número de empresarios</p> <p>Suponiendo que no varía el empleo de otras empresas que contratan un determinado tipo de trabajo, un aumento/reducción del número de empresarios eleva/reduce la demanda de trabajo.</p>
<p>Número de oferentes cualificados</p> <p>Un incremento en la cantidad de personas cualificadas para un determinado tipo de trabajo aumenta la oferta laboral, mientras que una disminución en el número de candidatos reduce dicha oferta.</p>	

Nota: Extraído del libro Economía Laboral de McConnell et al. (2007)

Otro factor que determina el equilibrio del mercado está el salario, según Larraín (2004) las personas dividen su tiempo entre trabajar para generar ingresos y disfrutar del tiempo libre. La cantidad de tiempo que deciden dedicar al trabajo depende del salario real que perciben. Sin embargo, un salario más alto no siempre se traduce en una mayor oferta laboral, e incluso puede reducirla. Esto se debe a que un mayor ingreso permite a las personas disfrutar de más tiempo libre, lo cual puede ser más atractivo que seguir trabajando..

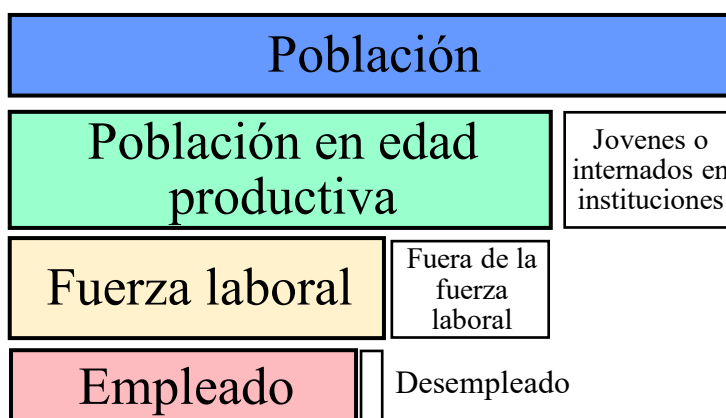
En síntesis, la oferta laboral es una función positiva del salario, sin embargo varía de acuerdo con la percepción del individuo, en la manera de destinar su salario en su tiempo libre.

2.2.3.4. Población y mercado de trabajo

Parkin & Loría (2015) la población se divide en 2 grandes grupos: **Población en edad productiva** (Personas de 16 años o más que no están sujetas al cuidado de dichas instituciones) y Población muy joven para trabajar o internados en instituciones. Así mismo, la **población en edad productiva** se clasifican en 2 grupos: Los que forman parte de la **fuerza laboral** y quienes no están integrados en la misma. Consiguientemente, la fuerza labora se divide en 2 grupos: personas con empleo y personas en desempleo (personas que se encuentren en disponibilidad de trabajar).

Figura 2

Categorías de la población en edad productiva



Nota: Adaptado del libro “Macroeconomía Versión psra Latinoamérica” de Parkin & Loría (2015), pág. 51.

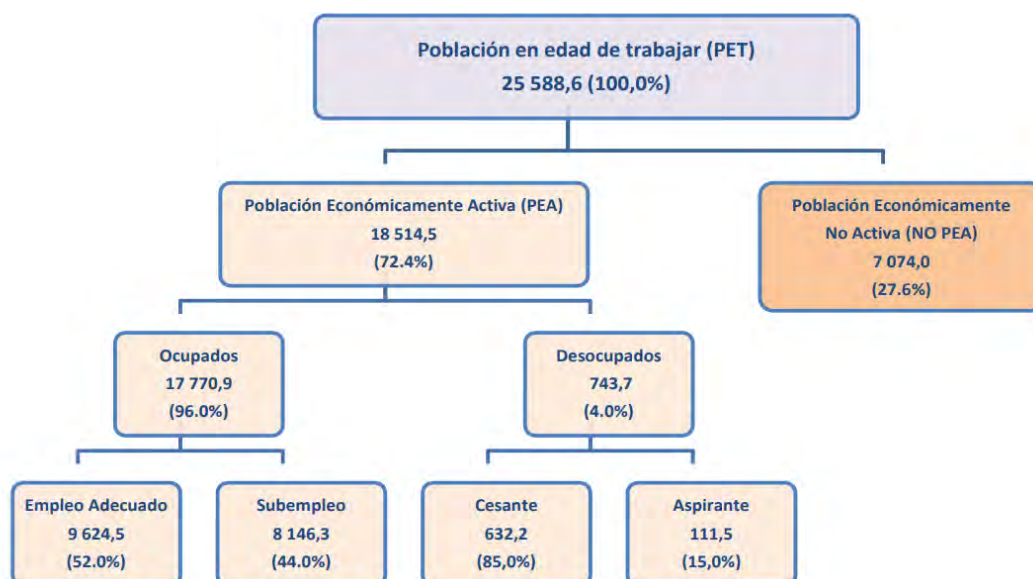
Asimismo, para Blanchard et al. (2012), la **población en edad productiva** es también conocida como la **población en edad activa** (poblaciones mayores a 15 años, edad suficiente para trabajar y menores a 65 años, están potencialmente disponibles para trabajar). La población en edad activa es la suma entre la **población activa** (persona que están trabajando o buscando trabajo) y **población inactiva** (personas persona que no trabajan en el mercado trabajo, ni buscan trabajo). Mientras que la población activa, se divide en población ocupada y desempleados.

El Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI a, 2022), cuenta con 33'396,700 (Treinta y Tres millones Trescientos Noventa y Seis mil Setecientos) habitantes, de los cuales de acuerdo con el comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional Trimestre: Abril, Mayo, Junio 2022, INEI b describe que:

En el Perú, la Población en Edad de Trabajar (PET) está compuesta por personas de 14 años o más que residen en zonas urbanas y rurales. Esta población se divide en dos grupos: la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente No Activa (No PEA). La PEA incluye a quienes participan activamente en la producción de bienes y servicios, mientras que la No PEA abarca a todas las personas en edad de trabajar que no están involucradas en dicha producción. Este último grupo incluye a estudiantes, pensionistas, amas de casa, rentistas, jubilados, personas con discapacidad permanente para trabajar, entre otros (INEI b, 2022).

Figura 3

Población en edad de Trabajar, según condición de actividad



Nota: Extraído del informe trimestral “Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional” (INEI b, 2022).

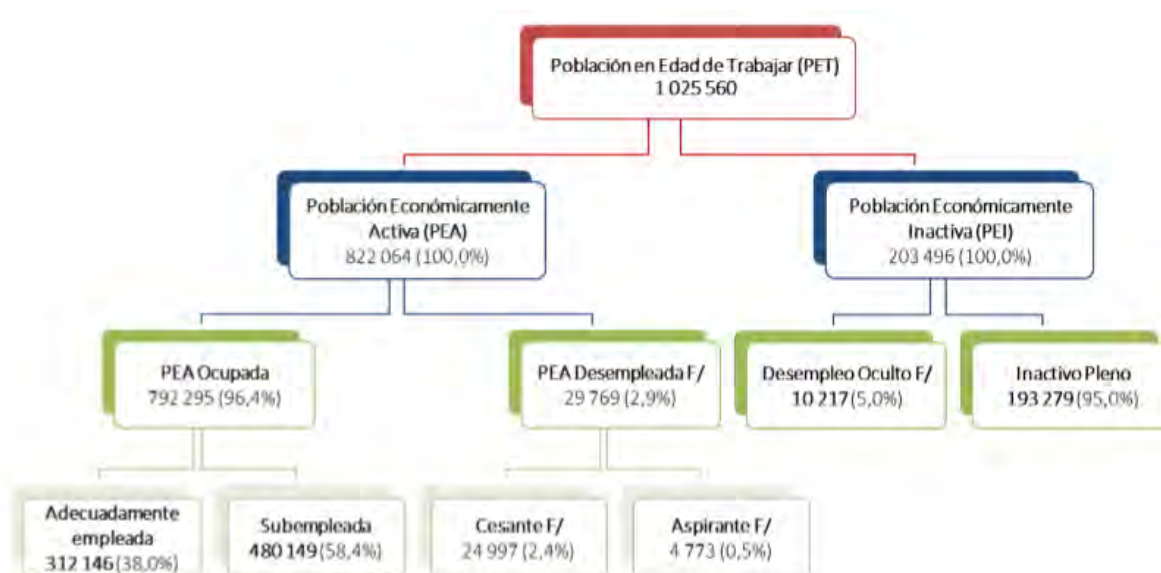
En la figura 3, se muestra que el Perú cuenta con **25'588,600** (Veinticinco millones Quinientos Ochenta y Ocho mil Seiscientos) pertenecen a la **Población en Edad de Trabajar (PET)**, de las cuales **18'514,500** (Dieciocho millones Quinientos Catorce mil Quinientos) personas integraban la **población económicamente activa (PEA)**, 72,4%. De los cuales, **7'074,000** (Siete millones Setenta y Cuatro mil) personas 27,6% conformaban la **Población Económicamente No Activa (No PEA)**.

Asu vez, del 100% del PEA, 17'770,900 personas representan el 96.0% se encuentra ocupadas, mientras que el 4% se encuentra desocupada; del total de las personas ocupadas 9'624,500 personas (52%) se encuentra en un empleo adecuado, mientras que 8'146,300 (44%) se encuentra en el **Subempleo**.

Para el caso de la Región Cusco, la Población en Edad de Trabajar (PET) por condición de actividad en el año 2021, se tiene el siguiente panorama:

Figura 4

Población en edad de Trabajar, por condición de actividad, 2021



Nota: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), Región Cusco: Panorama laboral.

En la figura 4, se muestra que Cusco cuenta con **1'025,560** (Un millón Veinticinco Quinientos Sesenta) pertenecen a la **Población en Edad de Trabajar**

(PET), de las cuales **822,064** (Ochocientos Veintidós mil Sesenta y Cuatro) personas integraban la **población económicamente activa (PEA)**. Por su parte, la **Población Económicamente Inactiva** 203,496 (Doscientos Tres mil, Cuatrocientos Noventa y Seis).

Asu vez, del total de la **población económicamente activa (PEA)**, el 96,4% representa la **PEA Ocupada** 792,295 (Setecientos Noventa y Dos mil Doscientos Noventa y Cinco) personas; 29,769 (Veintinueve mil Setecientos Sesenta y Nueve) el 2,9% conforman la **Población Económicamente Activa Desempleada**; del total de la PEA ocupada el 38%, 312,146 (Trecientos Doce mil Ciento Cuarenta y Seis) personas se encuentra en un empleo adecuado, mientras que 480,149 (**58,4%**) se encuentra **Subempleada**.

Por lo tanto, la dinámica del mercado laboral es variable, pero toma más interés en el empleo y la desocupación, mas no en el desempleo. Blanchard et al. (2012) existe un gran interés en los profesionales de economía, en las política económica y medios de comunicación, debido a la tasa de desempleo descaminado. Un grupo de personas que se ubican en inactividad, se consideran como desempleados, sin embargo, son trabajadores desanimados, si bien es cierto no están buscando trabajo, pero aceptarían si encontraran uno. Esta es una de las razones por la cual, los economistas se enfocan en la tasa de desocupación, que es el resultado de dividir la diferencia entre la población total y el empleo entre la población total. No se centran tanto en la tasa de desempleo.

2.2.4 Empleo

El motor de funcionamiento del mercado laboral es el empleo, se define como un acuerdo entre dos partes, el empleador y empleado. Puede considerarse trabajador a la persona que presta servicios a otra en virtud de un contrato directo o indirecto. En

el ámbito comercial, se comprende que el empleador una ventaja de las actividades que elabora ya los empleados se le paga a cambio de sus servicios (estos trabajos también se realizan en empresas públicas, organizaciones sin fines de lucro, o en las viviendas) (Resico, 2010).

El empleo es el número de personas que trabajan tomando en cuenta la población de la economía (De Gregorio, 2007, Blanchard et al., 2012). Asimismo, se mide de acuerdo con las horas trabajadas y calidad de la mano de obra, para determinarlo como factor de la producción (Blanchard et al., 2012).

Larraín (2004) explica cómo se determina el empleo y el producto, consiste en determinar la cantidad de trabajo que las familias están dispuestas a ofrecer a las empresas, es decir una persona elige entre ofrecer trabajo o disfrutar del ocio, dividiendo el tiempo; a cambio de un salario de mercado.

Según Torrico (2012), existen varias teorías que explican el empleo y salario, los cuales se detallan a continuación:

- Teoría institucional del trabajo: El salario y el nivel de empleo en una economía están determinados por las reglas y estructuras establecidas por las instituciones, las cuales influyen en la forma en que se negocia y establece la remuneración, así como en la cantidad de puestos de trabajo disponibles.
- Teoría de los contratos implícitos: Trabajadores y empleadores suelen establecer un acuerdo tácito en el que, aunque los empleadores tienen la última palabra en la contratación, los trabajadores, para mantener su empleo, aceptan ciertas condiciones y negocian su salario.
- Teoría de los salarios de eficiencia: Las empresas contratan a personas con disposición a trabajar “motivación laboral”, explica la relación

entre la productividad, esfuerzo de los trabajadores y el salario real, es decir, pagar salario de mercado recibe un trabajador regular, sin embargo, pagar salarios más altos que el mercado permitirá obtener mayor calidad de trabajo y mayor disposición de la fuerza laboral.

Para Yamada & Lavado (2017) el empleo se divide en:

Empleo adecuado: Trabajador utiliza todos sus recursos y capacidades permitiéndole lograr sus objetivos laborales en el puesto que ocupa (Yamada & Lavado, 2017).

Subempleo: Situación en la que un trabajador no utiliza todas sus capacidades y recursos en el puesto que ocupa (Yamada & Lavado, 2017). Para Allan, Duffy, & Blustein (2016) son las pocas horas que le demanda trabajar en su puesto de trabajo.

Sobre empleo: El trabajador necesita mayor capacitación y experiencia para desempeñarse en el puesto de trabajo que ocupa (Yamada & Lavado, 2017). Para Allan, Duffy, & Blustein (2016) son más horas que requiere en el trabajo; desde un punto de vista de cualificación se le denomina subcualificación, cuando un trabajador posee un nivel educativo inferior al requerido para el puesto de trabajo, llevando a una menor productividad.

2.2.5 Subempleo

El subempleo se define a las personas que trabajan menos horas de las que prefieren, es decir trabajo a tiempo parcial involuntario (Allan et al., 2016). Así mismo, este fenómeno se da cuando la demanda de empleados calificados no incrementa con el número de profesionales graduados, incrementa el desempleo en los trabajadores, y otros fenómenos inmediatos; como es el sub empleo definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Mata (2022) como la utilización de criterios análogos a los empleados, es una subcategoría del empleo).

Los subempleados se caracterizan por trabajar menos horas de las deseadas, percibir ingresos inferiores al promedio de profesionales en su campo o no utilizar plenamente sus habilidades (Yamada & Lavado, 2017).

Feldman (1996) lo define como el trabajo inferior a un estándar, asimismo, indica que hay 5 tipos de subempleo entre estos está:

- a) La persona que posee más educación de lo que requiere un puesto de trabajo (Feldman, 1996) o sobreeducación (se requiere de menos años de educación de lo que tiene un individuo para el puesto de trabajo) (Rodríguez, 2016)
- b) La persona es empleada involuntariamente fuera de su campo.
- c) Persona tiene habilidades y experiencia superiores a las requeridas en el puesto de trabajo (Feldman, 1996) o también denominado sobrecualificación (las competencias que posee un trabajador son mayor a las que se requiere en la tarea realizada). (Serracant, 2005).
- d) La persona está comprometida involuntariamente en empleo a tiempo parcial, temporal, intermitente (Feldman, 1996) o subempleo por horas (PEA ocupada con menos de 35 horas semanales) (Cáseres y otros, 2019).
- e) La persona está ganando paga menos que su último trabajo o lo que es típico (Feldman, 1996) o subempleo por ingresos (PEA ocupada con ingreso inferior al salario mínimo) (Cáseres y otros, 2019).

Por lo que, el subempleo se mide de acuerdo con la cantidad de hora en la que trabaja un individuo, el cual no se ajusta sus necesidades.

Feldman (1996) también indica que, hay cinco antecedentes que generan el subempleo, entre ellos están los factores económicos, características del trabajo, historial profesional, estrategias de búsqueda y características demográficas. Las mismas que,

afectan al bienestar laboral, satisfacción en el trabajo, actitudes profesionales, comportamiento laboral y relaciones interpersonales.

Sin embargo, el subempleo ha ido cambiando debido a las variables económicas de los últimos años y el crecimiento de la tecnología. Pues el trabajo es menos estable, que genera un aumento del desempleo y con ello un subempleo (Allan et al., 2016).

Por otro lado, la brecha entre el mercado laboral y educativo puede agravarse si un número significativo de graduados no alcanza los niveles de competencia y habilidades requeridos por las empresas (Yamada & Lavado, 2017).

El subempleo profesional se mide como el empleo por debajo de las capacidades y habilidad que emplea el trabajador, se reduce como resultado de haber realizados prácticas profesionales; y el trabajo parcial definido como el trabajo por menos horas de las que se podría, se reduce por las horas que debería trabajar (De la Flor, 2018).

A continuación, se discute los casos empíricos a nivel internacional, nacional y regional del subempleo.

2.2.5.1. Subempleo a nivel mundial

En el mundo, la tasa de subempleo, el porcentaje de personas empleadas que trabajan a tiempo parcial, pero prefieren trabajar a tiempo completo, se mueve estrechamente con la tasa de desempleo, aumentando durante las recesiones y disminuyendo durante las expansiones. Después de la Gran Recesión, la tasa de subempleo se mantuvo persistentemente elevada en comparación con la tasa de desempleo, es decir, hasta la recesión de la COVID-19 (Dean & Lunsford, 2022).

Se destaca tres características de las tasas de subempleo y desempleo, tomando en cuenta el análisis del Federal Reserve Bank of Cleveland (2022):

- Entre 1994 y 2007, la tasa de desempleo superó a la de subempleo en un promedio de 2 puntos porcentuales. Sin embargo, tras la Gran Recesión, la tasa de desempleo

disminuyó más rápido que la de subempleo, manteniéndose solo 1 punto porcentual por encima entre 2014 y 2020.

- Tras la recesión del COVID-19, la tasa de subempleo cayó drásticamente, alcanzando niveles similares a los observados al final de expansiones económicas anteriores. En promedio, entre enero y noviembre de 2021, la tasa de desempleo superó a la de subempleo en 2,2 puntos porcentuales, una diferencia más similar a la observada antes de la Gran Recesión.

2.2.5.1. Subempleo a nivel Latinoamérica

En el año 2020 en América Latina y el Caribe según la Organización Internacional del Trabajo-OIT (2020) fue la región con una reducción de horas en el trabajo a nivel mundial, equivaliendo a un 20,9% en los tres primeros trimestres del 2020.

- **Paraguay**

En el año 2017, cerca del 5,43% de la PEA estaba desempleada, es decir 188,000 personas trabajador menos de 30 horas en la semana, en el año 2022, 194,621 personas se encontraban subempleadas, encontrándose que es escenario laboral de Paraguay cuenta con desigualdad social y falta de oportunidades (Maldonado, 2023).

Para la OIT (2020) hasta el 18 de junio de 2020, se registraron aproximadamente 94,000 suspensiones de empleo, lo que equivale al 18.5% de los trabajadores formales del sector privado. La subocupación horaria no mostró cambios significativos en el segundo trimestre de 2020 (7.7%) en comparación con el mismo período en 2019 (7.9%). Sin embargo, fue ligeramente superior al registro del primer trimestre de este año (6.6%), y esto se explica por lo sucedido en el área rural.

- **Uruguay**

Para la OIT (2020) en marzo, los ocupados ausentes temporalmente de sus trabajos representaron el 9.4% del total de ocupados, mientras que en el mismo mes del

año anterior fue del 5.4%. Esta cifra aumentó aún más en abril, alcanzando un máximo del 23.7%. Aunque las cifras de los dos meses siguientes fueron inferiores a este registro (16% en mayo y 10.6% en junio), en todos los casos continuaron siendo elevadas en la comparación interanual. El dato más reciente correspondiente a julio fue del 8.6%, inferior al registro de marzo (9.4%). Al analizar la composición de las ausencias en abril, la suspensión o cuarentena por COVID fue el motivo principal (explicando alrededor del 37%), seguido por aquellos cubiertos por el seguro de desempleo. En los tres meses siguientes, esta última causa explicó la mayor parte de las ausencias (37% en julio), mientras que la primera redujo su importancia relativa (15%).

- **Colombia**

Según la OIT (2020) en mayo de 2019, el 4.2% de los trabajadores independientes informales no tenía ingresos, pero en mayo de 2020, esta proporción se elevó al 30%. Entre los trabajadores independientes formales sin ingresos, hubo un aumento del 1% en 2019 y del 21% en 2020. Además, entre los asalariados informales, se observó un incremento del 1% y del 18%.

- **Argentina**

De acuerdo con la OIT (2020) La tasa de despidos de trabajadores formales en el sector privado ha aumentado de forma constante, alcanzando niveles sin precedentes desde marzo. En marzo, el 0.8% de los trabajadores fueron suspendidos, mientras que en julio esta cifra aumentó al 8.4%. Además, en marzo, el 5% de las empresas aplicaron suspensiones, mientras que en julio este porcentaje se elevó al 19%. Por otro lado, la tasa de ausentismo laboral en el segundo trimestre de este año alcanzó un 21%, una cifra significativamente mayor al 2,6% registrado en el mismo período de 2019.

- **Ecuador**

La categoría del subempleo en Ecuador según Carrión (2018) es un problema significativo que refleja tanto la utilización de la fuerza laboral por parte del sector productivo como la calidad del empleo. En 2017, el 20% de la Población Económicamente Activa (PEA) estaba subempleada, principalmente por tiempo (79,24%) y en menor medida por ingresos (20,76%). Además, el 11,8% de la PEA tenía un empleo no remunerado.

Entre 2009 y 2019, el subempleo promedió el 15,6%, pero entre 2020 y 2022, se perdieron empleos adecuados y el subempleo creció un 6,2%. Esta situación es especialmente preocupante para los jóvenes entre 15 y 34 años, quienes enfrentan condiciones laborales más precarias (Ochoa & Coello, 2020).

- **Bolivia**

En el año 2020 el subempleo se asienta principalmente en las áreas rurales, como es 24 de cada 100 trabajadores a tiempo completo perciben ingresos laborales inferiores a una canasta básica alimentaria,. Y 44 de cada 100 tienen ingresos laborales inferiores al salario mínimo; a diferencia de el área urbanas 4 de cada 100 trabajadores ocupadas cuentan con ingresos más bajos que la canasta básica y 18 de cada 100 tienen ingresos menores al salario mínimo (Muriel, 2022).

- **Chile**

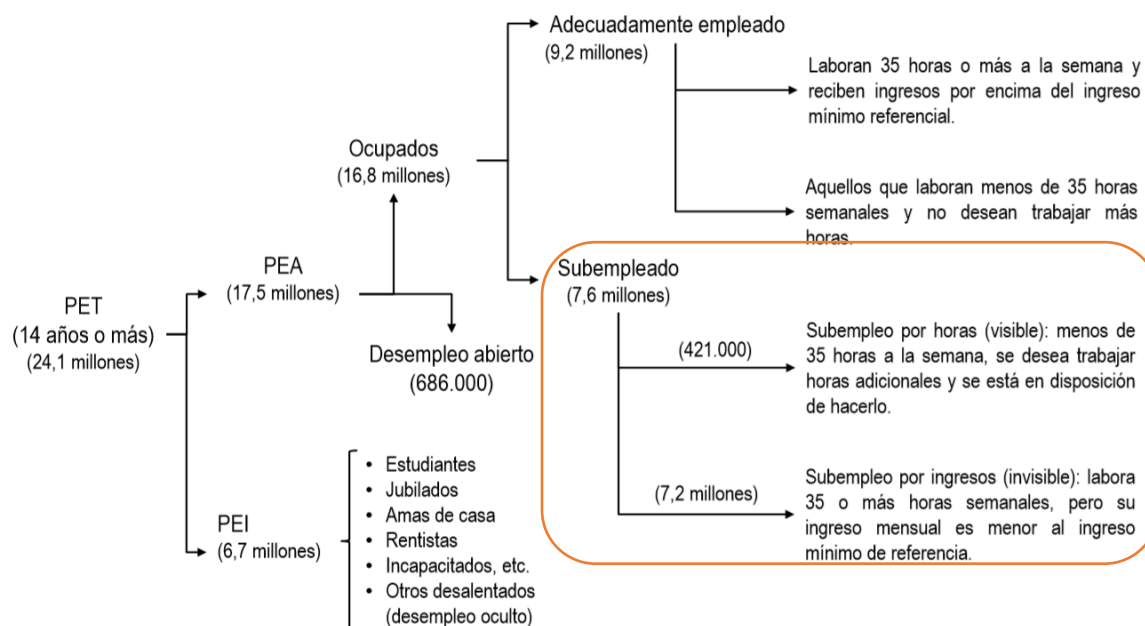
Entre mayo y julio de 2020, los trabajadores ausentes representaron casi el 19% del total de empleados, duplicando la cifra del año anterior. En México, el ausentismo laboral pasó del 3.8% en julio de 2019 al 22% en abril de 2020, y aunque ha disminuido desde entonces, en julio de 2020 seguía siendo el doble que el año anterior. Además, en el mismo trimestre, las horas efectivamente trabajadas se redujeron en un 32% en comparación con el mismo período del año anterior (OIT, 2020).

2.2.5.2. Subempleo a nivel nacional

En el Perú, Samanamud (2021) según el INEI en el año 2018, 7,6 millones de las personas ocupadas 421,000 personas se encuentran en el Subempleo por horas (visible), es decir trabajan menos de 35 horas a la semana, desea trabajar horas adicionales y se encuentra en disposición de hacerlo; por otro lado, 7,2 millones se encuentra en el subempleo por ingresos, también conocido como subempleo invisible, se refiere a la situación en la que una persona trabaja al menos 35 horas a la semana pero su remuneración mensual no alcanza el salario mínimo establecido (Ver figura 5).

Figura 5

Subempleo en el mercado laboral, 2018 en el Perú



Nota: Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción.

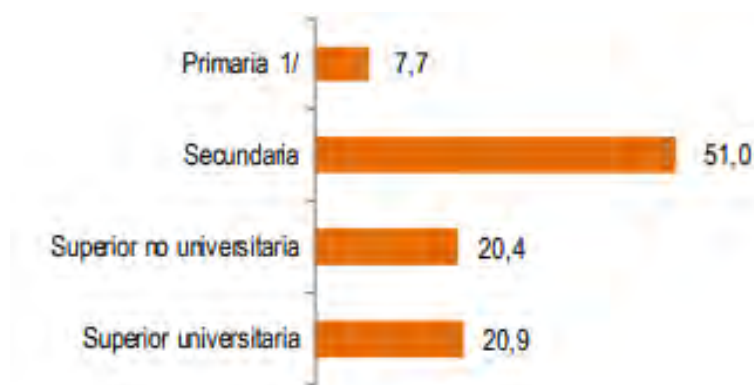
Samanamud (2021), p.10.

Entre 2019 al 2020 en Lima Metropolitana, la población ocupada subempleada aumentó en un 19.2% (equivalente a 331,800 personas). Los subempleados debido a la insuficiencia de horas de trabajo (subempleo visible) se incrementaron en un 29.1% (187,900 personas), mientras que los subempleados por ingresos (subempleo invisible) aumentaron en un 13.3% (143,900 personas). Según grupos de edad, el subempleo por

horas disminuyó en un 4.2% (6,200 personas) en la población joven de 14 a 24 años. Sin embargo, aumentó en un 47.9% (138,200 personas) en el grupo de edad de 25 a 44 años y en un 27.0% (55,900 personas) en la población de 45 años o más. Además, la población subempleada debido a la insuficiencia de horas (subempleo visible) aumentó en casi todos los niveles educativos. Entre aquellos con educación superior no universitaria, el incremento fue del 63.4% (65,700 personas), mientras que entre los que tienen educación secundaria fue del 44.9% (131,800 personas) y entre los que tienen educación primaria o un nivel educativo inferior, fue del 21.2% (11,200 personas). En contraste, disminuyó en aquellos con estudios universitarios en un 10.7% (20,800 personas) (INEI, 2020).|

Figura 6

Distribución porcentual de la población subempleada por insuficiencia de horas según nivel de educación alcanzado Trimestre móvil: Septiembre-Octubre-Noviembre 2020



Nota: Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: Septiembre-Octubre-Noviembre 2020 (INEI, 2020).

En el trimestre setiembre, octubre y noviembre del 2020, del total de la población subempleados, el 7.7% tiene educación primaria o un nivel educativo inferior, el 51.0% cuenta con educación secundaria, el 20.4% tiene educación superior no universitaria y el 20.9% ha cursado al menos un año de educación universitaria (INEI, 2020).

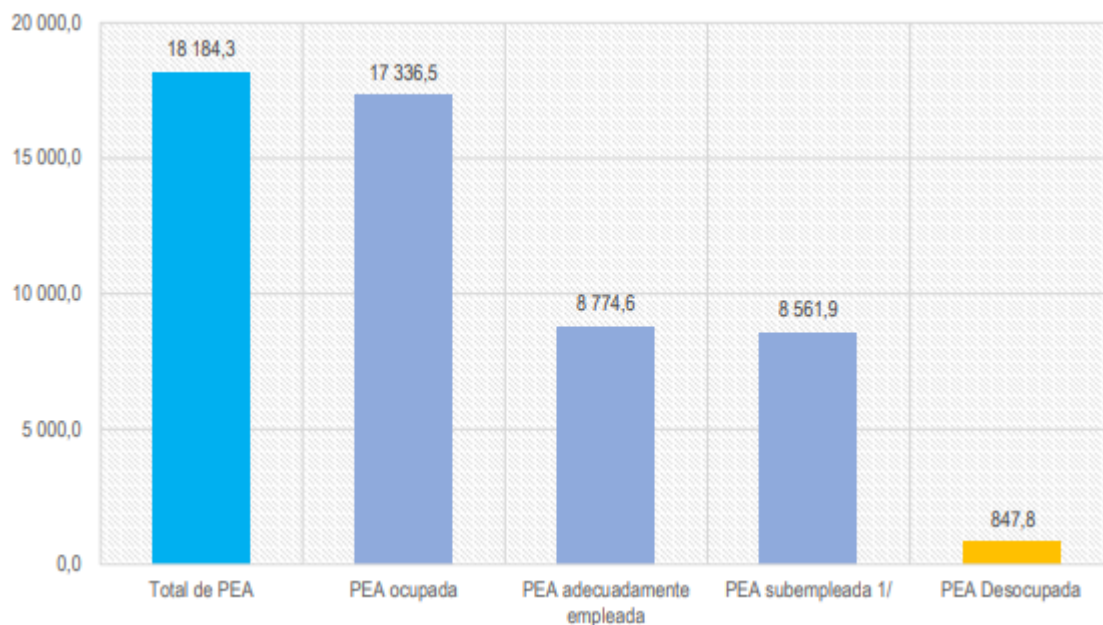
En Lima Metropolitana, la tasa de subempleo visible también ha experimentado un aumento constante en los últimos meses en comparación con el trimestre móvil de

febrero a abril de 2020. En ese período, aproximadamente el 13.3% de la población ocupada trabajaba involuntariamente menos de 35 horas a la semana. Sin embargo, en el trimestre de mayo a julio de este año, ese valor aumentó a alrededor del 18% (OIT, 2020).

En el año 2022, en el Perú 8 millones 774 mil 600 personas integrantes de la PEA tenían empleo adecuado, lo que representó al 50,6% del total de ocupados, en tanto, 8 millones 561 mil 900 personas ocupadas estaban subempleadas, es decir el 49,4% (INEI, 2023).

Figura 7

PERÚ: Niveles de empleo de la población económicamente activa, 2022 (Miles de personas)



Nota: Extraído de Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022 (INEI, 2023).

El subempleo afectó al 59,1% de la PEA joven (14 a 24 años de edad), al 51,3% de los que tienen de 45 y más años de edad y al 39,8% a los de 25 a 44 años de edad (INEI, 2023).

2.2.5.3. Subempleo a nivel regional

En la región del Cusco, el Subempleo se mide tomando en cuenta, en la región de Cusco, el subempleo visible se reflejó en el 3.0% (equivalente a 22,466 personas) de la Población Económicamente Activa. Estas personas buscan aumentar su carga laboral, ya sea en su empleo principal o en uno adicional, pero actualmente trabajan menos de 35 horas semanales (GRTPE, 2021).

Desde el año 2014 la tasa Subempleo se mantenía constante, sin embargo, en el 2020 con la pandemia de la COVID 19 se llegó a una tasa de subempleo de 71.8%, es decir 18.9% más de lo registrado en el 2019 (52.9%) (GRTPE, 2021)..

Figura 8

Región Cusco: evolución de la tasa de subempleo, 2011 – 2020

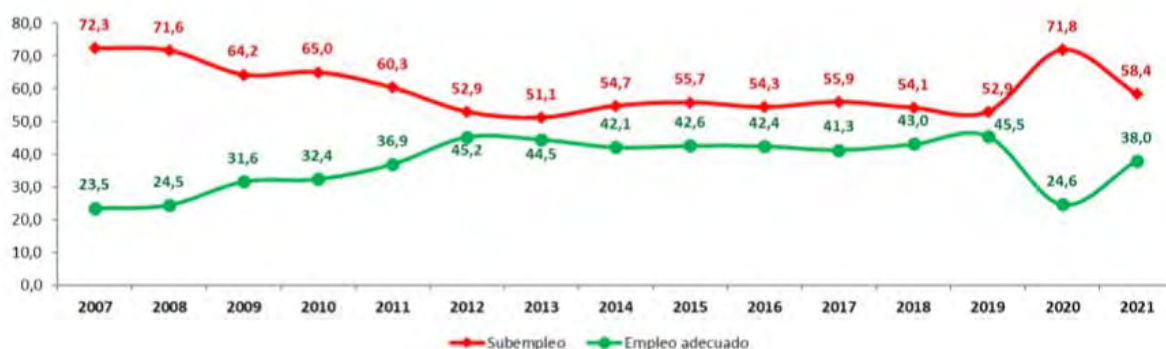


Nota: Diagnostico Socioeconómico Laboral (GRTPE, 2021).

Para el año 2021, el subempleo llegó al 58.4%, reduciendo en un 24.6%, a continuación, se muestra la tasa de subempleo y empleo adecuado.

Figura 9

Región Cusco: Tasas de Subempleo y empleo adecuado, 2007-2021



Nota: Cusco: Cusco: Panorama Laboral (GRTPE, 2022)

En la figura 09, se observa que la tasa de subempleo es más alta que la tasa de empleo adecuado, por tanto, existen más personas ocupadas en un empleo de menos horas de las que desean trabajar o reciben ingresos menores al salario mínimo.

Por tanto, de acuerdo a lo descrito anteriormente, se observa que el subempleo es un fenómeno que no solo se presenta en la región del Cusco, sino también a nivel nacional como internacional, principalmente cuando se presentan situaciones socioeconómicas como la Pandemia, lo que lleva a una recesión económica, generando el incremento de la misma, en la cual las personas se ven obligadas a trabajar en cualquier tipo de empleo, sin importar su formación y las horas que le demande para recibir un ingreso.

Es importante, estudiar este fenómeno, según Feldman (1996) indica un aspecto muy importante del subempleo es la sobrecualificación, se mide considerando en nivel de educación y habilidad de la persona que utiliza en su trabajo. Así mismo, Maynard, Allen, & Maynard (2006) indica que, la sobrecualificación percibida es una de las dimensiones claves del subempleo. Esta investigación se enfoca en la sobrecualificación; puesto que, de acuerdo con la figura 6, el 20.9% de la población subempleada tienen superior completa, es decir en su trabajo trabajan menos horas de las que desean, así como también, reciben ingresos menores al salario mínimo, se puede inferir que no

utilizan todas sus habilidades y conocimientos que obtuvieron en la universidad (sobrecualificación).

2.2.6 Sobrecualificación

La sobrecualificación es un desajuste educativo el termino se mencionó por primera en la década de los 70 por investigadores económicos, especialistas en el mercado laboral americano, después de observar que había un crecimiento acelerado en la mano de obra cualificada (oferta), que excedía a la demanda laboral, generando un desajuste educativo, esto generó un riesgo en el retorno de los gastos educativos durante la formación laboral, por falta de un empleo adecuado a las cualificaciones de la oferta (Flores & Acosta, 2020).

Se define a la sobrecualificación como parte de un intento parcial de entender la relación entre las habilidades de una persona y las habilidades requeridas para un trabajo. Definimos una ocupación como varias tareas realizadas por un mismo trabajador que exigen un conjunto de habilidades (la capacidad de realizar una tarea específica relacionada con el trabajo). Un trabajador es elegible para ejercer la profesión si tienen las habilidades necesarias. Está sobrecualificado si tiene más habilidades de las que necesita. No elegible si posee pocos activos. (Serracant, 2005)

La sobrecualificación es parte del capital humano, puesto que el capital humano se define como el conocimiento sobre calificaciones y educación, experiencia, estado de salud, etc. Que brinda a las personas las habilidades y competencias que las hacen económicamente productivas y competentes en una industria en particular (Cordona y otros, 2007).

Las cualificaciones excesivas no dan el rendimiento esperado por la sociedad y se convierten en un costoso procedimiento de subvención en las técnicas de selección del personal que plantean las entidades públicas y privadas (García, 2009). Por otro lado, la

sobrecualificación genera una satisfacción laboral baja, que llega a afectar al desempeño en el trabajo y su salud (García, 2009).

El proceso de la sobrecapacidad es temporal o permanente. Los empleados se contratan inicialmente sobre la base del plan de estudios, ya que sus habilidades son más difíciles de evaluar si no han trabajado antes para la empresa. La mayoría de los aumentos salariales están relacionados con la observación directa por parte del empleador del desempeño de un empleado después de que el empleado pasa a formar parte del personal de la empresa (promoción interna). Debido a que esta promoción se basa en la productividad del trabajador en lugar del nivel de educación del trabajador, la movilidad interna reduce el desajuste entre el nivel de educación y el empleo. (Sánchez et al., 2013)

La sobrecualificación se clasifica en temporal y permanente, la primera puede corregirse con el tiempo, “compensada” con otras habilidades o ajustarse mediante cambios de actitud. La segunda está relacionada con la educación como inversión, más bien con la educación como consumo y no se puede esperar un retorno de la educación requerida. La sobrecualificación podría involucrar un deseo de estatus social. Otra explicación surge del interés del sector público en un aumento general de los subsidios a la formación (Sánchez et al., 2013).

Según Summerfield (2021), la sobrecualificación están condicionadas a la educación de los trabajadores, los cambios en la educación requerida a medida que los trabajos disponibles cambian. Esto es a diferencia de la mejora de las cualificaciones, cuando las empresas contratan a trabajadores más formados.

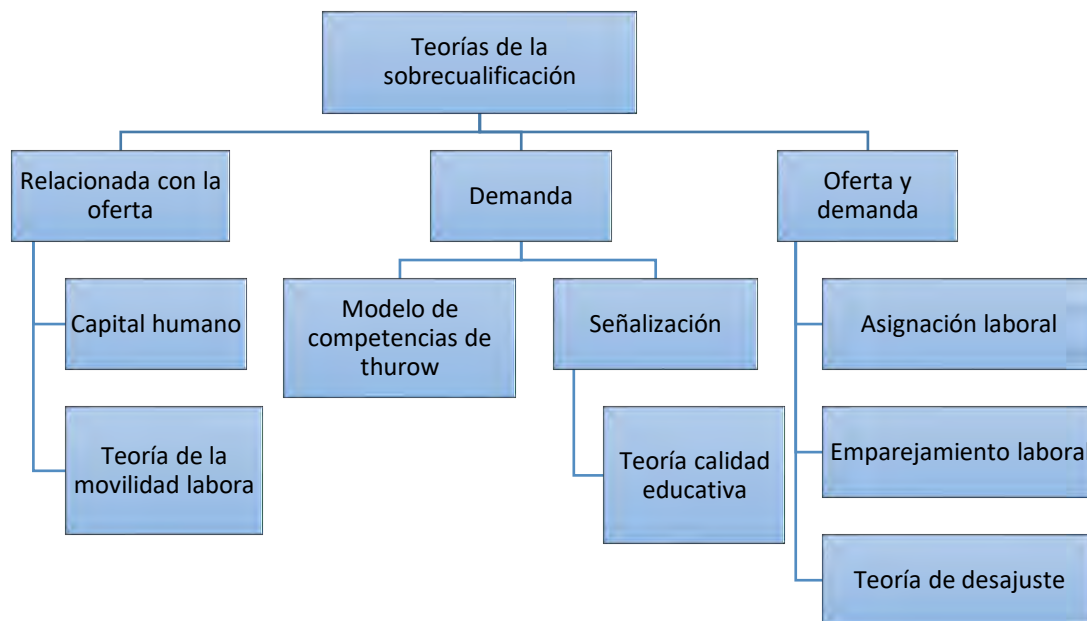
En base a los mencionado anteriormente, la sobrecualificación es parte del mercado laboral, la misma que es estudiada por la economía laboral, por lo que la investigación se sustenta en la rama de la economía laboral.

2.2.7 Teoría de la sobrecualificación

Las teorías tradicionales para explicar la sobrecualificación se dividen en tres amplias categorías. Existen tres grupos principales de leyes que rigen el mercado laboral. El primero se enfoca en la oferta laboral, mientras que el segundo se orienta hacia la demanda laboral. El tercer grupo, por otro lado, examina la interacción entre la oferta y la demanda laboral. No obstante, cabe destacar que también hay teorías externas que no se centran específicamente en estos dos aspectos.

Figura 10

Teorías que explican la sobrecualificación



Nota: Apaza (2019) y Valenzuela, Alonso, & Moreno (2018)

En el grupo relacionada con la oferta, se tiene como primera teoría al capital humano, desarrollado por Gary Becker (1964), quién menciona que, un individuo incide en gastos de educación tomando en cuenta el costo de oportunidad que debe enfrentar, al encontrarse en la población que pertenece al sector económicamente inactivo y no contar con un ingreso; a cambio de que en el futuro la formación le otorgará la posibilidad de obtener un salario alto, sin embargo, la productividad de los que laboran también depende

de factores emocionales como la motivación y el esfuerzo que ponga en su trabajo, esto se observa dentro y fuera del puesto laboral, pero no se puede dejar de lado factores como la aptitud y la inversión.

Asimismo, Becker (1964) elabora el peligro que tiene la inversión en capital humano, a causa de la incertidumbre y a los siguientes factores:

- Las personas cuestionan sus aptitudes.
- Debido a la cantidad de eventos imprevistos, no podemos estar seguros sobre el desempeño perceptible para personas de una edad y habilidad en particular.
- Lleva mucho tiempo ver el retorno de la inversión en capital humano.

También, Becker (1964) indica que, gran parte de las inversiones realizadas en capital humano (educación formal, formación profesional, migraciones) incrementan los salarios en la edad de la vejez. Además, si unos individuos tienen un salario mayor que otros, es porque están invirtiendo más en sí mismos. Casanova (2003) se basa en la educación profesional del empleado, como una acción cuyo objetivo es expresar y poder desenvolver las aptitudes humanas para desarrollar una vida activa, productiva y satisfactoria. En función a ello la formación profesional tiene tres aspectos:

Actividad de tipo educativo: Su objetivo es proporcionar a los ciudadanos conocimientos, capacidades y destrezas que necesitan para competir en el mercado laboral, incluyendo puestos, ocupaciones y especialidades específicas.

Actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología: La anterior actividad de tipo educativo genera una transferencia de instrumentos de innovación a los trabajadores y a la empresa, debido a que el conocimiento es el instrumento estratégico sin el cual los procesos difícilmente se desarrollan.

Hecho laboral: Debido a que existe la preocupación por parte de los gobiernos, empresarios y trabajadores, puesto que permite mayor productividad, mejora la eficacia y la competitividad, permite la realización de las condiciones idóneas y sanas de trabajo.

El empleo que tiene cada trabajador se enfoca en el capital humano que posee. Se define como las habilidades humanas requeridas para el proceso de producción; esto requiere trabajo físico o intelectual, conocimientos técnicos, iniciativa, innovación y capacidad para organizar los procesos productivos. Igualmente, indirectamente, el proceso de producción requiere la habilidad de crear y optimizar las instituciones, la capacidad trabajar juntos y autogestionarse, hechos que se pueden recabar bajo la definición de *capital humano relacional* o **capital social**. La disponibilidad de mano de obra como factor de producción está determinada principalmente por el número, las habilidades y la movilidad de las personas disponibles para trabajar (Resico, 2010).

Y es así que al tener una persona mayores aptitudes y capacidades, se le hará menos complicado afrontar los obstáculos para conseguir un puesto laboral y estará calificado para laborar en él, entonces los esfuerzos y gastos educativos que realizó en su formación académica tendrá resultados óptimos; sin embargo, muchas veces los egresados cuentan con capacidades superiores a lo pedido por un puesto laboral, causando así frustración en dichos egresados y hasta pensamientos de arrepentimiento por haber dado su tiempo a distintas especializaciones, cursos, diplomados, entre otros y no poner en práctica todo ello.

La segunda teoría en el primer grupo es la movilidad laboral, creada por Sicherman y Galor (1990) quienes analizaron este fenómeno, desde una perspectiva individual de un profesional en el mercado laboral. Encontrando que la movilidad laboral sucede, porque los trabajadores laboran en periodos temporales, los cuales les permiten

obtener habilidades que podrán usar en otros empleos de mayor ingreso. Por lo tanto, los profesionales van adquiriendo habilidades y destrezas en un puesto laboral, con el fin de moverse a un empleo más renumerado y de mejor jerarquía, es decir inician sobreeducados para lograr tener una mejor experiencia. Para Valenzuela, Alonso, & Moreno (2018) la movilidad laboral es un fenómeno resaltante del mercado laboral; existe una escases de trabajadores que se enfocan en tener movilidad laboral en su vida profesional, a esto lo denomina trayectoria profesional, la misma que varía, de acuerdo con la movilización del trabajador, para lo cual explica 3 tipos de movilidad: intrafirma, entre empresas y momento óptimo. Según Sicherman y Galor (1990) La movilidad intrafirma es la promoción, que depende del demandante (empleador), en cuanto al movimiento empresarial y su situación óptima depende de los individuos, quienes deciden continuar en la empresa o buscar mejores oportunidades salariales, con la experiencia generada.

Los trabajadores al tener una sobrecualificación y poniéndonos en el caso que dicho trabajador haya empezado en una empresa que no requiera todas sus capacidades, sino sólo las necesarias, el trabajador cuando tenga la oportunidad buscará un nuevo empleo y que mejor que tenga de requisitos los conocimientos que el trabajador posee, además de que el trabajador ya tiene un plus de experiencia de su anterior trabajo que le servirá en su nuevo empleo.

Como segundo grupo de teorías, se tiene a los que se relacionan con la demanda laboral, Apaza (2019) explica a este grupo como aquellos enfoques teóricos relacionados con las empresas que requieren trabajadores (empleadores), los cuales requieren de personal educado. Se tiene 2 teorías: modelo de competencias de Thurow y Señalización.

La primera teoría es el modelo de competencias de Thurow (1975), quién tiene como tesis que, el sueldo que recibe un trabajador depende del empleo en el que se

encuentra, mas no está de acuerdo con la productividad marginal del empleado. Por lo tanto, el sueldo por el producto marginal se determina considerando las características del trabajo, más de toda habilidad del trabajador. Thurow indica que, las aptitudes y capacidades que se requieren para desarrollar en el puesto laboral, se obtienen y desarrollan en el desempeño del mismo, por medio del desarrollo en el puesto laboral y el aprendizaje propio con la práctica, lo cual es diferente a la educación formal; asimismo, los empleadores consideran la educación del trabajador, como una variable muy importante para reducir costos de formación, por lo tanto, si el trabajador está más educado, el empleador tendrá que formarle menos. Por ello, los trabajadores se sienten incentivados para formarse y ser sobre educados, con la finalidad de ser contratados, sabiendo que la educación no lleva a sueldos altos (Montes et al., 2019). Al respecto, Apaza (2019) indica que, considerando los niveles educativos de los trabajadores, el empleador califica y selecciona para el ranking a los mejores perfiles para el puesto laboral, sin embargo, el sueldo no varía, de acuerdo con su formación académica, el sueldo depende del tipo de empleo, definido por la empresa.

Entonces el trabajador sobrecualificado no asegura su sueldo con sus capacidades, sino con el tipo de empleo que la empresa define, por eso esta teoría resalta que uno aprende en el puesto que labora y si es un trabajador sobrecualificado se le hará más sencillo captar el trabajo a realizar.

Respecto a la segunda teoría, denominada la señalización, desarrollada por Spence (1973) explica que, los trabajadores emplean la educación adquirida para demostrar a los empleadores las capacidades y habilidades que tiene. Es decir, envían señales relevantes para el empleador. Existen 2 tipos de empleados: Los que tienen más habilidad son más productivos (demuestran con un título o certificación) y los menos hábiles con menor productividad (no pueden demostrarlo). Por lo tanto, en base a las

señales el empleador puede seleccionar a los trabajadores más productivos y menos productivos. Angulo, Quejada y Yáñez (2012) realizan una ampliación a esta teoría, relacionándola con el capital humano, encontrando que los individuos utilizan la educación para que señalen a los empleadores que son los candidatos más idóneos para ocupar el puesto laboral. Sin embargo, este nivel de educación no es perfecta, porque solo muestran algunos puntos de la capacitación del individuo, asimismo, este profundiza su educación con el fin de obtener certificaciones y títulos para ofrecer a los empleadores, también es perfecta por la asimetría de la información y los riesgos de que se dan para la verificación esto se conoce, como fallas del mercado, convirtiéndose en desequilibrios educacionales; como: sobreeducación e infraeducación. Por lo tanto, ambas teorías se podrían fusionar, porque explican el proceso de conformación salarial, comparten que, los individuos optan por estudiar para obtener mayores ingresos, porque consideran que les permite mejorar su productividad o solo pueden emitir mayores señales en el mercado laboral.

Apaza (2019) analiza este modelo en los jóvenes egresados universitarios, entendiendo que la calidad educativa es una señal, por lo tanto, para seleccionar al personal, los empleadores consideran a la universidad de mejor calidad educativas, que a los que estudiaron en universidades de bajo nivel educativo, esto debido a que no tienen mayor información; por la poca experiencia que tienen este punto se convierte en un aspecto muy relevante para entrar a un empleo, según el modelo de señalización.

Esta teoría muestra que la sobrecualificación de un trabajador es válida, ya que al tener una sobrecualificación tienes la opción de mandar señales al empleador, dichas señales se toman como productivas y considerando así a un trabajador sobrecualificado como productivo.

Se tiene como tercer grupo a las teorías que analizan la ineficacia de la forma de asignación de la demanda y oferta del trabajo. Se tiene como teorías: asignación laboral, emparejamiento laboral, modelo de emparejamiento de Pissarides y la teoría de desajuste.

La primera teoría se refiere a asignación laboral, mencionada por primera vez por Sattinger (1993) considera que, la productividad y los sueldos, depende del nivel educativo de la persona, así como los criterios que consideran para el puesto laboral. Allen y Van Der Velder (2001) menciona que, el salario no depende necesariamente de la educación lograda, también del desarrollo de las habilidades blandas y competencias. Referente a eso, Mcguinness (2006) argumenta que, cuando un empleado es seleccionado en el mercado de trabajo, luego de sobresalir frente a la competencia, se le debe pagar un salario adicional por los años de formación académica. Por ello, este salario del empleado es determinado por las características del individuo (años de educación logrados), también por las características requeridas por la institución (años de educación necesarios). Por lo tanto, la sobrecualificación se da, debido al desajuste de la oferta y la demanda laboral; en síntesis, es una manera de asignación laboral inadecuada.

La siguiente teoría está de acuerdo con este enfoque, denominado el emparejamiento laboral, los primeros en mencionar este enfoque fue Pissarides (1986). Se conoce a la función de emparejamiento como el modelo agregado para estudios de fricciones, heterogeneidades y externalidades del mundo laboral; este modelo permite formar y armar el funcionamiento del mercado laboral y las externalidades existentes, a través de la oferta y demanda laboral (Paz, 2019). Explica la relación existente de las vacantes del mercado laboral y la cantidad de desempleados en la misma. Es decir, es una función agregada que varía, de acuerdo a la cantidad de trabajadores que contratan las empresas en un periodo determinado, así como la cantidad de trabajadores que se encuentran buscando empleo, entre otros factores que se incorporan de acuerdo al modelo

utilizado (Villalobos & Cabrera, 2018). Por lo tanto, esta teoría logra predecir los escenarios de trabajos, así como las situaciones que permiten la formación y difusión por parte de las empresas, los empleados tienen en cuenta los sueldos y el prestigio de la institución; por otro lado, este último recurre a su curriculum para presentarse como candidato por contar con las capacidades necesarias también blandas como profesionales (Apaza, 2019).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, cuando un trabajador no logra efectuar con las exigencias hechas por la empresa o viceversa, a esto se conoce como la teoría del desajuste educativo, el cual es la diferencia entre el nivel de formación profesional logrado de una persona y el perfil que requiere la empresa en la que labora (Valenzuela y otros, 2018). El desajuste educativo surge, a partir del crecimiento desacelerado de la cantidad de personas que invierten en su formación académica, por lo que las empresas no logran contratar a toda la mano de obra existente en el mercado laboral, es por ello que comprende un desajuste entre oferta y demanda laboral (Botello, 2016). Esta teoría se aplica a la sobrecualificación, porque explica la sustitución de un trabajo mejor de los empleados en un puesto menos calificado, a pesar de contar con empleo (Haddad & Habibi, 2017).

Por ello, la mayoría de los economistas reconocen que las inversiones en educación y formación no todas tienen un valor actual neto positivo; algunos son malos y otros poseen rendimientos decrecientes (McConnell y otros, 2007). Sin embargo, los egresados de universidades son los agentes del mercado laboral que más invierten en capital humano. Esta afirmación se debe a que existe una relación entre la capacidad y la inversión en capital humano, invertir en capital humano es mejorar la situación emocional y salud física, responde racionalmente a los beneficios y costos. (Becker, 1964)

2.2.8 Factores que determinan la Sobrecualificación

Para Summerfield (2021) medir los factores que afectan a la sobrecualificación, es necesario tener en cuenta las tareas compartidas y condiciones económicas del mercado laboral.

2.2.8.1. Tareas compartidas:

Summerfield (2021) explica que, para medir las tareas, se debe tener en cuenta las actividades a realizar en cada puesto laboral, dependiendo de la intensidad. Compartir tareas multidimensionales son ventajosos porque presentan dimensiones separadas de la distribución de la ocupación a través de medidas de resumen interpretables que transmiten las intensidades del trabajo heterogéneo, es decir capturan las dimensiones separadas de las ocupaciones. Las tareas compartidas se dividen en 2 tipos de tareas las cognitiva y físicas. El primero es la contribución de la carga de los atributos de razonamiento y comunicación a cada tarea compartida. En cuanto a la segunda tarea, se refiere al alto nivel de atributos físicos, incluida la coordinación, el uso sensorial y la destreza manual.

Summerfield (2021) indica que, las tareas compartidas reflejan un nivel de trabajo jerárquico en más de una dimensión y, por lo tanto, son capaces de tener en cuenta los trabajos que implican ambos tipos de tareas. Esto ayuda a describir muchos sectores de servicios ocupaciones, oficios con requisitos cognitivos considerables como la plomería y roles de supervisión en empresas de uso intensivo físico.

2.2.8.2. Condiciones del mercado laboral

Summerfield (2021) menciona que, son las características regionales, incluidas las diferencias persistentes en la estructura industrial. Como los controles demográficos regionales, porcentajes de educación, promedio de años de experiencia, duración media

del trabajo y proporción de trabajadores casados, la tasa de desempleo, dan cuenta de las condiciones actuales del mercado laboral.

Por ello, para Summerfield (2021), se evalúan considerando las condiciones actuales del mercado laboral y las condiciones demográficas regionales, el primero se considera a formación para el empleo, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puestos de trabajos con vacantes libres y puestos de trabajos con vacantes ocupadas. En cuanto al segundo, se refiere a las características de la educación, años promedio de experiencia laboral, estado civil y sector del puesto laboral.

Asimismo, Summerfield (2021) encontró que, con el tiempo las condiciones del mercado laboral cambian permanentemente, esto se da porque las vacantes de trabajo ya se encuentran cubiertas inicialmente. A pesar de que, los datos de vacantes basados en la ocupación están disponibles públicamente. Por lo tanto, las condiciones económicas y la sobrecualificación puede transmitirse en parte a través de cambios en la combinación de tareas entre los trabajos disponibles.

2.2.9 Universidades y el mercado laboral

La universidad desempeña un papel importante en brindar educación de calidad e investigación, es esencial responder a las necesidades de las empresas en la formación de nuevos profesionales. A medida que el ritmo se acelera, la capacidad de las instituciones de educación superior para adaptar sus programas a las demandas emergentes de las empresas se vuelve cada vez más crucial. Por lo tanto, es de suma importancia que las universidades, representantes empresariales, gremios y expertos del sector se congreguen para intercambiar conocimientos e ideas. Esto permitirá identificar las necesidades laborales más urgentes y detectar posibles déficits de perfiles en determinados puestos de trabajo (Varea, 2021).

La discrepancia entre lo que las universidades proporcionan y lo que las empresas requieren es un tema de debate constante, y es evidente que ambos mercados no pueden funcionar de manera aislada. El ámbito académico enfrenta múltiples desafíos para mejorar la empleabilidad de sus graduados: necesita adaptar sus metodologías y enfocarse en una formación que destaque las competencias; debe infundir un componente humanista en las disciplinas técnicas y adoptar un enfoque de enseñanza digital; y, por supuesto, debe formar profesionales en los campos que las empresas demandan más (Casilda, 2016).

La formación superior suele tener una conexión menos directa con las tareas laborales en comparación con otros tipos de formación orientados a la práctica profesional. Esto se debe a que ciertas tareas complejas, para las cuales la universidad prepara a los estudiantes, requieren un conjunto de habilidades y técnicas que fomentan la capacidad de autoaprendizaje, la resolución de problemas y el pensamiento crítico. Los futuros graduados no solo deben estar preparados para las tareas actuales, sino que también deben ser capaces de anticiparse y proponer innovaciones (Jiménez, 2009).

2.2.10 Integración del egresado de educación superior en el mercado laboral

A más formación que reciba un egresado universitario existirá el surgimiento de más oportunidades laborales. La adquisición de conocimientos y habilidades son factores clave que contribuyen a enfrentar el futuro con mayor seguridad. No es una coincidencia que los niveles elevados de cualificación estén directamente vinculados con la tasa de empleabilidad de los estudiantes. Las posibilidades de conseguir empleo para los jóvenes dependen, de la cualificación en la que se encuentren y el desarrollo de habilidades interpersonales o blandas, por lo tanto la universidad debe enfocarse en formar profesionales de acuerdo a las necesidades de las empresas, y ponerlos en contactos a

partir de ferias de empleo, convenios de prácticas y establecer una red de contactos con empresas, profesionales e instituciones de distintos ámbitos (Varea, 2021).

La integración de los graduados al mundo laboral es un asunto que requiere la colaboración de agentes sociales y empresas, promoviendo diversas iniciativas académicas. En este contexto, las demandas del mercado laboral evolucionan más rápidamente que el sector académico. Las empresas buscan en los jóvenes algo más que un título, valoran el desarrollo de competencias (Casilda, 2016).

Al mismo tiempo, los graduados de educación superior no pueden encontrar trabajos adecuados para su nivel y campo de educación. Esto es un hecho probado por la gran cantidad de graduados que deciden rehacer/continuar sus estudios, ya sea en su campo, o incluso cambiándolo por completo, lo que sucede incluso si pueden conseguir un trabajo al principio (muchos ellos trabajan y estudian al mismo tiempo). En resumen: existe una incongruencia entre las habilidades que ofrece la escuela y las habilidades que se demandan en el mercado laboral (Picurariu, 2019).

La discrepancia entre la academia y la realidad práctica ha llevado a la propuesta de una mayor orientación hacia las demandas laborales. Sin embargo, estas necesidades no están claramente definidas y se requiere un periodo de tiempo hasta que los graduados con las cualificaciones solicitadas estén preparados. Aun si la universidad se adaptara completamente al mercado laboral, persistirían desafíos en cuanto a la anticipación de las demandas futuras. Por lo tanto, la universidad debe combinar una educación especializada, que ofrece mayor estabilidad y oportunidades de promoción, con una formación general suficiente que permita a los graduados adaptarse a diferentes roles laborales (Jiménez, 2009).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Capacitación

Es el proceso de aprendizaje y desarrollo de conocimientos y habilidades que empoderan a las personas, permitiéndoles realizar sus tareas de manera eficiente y con resultados exitosos (Torres y otros, 2019).

2.3.2 Competencias

Es la agrupación de características y patrones de comportamientos que los trabajadores necesita exhibir para desempeñarse en un puesto de trabajo, es decir son los conocimientos, destrezas y conductas que son esenciales para desempeñar un trabajo específico (Arnold & Randall, 2012)

2.3.3 Currículo

El plan de estudios se compone de muchos instrumentos que forman parte de la base de su estructura, que incluyen contenido de aprendizaje, actividades, metodologías, criterios de acreditación del curso, experiencias de aprendizaje (Guzman, 2012).

2.3.4 Desempleo

El desempleo está conformado por aquellas personas que no trabajan, no están disponibles para aceptar un trabajo, y personas que se esfuerzan por buscar un trabajo, por distintos motivos económicos y sociales (Pugliese, 2000).

2.3.5 Economía laboral

Examina el funcionamiento de las empresas, mercado laboral y las decisiones de los actores involucrados o que pueden estar involucrados; políticas económicas del empleo y salarios (McConnell y otros, 2007).

2.3.6 Educación Superior

Es el proceso de cultivar habilidades y actitudes en las personas para que puedan participar activamente en la sociedad, tanto manteniendo su estabilidad como impulsando cambios alineados con los valores predominantes en cada momento histórico (Guerrero & Faro, 2012).

2.3.7 Egresados universitarios:

Son profesionales calificados que tienen un papel importante en lo que concierne al desarrollo del país. Trabajan en organizaciones públicas y privadas y aportan trabajo profesional en las áreas de producción, formación y cultura (SUNEDU, 2021).

2.3.8 Empleo

Es un acuerdo firmado entre dos partes, el empleador y el trabajador, donde el empleador busca una ganancia en las actividades que organiza y el trabajador recibe un salario a cambio de sus servicios (Resico, 2010).

2.3.9 Experiencia profesional

Es un factor que contribuye a la adquisición de los conocimientos técnicos que los individuos aplican en su vida profesional pueden, en cierto punto, transformarse en un factor que genere beneficios para el individuo (Cardona y otros, 2007).

2.3.10 Formación profesional

Es una actividad que busca descubrir y desarrollar las capacidades y competencias humanas para desarrollar vidas activas, productivas y logren satisfacer las mismas (Casanova, 2003).

2.3.11 Salarios

Es la remuneración básica por el trabajo realizado por el ser humano, es el precio del trabajo que al ser utilizada como herramienta crea un incentivo para el desempeño individual (Resico, 2010)

2.3.12 Sobrecualificación

Es un desajuste educativo, debido al crecimiento acelerado en la mano de obra cualificada (oferta), que excede a la demanda laboral, esto genera un riesgo en el retorno de los gastos educativos durante la formación laboral, por falta de un empleo adecuado a las cualificaciones de la oferta (Flores & Acosta, 2020). Por tanto, estar sobrecualificado es cuando un profesional tiene más habilidades y conocimientos de las que necesita en su trabajo (Serracant, 2005).

2.3.13 Tareas compartidas

Summerfield (2021) indica que, las tareas compartidas reflejan un nivel de trabajo jerárquico en más de una dimensión y, por lo tanto, son capaces de tener en cuenta los trabajos que implican tareas cognitivas y físicas.

2.3.14 Mercado de trabajo

Está representado por los empleados y los empleadores, que forman parte de la demanda y la oferta de trabajo (Resico, 2010).

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

HG: Los factores que determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Tareas compartidas y Condiciones del mercado laboral.

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1: El nivel de sobrecualificación de los egresados en economía de la UNSAAC, se determina considerando la necesidad de calificación y los requisitos de calificación.

HE2: Las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, se identifica considerando las tareas cognitivas y tareas físicas que realizan en su puesto de trabajo.

HE3: Las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, se analiza considerando las condiciones actuales del mercado laboral y las condiciones demográficos regionales.

HE4: Las tareas compartidas que determinan la sobrecualificación en la fase laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Tareas cognitivas (Razonamiento, comunicación) y Tareas físicas (coordinación, uso sensorial y destreza manual).

HE4: Las condiciones del mercado laboral que determinan la sobrecualificación en la fase laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Condiciones actuales del mercado laboral (Formación para el empleo, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puestos de trabajos con vacantes libres y puestos de trabajos con vacantes ocupadas) y Condiciones demográficos regionales (Educación y años promedio de experiencia laboral).

3.2 Identificación de variables

Las variables del estudio son:

- Variable dependiente: **Sobrecualificación**
- Variable independiente: Factores son las **Tareas compartidas** y **Condiciones del mercado laboral**.

Por su naturaleza, son **cualitativas** según Arias (2022) para su medición “se establecen categorías a partir de la operacionalización de la variable teórica, existen variables ordinales y nominales” (pág. 41) por lo tanto las variables **Sobrecualificación**, **Tareas compartidas** y **Condiciones del mercado laboral** son cualitativas ordinales, porque se operacionalizó a partir de autores que explican las variables de estudio y midieron de manera ordinal.

Por su complejidad, son **complejas** según Arias (2022) “es aquella que se puede y debe descomponer en dos dimensiones y dos indicadores por dimensión como mínimo” (pág. 42) por ello la variables del estudio son complejas porque tienen como mínimo 2 dimensiones, las mismas que se explican con más de 2 indicadores respectivamente.

Por su función, las variables **Tareas compartidas** y **Condiciones del mercado laboral** son **independiente** según Arias (2022) “una variable independiente es la causa que genera el cambio en una variable dependiente” (pág. 42). Por lo tanto, las variables en mención son independientes porque son los factores que determinan la sobrecualificación.

Por su función, la variable **sobrecualificación** es **dependiente** según Arias (2022) “Son a causa de la intervención de la variable independiente, también llamado “efecto”, sucede lo mismo con las variables dependientes, solo se plantean en los alcances explicativos, aplicativos o predictivos” (pág. 42). Por lo tanto, la variable en mención es dependiente

porque, es explicada a partir de las variables independientes Tareas compartidas y Condiciones del mercado laboral.

Por último por su función, la variable **intervenientes** según Arias (2022) “son variables que el investigador no puede controlar, pero que pueden estar presentes e intervenir en los resultados de la investigación” (pág. 42). Por lo tanto, el sexo, estado civil, años de estudios, año de egreso, educación de los padres, financiamiento de estudios, sector y tipo de empleo son variables intervienen en los resultados de las variables de estudio.

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable dependiente Sobrecualificación	La sobrecualificación se da cuando un profesional cuenta con más habilidades y conocimientos, capacitación y experiencia de la que necesita y requiere el puesto de trabajo.	Necesidad de calificación Requisito de calificación	1. Experiencia profesional 2. Capacitación 3. Educación 4. Habilidades	Ordinal Ordinal
Variables independientes Tareas compartidas	Los factores que determinan la sobrecualificación son las tareas compartidas (tareas cognitivas y físicas) y las condiciones del mercado laboral (Condiciones actuales del mercado laboral y las Condiciones demográficas regionales).	Tareas cognitivas Tareas físicas	5. Razonamiento 6. Comunicación 7. Coordinación 8. Uso sensorial 9. Destreza manual	Ordinal Ordinal
Condiciones del mercado laboral		Condiciones actuales del mercado laboral Condiciones demográficas regionales	10. Formación para el empleo 11. Puesto de trabajo 12. Desempleo 13. Tiempo de permanencia en el trabajo 14. Puestos de trabajos con vacantes libres 15. Puestos de trabajos con vacantes ocupadas 16. Educación 17. Años promedio de experiencia laboral 18. Estado civil 19. Sector del puesto laboral	Ordinal Ordinal

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación:

4.1.1. Por su objetivo

Fue aplicada denominado también utilitario, plantea problemas concretos que requieren soluciones inmediatas, se enfoca en llevar a la práctica las teorías generales, y destina sus esfuerzos a resolver las necesidades que enfrenta la sociedad y los hombres (Baena, 2017).

Por lo tanto, el estudio es aplicado porque se utilizó la teoría y los conocimientos de la ciencia económica de la sobrecualificación, la misma que se aplicó para analizar el comportamiento de dicho fenómeno en los egresados universitarios de la UNSAAC, con el fin de conocer el problema que enfrentan en la etapa laboral y dar las recomendaciones para resolver dicho problema.

4.1.2. Por sus procedimientos

La investigación de campo en ciencias sociales busca recopilar y organizar sistemáticamente datos sobre un tema específico. A través de entrevistas y análisis de testimonios, tanto orales como escritos, se busca comprender las emociones, sentimientos, pensamientos y estados de ánimo de los individuos (Baena, 2017).

Por ello, la investigación es de campo porque se recolectó la información de los factores determinantes de la sobrecualificación, a través de interrogantes cerradas respondidas por escrito por los egresados de economía de la UNSAAC, quienes plasmaron sus emociones y percepciones en el cuestionario.

4.1.3. Por su diseño de la investigación

Es no experimental

En los diseños no experimentales, el estudio se lleva a cabo sin alterar intencionalmente las variables de interés. En cambio, se observan y miden los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural (Hernandez & Mendoza, 2018)

El estudio es no experimental, puesto que no se modificó el comportamiento de las variables Sobrecualificación, tareas compartidas y Condiciones del mercado laboral, se estudió tal como se manifiesta en los egresados de economía.

4.1.4. Por su naturaleza de los datos manejados

Es Cuantitativa:

Una investigación es “Cuantitativa: al momento de realizar la codificación nos centramos en los números obtenidos por cada respuesta” (Gomez, 2012). Asimismo, recibe toda información de manera empírica (de todo aquello que pueda ser medible, contable y pesado) y, por ende, siempre mostrará una respuesta numérica (Behar Rivero, 2008).

EL estudio es cuantitativo porque se midió las variable dependiente Sobrecualificación, y las variables independientes los factores Tareas compartidas y Condiciones del mercado laboral, de manera numérica y cuantificables, a través de encuestas, y los objetivos se midió a través de la estadística descriptiva e inferencial, haciendo uso de la regresión logística multinomial ordinal.

4.1.5. Por su prolongación y el tiempo de estudio

Es transversal

El estudio es transversal, puesto que este tipo de estudios describen las variables en un grupo de casos (muestra o población), y determinan el nivel de las variables en un momento dado (Hernandez & Mendoza, 2018).

Por tanto, el estudio es transversal, porque se estudió la variable dependiente Sobrecualificación, y las variables independientes los factores Tareas compartidas y

Condiciones del mercado laboral en un momento único que es en el año 2023, en los egresados de los años 2015 al 2019.

4.2. Método de investigación

4.2.1. Método científico

Según Baena (2017) es una herramienta esencial para la construcción de conocimiento riguroso y confiable. Este método se caracteriza por ser un proceso sistemático, que sigue una serie de pasos ordenados y planificados para abordar un problema de investigación. Esto se logra mediante la observación cuidadosa, la formulación de hipótesis comprobables y estudios que permitan recolectar datos empíricos. El análisis riguroso de estos datos y la elaboración de conclusiones basadas en la evidencia son fundamentales para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Por tanto, el estudio se adhiere al método científico al abordar un problema específico y relevante: la sobrecualificación de los egresados en economía de la UNSAAC entre 2015 al 2019. A partir de este planteamiento, se formulan hipótesis sobre los factores que podrían influir en este fenómeno, estableciendo relaciones entre variables. Para comprobar la hipótesis, el estudio recolecta datos de manera sistemática, utilizando herramientas como encuestas y observación. Estos datos son luego analizados rigurosamente mediante métodos estadísticos para identificar patrones y relaciones significativas. Las conclusiones obtenidas se basan en la evidencia empírica, respondiendo a las preguntas de investigación y confirmando o refutando las hipótesis iniciales, enriqueciendo el conocimiento de la sobrecualificación laboral en el campo de la economía.

4.2.2. Método de análisis y de síntesis

La investigación es de análisis y de síntesis, este tipo de método se da porque se realiza cuando se inicia con el análisis de una parte del todo es estudiada y analizada por la razón, que identifica y formula de manera independiente cada uno de sus componentes. Por otro lado, la síntesis comienza con una variedad de elementos; la razón descubre sus interrelaciones y culmina con la integración de estos elementos en un único sistema o conjunto conceptual (Baena, 2017).

Por consiguiente, el estudio utilizó el método de análisis y síntesis porque se inició con el análisis identificando el problema de los egresados de economía en cuanto a la sobrecualificación que enfrentan en la etapa laboral, luego se desagregó en base al conocimiento científico las dimensiones y factores de la sobrecualificación; posteriormente se analizó a cada elemento tomando en cuenta los objetivos de la investigación para llegar a las conclusiones del estudio, como se muestra en el siguiente flujograma.

4.2.3. Método hipotético deductivo

Consiste en procedimientos que toman afirmaciones como hipótesis y tratan de refutar las hipótesis planteando conclusiones que necesariamente deben ser contrastadas con los hechos (Bernal, 2010).

Según Behar R.D. En el método hipotético-deductivo (o de contrastación de hipótesis) se pretende determinar cuán verdadero o falso es una hipótesis (que no podemos determinar de manera directa, porque se cuenta con enunciados generales, es decir, leyes de alcance teórico), a partir del resultado obtenido ya sea una verdad o falsedad, veremos enunciados referidos a objetos observables y estos los obtenemos de las deducciones hechas en base a nuestra hipótesis y su verdad o falsedad la podemos evaluar de manera directa (Behar Rivero, 2008).

4.2.4. Método estadístico

La codificación la realizan de manera directa, transformando los valores registrados en el instrumento aplicado (cuestionarios, escala de actitud, pruebas de laboratorio o equivalentes) a un archivo/matriz en un programa de análisis estadístico computarizado (IBM SPSS®, Minitab o equivalente). Alternativamente, si este programa no está disponible, los datos se capturan en un documento de Excel (matriz) y se transfieren al archivo del programa de análisis.

Observamos el proceso en IBM SPSS®, pero primero es preciso aclarar lo siguiente:

- Programa estadístico de las ciencias sociales, uno de los programas más populares y contiene todos los datos de análisis estadísticos
- El programa IBM SPSS® se abre como otro programa que ya conozcas, y si es un archivo existente que contiene datos codificados (una matriz completa), lo abrirá y realizará el análisis correspondiente.
- Crea un nuevo archivo o base de datos y selecciona la opción: “Archivo” S “nuevo” S “datos” para comenzar a realizar esta función.
- IBM SPSS® y los programas semejantes tienen dos matrices o ventanas:
 - a) Vista de las variables (variable view)
 - b) Vista de los datos (data view).

Ambas se observan como pestañas (carpetas o carpetas simuladas) en la parte inferior izquierda de la pantalla.

Una “vista de variable” simboliza un programa de codificación o libro o documento de códigos electrónico (formando una matriz). Los renglones o filas representan ítems, indicadores o reactivos, y las columnas simbolizan todo aquella que le caracteriza, propiedades o atributos de cada ítem. A los ítems o indicadores del

programa se denominan “variables” de la matriz y pueden corresponder al concepto de variables utilizadas en el estudio (por ejemplo, el género, es una variable del estudio y un renglón o fila en la “vista de variables”). También puede ser simplemente un ítem de una variable de la encuesta (Hernandez & Fernandez, 2010).

4.3. Población y muestra

4.4.1 Población

La población de estudio está conformada por egresados universitarios de la escuela profesional de economía del periodo 2015-2019 de la Escuela profesional de Economía-UNSAAC son 834.

Tabla 3.

Egresado, bachilleres y titulados de la escuela profesional de Economía – UNSAAC.

Año	Egresados
2015	185
2016	170
2017	132
2018	196
2019	151
Total	834

Nota: Reporte estadístico de graduados y titulados de la UNSAAC

4.4.2 Determinación de la Muestra

Son los egresados de economía del periodo 2015-2019 de la Escuela profesional de Economía-UNSAAC que se encuentran trabajando, para determinar el tamaño de la muestra se realizó una prueba piloto o pretest.

La prueba piloto se realiza para “determinar si las preguntas han sido correctamente comprendidas por todos los sujetos, si han producido fatiga o rechazo, si la duración ha sido excesiva o cualquier otra deficiencia”. (Casas et al., 2003).

Para determinar la muestra se aplicó un cuestionario de 35 preguntas (Ver anexo 4) en el año 2021 a 138 egresados de los cuales, 114 se encontraban trabajando y 24 no se encontraban trabajando, se identificó la frecuencia de la sobrecualificación en los

egresados que se encontraban trabajando (Ver anexo 5), de los cuales se tiene la siguiente distribución:

Tabla 4

Distribución de egresados de economía que se encuentran sobrecualificados

	Frecuencia	Porcentaje
No	75	65,8
Sí	39	34,2
Total	114	100,0

En la tabla 4, se observa que el 34,2% se encuentran sobrecualificado, mientras que el 65,8% no se encuentra sobrecualificación.

Tomando en cuenta la prueba piloto, se realizó la siguiente formula estadística de tipo probabilística y población definida, pues se eligieron a los participantes de manera aleatoria con el propósito de obtener información sobre las variables de estudio.

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

Donde:

- N= Población total
- Z^2 = Intervalo de confianza
- P=Probabilidad de éxito
- q= Probabilidad de fracaso
- E^2 =Error
- n=Muestra

Datos:

P= Nivel de confianza 95%

$$P= 1- \alpha$$

- P es el nivel de confianza
- α es el nivel de significancia

$$1- \alpha = 0.95$$

$$\alpha = 0.05$$

$$\alpha/2 = 0.025$$

$$1-\alpha/2 = 0.975$$

El valor de 0.975 se busca en la tabla de distribución normal tipificada N (0,1), siendo 1,96 el valor de Z.

$$Z = 1.96$$

$$\text{Para determinar la probabilidad de éxito: } P = \frac{c}{n}$$

c= Número de egresado sobrecualificado

n= población aplicada en la prueba piloto

Se utilizó el resultado obtenido de la prueba piloto obteniendo los siguientes datos:

$$P = \frac{39}{114} = 0,34$$

$$q = 1-p = 0,66$$

De nuestros datos tenemos que:

- N= 834
- Z= 1.96
- p=0.34
- q= 0.66
- E=0.05

n= Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.34 * 0.66 * 834}{0.05^2 * (834 - 1) + 1.96^2 * 0.34 * 0.66}$$

$$n = 146.584869411036$$

$$\text{Aproximando} = 147$$

Está conformada por 147 egresados de la escuela profesional de economía en los periodos 2015 – 2019.

4.5 Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

4.5.1 Técnicas

Encuesta: Se utilizó a los egresados de la escuela profesional.

Observación: Se utilizó en las convocatorias online para los egresados economistas.

4.5.2 Instrumentos

Cuestionario: Este instrumento se desarrolló con preguntas cerradas y abiertas, que fue validado por 6 juicios de expertos y una prueba piloto.

La validez del instrumento se realizó de 2 maneras, validez de contenido con el Coeficiente V de Aiken y confiabilidad estadística usando el Alfa de Cronbach.

Confiabilidad estadística usando el Alfa de Cronbach: Se aplicó a 138 egresados universitarios una prueba piloto, validar el instrumento de recolección de datos, obteniendo los siguientes resultados de confiabilidad:

Fiabilidad de la variable Sobrecualificación: La sobrecualificación se midió de manera subjetiva, puesto que la información recolectada fue facilitada por los egresados universitarios de economía, a través de un cuestionario para conocer su opinión. Se utilizó un instrumento validado denominada “Escala de Sobrecualificación Percibida - SPOT”, el cual tiene un nivel de confiabilidad alto con un valor de 0,80, es decir es altamente confiable (Gonçalves & Borges, 2018).

Tuapanta et al. (2017) establece la clasificación de los niveles de fiabilidad del Alfa de Cronbach.

Tabla 5*Clasificación de los niveles de fiabilidad del Alfa de Cronbach.*

Índice	Nivel de fiabilidad	de Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	0, 0.3]

Nota: Extraído del artículo “Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios” de Tuapanta et al. (2017)

Tabla 6*Nivel del Alfa de Cronbach de la variable Sobrecualificación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	9

Se observa un Alfa de Cronbach de 0,904 encuesta aplicado en la prueba piloto, valor que se acerca a 1, siendo la confiabilidad del instrumento en la población del estudio excelente, altamente confiable y aplicado.

Fiabilidad de las variables independientes factores determinantes: Tareas compartidas y Condiciones del Mercado Laboral: Alfa de Cronbach con la prueba piloto se obtuvo un valor de 0,358 con 17 elementos, de las cuales se encontraban preguntas en escala nominal, para lo cual se eliminó la pregunta 7, 12, 13, 14, 16, 17, 15 y 11 las cuales eran preguntas nominales, y de acuerdo con la estadística del alfa de Cronbach si se eliminan un elemento, presentaban un alfa de Cronbach alto, al tener solo 9 elementos de escala de Likert se tiene un alfa de Cronbach de 0,667, como se observa en la tabla 7 (Anexo 8).

Tabla 7

Nivel del Alfa de Cronbach de la variable Sobrecualificación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	9

Se observa un Alfa de Cronbach de 0,667 encuesta aplicado en la prueba piloto, siendo la confiabilidad del instrumento en la población del estudio bueno, confiable y aplicado.

Sin embargo, se reformularon las preguntas 7,12, 13, 14, 17, 15 y 11, así como se eliminó la pregunta 16 y 17, porque se obtuvieron respuesta más representativa en una solo categoría “soltero” y “público”, para lo cual se realizó la validez de contenido por juicio de expertos.

Validez de contenido por juicio de expertos con el Coeficiente V de Aiken: Para realizar “la validez de contenido es útil el coeficiente V de Aiken, este coeficiente permite cuantificar la validez de contenido de un instrumento y se aplica como un método lógico de validez cuando se tiene la opinión de expertos sobre la validez de un material evaluativo” (Robles, 2018, pág. 197).

Robles (2018) muestra la ecuación del cálculo para este coeficiente:

$$V = \frac{S}{(n (c-1))}$$

Donde:

S = La suma de sí

Si = Valor asignado por el juez i

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración (en nuestro caso es 2)

Para Robles (2018).el coeficiente V de Aiken total debe tener más de 0.80 para considerar que el instrumento evidencia validez de contenido.

Tabla 8

Validez basado en el contenido a través de la V de Aiken

Variable	Ítems		Media	DE	V Aiken
VD. Sobrecualificación	ITEM 1	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 2	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 3	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 4	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 5	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 6	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 7	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 8	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 9	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
VII. Tareas compartidas	ITEM 1	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 2	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 3	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 4	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 5	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 1	Relevancia	4.000	0.00	1.00

Variable	Ítems		Media	DE	V Aiken
VI2. Condiciones del mercado laboral		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
	ITEM 2	Relevancia	4.000	0.00	1.00
		Pertinencia	4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 3	Relevancia	4.000	0.00
	Pertinencia		4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 4	Relevancia	4.000	0.00
	Pertinencia		4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 5	Relevancia	4.000	0.00
	Pertinencia		4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 6	Relevancia	4.000	0.00
	Pertinencia		4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 7	Relevancia	4.000	0.00
	Pertinencia		4.000	0.00	1.00
		Claridad	4.000	0.00	1.00
		ITEM 8	Relevancia	4.000	0.00
Pertinencia	4.000		0.00	1.00	
	Claridad	4.000	0.00	1.00	
	ITEM 9	Relevancia	4.000	0.00	1.00
Pertinencia		4.000	0.00	1.00	
	Claridad	4.000	0.00	1.00	
	ITEM 10	Relevancia	4.000	0.00	1.00
Pertinencia		4.000	0.00	1.00	
	Claridad	4.000	0.00	1.00	
		Promedio V Aiken			1.00

El instrumento que se aplicó para la recolección de datos de la variable dependiente sobrecualificación e independientes Tareas compartidas y Condiciones del Mercado Laboral ha sido sometido a juicio de 6 expertos, con V Aiken = 1.00. Siendo relevante, pertinente y claro, todos los ítems.

Ficha de observación: Este instrumento no fue necesario validar porque la data que se obtuvo con este instrumento fue de convocatorias de puesto de trabajo para economistas.

4.5.3 De fuentes secundarias

- Libros: Se obtendrá las bases teóricas de la economía laboral y formación profesional.

- Revistas, artículos: Marco teórico y antecedentes de investigación
- Tesis: Para los antecedentes de la investigación

4.6 Procedimiento de recojo de información

Para realizar la recolección de datos en esta investigación se envió el link del cuestionario virtual a grupos de WhatsApp de los egresados de la escuela profesional de economía a la UNSAAC, a sus WhatsApp personales, Facebook, en algunos casos se envió a sus correos electrónicos, para luego proceder a realizar la primera prueba piloto a 138 egresados, para ver si realmente la encuesta responde al objetivo del estudio. Una vez realizada esta prueba, se optó por modificar algunos aspectos de la encuesta para luego aplicar en la muestra total que se envió a los mismos encuestados de la prueba piloto, y también se aplicó de manera presencial a algunos egresados.

Asimismo, se realizó la recolección de las convocatorias para egresados de Economía durante los periodos 2015 – 2019 en la página de Perú Trabajo, con la finalidad de analizar los requisitos que pide el mercado laboral.

4.7 Análisis de datos

El análisis de los datos se ejecutó con el programa SPSS 26 y Excel, primero se realizará la tabulación de la encuesta realizada a los egresados en Microsoft Excel, luego se efectuará la exportación de los datos al SPSS, programa que ayudará a tener los gráficos y figuras correspondientes. Asimismo, se realizará el modelo de regresión que respondan a cada objetivo específico.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el modelo de regresión logística ordinal, esta porque la variable dependiente es cualitativa ordinal, porque se caracteriza por tener categorías superiores frente a otras, y se busca ver el impacto que producen la variables independientes en estas categorías, como se explica a continuación:

Especificación del modelo de regresión logística ordinal

Este modelo considera valores para la variable dependiente de la siguiente forma:

$$Y_i = m \text{ si } \tau_{m-1} \leq Y_i^* \leq \tau_m; m = 1, 2, \dots, k$$

Donde $\tau_0, \tau_1, \dots, \tau_k$ se asignan como umbrales o puntos de corte. En el caso de esta investigación se tiene que la variable dependiente tiene cinco categorías, por lo que $k = 5$, por lo que se, se podría explicar de la siguiente forma:

$$Y_i = \left\{ \begin{array}{l} 1 \text{ si } \tau_0 = -\infty \leq Y_i^* \leq \tau_1 \\ 2 \text{ si } \tau_1 \leq Y_i^* \leq \tau_2 \\ 3 \text{ si } \tau_2 \leq Y_i^* \leq \tau_3 \\ 4 \text{ si } \tau_3 \leq Y_i^* \leq \tau_4 \\ 5 \text{ si } \tau_4 \leq Y_i^* \leq \tau_5 = \infty \end{array} \right\}$$

El modelo estructural para la variable dependiente es:

$$Y_i^* = x_i \beta + \epsilon_i$$

En este contexto, las observaciones para las variables independientes son representadas por x_i , comenzando con el primer elemento igual a 1 para β , que corresponde al vector de coeficientes estructurales de las variables independientes. El error, denotado como ϵ_i , tiene una distribución logística con media cero y varianza $3\pi^2$ en este caso. La función de distribución de probabilidad acumulada se proporciona a continuación:

$$F(\epsilon) = \frac{\exp(\epsilon)}{1 + \exp(\epsilon)}$$

La probabilidad y $Y_i = m$ para una observación de la relación para $Y_i = 1$, sería:

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = P\left(\tau_{m-1} \leq Y_i^* \leq \frac{\tau_m}{X_i} = x_i\right)$$

Utilizando la ecuación estructural será equivalente a:

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = P(\tau_{m-1} \leq x_i \beta + \epsilon_i \leq \tau_m)$$

Restando $x_i \beta$ en la desigualdad, se tiene

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = P(\tau_{m-1} - x_i \beta \leq \epsilon_i \leq \tau_m - x_i \beta)$$

La probabilidad que una variable aleatoria este dentro de un intervalo, se halla como la diferencia de las probabilidades acumuladas de los límites del intervalo, por lo tanto.

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = P(\epsilon_i \leq \tau_m - x_i\beta) - P(\epsilon_i \leq \tau_{m-1} - x_i\beta)$$

$$= F(\tau_m - x_i\beta) - F(\tau_{m-1} - x_i\beta); \quad m = 1, 2, \dots, k$$

La probabilidad que la variable dependiente tenga valores menores o iguales a m, es:

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = \sum_{j=1}^m P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right); m = 1, \dots, k - 1$$

La categoría (m=1), es un intervalo abierto por la izquierda, es decir $\tau_0 = -\infty$, de manera similar, el ultimo valor (m=k), pertenece a un intervalo abierto por la derecha, es decir $\tau_k = \infty$

Por lo tanto, $F(\tau_0 - x_i\beta) = F(-\infty - x_i\beta) = 0$, por lo tanto, la probabilidad acumulada dada restando $x_i\beta$, es equivalente a:

$$P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right) = F(\tau_m - x_i\beta)$$

La probabilidad que la variable dependiente sea menor o igual a m es:

$$odds = \frac{P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)}{1 - P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)} = \frac{\frac{\exp(\tau_m - x_i\beta)}{1 + \exp(\tau_m - x_i\beta)}}{1 - \frac{\exp(\tau_m - x_i\beta)}{1 + \exp(\tau_m - x_i\beta)}}$$

Simplificando la expresión se obtiene:

$$odds = \frac{P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)}{1 - P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)} = \exp(\tau_m - x_i\beta)$$

Considerando el logaritmo de odds, el modelo logístico ordinal seria:

$$\ln(odds) = \ln\left(\frac{P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)}{1 - P\left(Y_i = \frac{m}{X_i} = x_i\right)}\right) = (\tau_m - x_i\beta)$$

Bondad de ajuste del modelo de regresión ordinal

Las variables independientes determinan la probabilidad de los valores que puede asumir la variable dependiente, por lo que un modelo preciso es crucial. Para evaluar su ajuste, se construirá una tabla de contingencia donde las filas representen los valores de la variable dependiente y las columnas los de la variable independiente.

La prueba de bondad de ajuste, basada en el cálculo del chi cuadrado de Pearson, permitirá comparar las frecuencias observadas con las esperadas según el modelo, evaluando así la calidad del ajuste.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{l=1}^m \frac{(y_u - m_l p_u)^2}{(m_l p_u (1 - p_u))}$$

En la ecuación la variable dependiente tiene k categorías y que forman m combinaciones de valores con las variables independientes, por lo que:

- y_u : Es la frecuencia observada de la i-esima categoría de la variable dependiente en la l-esima combinación de valores de las variables independientes.
- p_u : Es la probabilidad estimada con el modelo para la i-esima categoría de la variable dependiente en la l-esima combinación de valores de las variables independientes.
- m_l : Es la cantidad de elementos en la l-esima combinación de valores de las variables explicativas

Mientras mayor es el valor del estadístico mayor sospecha de falta de ajuste.

Evaluación de las razones de riesgos (Odds ratio)

Si existe la relación entre las variables independientes y dependiente y la ecuación tiene buen ajuste, se puede hacer otros análisis, para tener la probabilidad acumulada de la categoría i de la variable dependiente para valores independientes, despejando la función logarítmica.

$$\frac{p\left(\text{valor sea} \leq \frac{\text{categoria } i}{\text{valores de } x}\right)}{p\left(\text{valor sea} > \frac{\text{categoria } i}{\text{valores de } x}\right)} = e^{\alpha_i + \beta x}$$

Con el término de la expresión anterior, se hace referencia a cualquier valor de la variable dependiente. De la expresión anterior se deriva que:

$$p\left(\text{valor sea} \leq \frac{\text{categoria } i}{\text{valores de } x}\right) = \frac{e^{\alpha_i + \beta x}}{1 + e^{\alpha_i + \beta x}}$$

A partir de la última proposición se deduce que:

$$\begin{aligned} & p\left(\text{valor sea} \leq \frac{\text{categoria } i}{\text{valores de } x}\right) \\ &= p\left(\text{valor sea} > \frac{\text{categoria } i}{\text{valores de } x}\right) - p\left(\text{valor sea} > \frac{\text{categoria } i - 1}{\text{valores de } x}\right) \end{aligned}$$

La última ecuación es útil, porque posibilita estimar mediante la ecuación obtenida, la probabilidad que la dependiente tome cada uno de sus valores. Se calcula el ratio de la razón de probabilidad (odds ratio) que provoca el cambio de las variables independientes. El odds ratio x mide la relación entre la razón de probabilidad asociada a la categoría i cuando $x = x_2$ y la razón de probabilidad asociada a la categoría i cuando $x = x_1$, de lo que se daría:

$$\text{odds ratio} = \frac{\frac{p(Y \leq i | X = X_2)}{p(Y > i | X = X_2)}}{\frac{p(Y \leq i | X = X_1)}{p(Y > i | X = X_1)}}$$

Para cada variable independiente se determina un solo odds ratio, este se usa para interpretar el efecto de las variables independientes sobre la dependiente. Si es igual a uno indica que la variable no tiene efecto, menor a uno indica que las demás variables independientes serán constantes, cambios en la variable independiente incrementan la probabilidad de obtener categorías de mayor escala en la variable dependiente.

CAPITULO V: ANÁLISIS SITUACIONAL DE LA PROFESIÓN DE ECONOMÍA

En el presente capítulo, se detalla la importancia y papel que cumplen los economistas, así como la formación y situación laboral a nivel internacional, nacional y regional de la profesión de economía.

5.1. Profesión de economía

El economista tiene un papel muy importante en el sector público y en organizaciones no gubernamentales, impactando en la sociedad al priorizar el bienestar social (Ros, 2013). La economía es una ciencia social que estudia las relaciones existentes en la sociedad, se ve contribuida con instrumentos específicos que le ayudan a medir la estabilidad, desarrollo y crecimiento de un país, para así poder elaborar políticas públicas con el fin de tomar decisiones correctas que lleven a un bienestar social (Vásquez y otros, 2021).

Acuña (2012) indica que, la sociedad tiene una idea errónea de que los economistas pueden predecir el futuro, aclarando que su labor se centra en diagnosticar problemas y ofrecer soluciones, no en hacer predicciones. Destacan la importancia de formar economistas para comprender la realidad social y económica, manejar los ingresos y egresos, y contribuir al desarrollo del país a nivel empresarial y productivo (Vásquez y otros, 2021).

Los economistas investigan y analizan las condiciones económicas para asesorar a las empresas sobre cómo organizar sus actividades y lograr resultados óptimos. Su papel es esencial en la toma de decisiones empresariales, como la introducción de nuevos productos o el aumento de la capacidad de producción (Acuña, 2012). Las grandes corporaciones incorporan economistas en sus equipos para optimizar sus operaciones y adaptarse a los constantes cambios del entorno externo que podrían impactar en su desempeño (Keynes, 1935).

El economista es un administrador de la hacienda, cuya labor abarca desde la gestión eficiente de un hogar hasta la promoción del beneficio, la riqueza, el crecimiento y el desarrollo de empresas y el sector público. El economista desempeña diversos roles, como asesor, administrador, regulador y experto contable, entre otros (Sánchez P. A., 2016).

5.2. Campo de acción de los economistas

Acuña (2012) refiere que, los economistas laboran en distintas actividades económicas, enfocadas en satisfacer las necesidades del consumidor produciendo bienes y servicios; necesarios y transportarlos hasta el punto de comercialización y/o distribución.

Un economista está presente durante toda la cadena de valor, es decir, desde el momento de la producción hasta el consumo; ya que puede actuar al momento de generar un bien donde se requieren recursos como las materias primas, el trabajo humano, distintas herramientas y maquinarias, energía y también edificios (Vásquez y otros, 2021).

A continuación, se describe el campo laboral de los economistas.

Tabla 9*Campo laboral de los economistas*

Campo laboral	Descripción	Especialidad	Descripción
Gerente	En el ámbito público como privado, el economista profesional puede aspirar a ostentar cargos gerenciales en todo tipo de empresas y organizaciones (Universia, 2020).	Empresas y Negocios	Se encarga de estudiar cada oportunidad de negocio y así realizar de manera eficiente lo que respecta a la parte operativa (Vásquez y otros, 2021).
		Administración Pública	Busca y plantea alternativas de solución para cada problema que se presente, como, por ejemplo, en la gestión, planificación y en la administración pública. (Vásquez y otros, 2021).
		Organizaciones públicas.	Tienen la capacidad directiva para poder organizar, investigar, administrar, diseñar y mejorar cada actividad correspondiente a las organizaciones (Vásquez y otros, 2021).
		Administración de Empresas	Promueve una oportunidad de ganancia y analiza cómo actualizar políticas y procesos (Vásquez y otros, 2021).
		Compras Gubernamentales	Capacita a las personas en las operaciones de bienes y/o servicios entregados por todo el conjunto de recursos a nivel internacional y nacional (Vásquez y otros, 2021).
		Desarrollo económico	Busca hallar la tasa de pobreza multidimensional mediante la generación de indicadores con eficiencia económica, así como con sustentabilidad ambiental, sin dejar de lado la equidad social (Vásquez y otros, 2021)
Asesor	Las empresas necesitan asesores profesionales que las guíen. Por eso, el experto tiene que estar actualizado en el campo de la legislación tributaria y económica para apoyar a las compañías que confían en sus capacidades y habilidades (Universia, 2020).	Finanzas Estratégicas	Radica en los medios y programas que brindan capacitaciones (Vásquez y otros, 2021). Tratan de explicar al cliente de manera sencilla toda la complejidad, así pues, se trabaja asesorando profesional y objetivamente, con previos conocimientos de cada fuente actualizada de financiación – crowdfunding y de otras que surjan en el tiempo (Vásquez y otros, 2021).
		Administración de Negocios	Principalmente forma profesionales con especialidad en ámbitos de negocios respaldado de capacidades sobrecualificados (Vásquez y otros, 2021).
		Negocios	Su centra en formar especialistas que cuenten con las capacidades para poder desarrollar empresas que sean preferentemente pymes (Vásquez y otros, 2021). Mediante distintos estudios técnicos se busca generar estrategias con el fin de mejorar la competitividad con los actores existentes (Vásquez y otros, 2021)
		Impuestos	Es indispensable que la formación de estos profesionales contenga un amplio conocimiento sobre fiscalidad y al mismo tiempo puedan entender la problemática

Campo laboral	Descripción	Especialidad	Descripción
			(Vásquez y otros, 2021).
		Dirección Financiera	Se encarga de administrar la inversión, financiación y la función dirigida del capital (Vásquez y otros, 2021).
		Finanzas	Son parte fundamental de toda entidad financiera tanto a nivel nacional como internacional, apoyando en la aclaración de las políticas monetarias propias de cada país para así poder trabajar en una diversidad de ocupaciones (Acuña, 2012). Incrementan el crecimiento económico de un negocio (Vásquez y otros, 2021).
Formulador	Establece y define si una estrategia y acción es viable o no, a partir del uso de herramienta económicas y financieras.	Formulador de proyectos de inversión privada y publica	Contribuir con estrategias mediante estudios de nivel técnico que permitan dinamizar tanto la inversión pública como la privada con el objetivo de mejorar los servicios y también mejorar la cobertura y prestación de estos (Vásquez y otros, 2021).
Otras áreas	Los economistas también se desempeñan en otras áreas, es una profesión multidisciplinar.	Fiscal del futuro	Visión internacional, las discrepancias a nivel nacional seguirán a nivel tributario; sin embargo, la estructura fiscal estará enfocada en lograr una mayor armonización y al mismo tiempo una globalidad (Vásquez y otros, 2021).
		Economista laboral	Se encarga de desarrollar y evolucionar los recursos humanos, y poner en práctica la racionalidad y eficiencia en los costes laborales e interacciones humanas en la empresa (Vásquez y otros, 2021).
Consultores independientes	La consultoría y la mejora de procesos que optimicen la eficiencia de una empresa es un cargo muy valorado en la actualidad (Universia, 2020).	Ingeniería Económica y Financiera	Son expertos de alto nivel con las habilidades y la capacidad para diseñar instrumentos exitosos para los mercados de todo el mundo (Vásquez y otros, 2021).
		Concursal	Es un gerente corporativo con múltiples talentos, con experiencia en insolvencia transfronteriza, competente en el uso de técnicas de mediación de insolvencia y con experiencia en tratados de refinanciación y otras soluciones previas y extra concursales (Vásquez y otros, 2021).
Educación	Se pone en práctica todo cuanto has aprendido, tanto a nivel universitario como laboral, investigando y creando grupos de análisis o dando clases a los futuros economistas del país (Universia, 2020). Desempeña un papel primordial, esto no sólo se basa en preparar a otros economistas, también capacitan a otros estudiantes de distintos campos con bases de la teoría económica (Acuña, 2012).	Docencia e investigador	Se encarga de transmitir el matiz de interacción armónica de la economía y la coyuntura sociocultural, a partir de una guía enfocada en la integración de la corriente ética conjuntamente con la educación (Hernández, 2009). Asimismo, realizar investigaciones en casi cualquier campo de estudio (Acuña, 2012).

Nota: Elaboración propia tomando en cuenta la información de (Universia, 2020), (Vásquez y otros, 2021), y (Acuña, 2012).

Vásquez et al. (2021) mencionan que, el aporte de la escuela económica en la sociedad, debe estar en relación con las actividades de carácter económico como el consumo, producción, distribución de bienes y servicios para lograr un bienestar social e individual; los profesionales de economía buscan el manejo racional de recursos escasos y orientan el desarrollo.

El economista debe capacitarse constantemente, incluso debe contar con la capacidad de predecir el futuro y realizar los cambios con la mayor anticipación posible, convertir incógnitas en oportunidades comerciales, crecer y desarrollarse de manera eficiente (Colegio de Economistas Murcia, 2016).

Por otro lado, la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de Costa Rica, entrevistó a un grupo de licenciados en Ciencias Económicas entre el 2014 al 2015 (Ver tabla 10)

Tabla 10*Entrevistas realizadas a licenciados en Ciencias Económicas entre el 2014 al 2015*

Entrevistador	Nivel educativo	Institución	Sector	Puesto laboral	Opinión
Carlos Cordero Sanz	Doctor	Sustentia-Innovación Social	Privado	Director	La economía te da herramientas para interpretar, promover y proponer cambios a la sociedad, a través de un análisis crítico, utilizando técnicas económicas cuantitativas para conocer la realidad social.
Alvaro Reguera	Economista	Repsol	Privado	Jefe del Área de Planificación en la dirección de tecnología	La economía es una escuela mixta, es decir es numérica y social. Los economistas contrastan datos, analizan los problemas de forma global, de cómo funciona y afecta a la empresa y a los agentes económicos.
Joaquín Leguina	Mg. demógrafo y estadístico	Comunidad Autónoma de Madrid	Público	Expresidente	La rama de economía es muy versátil, tanto en el rubro privado y público. La especialidad es la que marca de por vida y da salidas profesionales.
Carlos Solchaga Catalán	Economista	Economía y Hacienda	Público	Exministro	La economía tiene un componente de filosofía social, analiza cuales son los efectos de una economía que funciones mal o bien, es decir a quienes afecta los fenómenos macroeconómicos. El economista analiza las preguntas básicas del costo de oportunidad.
Carmen Vizán Rodríguez	Abogada y Economista	Consejo Económico y Social de la ONU		Asesora del Área de Estudios y Análisis	La economía brinda herramientas estadísticas que ayudan a comprender el comportamiento social, hacia un enfoque cuantitativo, considerando el costo de oportunidad social.
Concepción Jiménez Gonzalo	Ciencias Económicas y Empresariales	Banco de España	Privado	Directora del departamento de operaciones	Los economistas hacen operaciones de mercado; así como canalizar la financiación del banco, inversión de los activos en divisas, en oro o euros; facilitar que los bancos tengan liquidez, para canalizar los préstamos al que pueda acceder el banco. Un economista utiliza variables macroeconómicas, matemáticas financieras e informática. Llegan a ser directivos, técnicas de mandos, leer noticias económicas, debe estar en formación continua.

Entrevistador	Nivel educativo	Institución	Sector	Puesto laboral	Opinión
Germán Martín Casares	Coronel y economista	Ministerio de Defensa	Público	Teniente coronel de Intendencia de la Dirección General de Asuntos Económicos	Tiene como función la gestión de los recursos económicos puesto a la disposición para cumplir con las misiones establecidas. Las proyecciones en relación con otros países, respecto a la gestión presupuestaria, contabilidad, gestión económica, contratación y las auditorias de costos es muy importante para desempeñarse en este puesto laboral.
José Miguel Moreno Sánchez	Economista	IES Ramiro de Maezt	Público	Docente en Economía	La economía sirve para tener una base de conocimiento para saber cómo funciona una nación o una empresa, un economista debe tener perspectiva práctica, no solo conocer la teoría.
Miguel Ángel García Díaz	Economista	AIRef (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal)	Público	Asesor senior	Relacionar la teoría con la realidad, idea global de la realidad o entorno, la universidad limita la capacidad de pensar sobre los sucesos. La economía va dirigida a las personas y es ejecutada por personas, es importante tener en cuenta la condición humana.
Néboa Zozaya González	Economista	Instituto Max Weber	Privado	Investigadora en Economía de la Salud,	Universidad da conceptos generales, luego uno escoge su especialización, es importante organizar las ideas, sintetizarlas para luego darles una solución.
Teresa Arozarena	Economista	Sostenibilidad y Excelencia Consulting	Privado	Consultora	Un economista debe actuar con eficiencia, es obtener la máxima utilidad de la actividad que realiza.
Víctor García Melgar	Economista	Dirección General de Tráfico	Público	Jefe de Servicio de Telefonía	Asignar eficientemente los recursos, para cambiar y mejorar el tráfico. En la universidad no se aplica la teoría en la práctica, un economista debe tener sentido común, saber de lo que se hace tiene consecuencia a mediano y largo plazo, que es lo que debe hacer y qué elementos se necesita para hacerlo.

Nota: Elaboración en base a la serie: Economistas en primera persona realizada por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED, 2014 - 2015)

En la tabla 10 se observa que, los economistas están facultados a realizar distintas actividades en despachos públicos o privados, pequeños o grandes, son técnicos y pueden cumplir el papel de directivos, para organizar y ver el costo de oportunidad, con un análisis cuantitativo, con proyecciones para encontrar el problema y hallar la solución, haciendo uso de recursos escasos.

Según Fernández (2016) un economista puede trabajar en los siguientes puestos de trabajo:

- Auditor de cuentas, análisis y verificación de cuentas contables, que estas proyecten la situación existente de la empresa.
- Asesoría fiscal, se encargan de planificar y ayudar en el cumplimiento del comité tributario de las empresas particulares, hacer la labor de la manera más adecuada.
- Economista forense engloba la actividad relaciona con el ámbito judicial como árbitro, mediador, ayuda a los tribunales en este proceso.
- Asesor financiero, se encarga de velar por la administración de los recursos de sus clientes, recomendando las mejores inversiones con la asesoría.
- Economista contable, es el lleva el control de los libros de contabilidad, enseña los estados financieros.
- Asesor laboral y administración de recursos humanos, la contratación laboral de los trabajadores.
- Auditores informáticos, los economistas ayudan con la seguridad de la información, estrategia digital.
- Así como, en Marketing, investigación, funcionarios públicos, oportunidad de trabajo en organismos internacionales, como la OEA, Naciones Unidas, entre otros, trabajos en ONGs.

5.3. Perfil del economista

El egresado de la escuela de Economía es el profesional que conoce la ciencia de la interacción entre personas que se comprenden en los procesos de elaboración de servicios y bienes. El perfil que exigen es analítico de tendencias de mercados, capaces de interpretar los escenarios locales y globales para predecir el futuro y tomar decisiones clave en el proceso productivo de la entidad en que trabajan (Universia, 2020). Por lo tanto, el economista se adapta a todo tipo de formas sociales (Pich, 2016).

Las competencias profesionales de los economistas son:

Tabla 11

Competencias profesionales de los economistas

Nº	Competencias genéricas	Competencias específicas
1	Formación teórica sobre cuestiones económicas presentes y pasadas (Universia, 2020).	Categorías dobles o hasta triples con educación económica completa y relacionada con otras (Pich, 2016), es decir formación continua permanente (Pich, 2016).
2	Visión microeconómica (Pich, 2016).	Emprendedora, acostumbrado a habituado a trabajar para otros individuos, pero sin dejar de lado la posibilidad de generar su negocio propio (Pich, 2016).
3	Conocimiento humanístico en la sociología, psicología, filosofía, entre otros (Pich, 2016).	Idioma inglés (Acuña, 2012)
4	Gestión de instrumentos micro y macroeconómicos que generan insumos tecnológicos que contribuyen al progreso del sector de producción (Vásquez, Pérez, Vásquez, & Santamarina, 2021)	Conocer de administración y de contaduría, habilidad de tomar decisiones administrativas de manera eficaz y eficiente (Acuña, 2012)
5	Facilidad para el razonamiento numérico y la interpretación de dato (Universia, 2020).	Manejo de herramientas digitales y de nuevas tecnologías (Universia, 2020)
6	Dominio de la estadística, matemáticas e informática (Pich, 2016).	Elaborar ítems económicos eficientes, preocupados en conservar el medio ambiente y justicia social que permitan determinar índices de escasez multidimensional (Vásquez, Pérez, Vásquez, & Santamarina, 2021).
7	Capacidad de investigación, interpretación y recolección de datos y de información relacionada. (Universia, 2020)	
8	Analista de información innata para equilibrar y mantener niveles económicos (Acuña, 2012)	

Nota: Elaboración propia tomando en cuenta (Universia, 2020), (Pich, 2016), (Acuña, 2012) y (Vásquez, Pérez, Vásquez, & Santamarina, 2021)

En la tabla 11, se observa la importancia de una formación integral para los profesionales de la economía, que combine conocimientos teóricos y prácticos, habilidades cuantitativas y cualitativas, y una visión ética y socialmente responsable. El economista del futuro debe ser un profesional versátil, capaz de adaptarse a los cambios del entorno económico y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

Tabla 12

Habilidades personales y sociales

Nº	Habilidades personales	Habilidades sociales
1	Empático, con la capacidad de entender a sus compañeros y clientes poniéndose en su lugar (Pich, 2016)	Capacidad de hablar en público (Pich, 2016)
2	Proactivo, dispuesto siempre a echar una mano (Pich, 2016)	Buen y eficaz orador (Pich, 2016)
3	Persona comprometida con su oficio y su empresa (Pich, 2016)	Habilidad comunicativa de ideas, tanto a nivel oral como escrito (Universia, 2020).
4	Conciencia social (Pich, 2016)	Trabajar en equipo, dirigir grupos de diversos tamaños o ganar la confianza de compañeros y clientes (Universia, 2020).
	Persona curiosa, en sentido positivo, con características de una persona nada conformista y con la facilidad de encontrar soluciones a los problemas planteados (Pich, 2016).	Motivador (Pich, 2016)
	Autonomía para trabajar sin perder la motivación y capacidad para sobresalir bajo presión (Universia, 2020)	Capacidad de adaptación a las situaciones adversas (Pich, 2016)
	Mente analítica que trata con muchas variables (Pich, 2016) y posibilidad de comprender e interpretar datos (Universia, 2020)	Capacidad para la negociación, para la transmisión de conocimientos y para convencer por medio de argumentaciones válidas y certeras (Universia, 2020)
	Trabajar rápidamente con datos económicos, estadísticos y actuariales, big data económico empresarial (Pich, 2016)	
	Conocimiento de los números y sus estadísticas (Universia, 2020).	
	Habilidad para analizar e interpretar y proponer soluciones a raíz de conclusiones válidas (Universia, 2020).	

Nota: Elaboración propia tomando en cuenta (Universia, 2020), (Pich, 2016)

En la tabla 12, se observa las habilidades personales como sociales para el éxito profesional del economista. Estas habilidades se complementan entre sí y contribuyen a un desempeño laboral sobresaliente, permitiendo a los profesionales destacarse en un entorno cada vez más competitivo y exigente.

5.4. Análisis de la Escuela Profesional de Economía a nivel internacional

5.4.1. Situación laboral del economista en el mundo

Las escuelas más estudiadas y demandadas en España, México y Nicaragua son:

Tabla 13

Profesiones más estudiadas y demandadas en España, México y Nicaragua

Nº	España		México		Nicaragua	
	Más estudiadas	Más demandadas	Más estudiadas	Más demandadas	Más estudiadas	Más demandadas
1	Administración y dirección de empresas	Educación	Contabilidad	Administración de empresas	Administración de Empresas	Administración
2	Derecho	Profesionales médicos	Administración de empresas	Contabilidad	Contabilidad	Contador
3	Arte y Diseño	Comercio electrónico	Derecho	Ingeniería Industrial	Medicina	Dependiente
4	Arquitectura	Servicio de atención al cliente	Comunicación	Marketing	Enfermería	Farmacéutico
5	Biología	Marketing digital	Ciencias políticas	Actuaría	Inglés	Ing. Agrónomo
6	Bioquímica	Negocios	Educación y Pedagogía	Economía	Ingeniería en Sistemas	Ing. Civil
7	Comercio y Marketing	Tecnología	Psicología	Relaciones Internacionales	Ingeniería Civil	Lic. Aduana
8	Economía	Profesionales de salud mental	Turismo	Ingeniería en sistemas	Mercadeo y Publicidad	Economía

Nota: Elaboración propia en base a: Iturbe y Rodríguez (2018); Economic Graph de LinkedIn (2020); Universia (2020); Castillo, Ortiz & Gómez (2021).

El escenario del mercado de empleo en Nicaragua del economista en el 2020 se desempeñó en los siguientes sectores:

Tabla 14*Actividades económicas en el que se desempeñan los economistas en Nicaragua*

Nº	Actividad económica	%
1	Agropecuario.	3.2
2	Construcción, establecimientos financieros y seguros.	22.6
3	Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional.	22.6
4	Electricidad y agua, comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones.	12.9
5	Servicios comunales, sociales y personales.	9,7
6	Gobierno central y municipal.	29

Nota: Extraído de Castillo et al. (2020) “Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Esteli”.

En la tabla 14, se observan en Nicaragua, los economistas se desempeñan principalmente en el gobierno central y municipal (29%), seguido por los sectores de construcción, finanzas y seguros. Un 22.6% de los economistas trabajan en micro y pequeñas empresas industriales, artesanales y turísticas a nivel nacional.

En cuanto al cargo que desempeñan y el salario se tiene que dentro de los cargos que desempeñan los economistas sobresale asesor económico y financiero con el 32.26%, seguido del cargo de auxiliar contable con el 16.13% estos cargos destacan dentro de la oferta laboral del economista, como se observa el cargo que pueden realizar los economistas es amplio, por ende, el salario dependerá de ello. El porcentaje del salario que va de C\$ 1.00 a C\$ 5,000.00 córdobas mensuales es 35.48%, de este porcentaje el 9.68% desempeña un cargo como auxiliar contable y otro 9.68% representa al cargo dependiente. Por el contrario, sólo el 3.23% tiene su propio negocio, por ende, es dueño de éste. El porcentaje del salario devengado que va de C\$ 5,001.00 a C\$ 10,000.00 córdobas mensuales es representado por el 19.35%, dentro del cual el 6.45% presenta el cargo de auxiliar contable, el 3.23% labora como obrera, también el mismo porcentaje de 3.23% labora como actualizadora y otro 3.23% representan al cargo de contadora y

administradora, respectivamente. Únicamente un 3.23% percibe un salario que va C\$10,001.00 a C\$ 15,000.00 al mes y desempeña el cargo de propietaria de su negocio, el cual crea empleos adicionales.

Tabla 15

Competencias para inserción en el campo laboral en Nicaragua

N°	Competencias	%
1	Básica.	16.1
2	Genérica.	12.9
3	Específica.	6.5
4	Todas las anteriores.	64.5
5	Total	100

Nota: Extraído de Castillo et al. (2021) “Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí”

En la tabla 15, se observa el grado de inserción de las diferentes competencias para pertenecer al mercado laboral, el 64.52% de los encuestados creen que las tres competencias son muy importantes para la inclusión en el mercado laboral, siendo este porcentaje el predominante. Analizando las competencias por separado, observamos que el 16.1% piensa que la competencia básica es la más importante, seguido del 12.9% que considera a la competencia genérica como la más importante y el 6.5% a la competencia específica. Por tanto, al considerar todas las competencias como importantes, éstas vienen a ser necesarias y fundamentales para la inserción en el mercado laboral de profesionales en economía; sin embargo, la diferencia se ve de acuerdo a la empresa que laboran y al puesto laboral al que vayan aplicar, es fundamental que un profesional adquiera habilidades blandas y personales que le permitan tener un desempeño adecuado en su puesto laboral, por ejemplo, ser proactivo y estar siempre atento con lo que puede realizar, sin la necesidad que le digan que hacer.

En la actualidad, es fundamental que todo economista tenga conocimientos de TICs, al ser un instrumento que facilita el trabajo en las empresas. Es inevitable mencionar que, para poder aprender sobre estas herramientas es necesario estar

dispuestos a un cambio y esto se hará más sencillo si la persona se mantiene motivada y positiva, así esto ayudará a que todo cambio que se le presente lo maneje de manera asequible (Castillo et al., 2020).

Muchos egresados sobresalieron en la trayectoria como economista como secretario del estado, embajador, congresista, senador, gobernadores, alcaldes, así como destacado empresario e intelectual de vanguardia. Del mismo modo, las aulas egresaron personajes importantes a nivel internacional (López de la Parra, 2014).

En internet los portales de empleo son parte imprescindible a la hora de buscar o generar empleo, ya que en la actualidad demandantes de empleo y empresas realizan un uso mayor de este instrumento.

En tiempos de crisis, la competencia profesional genérica abarca la empleabilidad, las instituciones al momento de dar a conocer sus ofertas laborales siguen la lógica curricular, sin embargo, a veces se percibe una inclusión gradual de distintos elementos competenciales. Es así como, las ofertas que plantean las empresas presentan competencias genéricas, es decir, el saber ser y el saber estar, lo anterior es fundamental para tomar una decisión de contrata de personal. Por otro lado, si se quiere conocer la percepción que cada género presenta respecto a la formación, preparación y capacitación de los/las actuales egresados/as economistas se necesita priorizar las competencias adquiridas. Todo lo contrario sucede con el grupo de conocimientos como los idiomas, la gestión del conocimiento y gestión por procesos ya que son las menos necesarias (Colegio de Economistas de Madrid, 2010).

Los años de experiencia potencial son estadísticamente significativos para determinar el efecto en los ingresos laborales, puesto que cada año se suma a la experiencia de un trabajo y aumenta la remuneración de los graduados en un 6,30% en

el 2010 y un 3,83% en el 2016, estos porcentajes pertenecen al conocimiento dentro de esta área (Arango et al., 2019)

5.4.2. Universidades que forma economistas en el mundo

En el mundo las universidades reconocidas como las mejores dentro del país para estudiar economía según el ranking Quacquarelli Symonda (QS), está en primer lugar el Massachusetts Institute of Technology, Estados Unidos; en segundo lugar, está la Universidad de Harvard, Estado Unidos; tercer lugar está la Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres, Reino Unido; seguido de la Universidad de Oxford, Reino Unido. Estas universidades se caracterizan por ofrecer programas de investigación que aporta a la ciencia económica, así como una bolsa de trabajo para los estudiantes más talentosos, docentes de primer nivel y pasantías internacionales (Educations.com, s.f.) .

En España las mejores universidades que forman Economistas, de acuerdo con el ranking Quacquarelli Symonda (QS), Universidad Pompeu Fabra; Universidad Carlos III de Madrid; Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Barcelona y Universidad Autónoma de Madrid (Quacquarelli Symonds, 2016).

En México, son 2000 universidades las que plantea este grado, dentro de los cuales destacan los brindados por las instituciones: Universidad de Guadalajara, Universidad del Pedregal y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

5.4.2.1. Descripción de las universidades

Tabla 16

4 mejores universidades que forman economistas en el mundo

	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
Ubicación	Estados Unidos	Estados Unidos	Barcelona, España	México
Año de creación	1861	1636	1990	1792
Ranking en QS World University Rankings 2023	Puesto número 1	Puesto número 5	Puesto número 233	Puesto número entre 801-1000
Facultades	6	10	9	6
Facultad de economía	Humanidades, Artes y Ciencias Sociales	Escuela de negocios	Economía y empresa	Ciencias Económico-Administrativas
Papel del departamento de economía	Liderazgo en la educación, investigación y el servicio público en economía.	Responsabilidad en el gobierno, organizaciones de investigación o empresas comerciales	Promueve la combinación de conocimientos teóricos y prácticos, permitiendo el análisis detallado de situaciones económicas como entidades, empresas privadas o sectores económicos.	Formar profesionales con capacidades, conocimientos y habilidades que muestren un nivel alto, con sentido de la responsabilidad social, expertos en el análisis y diseño de modelos económicos, y aplicarlos a la óptima asignación de recursos materiales, financieros y humanos.
Especialización en economía	Economía tradicional, Economía matemática Economía y ciencia de datos.	Economía laboral Derecho y economía Economía ambiental Finanzas públicas Economía política Entre otras especialidades.	Analista económico Analista de mercado Políticas públicas Analista financiero Analista monetario Director de organismos y de instituciones económicas Economista del Estado Con experiencia en participación económica.	

	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
			<p>Experto el área de la evaluación social y privada de proyectos.</p> <p>Experto en regularizar las instituciones.</p> <p>Experto en metodologías cuantitativas. para la gestión</p> <p>Entre otras salidas laborales</p>	
Formación	Intersección de la ciencia, la tecnología y el comportamiento humano, utilizando la ciencia económica.	Prepara en la enseñanza y la investigación en el mundo académico	Comprender la interacción entre economía y sociedad, de analizar los problemas económicos desde un aspecto global y en su resolución a nivel local	Establecer profesionales con la potestad de los instrumentos y actitudes suficientes que les permitan guiar los pasos a seguir del análisis, intervención y solución que requieren trabajo en equipo, en el campo laboral en el que decidan desempeñarse.
	Innovación en el plan de estudios de pregrado	Prepara en puestos de responsabilidad en el gobierno, organizaciones de investigación o empresas comerciales.	Corresponder los diferentes aspectos que configuran un método económico	Contribuir al análisis corporativo, regional y nacional de un país.
		Los cursos y seminarios ofrecidos por el departamento fomentan un ambiente intelectualmente activo y estimulante	Valorar las implicaciones procedentes de las decisiones de política económica	Crear un ambiente propicio para el desarrollo de proyectos interdisciplinarios. Contribuir al análisis corporativo, regional y nacional dentro del ámbito económico.
		Comprensión sólida de los principios económicos fundamentales (modelos matemáticos)	Saber brindar una respuesta a al problema económico que diseña la sociedad en general y las	Fundamenta estudios tanto para el desarrollo de investigadores con potencial como para su eventual acceso a programas de posgrado de calidad.

	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
			diferentes unidades que se relacionan.	
Recursos para estudiantes	Asociación de economía de pregrado	STATA/R	Estancia en el extranjero a través del programa de movilidad universitaria.	Sugerencia de trayectoria
	Eventos y seminarios	Centro de preguntas sobre economía	Becas y apoyo comunitario.	Programa de Aprendizaje de Lenguas Extranjeras (PALE).
	Escuela de posgrado dotada	Servidores de lista de estudiantes de pregrado		Oferta de actividades artísticas, culturales, deportivas, sustentables y de la salud.
		Asesores de economía para concentración en economía, selección de cursos y trayectorias. Tutores de la casa de economía		Servicio social Intercambio académico
Recursos para egresados	Red de contactos	Boletín de antiguos alumnos Red de contactos por LinkedIn Eventos económicos	No reporta	No reporta
Foros	Asociación de Economía de Pregrado (UEA) proporciona un foro informal	Programa de pregrado semestral para investigación económica (SUPER)	No reporta	No reporta
Bolsa de trabajo	No cuenta con una bolsa de trabajo	Ofrece oportunidades de empleos, analistas de Investigación o ayudantías, prácticas.	Ofrece oportunidades de empleos	Ofrece oportunidades de empleos

Nota: Elaboración propia (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (MIT Economics, s.f.); (Harvard University, s.f.); (Universidad de Guadalajara, s.f.)

En la tabla 16, se observa a cuatro universidades que ofrecen una formación sólida en economía, aunque con enfoques y énfasis diferentes. El MIT y Harvard se destacan por su prestigio y amplitud de recursos, mientras que la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad de Guadalajara ofrecen una formación más enfocada en la aplicación práctica de los conocimientos económicos en el contexto español y mexicano, respectivamente.

5.4.3. Perfil del egresado en economía en distintas universidades del mundo

Tabla 17

Perfil del egresado en economía en las 4 mejores universidades que forman economistas en el mundo

Nº	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
1	Habilidad en investigación	Habilidad de investigar en Política económica	Capacidad de razonamiento autónomo	Conocimientos y habilidades referente a la teoría económica
2	Habilidades técnicas de la economía moderna	Tareas computacionales y de programación	Comprender textos de carácter económico y académico	Dominio de métodos cuantitativos y la historia económica.
3	Recopilar y analizar datos económicos	Procesamiento de lenguaje natural y R	Razonamiento económico para toma de decisiones	Manejo de métodos, técnicas y herramientas económicas.
4	Política económica	Analista en conjuntos de datos patentados a gran escala	Conocer los distintos contextos: económico, sector, mercado y empresa	Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos al diseño y evaluación de estrategias económicas.
5	Escritura de programas informáticos	Analista de banco de inversión en bienes raíces comerciales	Dominar las herramientas informáticas.	Ajustar destrezas para hacer un mejor uso de los recursos físicos, financieros y humanos.
6	Comprobar los cálculos matemáticos,	Capacidad de realizar la fijación de precios de activos y finanzas del hogar.	Dominar el lenguaje matemático y estadístico.	Conocimiento de otras áreas, como puentes de comunicación y colaboraciones interdisciplinarias para desenvolver mejores estrategias económicas.
7	Recolectar materiales de investigación	Investigación sobre el consumidor, economía del comportamiento, macroeconomía y micro econometría	Entender las estrategias microeconómicas y sus implicaciones en la administración.	Desempeñarse en el ámbito público como privado.

Nota: Elaboración propia (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (MIT Economics, s.f.); (Harvard University, s.f.); (Universidad de Guadalajara, s.f.)

En la tabla 17, las universidades estadounidenses (MIT y Harvard) se enfocan en habilidades prácticas y cuantitativas, preparando a los estudiantes para carreras en investigación, consultoría y política económica. La Universidad Pompeu Fabra se centra en el desarrollo del pensamiento crítico y la comprensión profunda de la teoría económica, ideal para quienes buscan carreras académicas o de análisis económico. Mientras que, la Universidad de Guadalajara ofrece una formación más equilibrada entre teoría y práctica, preparando a los estudiantes para aplicar sus conocimientos en diversos sectores de la economía.

5.4.4. Malla curricular de la formación de economistas en las mejores universidades del mundo para economistas

Tabla 18

Malla curricular de la formación de economistas en las 4 mejores universidades del mundo para economistas

	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
Estudios generales	Microeconómica	Teoría económica	Macroeconomía	Economía general
	Macroeconomía	Macroeconomía	Microeconomía	Macroeconomía
	Lectura de seminario de economía	Microeconomía	Economía de la empresa	Microeconomía
	Teoría de juegos	Historia económica	Matemáticas	Historia económica
	Teoría de contratos		Estadística	Estadística
	Historia Económica		Historia económica Teoría de juegos	Matemática Teoría de juegos Teoría de contratos Teoría del desarrollo
Economía aplicada	Aplicaciones económicas en la teoría de juegos	Conducta económica	Economía de la empresa	Econometría
	Mercado de diseño	Organización industrial	Análisis de datos	Economía internacional
	Organización Industrial	Desarrollo económico	Organizaciones Económicas y de Mercados	Investigación de operaciones
	Economía de la Salud	Economía laboral	Economía financiera	Formulación y evaluación de proyectos
	Economía de los incentivos: Teoría y Aplicaciones	Economía financiera	Econometría	Economía del sector público
	Economía contrato	Economía política	Comercio exterior	Organización industrial
	Estadística y Econometría e Investigación Económica	Economía pública Economía internacional	Economía financiera Investigación económica	Metodología y practica de investigación Economía política
	Ingresos y Finanzas Nacionales	Econometría	Gestión de proyectos	
	Comercio Internacional	Economía ambiental	Economía y gestión pública	
	Economía regional	Economía financiera	Técnicas cuantitativas económicas	
	Economía Urbana	Econometría	Economía matemática	

	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	Universidad de Harvard	Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Guadalajara
	Economía Laboral	Economía Pública y Política Fiscal		
	Relaciones Industriales	Economía del Comportamiento y Experimental		
	Políticas públicas	Economía Política y Cultura		
	Desarrollo Económico Economía Experimental y del Comportamiento			
Formación complementaria	Economía y psicología	Derecho, Economía y Organizaciones	Contabilidad financiera	Tecnología de la información
	Tecnología de la Información	Contratos y Organizaciones	Análisis de estados contables	Expresión oral y escrita
			Organización de empresas	Contabilidad general
			Gestión de la innovación y la tecnología	Administración
			Marketing	Estadística
		Filosofía	Conceptos jurídicos fundamentales	
			Ideas y organizaciones sociales y políticas	
			Demografía	
			Desarrollo de emprendedores	

Nota: Elaboración propia (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (MIT Economics, s.f.); (Harvard University, s.f.); (Universidad de Guadalajara, s.f.)

En la tabla 18, se observa las mallas curriculares de las universidades mencionadas revela que, aunque todas son reconocidas por su formación en economía, existen discrepancias en cuanto a su enfoque y énfasis en ciertos aspectos.

La inclusión del MIT y Harvard, instituciones de renombre mundial, sugiere un sesgo hacia un modelo de formación en economía centrado en la investigación y la teoría. Con énfasis en microeconomía, macroeconomía y econometría, y el enfoque más práctico de la Universidad Pompeu Fabra y la Universidad de Guadalajara, que incluyen

cursos de metodología de investigación y proyectos aplicados. Sin embargo, es importante señalar que esta distinción no es absoluta. Todas las universidades ofrecen una combinación de teoría y práctica, aunque en diferentes proporciones.

5.5. Análisis de la Escuela Profesional de Economía en el Perú

Los economistas integran la lista de los profesionales más demandados en el Perú, al tiempo que se constituye como una de las escuelas con mejor salario. El economista está, en la actualidad, en la lista de los profesionales más demandados en nuestro país, se debe a que, su presencia es necesaria prácticamente cualquier empresa actual si se desea que prospere, en especial, en el ámbito internacional. Estudiar la escuela de Economía en el Perú es optar por una formación que te va a facilitar mucho las salidas profesionales y te otorga un futuro prometedor. Ofrece muchas ramas y especializaciones, sus estudios y sus expertos son siempre necesarios para todo tipo de proyecto y, además, es una de las mejor pagadas del país. Por eso, te vamos a explicar todo lo que debes saber sobre ella (Universia, 2017).

Según el estudio realizado por la prestigiosa revista Rankia (2019), algunas de las mejores universidades de Perú para estudiar Economía son:

1. Universidad del Pacífico en Lima.
2. Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima.
3. Universidad Nacional de Piura.
4. Universidad Nacional de Trujillo.
5. Universidad Nacional Agraria de La Molina en Lima.
6. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en Lima.
7. Universidad ESAN en Lima.
8. Universidad de San Martín de Porres en Lima.
9. Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima.

10. Universidad San Ignacio de Loyola en Lima.

Por otro lado, en el Perú, Rankia (2019) analizó el ranking de la revista América Economía, en la cual, observó que las mejores universidades del Perú para formarse como economista son la Universidad del Pacífico, Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Nacional de Piura, Universidad Nacional de Trujillo y la Universidad Nacional Agraria de La Molina.

En la capital del Perú, la Universidad de Lima (s.f.) sostiene que, los graduados del departamento de economía de esta universidad crean un impacto innovador y valioso en las esferas públicas y privadas en los campos de la economía, la gestión y la tecnología. Posee una visión holística que le permite diagnosticar problemas complejos y proponer soluciones de manera sistemática.

Guzmán (2019), menciona que un egresado en economía debe contribuir con su experiencia y conocimientos en el sector público y privado, puede asumir puestos gerenciales en las empresas, realiza asesorías, es consultor independiente, cuenta con una capacidad de realizar investigaciones con respecto a la teoría económica, puede laborar como docentes en universidades o institutos.

Pedro Grados Smith, director de la Escuela de Economía de la Universidad de Lima, realizó una entrevista para la revista *Somos* sobre el campo de trabajo de los egresados de economía en los rubros público y privado. En el primero, resalta la posibilidad de elegir una escuela en el Banco Central de Reserva del Perú, mientras que en el segundo destaca la práctica del análisis económico y los métodos de las estrategias micro y macroeconómicas de las empresas (Grados, 2022).

5.5.1. Ingresos mensuales de trabajadores jóvenes que egresaron de la universidad entre 2017 y 2019

Tabla 19

Ingresos mensuales de trabajadores jóvenes que egresaron de la universidad entre 2017 y 2019 en el Perú

Familia de escuelas universitarias	Ingreso promedio	Mínimos y máximos de ingresos en soles²
Estadística	S/3,403	De S/1 400 a S/6 000
Medicina	S/3,107	De S/930 a S/6 100
Ingeniería de Sistemas y Cómputo	S/2,876	De S/1 200 a S/5 000
Otras Escuelas de Administración	S/2,781	De S/1 300 a S/4 700
Agronegocios	S/2,716	De S/1 500 a S/5 100
Geología	S/2,704	De S/1 300 a S/4 500
Economía	S/2,690	De S/1 100 a S/5 000
Ciencias de la Computación	S/2,653	De S/1 100 a S/4 500
Ingeniería de Telecomunicaciones	S/2,645	De S/1 300 a S/4 100
Ingeniería Industrial	S/2,586	De S/1 200 a S/4 500
Ingeniería Sanitaria	S/2,563	De S/930 a S/4 000

Nota: Elaboración propia (Ponte en carrera.pe, s.f.).

La tabla 19 se muestra los ingresos mensuales promedio de trabajadores jóvenes que egresaron de la universidad entre 2017 y 2019 en Perú, desglosados por familia de carreras universitarias. También se presentan los ingresos mínimos y máximos registrados para cada categoría.

Las carreras de Estadística y Medicina lideran la tabla con ingresos promedio de S/ 3,403 y S/ 3,107 respectivamente, seguidas de cerca por Ingeniería de Sistemas y Cómputo (S/ 2,876). Esto sugiere que estas carreras son altamente valoradas en el mercado laboral peruano y ofrecen mayores oportunidades de ingresos para los jóvenes profesionales.

Por otro lado, las carreras de Ingeniería Sanitaria e Ingeniería Industrial presentan los ingresos promedio más bajos, con S/ 2,563 y S/ 2,586 respectivamente. Esto podría deberse a una mayor oferta de profesionales en estas áreas o a una menor demanda en el mercado laboral.

En términos generales, las carreras relacionadas con ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienden a tener ingresos promedio más altos que las carreras de ciencias sociales y administrativas. Sin embargo, es importante destacar que la amplitud salarial dentro de cada categoría es considerable, lo que indica que el salario puede variar significativamente según factores como la experiencia, la empresa, el sector y la ubicación geográfica.

5.5.2. Descripción de las universidades

Tabla 20

Descripción de las 4 mejores universidades que forman economistas

	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú
Sector	Privado	Privado	Privada	Privadas
Año de creación	1962	1962	1969	1917
Ranking en QS World University Rankings 2023	1001-1200	1001-1200	1201-1400	363
Ranking nacional en QS World University Rankings 2023	7	6	9	1
Facultades	4	5	7	13
Facultad de economía	Economía	Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas	Ciencias económicas y empresariales	Facultad de Ciencias Sociales
Papel del departamento de economía	Brindar herramientas teóricas y prácticas de la profesión. Alta exigencia académica forma para el sector público, ámbito empresarial y academia.	Formar profesionales competentes que se desempeñen con éxito en los sectores privado y público.	Formar economistas con conocimientos analíticos para entender la conducta de las personas, empresas y sociedades, y para mejorar sus decisiones y los trayectos de crecimiento.	Contribuir con el desarrollo de las habilidades académicas y profesionales, capacidades personales y sociales, preocupadas por el desarrollo de nuestra sociedad.
Especialización en economía	Especialidad desde diversos ángulos	Gestión de Inversiones	de Economía de la empresa	

	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú
		Mercado de Capitales	Economía de políticas públicas	Especialidad desde diversos ángulos
		Política Económica	Economía financiera	
		Finanzas	Economía avanzada	
Formación	Base académica sólida y multidisciplinaria para los estudiantes. Mediante cursos como Econometría, Economía Financiera u Organización Industrial, ellos investigan su especialidad desde diversos ángulos.	Información teórica y práctica y las competencias blandas que se requieren para formar un impacto innovador generador de valor en los campos empresarial, gerencial y técnico, en los ámbitos privado y gubernamental.	Desenvuelve conocimientos de análisis sobre la base de teoría económica, métodos cuantitativos, finanzas y, como último fundamento, plan de cursos de Humanidades. Docentes de Microeconomía, Macroeconomía y Econometría cuentan con doctorados de universidades de prestigio mundial y cuentan con interacción cercana con sus alumnos, ayudando un sano espíritu crítico y el interés por generar un impacto positivo en la sociedad.	Ofrece un plan de estudios con la teoría económica actualizada, una rigurosa formación matemática, y el análisis profundo de la realidad nacional e internacional.
Recursos para estudiantes	Programas de intercambio Convenios internacionales	Laboratorio de mercado de capitales Relaciones internacionales	Asesoramiento personalizado Docentes con grado de Doctor (PhD) de universidades extranjeras	Estudios generales Artes, actividades, temas de profundización y cursos de tema libre.

	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú
	Becas de financiamiento	y Programa de intercambio estudiantil Círculo de estudios Becas	Alianzas estratégicas con universidades internacionales	
Recursos para egresados	Curso de Actualización en Economía y Finanzas	Red de graduados	Networking	Asociación de egresados y graduados
Foros	Actividades académicas (Presentación de libros, actualización económica, entre otros)	Viajes académicos de corta duración Programas académicos	Programas académicos	Programas académicos
Bolsa de trabajo	Ofrece puesto de trabajo	Centro de empleabilidad	Brinda un portal de empleos	Empleabilidad para los egresados

Nota: Elaboración propia (RANKIA, 2022), (Universidad del Pacífico, s.f.); (Universidad de Lima, s.f.) (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (PUCP, s.f.)

En la tabla 20, se observan cuatro universidades peruanas que ofrecen la carrera de Economía (Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP) revela diferencias significativas en su enfoque académico, recursos para estudiantes y perfil de egresado, a pesar de compartir un objetivo común: formar economistas competentes.

PUCP, destaca por su liderazgo en el ranking QS, una mayor calidad académica y reconocimiento internacional. Su enfoque combina teoría y práctica, con énfasis en la investigación y el compromiso social. Además, ofrece una sólida formación metodológica y analítica, preparando a sus egresados para comprender la conducta de agentes económicos y contribuir al desarrollo social.

Universidad del Pacífico, se enfoca en brindar herramientas teóricas y prácticas, haciendo hincapié en el análisis económico y financiero. Su objetivo es formar profesionales para diversos sectores, incluyendo el público, empresarial y académico.

Destaca por su laboratorio de mercado de capitales, un recurso valioso para la aplicación práctica de conocimientos.

Universidad de Lima, prioriza la formación de profesionales con habilidades analíticas para comprender el comportamiento de agentes económicos. Su objetivo es preparar a los estudiantes para desenvolverse con éxito en los sectores público y privado. Ofrece una bolsa de trabajo, un recurso útil para la inserción laboral de sus egresados.

Universidad de Piura, se distingue por su enfoque humanístico y ético, buscando formar economistas comprometidos con el desarrollo social. Aunque no especifica una especialización, su énfasis en valores éticos y sociales podría ser atractivo para estudiantes interesados en la economía del desarrollo o la economía social.

5.5.3. Perfil del egresado en economía en distintas universidades del Perú

Tabla 21

Perfil del egresado en economía en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas

N°	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Católica del Perú	Universidad
1	Involucrado en el progreso responsable y sostenible del país y el mundo	Domina conceptos fundamentales de la economía	Capacidad para analizar y comprender la conducta de las personas, empresas y sociedades.	Formación metodológica y analítica.	teórica,
2	Protagonista en lo que refiere a la toma de decisiones en las instituciones y empresas.	Determinar la situación económica y financiera nacional e internacional	Capacidad de optimizar y trayectorias de crecimiento	Formación integral y ética	
3	Puestos directivos en el sector público y privado.	Proponer soluciones a sus problemas financieros en un entorno altamente competitivo.	Brinda soluciones a los retos económicos de la empresa, Estado y comunidad.	Estudia y comprende los fenómenos económicos de la vida real, los problemas del funcionamiento de los mercados y de las organizaciones.	
4	Reconoce las soluciones más efectivas y poco costosas para solucionar problemas sociales e individuales.	Evaluar el entorno macro y microeconómico en el que se desarrollan las empresas y el gobierno	Usar eficiente y responsablemente los recursos disponibles para generar bienestar social óptimo y valor para una empresa y los inversionistas	Capacidad de contribuir al diseño, evaluación e implementación de propuestas de programas económicos y políticas públicas que busquen el bienestar de la sociedad.	
5		Identificar, formular y evaluar prospectivamente proyectos sociales y privados	Extensión de criterio y capacidad para tomar decisiones	Analizar y evaluar los diversos aspectos económicos de la coyuntura utilizando métodos cuantitativos para comprobar las hipótesis.	
6		Desarrollar investigaciones en el campo de la economía		Contribuye en la investigación económica para comprender la coyuntura y plantear soluciones a los problemas económicos	
7		Generar nuevas oportunidades de negocios para la difusión del bienestar común		Dar a conocer temas económicos con claridad, coherencia y consistencia, utilizando un lenguaje formal, oral y escrito.	

Nota: Elaboración propia (Universidad del Pacífico, s.f.); (Universidad de Lima, s.f.) (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (PUCP, s.f.)

En la tabla 21, se presenta una comparación del perfil de egresado en Economía en cuatro universidades peruanas destacadas: Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

El enfoque de la Universidad del Pacífico busca formar profesionales involucrados en el progreso responsable y sostenible del país, mientras que la Universidad de Lima se enfoca en el dominio de conceptos fundamentales de la economía y la capacidad de analizar la conducta de agentes económicos. Por su parte, la Universidad de Piura enfatiza una formación integral y ética, con un enfoque en comprender los fenómenos económicos y los problemas del mercado. Finalmente, la PUCP destaca por su formación teórica, metodológica y analítica, preparando a los estudiantes para comprender la coyuntura económica y plantear soluciones a problemas económicos.

En cuanto a las habilidades y competencias desarrolladas, la Universidad del Pacífico se enfoca en la toma de decisiones en instituciones y empresas, utilizando métodos cuantitativos para comprobar hipótesis. La Universidad de Lima busca que sus egresados sean protagonistas en el crecimiento financiero nacional e internacional, capaces de proponer soluciones a problemas financieros en entornos competitivos. La Universidad de Piura forma economistas que brindan soluciones a organizaciones, utilizando eficientemente los recursos disponibles para generar bienestar social. Por último, la PUCP busca que sus egresados contribuyan a la investigación económica, generando nuevas ideas y comunicando temas económicos con claridad y coherencia.

La Universidad del Pacífico se orienta hacia la toma de decisiones y el uso de herramientas cuantitativas, la Universidad de Lima hacia el análisis financiero y la resolución de problemas, la Universidad de Piura hacia la formación ética y la búsqueda del bienestar social, y la PUCP hacia la investigación y la comunicación efectiva de temas

económicos. La elección de la universidad dependerá de los intereses y objetivos profesionales de cada estudiante.

5.5.4. Cursos para la formación académica de economistas en las mejores universidades del Perú

Tabla 22

Cursos para la formación académica de economistas en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas

	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú (2019 - 2)
Estudios generales	Lenguaje	Lenguaje y comunicación	Lengua y Comunicación	Lingüística, Literarias y Comunicación
	Matemáticas	Contabilidad	Contabilidad para economistas	Contabilidad
	Contabilidad	Matemática	Matemáticas	Matemática
	Estadística	Estadística	Estadística	Estadística
	Economía general	Ética Cívica	Lógica	Lógica
	Microeconómica	Ética y sostenibilidad empresarial	Teología	Psicología, filosofía, teología y ética
	Macroeconomía	Filosofía	Ética ciudadana	Ciudadanía y responsabilidad Social
	Macroeconomía internacional	Teoría económica	Doctrina social de la iglesia	Antropología, Arqueología y Sociología
	Historia económica empresarial y del	Macroeconomía	Historia y Cultura moderna	Derecho
	Historia del Pensamiento Económico	Microeconomía	Historia económica	Geografía
Economía aplicada	Proyección Social	Historia del pensamiento económico	Historia y pensamiento económico	Ciencias naturales
		Historia económica	Microeconomía	Cultura y sociedad
		Economía empresa y	Macroeconomía	Realidad social peruana
		Economía peruana	Economía de la empresa	Historia económica
		Consultoría estratégica gerencial		Economía general
		Desarrollo personal y social		Macroeconomía
				Microeconomía
				Estrategias para la investigación
				Arte y actividades
		Gestión de recursos naturales	Globalización y nacional	Optimización económica

Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú (2019 - 2)
Evaluación Privada de Proyectos	Investigación económica	Teoría del consumidor y del productor	Econometría
Econometría	Economía internacional	Equilibrio y poder de mercado	Economía internacional
Organización Industrial	Econometría	Persona y Sociedad	Organización industrial
Ciencia política	Organización industrial	Renta variable y modelos financieros	Economía pública
Pensamiento Social Contemporáneo	Teoría y política económica	Juegos y contratos	Economía política
Política económica	Economía ambiental y de los recursos naturales	Renta fija y derivados	Regulación financiera
Investigación Económica	Banca	Organización industrial	Economía financiera y bancaria
Economía y Derecho del Comercio Internacional	Mercado de capitales	Crecimiento y fluctuaciones	Finanzas corporativas
	Finanzas públicas	Gestión de portafolios	Pobreza y políticas sociales
	Simulación económica	Análisis empírico de la competencia	Economía y población
	Regulación	Teoría y política monetaria	Economía laboral
	Gestión pública	Comercio y negocios internacionales	Políticas económicas del Perú
	Economía del comportamiento y experimental	Investigación económica	Economía de los Recursos Naturales y
	Proyectos de inversión	Ciencia y pensamiento Político	del Medio Ambiente
	Economía del desarrollo	Economía del desarrollo	Economía agraria
	Tópicos especiales economía aplicada	Finanzas corporativas	Economía Regional
	Política de comercio exterior comparada	Teoría de juegos	Lengua y Cultura Quechua
	Gestión de inversiones	Informática para economistas	Investigación económica
	Procesos sociales y políticos		Metodologías Visuales para la Investigación Social
	Teoría del crecimiento económico		Teoría monetaria
	Teoría de juegos		Teoría del crecimiento y desarrollo

Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú (2019 - 2)
	Derecho y economía Finanzas		Teoría de gestión de portafolios Teoría de la regulación Teoría de juegos Teoría de contratos

Nota: Nota: Elaboración propia (Universidad del Pacífico, s.f.); (Universidad de Lima, s.f.) (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (PUCP, s.f.)

En la tabla 22, se compara la malla curricular de cuatro universidades peruanas destacadas en la formación de economistas: Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

En los estudios generales, las cuatro universidades comparten un núcleo común de cursos como Lenguaje, Matemáticas, Contabilidad y Estadística. Sin embargo, hay diferencias notables en los cursos complementarios. La Universidad de Piura se destaca por incluir cursos de Ética Cívica, Teología y Filosofía, reflejando su enfoque en la formación humanística. La PUCP, por su parte, ofrece cursos de Realidad Nacional y Doctrina Social de la Iglesia, mostrando un interés en el contexto socioeconómico del país y la perspectiva social cristiana.

En el área de economía general, las cuatro universidades cubren temas fundamentales como Microeconomía, Macroeconomía, Historia Económica y Economía Peruana. No obstante, la Universidad de Piura incluye un curso de Historia del Pensamiento Económico, lo que sugiere un mayor énfasis en la evolución de las ideas económicas.

En cuanto a la economía aplicada, se observan mayores diferencias entre las universidades. La Universidad del Pacífico se enfoca en Gestión de Recursos Humanos, Evaluación Privada de Proyectos y Economía Internacional, lo que indica una orientación hacia la gestión empresarial y el comercio internacional. La Universidad de Lima, por su parte, ofrece cursos de Economía de la Salud y Economía Ambiental, revelando un

interés en temas de política pública. La Universidad de Piura incluye Economía del Sector Público y Economía de la Educación, mostrando una preocupación por el papel del Estado en la economía y el desarrollo humano. Finalmente, la PUCP ofrece una amplia gama de cursos aplicados, incluyendo Economía Monetaria, Economía Laboral y Economía de la Regulación, lo que sugiere una formación más completa y versátil.

Las cuatro universidades ofrecen una sólida formación en economía, pero con diferentes énfasis y enfoques. La elección de la universidad dependerá de los intereses y objetivos de cada estudiante. Aquellos interesados en una formación más humanística podrían preferir la Universidad de Piura, mientras que aquellos que buscan una formación más aplicada podrían optar por la Universidad del Pacífico o la Universidad de Lima. La PUCP, por su parte, ofrece una formación más completa y equilibrada, ideal para aquellos que buscan una visión amplia de la economía.

5.5.5. Campo laboral del egresado en economía en distintas universidades del Perú

Tabla 23

Campo laboral del egresado en economía en las 4 mejores universidades del Perú que forman economistas

Nº	Universidad del Pacífico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú
1	Instituciones u organismos públicos (Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia de Banco y Seguros y AFP, el Banco Central Reserva, la Superintendencia de Mercado de Valores y gobiernos regionales y locales)	Banca	Entidades líderes en Perú público y privado	El sector público: Diversidad de cargos en la gestión central, regional y local, en la elaboración, diseño, evaluación y aplicación de políticas económicas.
2	Organismos internacionales o multilaterales (Banco Mundial, el FMI, el Banco Interamericano de Desarrollo o el CAF-Banco de Desarrollo de Latinoamérica)	Finanzas.	Instituciones de prestigio mundial como el Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo.	El sector privado: Cargos de alta dirección, planificación, gerencia y asesoramiento en empresas incluyendo organizaciones no gubernamentales nacionales y extranjeras.
3	Áreas de Alta Dirección, Finanzas o Planeamiento de	Mercado de capitales		Docencia: enfocándose en la enseñanza en universidades del país y del extranjero a

N°	Universidad del Pacifico	Universidad de Lima	Universidad de Piura	Pontificia Universidad Católica del Perú
	empresas comerciales, industriales o de servicios			través de una sólida, actualizada y variada producción científica.
4	Empresas de consultoría financiera	Gestión del riesgo.		La investigación: dirigiendo proyectos de investigación económica.
5	Emprendimientos propios por su perfil de egresado	Políticas públicas		Consultorías: realizando labores de consultorías independientes nacionales e internacionales.
6	Centros de Investigación, contribuyen a generar conocimiento y proponer alternativas de solución a problemas específico			

Nota: Nota: Elaboración propia (Universidad del Pacífico, s.f.); (Universidad de Lima, s.f.) (TOPUNIVERSITIES, s.f.); (PUCP, s.f.)

5.6. Análisis de la Escuela Profesional de Economía en el Cusco

5.6.1. Formación profesional de economistas en el Cusco

En la ciudad del Cusco, se hallan dos universidades reconocidas que forman economistas, las cuales son: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) y Universidad Andina del Cusco (UAC).

5.6.2. Descripción de las universidades del Cusco

Tabla 24

Descripción de las universidades que forman economistas en el Cusco

Sector	UNSAAC Pública	UAC Privado
Año de creación	1692	1984
Ranking en QS World University Rankings 2023	No registra	No registra
Ranking Scimago Institutions	No registra	No registra
Ranking Nacional por América Economía	No registra	No registra
Ranking Nacional en Webometrics.info	15	47
Facultades	18	5
Facultad de economía	Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo	Ciencias Económicas, administrativas y Contable

Sector	UNSAAC Pública	UAC Privado
Papel del departamento de economía	En el marco de un proceso de desarrollo integrado, formar profesionales con cualidades académicas, humanísticas, competitivas, diferenciadas, creativas e innovadoras, estrechamente sustentadas en valores y principios, capaces de contribuir al desarrollo social y económico sostenible de la sociedad dentro del desarrollo regional y nacional.	Desarrollar profesionales competentes, de excelencia y cuyas decisiones estén guiadas por sólidos principios éticos y morales.
Especialización en economía	Especialidad desde diversos ángulos	Formación en diversos ángulos
Formación	Formar profesionales en administración de la teoría económica y prácticas de procesos y políticas económicas, visión de desarrollo y formación de valores.	Formación académica, investigación y responsabilidad social.
Recursos para estudiantes	Biblioteca Centro de computo	Biblioteca
Foros	No registra	No registra
Bolsa de trabajo	No registra	Bolsa laboral

Nota: Elaboración propia (UAC, s.f.) (UNSAAC, s.f.)

La tabla 24, se compara dos universidades del Cusco, Perú, que ofrecen la carrera de Economía: la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), pública, y la Universidad Andina del Cusco (UAC), privada.

UNSAAC: Al ser una universidad pública y más antigua (1692), tiene un mayor preferencia en la región. Sin embargo, no figura en los rankings internacionales QS ni Scimago, lo que podría indicar una menor visibilidad a nivel global en comparación con otras instituciones. Enfatiza la formación de profesionales integrales con cualidades académicas, humanísticas y creativas, capaces de contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad. Su enfoque parece más orientado al desarrollo regional y nacional. Cuenta con una facultad de economía más amplia, abarcando Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo. Ofrece una especialización en economía desde diversos ángulos y formación en teoría económica, prácticas de procesos y políticas económicas, visión de

desarrollo y formación de valores. Cuenta con biblioteca y centro de cómputo como recursos para estudiantes.

UAC: A pesar de ser más joven (1984) y privada, tiene una posición en el ranking Webometrics. Busca desarrollar profesionales competentes y éticos, cuyas decisiones se basen en sólidos principios morales. Su enfoque parece más orientado a la formación de líderes con valores y principios éticos. La facultad de economía es más pequeña, incluyendo solo Ciencias Económicas, Administrativas y Contable. Ofrece una formación en diversos ángulos de la economía, con énfasis en la formación académica, investigación y responsabilidad social. Cuenta con biblioteca y bolsa laboral como recursos para estudiantes.

Ambas universidades ofrecen una formación sólida en economía, pero con enfoques y recursos diferentes. La UNSAAC destaca por su amplitud de áreas de estudio y su enfoque en el desarrollo regional, mientras que la UAC se enfoca en la formación de líderes éticos y competentes, con mayor presencia en rankings web.

5.6.3. Perfil del egresado en economía en las universidades del Cusco

Tabla 25

Perfil del egresado en economía en las universidades que forman economistas en el Cusco.

Nº	UNSAAC	UAC
1	Dominar y contar con una compacta educación en la ciencia económica	Capacidad analítica y crítica.
2	Controlar métodos cuantitativos e instrumentos para desarrollar el razonamiento lógico en el análisis de procesos económicos.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, la creatividad se ve afectada.
3	Contrastar la teoría con la realidad	Éticos, morales y emprendedor

4	Elaborar diagnósticos de situación y propuestas de solución, elabora, desarrolla y evalúa diagnósticos, proyectos y planes de inversión públicos y privados.	Obtenga una comprensión de la teoría macroeconómica y microeconómica y las técnicas de análisis económico de desarrollo de última generación.
5	Gestionar políticas públicas y proponer teorías y políticas para promover el crecimiento.	Competitivo y capaz de desempeñar sector público, privado y ONGs.
6	Estar a la cabeza de estudios de investigación para resolver problemas del área que corresponda.	Certificado intermedio en Finanzas y Marketing

Nota: Elaboración propia (UAC, s.f.) (UNSAAC, s.f.)

En la tabla 25, se compara el perfil de egresado en economía de dos universidades del Cusco: la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) y la Universidad Andina del Cusco (UAC).

Los egresados de la UNSAAC se caracterizan por tener una sólida formación en teoría económica y en el uso de métodos cuantitativos para el análisis de procesos económicos. Son capaces de contrastar la teoría con la realidad y elaborar diagnósticos y propuestas de solución a problemas económicos. Además, están preparados para gestionar políticas públicas y promover el crecimiento económico. Sin embargo, la tabla sugiere que su capacidad creativa podría verse afectada por el énfasis en la aplicación práctica de los conocimientos.

Los egresados de la UAC destacan por su capacidad analítica y crítica, así como por su ética, moral y espíritu emprendedor. Tienen una sólida comprensión de la teoría macro y microeconómica, y están familiarizados con las últimas técnicas de análisis económico. Son competitivos y capaces de desempeñarse en los sectores público, privado y en ONGs. Además, cuentan con un certificado intermedio en Finanzas y Marketing, lo que les brinda una ventaja adicional en el mercado laboral.

Ambas universidades forman economistas con habilidades y conocimientos sólidos, pero con enfoques ligeramente diferentes. La UNSAAC se enfoca en la formación teórica y cuantitativa, mientras que la UAC enfatiza la capacidad analítica, la ética y el espíritu emprendedor.

Comparando el perfil con las 4 mejores universidades que forman economistas a nivel mundial, la formación de economistas en las universidades del Cusco, representadas por la UNSAAC y la UAC, presenta similitudes y diferencias clave en comparación con el perfil de egresado de las universidades internacionales de renombre.

Todas las instituciones comparten un fuerte énfasis en la teoría económica y las habilidades analíticas. Tanto los egresados de la UNSAAC como de la UAC, al igual que los de MIT, Harvard, Pompeu Fabra y Guadalajara, poseen una sólida comprensión de la macro y microeconomía, así como herramientas cuantitativas para el análisis económico. Esto les permite abordar problemas económicos complejos y contribuir al desarrollo de políticas públicas o estrategias empresariales.

Sin embargo, existen diferencias notables en el enfoque de cada institución. Las universidades internacionales, en particular MIT y Harvard, se destacan por su énfasis en la investigación y el uso de técnicas avanzadas de la economía moderna, como el aprendizaje automático y el procesamiento del lenguaje natural. Sus egresados están preparados para liderar investigaciones y desarrollar modelos económicos innovadores.

Por otro lado, la UNSAAC y la UAC se enfocan en la aplicación práctica de los conocimientos económicos en el contexto local y regional. La UNSAAC se destaca por su formación en gestión de políticas públicas y promoción del crecimiento económico, mientras que la UAC enfatiza la capacidad analítica, la ética y el espíritu emprendedor, preparando a sus egresados para desempeñarse en diversos sectores y liderar proyectos.

Las cuatro mejores universidades del Perú en economía (Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú) presentan perfiles de egresado con un enfoque en la aplicación práctica de los conocimientos económicos y en el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas. Estas universidades buscan formar profesionales capaces de contribuir al desarrollo sostenible del país, tanto en el sector público como privado, mediante la toma de decisiones informadas y la propuesta de soluciones a problemas económicos y sociales.

En cuanto a las similitudes, tanto las universidades del Perú como las del Cusco buscan formar economistas con una sólida comprensión de la teoría económica y las herramientas cuantitativas necesarias para el análisis económico. Además, ambas enfatizan la importancia de la ética y el compromiso con el desarrollo social.

Las universidades del Cusco ofrecen una formación sólida en economía con un enfoque práctico y orientado al contexto local, mientras que las universidades internacionales destacan por su énfasis en la investigación y la aplicación de técnicas avanzadas. Las universidades del Perú se centran en la aplicación práctica de los conocimientos y la resolución de problemas, mientras que las universidades del Cusco ponen un mayor énfasis en la capacidad analítica y crítica, así como en la formación ética y el espíritu emprendedor. Sin embargo, todas las universidades comparten el objetivo de formar economistas competentes y comprometidos con el desarrollo del país.

5.6.4. Formación académica de economistas en las universidades del Cusco

Tabla 26

Formación académica de economistas en las universidades que forman economista en el Cusco

	UNSAAC (Plan de estudios 2017)	UAC (Plan de estudios 2020)
Estudios generales	Sociedad y cultura	Sociedad y cultura
	Estrategias de aprendizaje autónomo	Matemática
	Filosofía y ética	Estadística
	Constitución política y derechos humanos	Medio ambiente
	Redacción de textos	Comunicación oral y escrita
	Contabilidad general	Método y técnicas de estudio universitario
	Economía	Lengua Nativa: quechua
	Liderazgo y habilidades directivas	Desarrollo personal
	Tecnologías de información e la comunicación	Realizada Nacional
		Tecnología de información y comunicación
Estudios específicos	Estadística económica	Historia del pensamiento económico
	Matemática para economistas	Economía
	Análisis de costos y formulación de presupuesto	Doctrinas económicas
	Microeconomía	Contabilidad
	Macroeconomía	Matemática Financiera
	Econometría	Pensamiento Filosófico y Ciudadanía
	Ingeniería económica	Macroeconomía
	Investigación económica	Microeconomía
	Economía pública	Teoría de la calidad y marketing
	Análisis e investigación de mercado	Legislación comercial y tributario
	Organización industrial	Investigación de mercados
	Economía internacional	Economía del turismo
	Historia económica	Costos y presupuestos económicos
	Economía ambiental	Economía y organización industrial
	Economía política	Economía de la empresa
	Proyectos de inversión privada	Finanzas públicas
	Teoría de regulación	Análisis de los estados económicos y financieros
	Economía monetaria	Metodología de la investigación
	Economía del emprendimiento y la innovación	Economía Regional
	Economía regional	Investigación operativa
Política económica		
Evaluación social de proyectos		
Teoría del desarrollo		
Crecimiento económico		
Estudios de especialización	Economía de empresa y finanzas	Economía ambiental
	Softwares aplicados a la empresa y finanzas	Teoría monetaria y bancaria
	Gestión de proyectos	Economía y gestión pública

UNSAAC (Plan de estudios 2017)	UAC (Plan de estudios 2020)
Finanzas corporativas	Economía Internacional
Planificación estratégica empresarial	Formulación y evaluación de proyectos de inversión privada
Análisis de riesgos empresariales	Técnica Bancaria y de bolsa
Análisis económico y financiero	Economía Matemática
Marketing estratégico empresarial	Formulación y evaluación de proyectos de inversión pública
Evaluación ambiental de proyectos de inversión	Econometría
Taller de proyectos de inversión privada	Inversión y políticas de créditos
Taller de negocios	Políticas económicas
Semanario de investigación en economía de empresa y finanzas	Ética y deontología profesional en economía
Economía regional y desarrollo territorial	Seminario taller de tesis
Planificación para el desarrollo	Teoría del crecimiento y desarrollo económico
Economía agraria	Seminario de economía de la empresa
Economía del turismo	Planificación económica y estratégica
Desarrollo y crecimiento territorial	Teoría de regulación
Economía y población	Economía de los recursos naturales y medio ambiente
Economía minera y energética	Economía y gestión turística
Economía de los gobiernos locales y regionales	Investigación económica
Economía institucional	Marketing internacional
Seminario de investigación en economía regional y desarrollo territorial	Economía y desarrollo agrario
Área de economía y políticas públicas	Derecho financiero
Economía pública	Teoría organizacional
Planeamiento estratégico en el sector público	Negociaciones y finanzas internacionales
Economía institucional	
Política pública	
Gestión de políticas públicas	
Proyectos de inversión pública	
Políticas sociales	
Economía de los gobiernos locales y regionales	
Taller de evaluación de políticas públicas y sociales	
Taller de planeamiento estratégico y proyectos de inversión pública	
Seminario de investigación en economía y políticas públicas	

Nota: Elaboración propia (UAC, s.f.) (UNSAAC, s.f.)

En la tabla 26, se muestra una comparación detallada de los planes de estudio de Economía en dos universidades del Cusco, Perú: la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) y la Universidad Andina del Cusco (UAC).

Formación básica: Ambas universidades comparten un enfoque similar en la formación básica, con cursos fundamentales como microeconomía, macroeconomía, matemáticas, estadística y contabilidad. Sin embargo, la UAC incluye cursos adicionales como Teoría Bancaria y de Banca, Economía Matemática, y Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública, lo que sugiere una mayor orientación hacia las finanzas y la inversión pública.

Estudios de profundización: En esta área, las diferencias son más evidentes. La UNSAAC ofrece una gama más amplia de cursos relacionados con la economía regional y el desarrollo territorial, la economía agraria, el turismo y la población, lo que refleja su enfoque en el desarrollo local y regional. Por otro lado, la UAC se enfoca en temas como la economía de la empresa, la planificación económica y estratégica, la regulación económica y los recursos naturales, lo que sugiere una orientación hacia la gestión empresarial y la economía ambiental.

Estudios de especialización: La UNSAAC ofrece una mayor variedad de cursos de especialización, abarcando áreas como economía y políticas públicas, economía de los gobiernos locales y regionales, y políticas públicas. Esto indica un interés en formar profesionales para el sector público y la gestión de políticas. La UAC, por su parte, ofrece cursos de especialización en marketing internacional, economía del desarrollo y derecho ambiental, lo que sugiere una orientación hacia el comercio internacional y el desarrollo sostenible.

Ambas universidades ofrecen una sólida formación en economía, pero con diferentes énfasis y orientaciones. La UNSAAC se enfoca en el desarrollo local y

regional, con una amplia gama de cursos de especialización en políticas públicas y economía del sector público. La UAC, por otro lado, se orienta hacia la gestión empresarial, el comercio internacional y el desarrollo sostenible, con un mayor énfasis en las finanzas y la inversión pública.

Comparando la malla curricular de **universidades internacionales** (MIT, Harvard, Pompeu Fabra, Guadalajara), se observa que, si bien todas comparten una base sólida en teoría económica, existen diferencias en el enfoque y la profundidad de los temas abordados.

En cuanto a la formación básica, tanto las universidades internacionales como las del Cusco cubren los fundamentos de la microeconomía, macroeconomía, matemáticas y estadística. Sin embargo, las universidades internacionales incluyen temas más avanzados desde el inicio, como teoría de juegos y econometría, mientras que la UNSAAC introduce estos temas en cursos electivos.

En los estudios de especialización, se evidencia una mayor divergencia. Las universidades internacionales ofrecen una amplia gama de cursos especializados en áreas como economía de la salud, laboral, ambiental y del comportamiento, reflejando un enfoque en la investigación y la aplicación de la economía a diversos campos. En contraste, la UNSAAC se centra en la economía regional, agraria y del turismo.

Las universidades internacionales ofrecen una formación más amplia y especializada, con un fuerte enfoque en la investigación y la teoría económica avanzada. Por otro lado, las universidades del Cusco ofrecen una formación más orientada al contexto local y a la aplicación práctica de los conocimientos económicos en áreas relevantes para el desarrollo regional.

Comparando con universidades a **nivel nacional**, la malla curricular de las universidades de Lima (Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de

Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú) con la de las universidades del Cusco (UNSAAC y UAC), se observan diferencias significativas en el enfoque y la amplitud de los planes de estudio.

Formación básica: En las universidades de Lima, la formación básica en economía es similar, con cursos fundamentales como microeconomía, macroeconomía, matemáticas, estadística y contabilidad. Sin embargo, la Universidad de Piura se distingue por incluir cursos de ética, filosofía y teología, reflejando un enfoque más humanístico.

Estudios de profundización: En esta área, las diferencias son más notorias. Las universidades de Lima ofrecen una variedad de cursos que abarcan temas como gestión de recursos naturales, economía ambiental, economía internacional y finanzas. En contraste, la UNSAAC se centra en la economía regional, agraria, turística y poblacional, reflejando su enfoque en el desarrollo local.

Estudios de especialización: Las universidades de Lima presentan una mayor diversidad en sus especializaciones, abarcando áreas como gestión, inversiones, mercado de capitales, políticas públicas, economía financiera, marketing internacional, economía del desarrollo y derecho ambiental. Esto sugiere una formación más amplia y flexible que se adapta a diferentes intereses profesionales. En contraste, la UNSAAC se especializa en economía y políticas públicas, con un enfoque en el sector público y los gobiernos locales.

Las universidades de Lima ofrecen una formación más amplia y diversa, con un mayor énfasis en las finanzas, la gestión empresarial y la economía ambiental. La UNSAAC se enfoca en el desarrollo local y regional.

5.6.5. Campo laboral del egresado en economía en distintas universidades del Cusco

Tabla 27

Campo laboral del egresado en economía en las universidades que forman economista en el Cusco

Nº	UNSAAC	UAC
1	Instituciones u organismos públicos (Ministerio de Economía y Finanzas, la Superintendencia de Banco y Seguros y AFP, el Banco Central Reserva, la Superintendencia de Mercado de Valores, Banco de la Nación, entre otros)	Entidades públicas (Ministerios, Gobiernos Regionales, Municipalidades y otros).
2	En el sector público formular proyectos de inversión y desarrollo del proceso de planificación.	Empresas privadas (Bancos, Entidades de Crédito, Bolsa de valores, AFP's, Seguros, ONG, empresas industriales, turísticas, mineras, agrarias y otros).
3	Emprendedor, promover y conducir empresas en la región, elaborar, evaluar proyectos de inversión.	Enseñanza: Docencia universitaria
4	Como analista, investigador científico de problemas económicos, políticos, sociales y medioambientales.	Centros de investigación: Consultor de regulación económica, asesor y consultor en comercio exterior, asesor elaborador y evaluador de proyectos de Inversión privadas y públicas (SNIP) de desarrollo nacional, regional e internacional

Nota: Elaboración propia (UAC, s.f.) (UNSAAC, s.f.)

La Tabla 27, se muestra las oportunidades laborales para los egresados de Economía en Cusco, Perú, específicamente de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) y la Universidad Andina del Cusco (UAC).

Ambas universidades preparan a sus estudiantes para trabajar en el sector público, en instituciones gubernamentales a nivel nacional, regional y local. Los egresados pueden desempeñarse en áreas como la formulación y evaluación de proyectos de inversión y desarrollo, así como en la planificación económica.

En el sector privado, ambas universidades ofrecen oportunidades similares, con la posibilidad de trabajar en empresas de diversos sectores como banca, finanzas, seguros, ONGs, industria, turismo, minería y agricultura. Los egresados pueden aplicar sus conocimientos en áreas como análisis económico, consultoría y gestión de proyectos.

La UNSAAC destaca la posibilidad de emprender y liderar empresas en la región, mientras que la UAC resalta la opción de dedicarse a la docencia universitaria.

Finalmente, ambas universidades preparan a sus egresados para trabajar en centros de investigación y consultoría, donde pueden aplicar sus habilidades analíticas y de investigación en temas económicos, políticos, sociales y medioambientales.

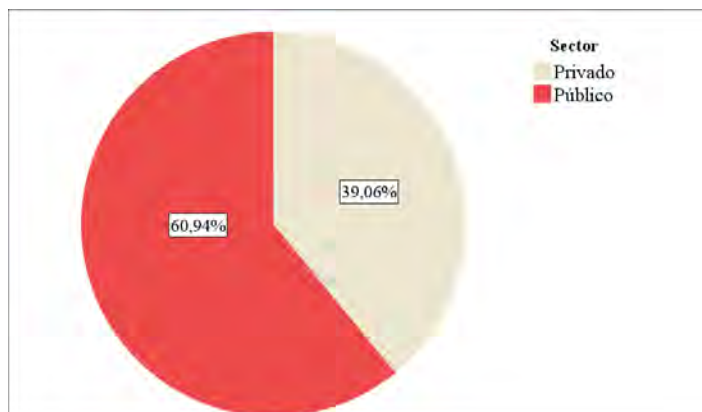
Los egresados de Economía en Cusco tienen diversas oportunidades laborales tanto en el sector público como privado. La UNSAAC se enfoca más en el emprendimiento y desarrollo regional, mientras que la UAC destaca la opción de la docencia y la consultoría en regulación económica y comercio exterior. Ambas universidades brindan una formación sólida que permite a sus egresados desempeñarse en diferentes ámbitos y contribuir al desarrollo económico de la región y del país.

5.6.6. Mercado laboral de economistas en el Cusco

En este ítem se analizaron los perfiles y competencias que las empresas requieren de los economistas en el portal Perutrabajos, encargado de difundir toda opción de trabajo dentro de cualquier área público y privado. La consulta al portal se realizó entre febrero al abril del año 2022, se registraron en total 128 empleos (Ver anexo 16 y 17). La necesidad de empleo de los egresados de economía en el Cusco está dividida, por las siguientes características:

Figura 11

Oferta laboral para economistas en el sector públicos y privado

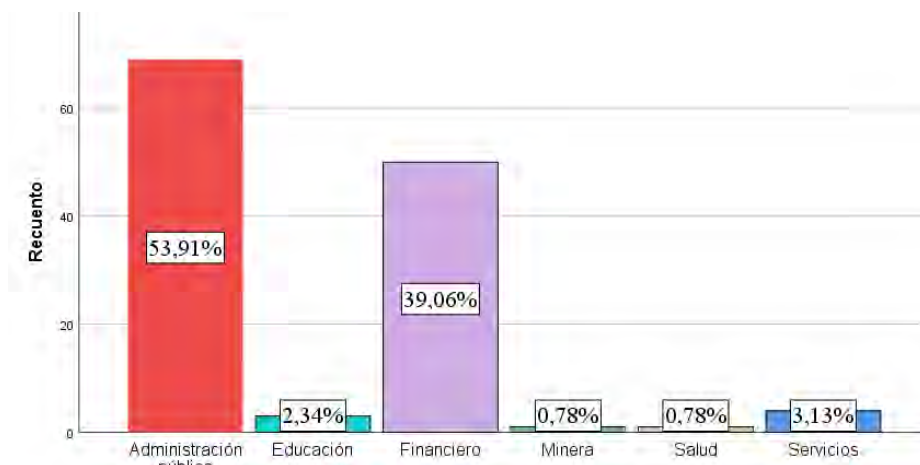


Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 11 se puede observar que, en el portal Perutrabajos el 60.94% de las empresas requieren profesionales con estudios de economía en el sector público, mientras que el 39.06% de las empresas requieren profesionales con estudios de economía para el sector privado.

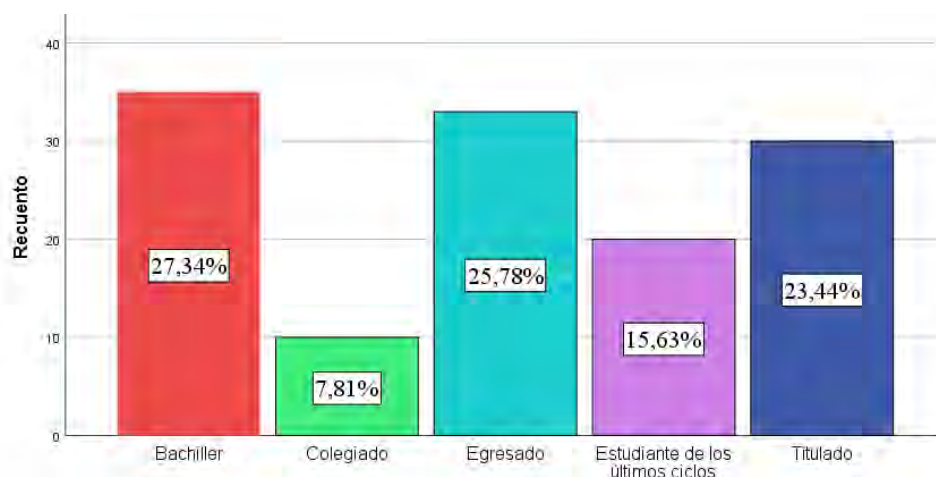
Figura 12

Actividad económica que ofrecen el mercado laboral a los egresados de economía



Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 12 se puede apreciar que en el portal Perutrabajos, el 53.91% de las empresas requieren profesionales con estudios de economía para la administración pública, el 2.34% en educación, el 39.06% para el sector financiero, 0.78% para minería, el 0.78% para salud y el 3.13 para servicios.

Figura 13*Formación profesional que busca el mercado laboral de los egresados de economía*

Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 13, se puede observar que en el portal Perutrabajos el 27.34% de las empresas requieren profesionales con estudios de economía con el grado de bachiller, el 7.81% requieren colegiados, el 15.63% requieren estudiantes de los últimos ciclos de la escuela y el 23.44% requieren titulados.

Tabla 28*Nivel de experiencia que requiere el mercado laboral de los egresados de economía*

	f	%	
Experiencia general	1 a 2 años	64	50,0%
	3 a 4 años	17	13,3%
	4 años	12	9,4%
	5 a 7 años	12	9,4%
	Menor a 1 año	12	9,4%
	Ninguna	11	8,6%
	No especifica	0	0,0%
Total	128	100,0%	
Experiencia específica	1 a 2 años	41	32,0%
	3 a 4 años	10	7,8%
	5 a 7 años	1	0,8%
	Menor a 1 año	12	9,4%
	Ninguna	4	3,1%
	No especifica	60	46,9%
Total	128	100,0%	

Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

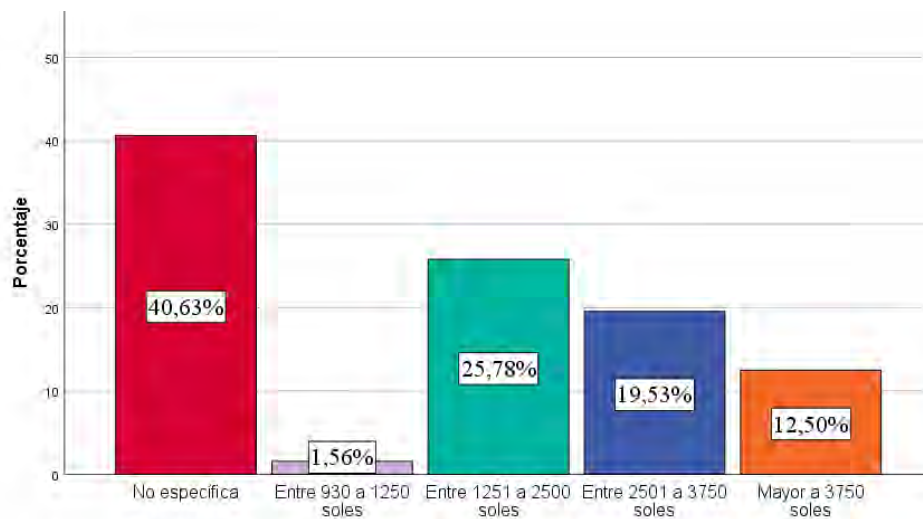
En la tabla 28, se puede apreciar que en el portal Perutrabajos de 128 empresas el 50% requieren profesionales con estudios de economía con experiencia general de un

año a dos años, 13.3% con experiencia de tres años a cuatro años, el 9.4% con experiencia de 5 a 7 años, 9.4% con experiencia menor a un año, y el 8.6% con ninguna experiencia.

También se puede observar que en el portal Perutrabajos, el 32% de las empresas que requieren profesionales con estudios de economía con experiencia específica de 1 a 2 años, el 7.8% con experiencia específica de 3 a 4 años, 0.8% con experiencia de 5 a 7 años, el 9.4% con experiencia menos a un año y 3.1% con ninguna experiencia.

Figura 14

Salario que ofrece el mercado laboral a los egresados de economía



Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 14, se puede observar que en el portal Perutrabajos, el 40.63% de las empresas que requieren economistas no quisieron especificar el sueldo, el 1.56% propone un sueldo de entre 930 a 1250 soles, el 25.78% propone un sueldo de entre 1251 a 2500 soles, el 19.53% propone un sueldo de entre 2501 a 3750 y el 12.50% propone un sueldo mayor a 3750 soles.

Tabla 29

Escuelas profesionales afines que demandan las empresas en puestos de trabajo que solicitan economistas

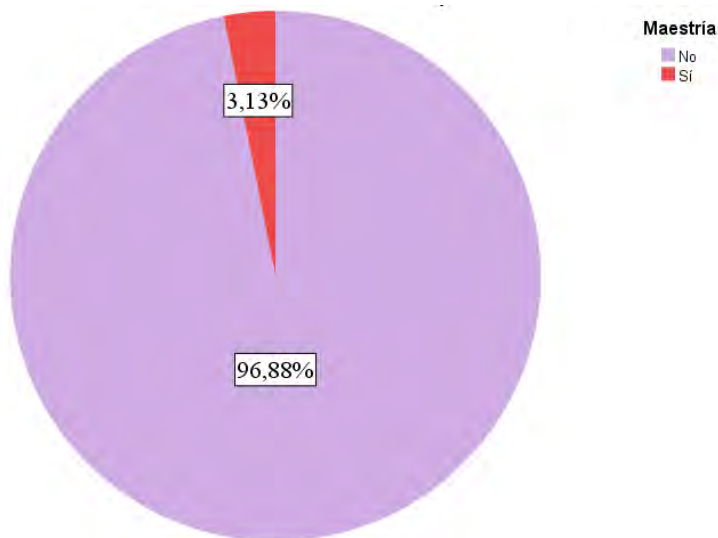
Escuelas profesionales	Respuestas	
	f	%
Economista	115	22,3%
Administrador	109	21,1%
Contabilidad	100	19,4%
Ing. Industrial	25	4,8%
Derecho	16	3,1%
Técnico en administración	13	2,5%
Agronomía	12	2,3%
Ing. Agropecuaria	12	2,3%
Ing. Comercial y/o Marketing	10	1,9%
Informática	5	1,0%
Veterinaria	4	0,8%
Ing. Económica	4	0,8%
Finanzas	4	0,8%
Ciencias Agrarias	2	0,4%
Arquitectura	2	0,4%
Zootecnia	2	0,4%
Sociología	1	0,2%
Estadística	1	0,2%
Psicología	1	0,2%
Enfermería	1	0,2%
Ing. Civil	1	0,2%
Biología y/o Ing. Ambiental	1	0,2%
Antropología	1	0,2%
Escuelas afines	67	13,0%
Estudios universitarios	3	0,6%
Todas las escuelas	4	0,8%
Total	516	100,0%

Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la tabla 29 se puede observar que en el portal Perutrabajos las frecuencia de profesiones afines que demandan las empresas en los 128 puestos de trabajo que solicitan profesionales con estudios de economía, las carreras afines que solicitan con mayor frecuencia en los puesto de trabajo para economistas son administración (21.1%) y contabilidad (19,4%), por tanto la función de un economista para el mercado laboral, lo puede desempeñar el administrador o contador; seguidamente están las carreras de Ing. Industrial (4.8%) y derecho (3.1%).

Figura 15

Empresas que solicitan nivel de maestría en los puestos de trabajo que solicitan economistas

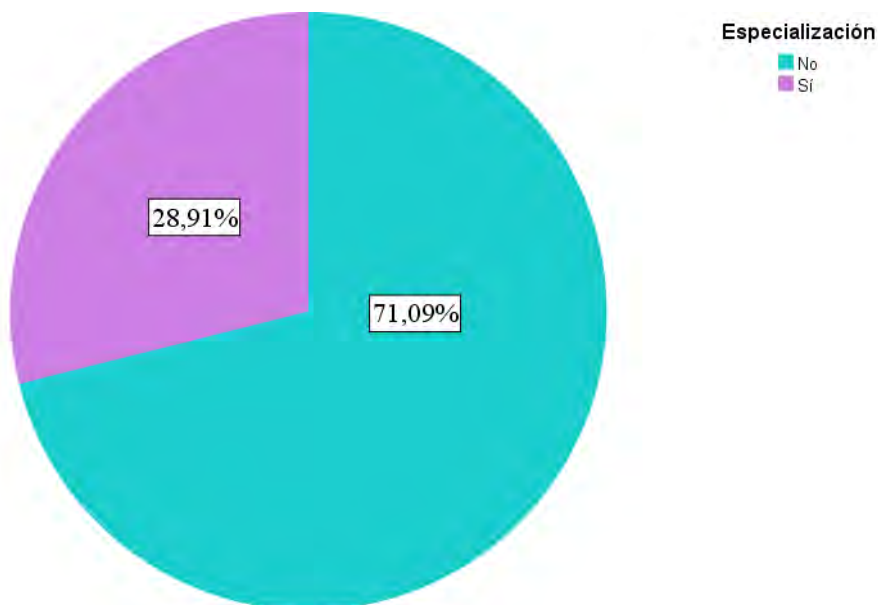


Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 15, se puede apreciar que en el portal Perutrabajos el 96.88% de las empresas requieren economistas que no hicieron Maestría, mientras que el 3.13% de las empresas requieren economistas que si hicieron su Maestría.

Figura 16

Empresas que requieren especialización



Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 16, se puede observar que en el portal Perutrabajos, de 128 puestos de trabajo que solicitan profesionales con estudios de economía, el 28.91% de las empresas requieren con especialización, mientras que el 71.09% de las empresas no requieren economistas con especialización.

Tabla 30

Habilidades que más solicitan las empresas de los egresados de economía

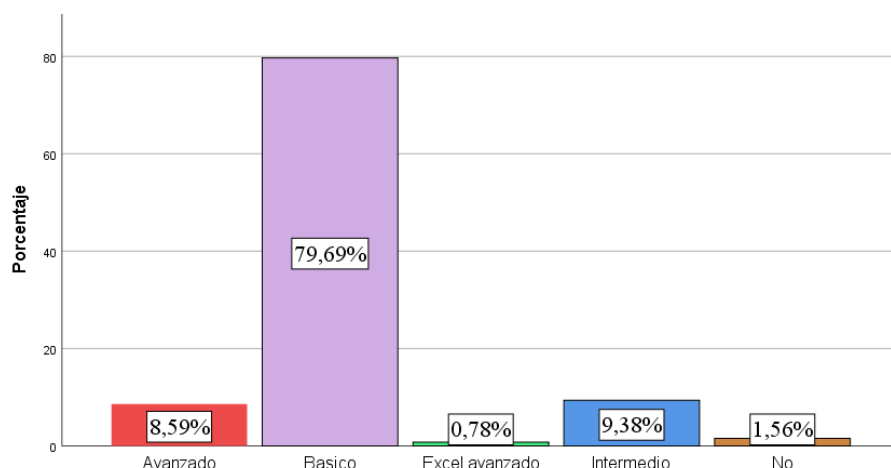
Habilidades blandas	f	%
Planificación	49	7,7%
Negociación	69	10,8%
Resolución de conflictos	42	6,6%
Pensamiento crítico	54	8,5%
Facilidad de comunicación	106	16,6%
Empático	66	10,3%
Puntualidad	123	19,2%
Trabajo en equipo	59	9,2%
Liderazgo	71	11,1%
Total	639	100,0%

Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la tabla 30 se puede apreciar que, en el portal Perutrabajos de los 128 puestos de trabajos solicitan profesionales con estudios de economía, 123 puestos (19.2%) requieren puntualidad, 106 puesto requieren (16.6%) facilidad de comunicación, 71 puestos (11.1%) requieren liderazgo, 66 puestos (10.3%) requieren empatía, 59 puesto (9.2%) requieren trabajo en equipo, 54 puestos (8.5%) requieren pensamiento crítico, 69 puestos (10.8%) requieren negociación, 49 puesto (7.7%) requieren planificación y solo 42 puesto (6.6%) requieren la habilidad de resolución de problemas.

Figura 17

Nivel de Microsoft office que requieren las empresas

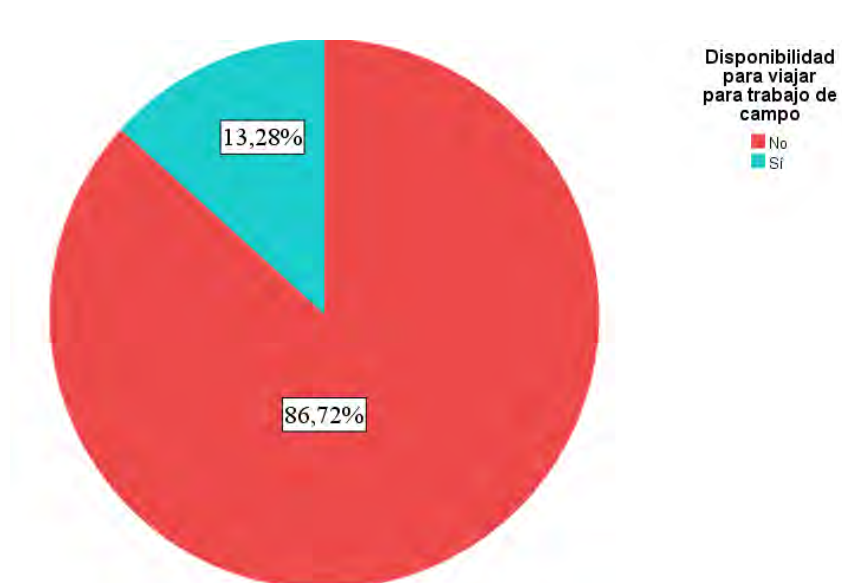


Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 17 se puede apreciar en el portal Perutrabajos, de 128 puestos de trabajo, el 8.59% de las empresas que buscan profesionales con estudios de economía requieren que tengan conocimiento avanzado en Microsoft office, el 79.69% requiere un conocimiento básico, el 9.38% requiere un conocimiento intermedio y el 1.56% no requiere ningún conocimiento.

Figura 18

Disponibilidad para viajar a trabajo de campo



Nota: Elaboración propia en base a las convocatorias laborales para economistas

En la figura 18, se puede apreciar que en el portal Perutrabajos, el 86.72% de las empresas que se encuentran en busca de profesionales con estudios de economía no necesitan que tengan disponibilidad para viajar para trabajo de campo, mientras que el 13.28% si requieren de disponibilidad para realizar trabajos de campo.

5.7. Escuela profesional de economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

La escuela de Economía es una de las escuelas profesionales de alta importancia en la UNSAAC, la cual tiene como propósito moldear profesionales de calidad y competitivos con valores íntegros y éticos, fue creada el 05 de julio del 1986 con la resolución R. AU-01-1986-UNSAAC.

5.7.1. Perfil del Graduado de Economía.

La UNSAAC (s.f.) muestra que el perfil durante toda la carrera de los egresados en economía de dicha casa de estudios es dominar y contar con una formación concreta en la ciencia económica, llega a manejar de forma idónea métodos cuantitativos e instrumentos para lograr analizar los procesos económicos, comparando la teoría con la realidad, y elaboran diagnósticos situacionales para evaluar y recomendar acciones en diversos ámbitos, tanto públicos como privados. Además, diseñan, implementan, evalúan y gestionan políticas públicas para impulsar el desarrollo sectorial, regional y nacional. Su labor también incluye el desarrollo de teorías y políticas que promuevan el crecimiento económico, el desarrollo y el bienestar social y empresarial de manera sostenible.

5.7.2. Desempeño Laboral.

La UNSAAC (s.f.) sostiene que, como profesional el economista, puede desempeñarse como empleados, funcionarios, consultores o asesores, aplicando diversos métodos y técnicas para gestionar actividades económicas y procesos productivos.

Elaboran, formulan y evalúan diagnósticos, proyectos y planes de inversión, tanto públicos como privados, y promueven y gestionan empresas comerciales y sociales. Lideran equipos de investigación para resolver problemas económicos y adquieren, procesan y difunden información relevante para la toma de decisiones. Además, investigan la estructura de mercado de productos finales y factores de producción.

5.7.3. Estructura Organizacional de la Escuela Profesional de Economía.

Su estructura organizacional está constituida por las unidades académicas y puestos de la escuela profesional que se muestran en el siguiente organigrama:

Figura 19

Organigrama de la Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC



Nota: Portal institucional de la UNSAAC Escuela profesional de economía

5.7.4. Egresados Pregrado 2015 – 2019.

Tabla 31.

Egresado, bachilleres y titulados de la escuela profesional de Economía – UNSAAC por Semestre, 2015 – 2019

Año	Egresados		Bachilleres		Titulados		Total	
	F	%	F	%	f	%	f	%
2015	185	43.63%	129	30.42%	110	25.94%	424	100.00%
2016	170	41.56%	141	34.47%	98	23.96%	409	100.00%
2017	132	34.92%	120	31.75%	126	33.33%	378	100.00%
2018	119	34.29%	140	40.35%	88	25.36%	347	100.00%
2019	151	38.82%	122	31.36%	116	29.82%	389	100.00%

Nota: Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

En la tabla 31, la escuela profesional de Economía para el año 2015 de 424 profesionales con estudios de economía de la UNSAAC, se tuvo que el 25.94% se titularon, 30.42% sacaron el bachillerato y 43.63% egresaron; para el 2016 de 409 profesionales con estudios de economía de la UNSAAC el 23.96% se titularon, 34.47% lograron el bachillerato y 41.56% egresaron; para el 2017 de 378 profesionales con estudios de economía de la UNSAAC, el 33.33% se titularon, 31.75% lograron el bachillerato y 34.92% egresaron; para el 2018 de 347 profesionales con estudios de economía de la UNSAAC, el 25.36% se titularon, 40.35% egresaron y 34.29% lograron su bachillerato; para el 2019 de 389 profesionales con estudios de economía de la UNSAAC, el 29.82% se tituló, 31.36% logró el bachillerato y 38.82% egresó.

5.7.4.1. Graduado o Bachiller

Tabla 32

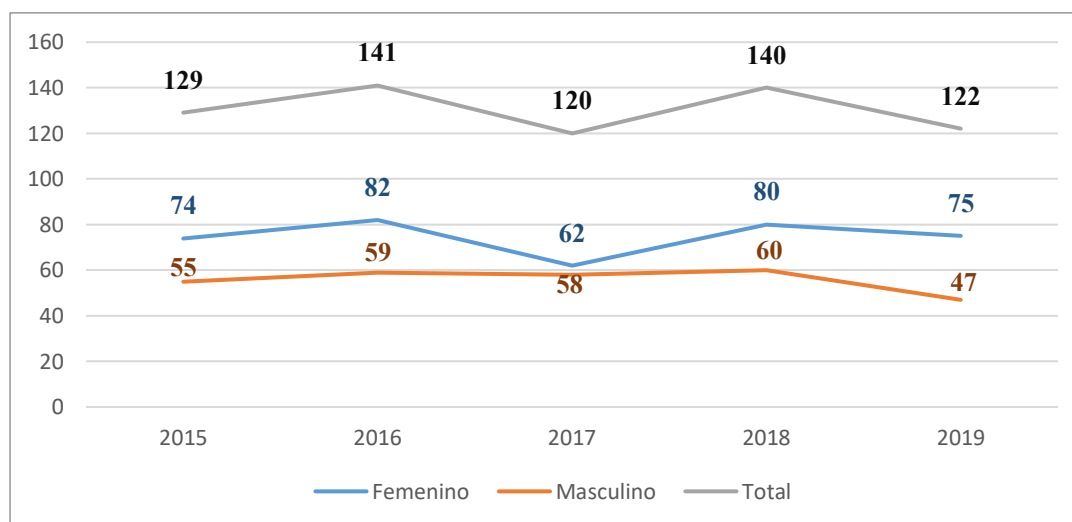
Graduado o bachiller

Año	Femenino		Masculino		Total	
	F	%	F	%	F	%
2015	74	57.36%	55	42.64%	129	100.00%
2016	82	58.16%	59	41.84%	141	100.00%
2017	62	51.67%	58	48.33%	120	100.00%
2018	80	57.14%	60	42.86%	140	100.00%
2019	75	61.48%	47	38.52%	122	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 20

Número de bachilleres según género



Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

En la tabla 32, la escuela profesional de Economía para el 2015 de 129 bachilleres, el 57.36% fueron del género femenino y 42.64% al género masculino; para el 2016 de 141 bachilleres el 58.16% fueron del género femenino y 41.84% fueron del género masculino; para el 2017 tuvo de 120 bachilleres el 51.67% fueron de género femenino y 48.33% de género masculino; para el 2018 de 140 bachilleres el 57.14% de género femenino y 42.86% de género masculino; para el 2019 de 122 bachilleres el 61.48% de género femeninos y 38.52% de género masculino. Se observa mayor predominancia de mujeres egresadas que varones.

Tabla 33

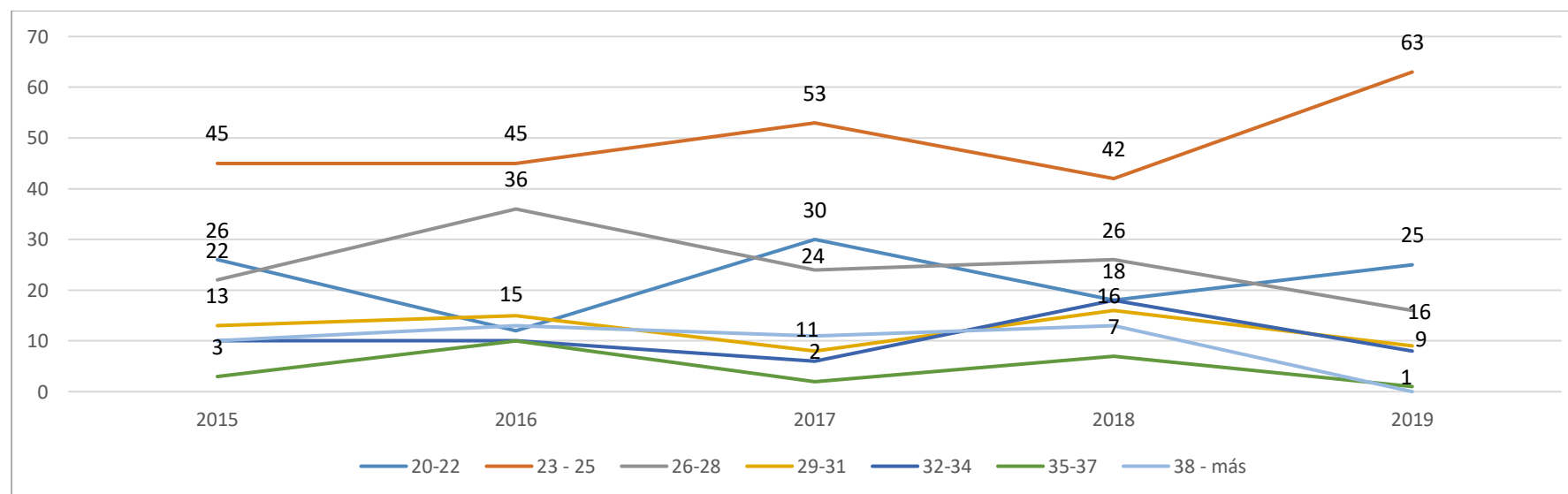
Rango de edad de los graduados de la Escuela Profesional de Economía

Año	20-22		23 – 25		26-28		29-31		32-34		35-37		38 - más		Total	
	f	%	f	%	%		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2015	26	20.16%	45	34.88%	22	17.05%	13	10.08%	10	7.75%	3	2.33%	10	7.75%	129	100.00%
2016	12	8.51%	45	31.91%	36	25.53%	15	10.64%	10	7.09%	10	7.09%	13	9.22%	141	100.00%
2017	30	22.39%	53	39.55%	24	17.91%	8	5.97%	6	4.48%	2	1.49%	11	8.21%	134	100.00%
2018	18	12.86%	42	30.00%	26	18.57%	16	11.43%	18	12.86%	7	5.00%	13	9.29%	140	100.00%
2019	25	20.49%	63	51.64%	16	13.11%	9	7.38%	8	6.56%	1	0.82%	0	0.00%	122	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 21

Número de graduados según edad



En la tabla 33, se puede observar que la escuela profesional de Economía que:

- En el 2015 de 129 graduados en el 20.16% fueron de 20 a 22 años, 34.84% de 23 a 25 años, 17.05% de 26 a 28 años, 10.08% de 29 a 31 años, 7.75% de 32 a 34 años, 2.33% de 35 a 37 años, 7.75% de 38 a más años.
- El 2016 de 141 graduados el 8.51% fueron de 20 a 22 años, 31.91% de 23 a 25 años, 25.53% de 26 a 28 años, 10.64% de 29 a 31 años, 7.09% de 32 a 34 años, 7.09% de 35 a 37 años, 9.22% de 38 a más años.
- El 2017 de 134 graduados el 22.39% fueron de 20 a 22 años, 39.55% de 23 a 25 años, 17.91% de 26 a 28 años, 5.97% de 29 a 31 años, 4.48% de 32 a 34 años, 1.49% de 35 a 37 años, 8.21% de 38 a más años.
- El 2018 de 140 graduados el 12.86% fueron de 20 a 22 años, 30% de 23 a 25 años, 18.57% de 26 a 28 años, 11.43% de 29 a 31 años, 12.86% de 32 a 34 años, 5% de 35 a 37 años, 9.29% de 38 a más años.
- El 2019 de 122 graduados el 20.49% fueron de 20 a 22 años, 51.64% de 23 a 25 años, 13.11% de 26 a 28 años, 7.38% de 29 a 31 años, 6.56% de 32 a 34 años, 0.82% de 35 a 37 años, 0% de 38 a más años.

Tabla 34

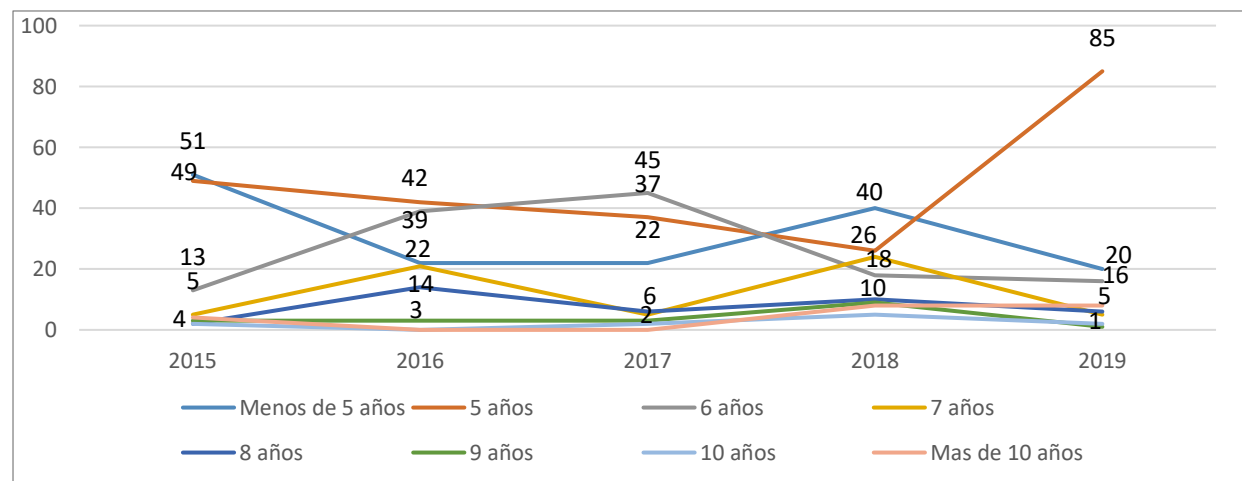
Duración de su formación académica

Año	Menos de 5 años		5 años		6 años		7 años		8 años		9 años		10 años		Mas de 10 años		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2015	51	39.53%	49	37.98%	13	10.08%	5	3.88%	2	1.55%	3	2.33%	2	1.55%	4	3.10%	129	100.00%
2016	22	15.60%	42	29.79%	39	27.66%	21	14.89%	14	9.93%	3	2.13%	0	0.00%	0	0.00%	141	100.00%
2017	22	18.33%	37	30.83%	45	37.50%	5	4.17%	6	5.00%	3	2.50%	2	1.67%	0	0.00%	120	100.00%
2018	40	28.57%	26	18.57%	18	12.86%	24	17.14%	10	7.14%	9	6.43%	5	3.57%	8	5.71%	140	100.00%
2019	20	13.99%	85	59.44%	16	11.19%	5	3.50%	6	4.20%	1	0.70%	2	1.40%	8	5.59%	143	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 22

Culminación de la escuela de los graduados



En la tabla 34, se puede observar que la escuela profesional de Economía:

- En el 2015 de 129 graduados 39.53% estudiaron menos de 5 años su formación profesional, 37.98% en 5 años, 10.08% en 6 años, 3.88% en 7 años, 1.55% en 8 años.
- En el 2016 de 141 graduados 15.60% estudiaron menos de 5 años su formación profesional, 29.79% 5 años, 27.66% 6 años, 14.89% 7 años, 9.93% 8 años.
- En el 2017 de 120 graduados el 28.57% estudiaron menos de 5 años su formación profesional, 30.83% 5 años, 37.5% 6 años, 4.17% 7 años, 5% 8 años.
- En el 2019 de 143 graduados, es 13.99% estudió menos de 5 años su formación profesional, 59.44% 5 años, 11.19% 6 años, 3.5% 7 años, 4.20% 8 años.

Tabla 35

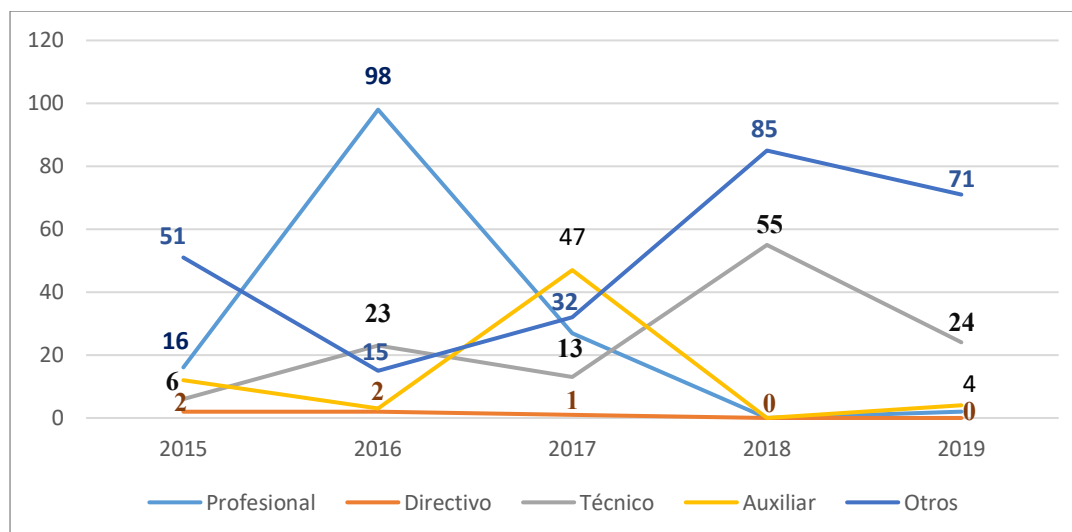
Cargo que desempeñan los graduados de la Escuela Profesional de Economía

Año	Profesional		Directivo		Técnico		Auxiliar		Otros		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
2015	16	18.39%	2	2.30%	6	6.90%	12	13.79%	51	58.62%	87	100.00%
2016	98	69.50%	2	1.42%	23	16.31%	3	2.13%	15	10.64%	141	100.00%
2017	27	22.50%	1	0.83%	13	10.83%	47	39.17%	32	26.67%	120	100.00%
2018	0	0.00%	0	0.00%	55	39.29%	0	0.00%	85	60.71%	140	100.00%
2019	2	1.98%	0	0.00%	24	23.76%	4	3.96%	71	70.30%	101	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 23

Cargos que ocupan los egresados de economía



En la tabla 35, se puede observar que la escuela profesional de Economía para:

- El 2015 contó con 87 graduados, de los cuales el 2.30% ejerciendo como directivos, 6.9% como técnicos, 18.39% como profesionales y 58.62% en otros puestos.
- En el 2016 contó con 141 graduados, de los cuales el 1.42% ejerciendo como directivos, 16.31% como técnicos, 69.5% como profesionales y 10.64% en otros puestos.
- El 2017 contó con 120 graduados, de los cuales el 0.83% ejerció como directivo, 10.83% como técnicos, 22.50% como profesionales y 26.67% en otros puestos.
- El 2018 contó con 140 graduados, de los cuales el 39.29% ejerció como técnicos y 60.71% en otros puestos.
- El 2019 contó con 101 graduados, de los cuales el 23.76% ejerció como técnicos, 1.98% como profesionales y 70.3% en otros puestos.

5.7.4.2. Titulados

Tabla 36

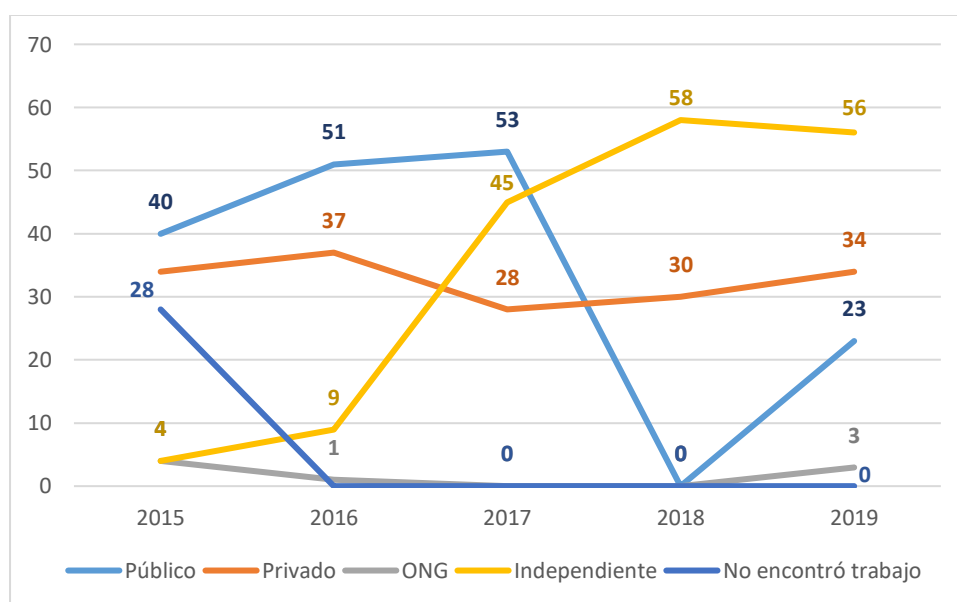
Sector del puesto de trabajo después de titularse

Año	Público		Privado		ONG		Independiente		No encontró trabajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
2015	40	48.78%	34	41.46%	4	4.88%	4	4.88%	28	34.15%	82	100.00%
2016	51	52.04%	37	37.76%	1	1.02%	9	9.18%	0	0.00%	98	100.00%
2017	53	42.06%	28	22.22%	0	0.00%	45	35.71%	0	0.00%	126	100.00%
2018	0	0.00%	30	34.09%	0	0.00%	58	65.91%	0	0.00%	88	100.00%
2019	23	19.83%	34	29.31%	3	2.59%	56	48.28%	0	0.00%	116	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 24

Sector del puesto de trabajo después de titularse



Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

En la tabla 36, se puede observar que la escuela profesional de Economía en el 2015 contó con 82 titulados con 48.78% trabajando en el sector público; 41.46% en el sector privado; 34.15% no encontró trabajo, 4.88% trabaja como independiente y 4.88% en una ONG; para el 2016 contó con 98 titulados con 52.04% trabajando en el sector público; 37.76% en el sector privado; 0% no encontró trabajo, 9.18% trabaja como independiente y 1.02% en una ONG; para el 2017 contó con 126 titulados con 42.06%

trabajando en el sector público; 22.22% en el sector privado; 0% no encontró trabajo, 35.71% trabaja como independiente y 0% en una ONG; para el 2018 contó 88 titulados con 0% graduados trabajando en el sector público; 34.09% en el sector privado; 0% no encontró trabajo, 65.91% trabaja como independiente y 0% en una ONG; para el 2019 contó con 116 titulados con 19.83% trabajando en el sector público; 29.31% en el sector privado; 0% no encontró trabajo, 48.28% trabaja como independiente y 2.59% en una ONG.

Tabla 37

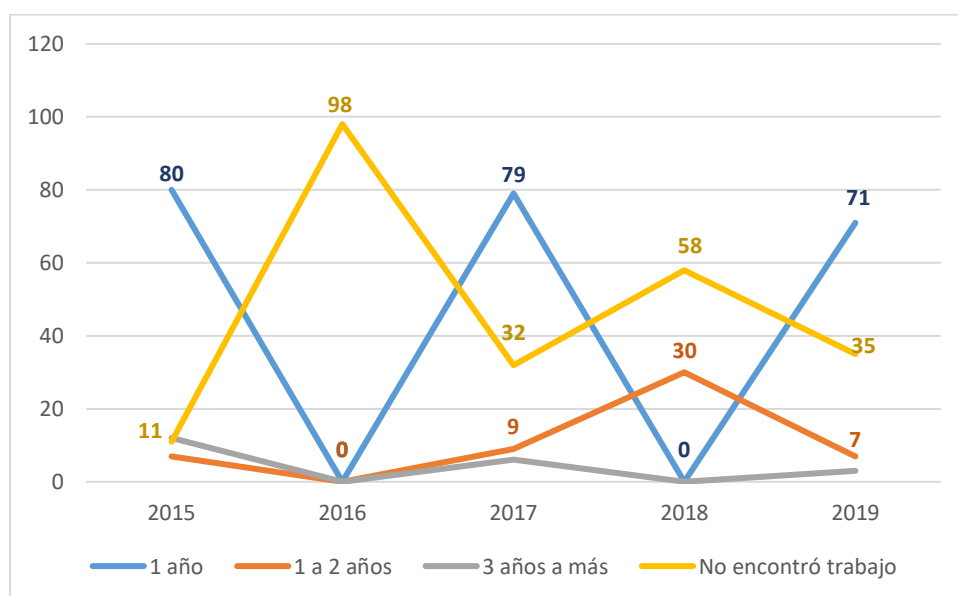
Tiempo que demoraron en encontrar un puesto de trabajo después de titularse

Año	1 año		1 a 2 años		3 años a más		No encontró trabajo		Total	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
2015	80	72.73%	7	6.36%	12	10.91%	11	10.00%	110	100.00%
2016	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	98	100.00%	98	100.00%
2017	79	62.70%	9	7.14%	6	4.76%	32	25.40%	126	100.00%
2018	0	0.00%	30	34.09%	0	0.00%	58	65.91%	88	100.00%
2019	71	61.21%	7	6.03%	3	2.59%	35	30.17%	116	100.00%

Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

Figura 25

Tiempo que demoraron en encontrar un puesto de trabajo después de titularse



Nota: Elaboración propia en base al Reporte anual de la unidad de estadística de la UNSAAC

En la tabla 37, se puede observar que la escuela profesional de Economía para el 2015 contó con 110 graduados con 72.73% trabajando 1 año, 6.36% trabajando de 1 a 2 años, 10.91% de 3 años a más, 10% no encontró trabajo; para el 2016 contó con 98 graduados con 0% trabajando 1 año, 0% trabajando de 1 a 2 años, 0% de 3 años a más, 100% no pudo conseguir una oportunidad laboral; para el 2017 contó con 126 graduados con 62.7% trabajando 1 año, 7.14% trabajando de 1 a 2 años, 4.76% de 3 años a más, 25.40% no encontró trabajo; para el 2018 contó con 88 graduados con 0% trabajando 1 año, 34.09% trabajando de 1 a 2 años, 0% de 3 años a más, 65.91% no encontró una oportunidad laboral; para el 2019 contó con 116 graduados con 61.21% trabajando 1 año, 6.03% trabajando de 1 a 2 años, 2.59% de 3 años a más, 30.17% no encontró trabajo.

5.8. Curriculum

Tabla 38

Cuadro comparativo de plan de estudios 2005 y 2017

	UNSAAC (Plan de estudios 2005)	UNSAAC (Plan de estudios 2017)
Estudios generales	Sociología Técnicas de Investigación económica Historia del Pensamiento Económico Economía política Historia Económica del Perú Filosofía y Ética Psicología Redacción y exposición castellana Administración Contabilidad general	Sociedad y cultura Estrategias de aprendizaje autónomo Filosofía y ética Constitución política y derechos humanos Redacción de textos Contabilidad general Economía Liderazgo y habilidades directivas Tecnologías de información e la comunicación
Estudios específicos	Introducción a la microeconomía Introducción a la macroeconomía Microeconomía I Microeconomía II Macroeconomía I Macroeconomía II Economía Internacional I Teoría del desarrollo Metodología de la investigación económica Planificación Económica Política Económica	Estadística económica Matemática para economistas Análisis de costos y formulación de presupuesto Microeconomía Macroeconomía Econometría Ingeniería económica Investigación económica Economía pública Análisis e investigación de mercado Organización industrial

	UNSAAC (Plan de estudios 2005)	UNSAAC (Plan de estudios 2017)
	Ingeniería Económica	Economía internacional
	Proyectos de Inversión Privada	Historia económica
	Proyectos de Inversión Pública	Economía ambiental
	Seminario de Investigación Económica	Economía política
	Matemática para Economistas I	Proyectos de inversión privada
	Matemática para Economistas II	Teoría de regulación
	Matemática para Economistas III	Economía monetaria
	Estadística Económica I	Economía del emprendimiento y la innovación
	Estadística Económica II	Economía regional
	Talleres	Política económica
	Presupuesto Público (Programación, Ejecución y Evaluación)	Evaluación social de proyectos
	Constitución y Gestión Empresarial	Teoría del desarrollo
	Felicitación Participativa para el Desarrollo	Crecimiento económica
	Operaciones en el Mercado Financiero	
	Software Aplicado a la Economía Agronegocios	
Estudios de especialización	Economía minera y energética	Economía de empresa y finanzas
	Economía del turismo	Software aplicados a la empresa y finanzas
	Modelos de crecimiento económico	Gestión de proyectos
	Problemas Económicos de America Latina	Finanzas corporativas
	Marketing Estratégico	Planificación estratégica empresarial
	Econometría I	Análisis de riesgos empresariales
	Econometría II	Análisis económico y financiero
	Economía Financiera y Bancaria	Marketing estratégico empresarial
	Economía de los gobiernos locales	Evaluación ambiental de proyectos de inversión
	Teoría de la regulación Económica	Taller de proyectos de inversión privada
	Análisis de Costos y Formulación de presupuestos	Taller de negocios
	Análisis Económico Financiero	Semanario de investigación en economía de empresa y finanzas
	Economía y Medio ambiente	Economía regional y desarrollo territorial
	Economía Institucional	Planificación para el desarrollo
	Planificación Regional y Local	Economía agraria
	Organización Industrial	Economía del turismo
	Economía de las Políticas Sociales	Desarrollo y crecimiento territorial
		Economía y población
		Economía minera y energética
		Economía de los gobiernos locales y regionales
		Economía institucional
		Seminario de investigación en economía regional y desarrollo territorial
		Área de economía y políticas públicas
		Economía pública
		Planeamiento estratégico en el sector publico
		Economía institucional
		Política pública

UNSAAC (Plan de estudios 2005)	UNSAAC (Plan de estudios 2017)
	Gestión de políticas públicas Proyectos de inversión pública Políticas sociales Economía de los gobiernos locales y regionales Taller de evaluación de políticas públicas y sociales Taller de planeamiento estratégico y proyectos de inversión pública Seminario de investigación en economía y políticas públicas

En la tabla 38, la comparación de los planes de estudio de Economía de la UNSAAC en 2005 y 2017 revela una notable evolución en la formación de los economistas.

En Estudios Generales, el cambio es la inclusión de habilidades blandas como liderazgo y redacción, además de un enfoque en derechos humanos y ética, reflejando una preocupación por una formación integral. En contraste, el plan de 2005 se centraba más en historia y pensamiento económico.

En Estudios Específicos, el plan de 2017 mantiene los fundamentos teóricos pero incorpora temas aplicados como econometría, ingeniería económica y análisis de mercados. También se introduce la economía ambiental, evidenciando una mayor conciencia sobre la sostenibilidad. El plan de 2005, en cambio, profundizaba en teorías y planificación económica, con énfasis en proyectos de inversión.

En Estudios de Especialización, la transformación es aún más evidente. El plan de 2017 amplía las opciones, incluyendo finanzas corporativas, gestión de proyectos y análisis de riesgos, preparando a los estudiantes para un mercado laboral más diverso y exigente. El plan de 2005 se enfocaba en sectores específicos y problemas económicos de Latinoamérica.

El plan de 2017 moderniza la carrera de Economía, priorizando habilidades prácticas, herramientas cuantitativas y temas relevantes como la sostenibilidad y el

emprendimiento. Busca formar economistas versátiles, capaces de analizar datos, gestionar proyectos y comprender el entorno empresarial actual, sin descuidar los fundamentos teóricos.

La comparación entre los planes de estudio de la UNSAAC (2005 y 2017) y los de universidades de renombre internacional (MIT, Harvard, Pompeu Fabra y Guadalajara) comparten un fuerte enfoque en los fundamentos económicos, incluyendo microeconomía, macroeconomía y econometría, lo que subraya la importancia de estos pilares en la formación de economistas. Además, todas ofrecen una variedad de cursos que abarcan áreas como economía laboral, financiera, internacional y de la empresa, brindando a los estudiantes una visión holística de la disciplina. También se observa un énfasis en la especialización, ya sea a través de cursos electivos o áreas de enfoque específicas, como economía de la salud (MIT) o economía agraria (UNSAAC 2017).

Las universidades internacionales, particularmente el MIT, tienden a tener un mayor énfasis en la teoría y los modelos matemáticos, con cursos como "Teoría de juegos" y "Economía matemática". En contraste, la UNSAAC, especialmente en su plan de 2017, se inclina hacia un enfoque más aplicado, con asignaturas como "Análisis de datos" y "Gestión de proyectos". Además, la UNSAAC 2017 destaca por incluir habilidades blandas como liderazgo y redacción, ausentes en los planes de las otras universidades.

Comparando a nivel nacional, con las universidades peruanas se observan similitudes y diferencias clave que reflejan las tendencias en la educación económica en el país.

Las universidades peruanas, incluyendo la UNSAAC, comparten un fuerte enfoque en los fundamentos de la economía, con cursos básicos de microeconomía, macroeconomía y estadística. También se observa una preocupación por la formación

integral del estudiante, con la inclusión de cursos de ética, filosofía y/o responsabilidad social en todas las instituciones. Además, todas las universidades ofrecen cursos de econometría y economía internacional, reconociendo la importancia de estas herramientas y conocimientos en el mundo globalizado actual.

Una diferencia notable es la mayor presencia de cursos de contabilidad en los planes de estudio de las universidades privadas (Universidad del Pacífico, Universidad de Lima, Universidad de Piura y Pontificia Universidad Católica del Perú), reflejando quizás una orientación más hacia el ámbito empresarial y financiero. En contraste, la UNSAAC, especialmente en su plan de 2017, incluye cursos más específicos sobre economía ambiental, gestión de proyectos y análisis de riesgos, lo que sugiere una mayor atención a los desafíos y oportunidades del desarrollo local y regional.

La evolución de la UNSAAC de 2005 a 2017 se alinea con las tendencias observadas en las otras universidades peruanas, como la incorporación de habilidades blandas (liderazgo, redacción) y una mayor atención a la ética y la responsabilidad social. Sin embargo, la UNSAAC se distingue por su enfoque en temas aplicados como gestión de recursos naturales, evaluación de proyectos y economía ambiental, lo que refleja una preocupación por los problemas socioeconómicos específicos del Perú y la región.

La comparación de los planes de estudio de la UNSAAC con los de otras universidades peruanas revela una convergencia hacia una formación económica más integral y aplicada, con un mayor énfasis en habilidades blandas, ética y temas relevantes para el contexto local y regional. Sin embargo, cada universidad mantiene su propia identidad y enfoque, lo que permite a los estudiantes elegir la institución que mejor se adapte a sus intereses y objetivos profesionales.

La comparación confirma que el plan de estudios de 2017 de la UNSAAC representa una modernización significativa. Al incorporar herramientas cuantitativas,

temas aplicados y habilidades blandas, se alinea con las tendencias globales en la enseñanza de la economía. A pesar de esta modernización, la UNSAAC mantiene un fuerte enfoque en temas relevantes para el contexto local y regional, como la economía agraria y la formulación de proyectos, lo que la distingue de las universidades internacionales y nacionales, la hace más pertinente para los desafíos económicos de la región.

La UNSAAC ha logrado una evolución notable en su plan de estudios de Economía, acercándose a los estándares internacionales y manteniendo un enfoque relevante para su contexto local. Sin embargo, podría considerar fortalecer aún más el componente teórico y explorar temas emergentes como la economía digital para mantenerse a la vanguardia de la enseñanza de la economía.

CAPÍTULO VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

6.1. Características generales del egresado de economía

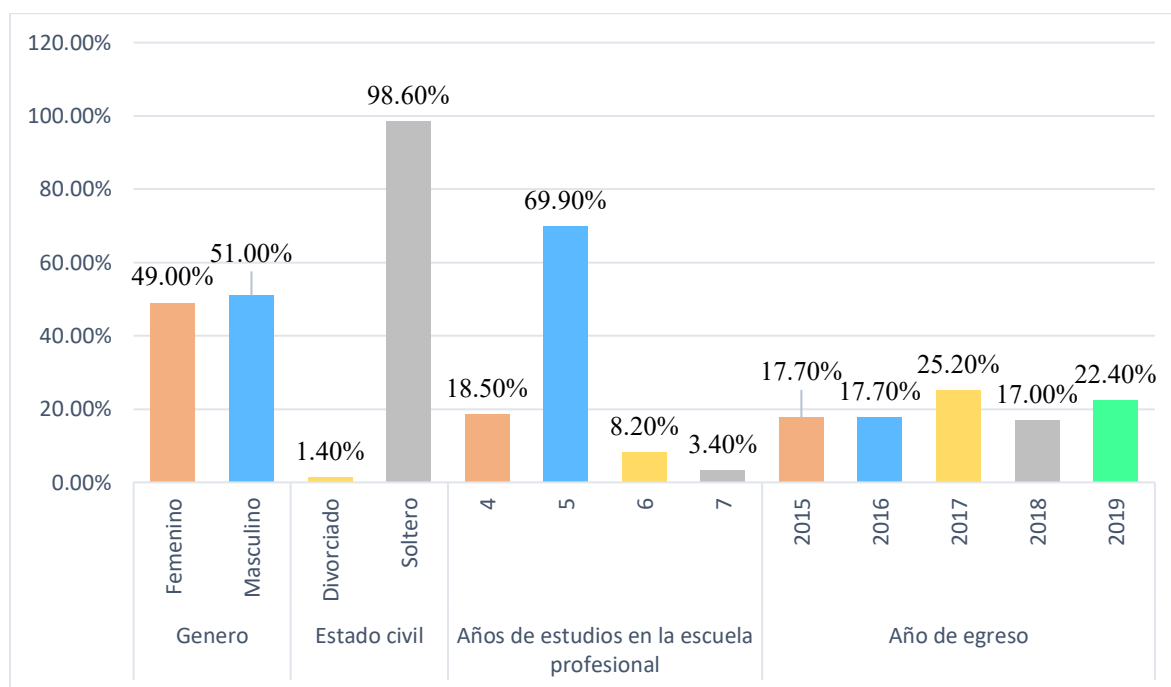
Tabla 39

Características generales del egresado de economía

		f	%
Genero	Femenino	72	49,0%
	Masculino	75	51,0%
Estado civil	Divorciado	2	1,4%
	Soltero	145	98,6%
Años de estudios en la escuela profesional	4	27	18,5%
	5	102	69,9%
	6	12	8,2%
	7	5	3,4%
Año de egreso	2015	26	17,7%
	2016	26	17,7%
	2017	37	25,2%
	2018	25	17,0%
	2019	33	22,4%
¿Cuál es el nivel de educación más alto que tus padres obtuvieron?	No tiene grado de instrucción	8	5,4%
	Primaria incompleta o menos	5	3,4%
	Primaria completa	11	7,5%
	Secundaria incompleta o menos	5	3,4%
	Secundaria completa	51	34,7%
	Superior no universitaria completa	10	6,8%
	Superior universitaria completa	39	26,5%
	Postgrado	18	12,2%
¿Cómo financió usted su educación?	Becas/subsidios	7	4,8%
	Mis padres la financiaron	94	63,9%
	Otros familiares	0	0,0%
	Recursos propios	0	0,0%
	Otros familiares	4	2,7%
	Recursos	0	0,0%
	Recursos propios	22	15,0%
	Solo mi mamá	19	12,9%
	Solo mi papá	1	0,7%
¿Cuál es sector al que pertenece la actividad laboral que realiza actualmente?	Público	30	20,4%
	Privado independiente	44	29,9%
	Privado dependiente	73	49,7%
Se encuentra trabajando actualmente	Sí	134	91,2%
	No	13	8,8%
	Total	147	100,0%

Figura 26

Distribución porcentual de género, estado civil, años de estudios en la escuela profesional y año de egreso.



En la tabla 39 muestra las características generales del egresado de economía, en la figura 26, se evidencia que el 51% de los egresados de economía del 2015 al 2019 son de sexo masculino, mientras que el 49% está representado por el sexo femenino, es decir son más varones que mujeres los egresado de economía.

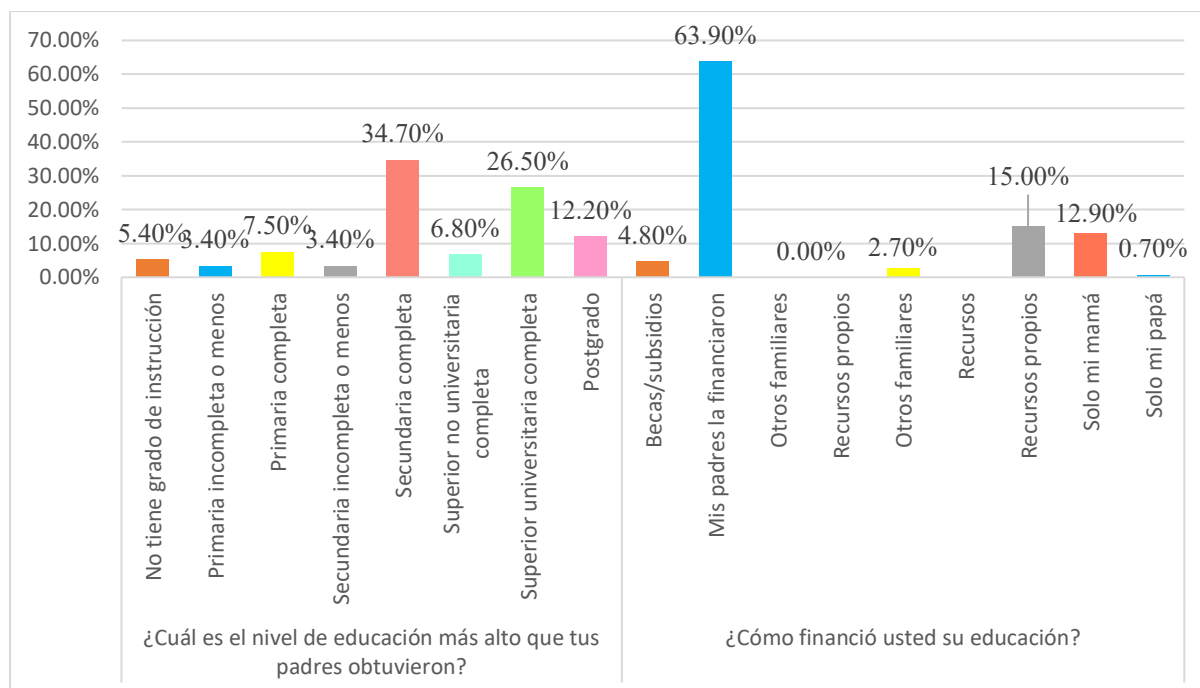
Respecto al estado civil, del total de los entrevistados afirman que el 98,6% son solteros, mientras que solo el 1,4% son divorciados.

Seguido de los años de estudio se tiene que, el 69,9% de los egresados afirman que estudiaron 5 años en la escuela profesional de economía, un 18,5% termino sus estudios en 4 años y un 3,4% ha concluido en 7 años.

En cuanto al año de egreso, un 25,2% de los egresados de economía concluyeron la universidad en el año 2017, un 22,4% ha concluido sus estudios en el año 2019, además un 17% en el año 2018.

Figura 27

Distribución porcentual del nivel de educación de los padres y financiamiento de estudio.

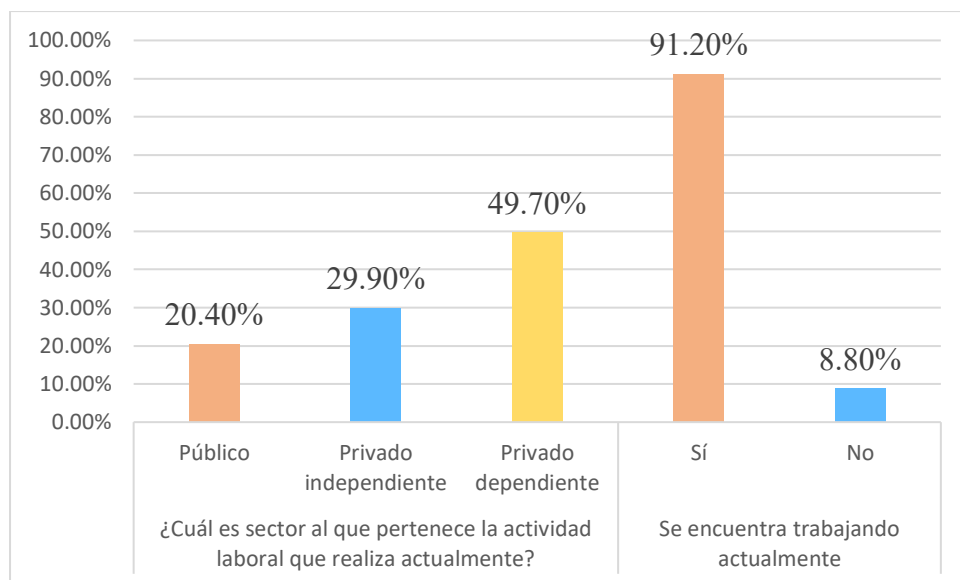


En la figura 27, se tiene el nivel de educación más alto de los padres, donde un 34,7% de los egresados afirman que sus padres tienen educación secundaria completa, un 26,5% señalan sus padres tienen educación superior universitaria completa, un 12,2% tienen estudios en Postgrado y finalmente solo un 3,4% tiene educación primaria incompleta o menos.

Asu vez, se muestra el financiamiento de su educación, un 63,9% de los entrevistados afirman que la financiaron los padres, un 15% la financiaron con recurso propios, el 12,9% lo hizo solo la madre, un 4,8% se apoyó con Becas/subsidios.

Figura 28

Distribución porcentual de sector a la que pertenece la actividad laboral y desempleo.



En la figura 28, se observa el sector que pertenece la actividad laboral que realiza el egresado de economía, un 49,7% labora en el sector Privado dependiente, seguido del 29,9% labora en Privado independiente y finalmente un 20,4% labora en el sector público.

Así mismo, el 91,2% se encuentra trabajando actualmente y solo un 8,8% no labora actualmente.

6.1. Resultado del objetivo específico 1: Determinar la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

Tabla 40.

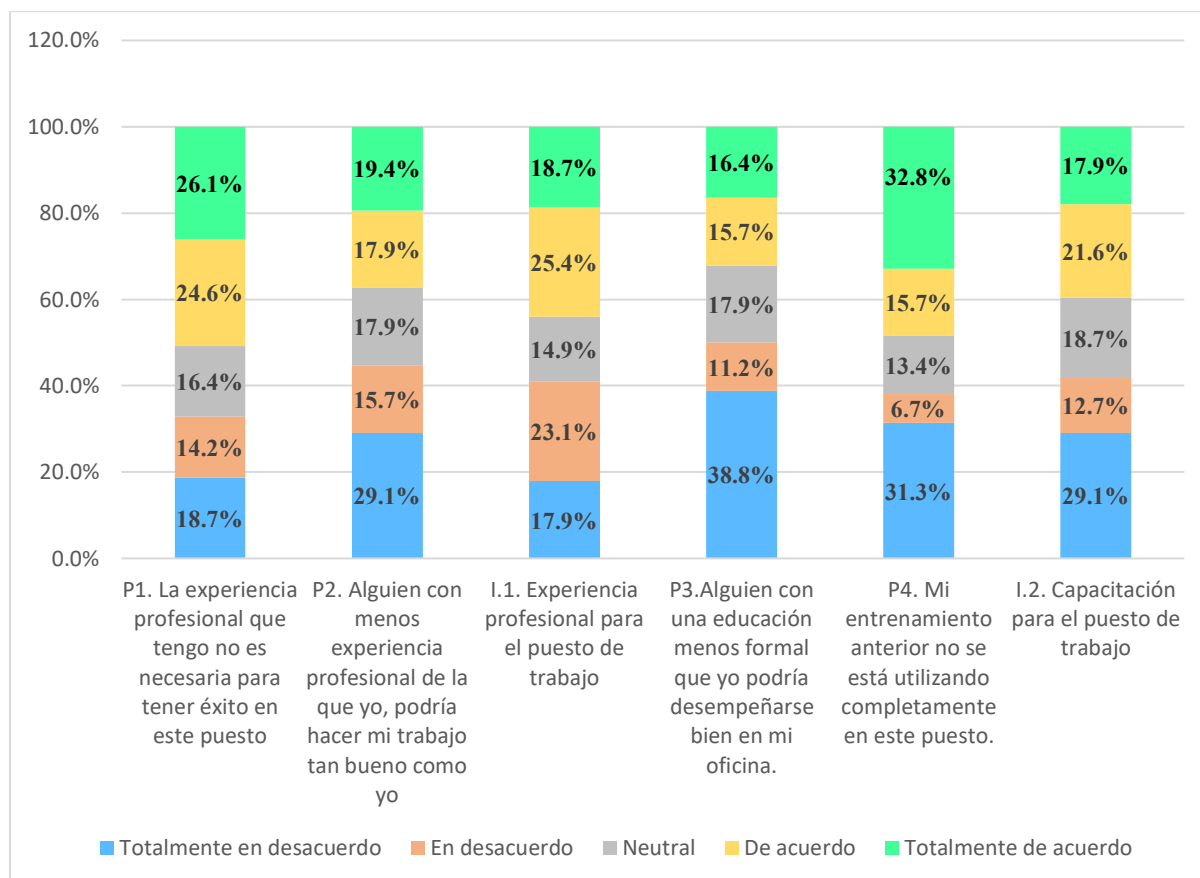
Análisis de la Sobrecualificación de los egresados economía de la UNSAAC.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
P1. La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto	f	25	19	22	33	35
	%	18.7%	14.2%	16.4%	24.6%	26.1%
P2. Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	f	39	21	24	24	26
	%	29.1%	15.7%	17.9%	17.9%	19.4%
I.1. Experiencia profesional para el puesto de trabajo	f	24	31	20	34	25
	%	17.9%	23.1%	14.9%	25.4%	18.7%
P3. Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina.	f	52	15	24	21	22
	%	38.8%	11.2%	17.9%	15.7%	16.4%
P4. Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto.	f	42	9	18	21	44
	%	31.3%	6.7%	13.4%	15.7%	32.8%
I.2. Capacitación para el puesto de trabajo	f	39	17	25	29	24
	%	29.1%	12.7%	18.7%	21.6%	17.9%
P5. Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	f	49	20	24	15	26
	%	36.6%	14.9%	17.9%	11.2%	19.4%
P6. Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	f	18	23	26	25	42
	%	13.4%	17.2%	19.4%	18.7%	31.3%
P7. Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	f	23	19	23	30	39
	%	17.2%	14.2%	17.2%	22.4%	29.1%
I.3. Educación para el puesto de trabajo	f	24	18	39	21	32
	%	17.9%	13.4%	29.1%	15.7%	23.9%
P8. Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	f	18	20	23	19	54
	%	13.4%	14.9%	17.2%	14.2%	40.3%
P9. Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	f	9	17	26	32	50
	%	6.7%	12.7%	19.4%	23.9%	37.3%
I.4. Habilidades para el puesto de trabajo	f	10	26	17	24	57
	%	7.5%	19.4%	12.7%	17.9%	42.5%

En la tabla 40 se observa la percepción del trabajo que desempeñan los egresados de economía, para ello se obtuvo los siguientes resultados por indicadores:

Figura 29

Distribución porcentual de sector a la que pertenece la actividad laboral y desempleo.



Experiencia profesional para el puesto de trabajo:

En la figura 29, se observa la percepción de no tener éxito en el puesto de trabajo en el que se desempeñan con la experiencia profesional que lograron obtener, se encontró que, el 18.7% están totalmente en desacuerdo, porque la experiencia que desarrollaron es necesaria para tener éxito en el puesto de trabajo en el que se encuentran, sin embargo el 24.6% están de acuerdo, puesto que la experiencia con la que cuentan no es necesaria para este puesto de trabajo, es decir que, el perfil del puesto de trabajo en el que se desempeñan no requieren la experiencia que han desarrollado en la etapa laboral.

Respecto a la percepción de alguien con menor experiencia profesional de la que tienen los egresados, otra persona podría desempeñarse de mejor manera, se observó que el 29.1% están totalmente en desacuerdo, por lo que una persona con menor experiencia no podría

desempeñar de igual manera el puesto de trabajo que se encuentran; sin embargo el 17.9% están de acuerdo, es decir una persona con menor experiencia podría desempeñar de mejor manera o igual el puesto de trabajo en el que se encuentra, sin necesidad de estudiar Economía.

Por lo tanto, se observa que la experiencia profesional para el puesto de trabajo en el que se encuentran los egresados universitarios de la escuela profesional de economía, el 25.4% están en desacuerdo porque consideran que, hacen uso de la experiencia profesional que requieren para el puesto de trabajo, sin embargo, el 17.9% están totalmente en desacuerdo porque consideran que tienen la experiencia que requieren en el puesto de trabajo.

Capacitación para el puesto de trabajo

En la figura 29, se observa la percepción en cuanto a una persona con una educación menos formal de la que tiene un egresado en economía podría desempeñarse de mejor manera en el puesto de trabajo en el que se encuentran; se encontró que, el 38,8% están en totalmente en desacuerdo, porque los curso de capacitación que realizó el egresado de economía fue necesaria para obtener el puesto de trabajo, por lo tanto otra persona sin tener capacitaciones de especialidad no podría conseguir el trabajo en el que se encuentran; sin embargo el 15.7% están de acuerdo, que otra persona sin capacitaciones formales podría desempeñarse en el puesto de trabajo actual.

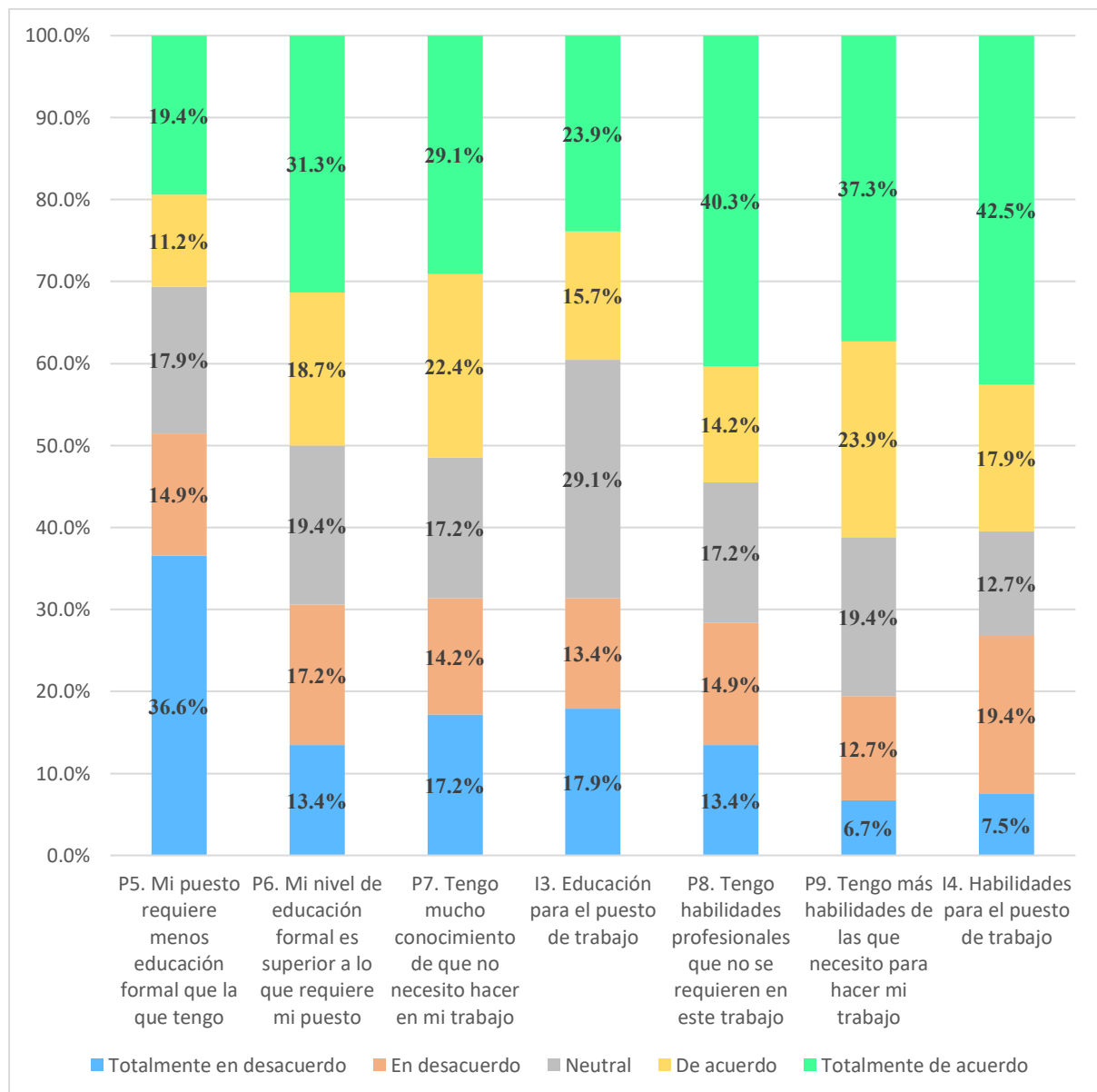
Respecto a la percepción del entrenamiento anterior que lograron y la falta utilidad en el puesto de trabajo; se encontró que, el 31.3% están totalmente en desacuerdo, porque han logrado utilizar todo el entrenamiento que acumularon durante la etapa laboral; sin embargo, el 15.7% están de acuerdo, en que no logran utilizar todo el entrenamiento que acumularon durante la etapa laboral en el puesto de trabajo que desarrollan.

Por lo tanto, se observa que la capacitación para el puesto de trabajo en el que se hallan los egresados universitarios de la escuela profesional de economía, el 29.1% están totalmente en desacuerdo, porque consideran que, la capacitación es necesaria para el puesto de trabajo,

sin embargo, el 21,6% están de acuerdo porque consideran que la capacitación no es necesaria para el puesto de trabajo, es decir otra persona con menor nivel de capacitación podría desempeñarse de igual o mejor manera.

Figura 30

Distribución porcentual de sector a la que pertenece la educación y habilidades.



Educación para el puesto de trabajo

En la figura 30, la percepción en cuanto al requerimiento de menor educación formal para el puesto de trabajo; se encontró que, el 36,6% están totalmente en desacuerdo, porque la educación superior fue necesaria para obtener el puesto de trabajo, por lo tanto, otra persona

con menor nivel educativo no podría conseguir el trabajo en el que se encuentran; sin embargo, el 11,2% están de acuerdo, que otra persona con menor nivel educativo podría desempeñarse en el puesto de trabajo actual.

Respecto a la percepción del nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto; se encontró que, el 13,4% están totalmente en desacuerdo, porque la formación universitaria formal de la UNSAAC es la que requieren en el puesto de trabajo; sin embargo, el 18,7% están de acuerdo, que el nivel de educación formal con la que cuentan es superior para el puesto de trabajo en el que se encuentran.

En cuanto, a la percepción de la falta de uso del conocimiento en el puesto de trabajo; se encontró que, el 17,2% están totalmente en desacuerdo, porque sí hacen uso de los conocimientos adquiridos durante la etapa laboral; sin embargo, el 22,4% están de acuerdo, que no hacen uso de todos los conocimientos con los que cuentan en el puesto de trabajo.

Por lo tanto, se observa que la educación para el puesto de trabajo en el que se encuentran los egresados universitarios de la escuela profesional de economía, el 17,9% están totalmente en desacuerdo porque consideran que, el nivel educativo es necesaria para el puesto de trabajo, sin embargo, el 15,7% están de acuerdo dado que consideran que el nivel de educación no es necesaria para el puesto de trabajo, es decir otra persona con menor nivel de nivel educativo podría desempeñarse de igual o mejor manera, por lo tanto no es relevante ser economista para el puesto de trabajo en el que se encuentra.

Habilidades para el puesto de trabajo

La percepción en cuanto a las habilidades profesionales que no se requieren en el trabajo en el que se encuentran; se encontró que, el 13,4% están totalmente en desacuerdo, porque las habilidades profesionales que desarrollaron fueron requeridas para el puesto de trabajo actual; sin embargo, 14,2% están de acuerdo, que las habilidades profesionales que desarrollaron no se requieren para el puesto de trabajo.

Respecto a la percepción de las habilidades que tienen los egresados de economía es sobrepasa las que necesitan en el puesto de trabajo, el 6.7% están totalmente en desacuerdo, porque se consideran que si utilizan todas habilidades que desarrollaron en el puesto de trabajo; sin embargo, el 23.9% están de acuerdo, en que no logran utilizar todas las habilidades en el puesto de trabajo que desempeñan.

Por lo tanto, se observa que las habilidades para el puesto de trabajo en el que se encuentran los egresados universitarios de la escuela profesional de economía, el 7.5% están totalmente en desacuerdo porque consideran que, hacen uso de todas las habilidades que requieren para el puesto de trabajo, sin embargo, el 17.9% están de acuerdo porque consideran que tienen más habilidades de las que requieren en el puesto de trabajo.

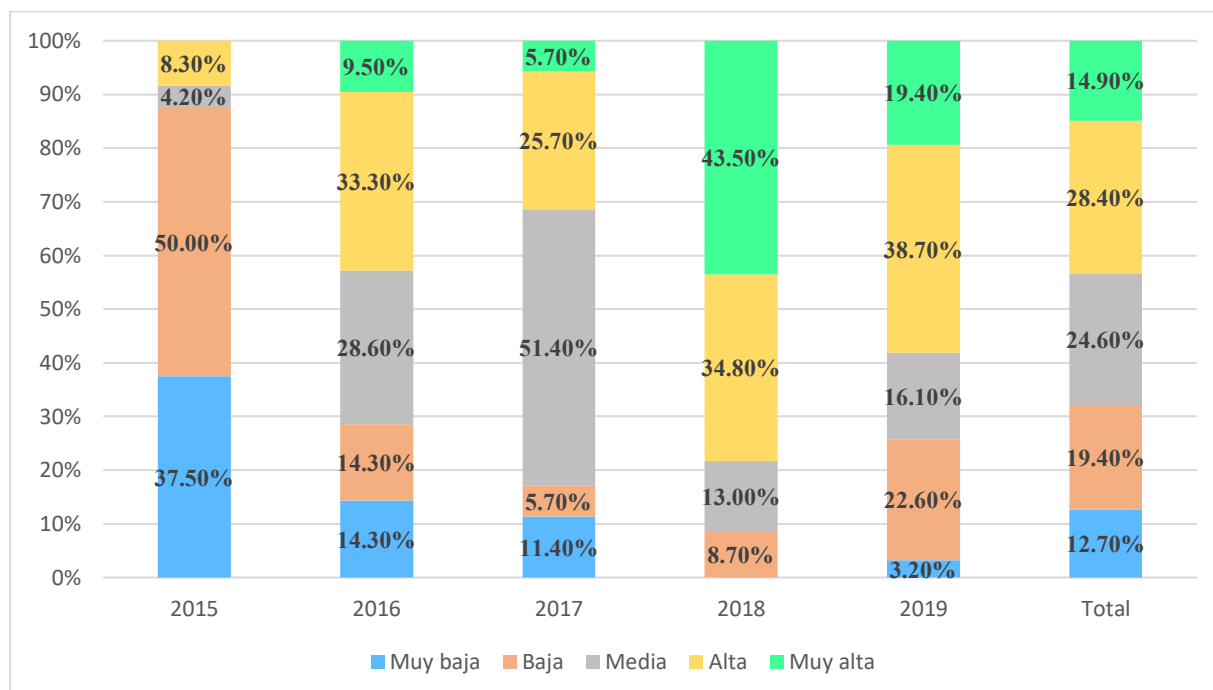
Tabla 41.

Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según semestre de egreso.

			Variable sobrecualificación					Total
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
Año de egreso	2015	F	9	12	1	2	0	24
		%	37,5%	50,0%	4,2%	8,3%	0,0%	100,0%
	2016	F	3	3	6	7	2	21
		%	14,3%	14,3%	28,6%	33,3%	9,5%	100,0%
	2017	F	4	2	18	9	2	35
		%	11,4%	5,7%	51,4%	25,7%	5,7%	100,0%
	2018	F	0	2	3	8	10	23
		%	0,0%	8,7%	13,0%	34,8%	43,5%	100,0%
	2019	F	1	7	5	12	6	31
		%	3,2%	22,6%	16,1%	38,7%	19,4%	100,0%
Total		F	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 31

Distribución porcentual del año de egreso con la sobrecualificación.



En la figura 31 se observa que, 37,5% y el 50% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja y baja respectivamente, por ello el 87,5% no se encuentran sobrecualificados; mientras que el 4,2% tienen un nivel medio de sobrecualificación; por otro lado, el 8,3% y 0% tienen un nivel alto y muy alto respectivamente, evidenciándose que 8,3% se encuentran sobrecualificados en el puesto de trabajo que desempeñan.

Así mismo, se realizó el análisis de acuerdo con el año de egreso, se encontró que, del total de 51 egresados en el 2015, el 37,5% cuenta con un nivel muy bajo de sobrecualificación; sin embargo, el 4,2% y 8,3% tiene un nivel medio y alto correspondientemente. En cuanto a los egresados del año 2016, se encontró que de 46 egresados el 14,3% tienen una sobrecualificación muy baja; sin embargo, el 33,3% y 9,5% tienen una sobrecualificación alta y muy alta. Respecto a los 59 egresados en el año 2017, el 11,4% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja, mientras que, el 25,7% y 5,7% tienen una sobrecualificación alta y muy alta. También se encuestó a los egresados del año 2018, encontrándose que, de 41 egresados, tienen una sobrecualificación muy baja de 0%, sin embargo, el 34,8% y 43,5%

tienen una sobrecualificación alta y muy alta. Por último, se tiene a los egresados en el año 2019, encontrándose que el 3,2% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja, sin embargo, el 38,7% y 19,4% tienen un nivel de sobrecualificación alta y muy alta.

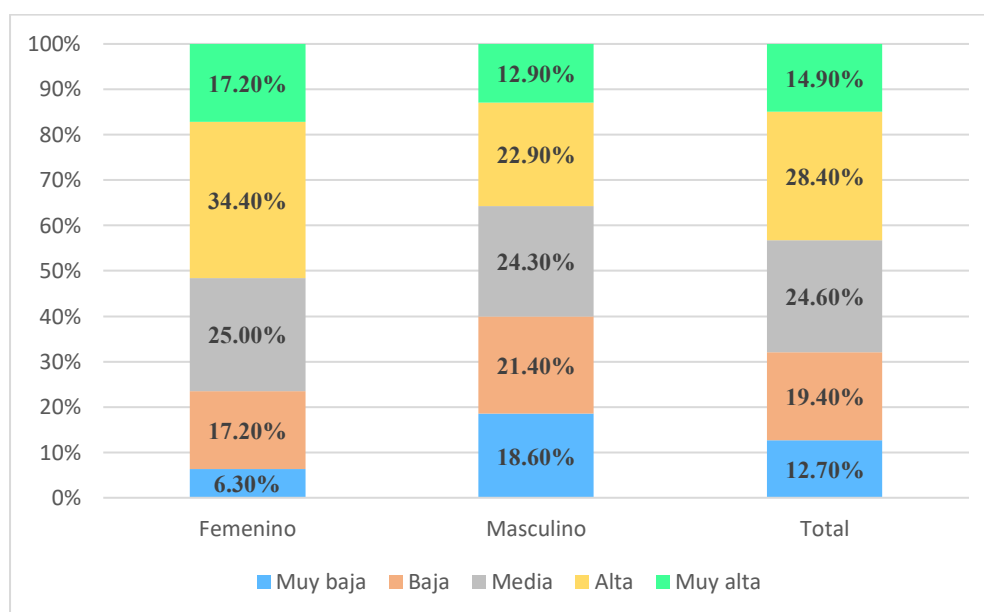
En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación disminuye a medida que pasan los años de egreso, es decir si egreso hace más de 4 años, tiene menos probabilidades de estar sobrecualificado por los años de experiencia y habilidades que desarrolló, si egreso no más de 2 años tiene más probabilidad de estar sobrecualificado, por la falta de capacidades, habilidades y experiencia laboral.

La disminución de la sobrecualificación a medida que pasan los años de egreso puede explicarse por la adquisición de experiencia laboral y el desarrollo de habilidades específicas que permiten a los profesionales acceder a puestos más acordes a su formación. En este sentido, el subempleo, entendido como la situación en la que un trabajador no utiliza todas sus capacidades y recursos en su puesto, podría ser una realidad temporal para los egresados recientes, que con el tiempo logran encontrar empleos más adecuados.

Es importante destacar que, el concepto de sobrecualificación es contrario a la subcualificación, que se refiere a la situación en la que un trabajador posee un nivel educativo inferior al requerido para su puesto, se encontró que el 32.1% no se encuentran sobrecualificados o tienen una sobrecualificación baja, por tanto puedes estar en un sobre empleo o subcualificado, en este caso, la falta de formación adecuada en el empleo que se encuentra llevando a una menor productividad y a dificultades para desempeñar las tareas requeridas.

Tabla 42.*Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según género.*

Genero			Variable sobrecualificación					Total
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
Femenino	f		4	11	16	22	11	64
	%		6,3%	17,2%	25,0%	34,4%	17,2%	100,0%
Masculino	f		13	15	17	16	9	70
	%		18,6%	21,4%	24,3%	22,9%	12,9%	100,0%
Total		f	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 32*Distribución porcentual de la sobrecualificación y género.*

En la figura 32 se observa que, el análisis de acuerdo con el género del egresado, se encontró que, el género femenino son 64, el 6,3% y 17,20% tiene un nivel muy bajo y bajo de sobrecualificación; mientras que, el 34,4% y 17,2% tiene un nivel alto y muy alto, correspondientemente. En cuanto al género masculino, se encontró que de 70 egresados el 18,6% y el 20,4% tienen una sobrecualificación muy baja y baja; sin embargo, el 22,9% y 12,9% tienen una sobrecualificación alta y muy alta.

En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación es más alto en el género femenino que en varones. Es decir, los varones tienen más probabilidades de ejercer la profesión de economía en un mejor puesto de trabajo, que las mujeres.

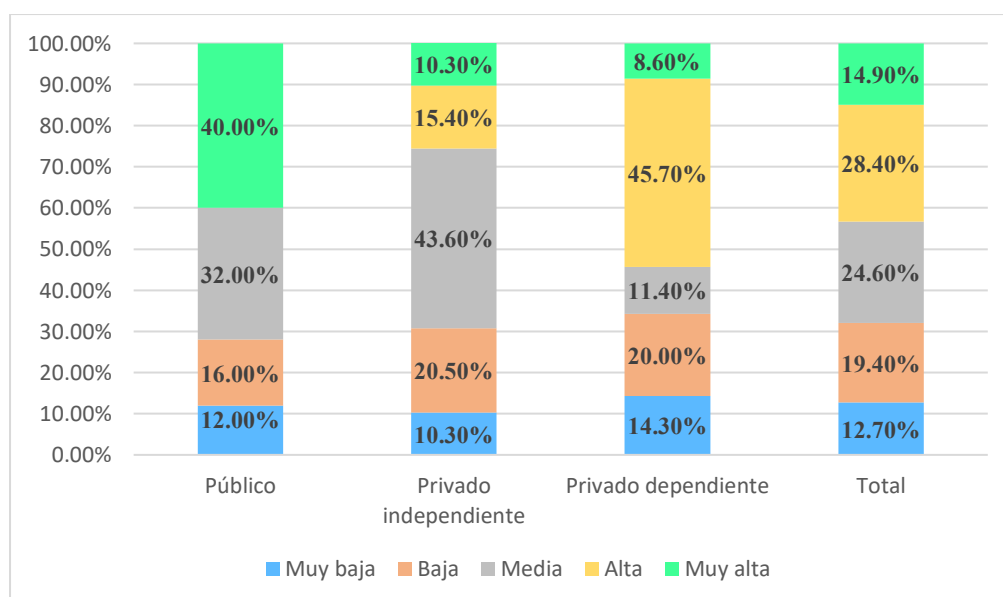
Tabla 43.

Nivel de la Sobrecualificación de los egresados economía según el sector de la actividad laboral

		Variable sobrecualificación					Total	
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
Sector al que pertenece la actividad laboral	Público	f	3	4	8	0	10	25
		%	12,0%	16,0%	32,0%	0,0%	40,0%	100,0%
independiente	Privado	f	4	8	17	6	4	39
		%	10,3%	20,5%	43,6%	15,4%	10,3%	100,0%
dependiente	Privado	f	10	14	8	32	6	70
		%	14,3%	20,0%	11,4%	45,7%	8,6%	100,0%
Total		f	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 33

Distribución porcentual de la sobrecualificación y el sector de la actividad laboral



En la figura 33 se observa que, el análisis de la sobrecualificación y la actividad laboral a la que pertenece su puesto de trabajo se encontró que, de 25 egresados que laboran en el sector

público, el 12% se encuentran en un nivel muy bajo de sobrecualificación, mientras que el 40% tiene un nivel muy alto de sobrecualificación. En cuanto, a los egresados que trabajan en el sector privado de manera independiente el 10,3% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja, mientras que el 15,4% y 10,3% tienen una sobrecualificación alta y muy alta; por último, de 70 egresados que trabajan en el sector privado de manera dependiente, el 14,3% tiene un nivel de sobrecualificación muy baja, mientras que el 45,7% y 8,6% tienen un nivel de sobrecualificación alta y muy alta.

En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación es más alto en el sector público; por otro lado, si un egresado tiene un negocio de manera independiente o trabaja en una empresa privada tiene menos probabilidades de estar sobrecualificado.

6.2. Resultado del objetivo específico 2: Identificar las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

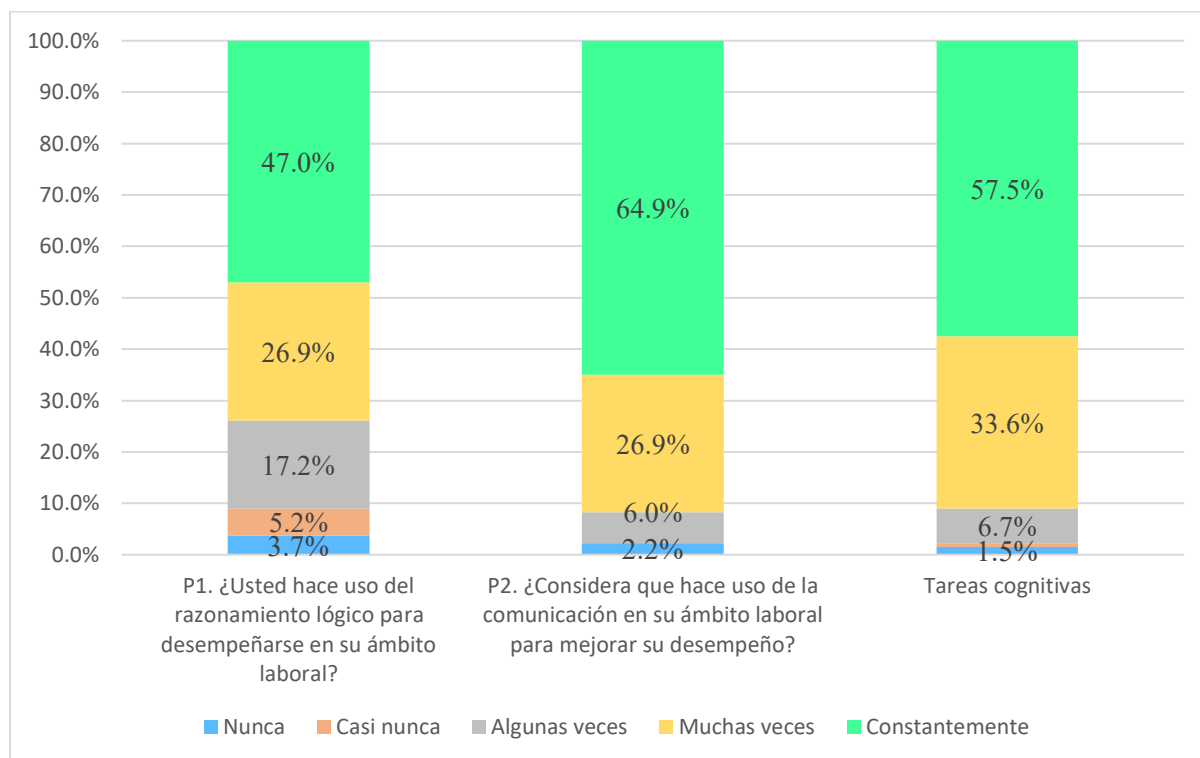
Tabla 44.

Análisis de las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía

		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Constante mente
P1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	F	5	7	23	36	63
	%	3.7%	5.2%	17.2%	26.9%	47.0%
P2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?	F	3	0	8	36	87
	%	2.2%	0.0%	6.0%	26.9%	64.9%
Tareas cognitivas	F	2	1	9	45	77
	%	1.5%	0.7%	6.7%	33.6%	57.5%
P3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	F	3	13	28	43	47
	%	2.2%	9.7%	20.9%	32.1%	35.1%
P4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular) para las demandas del entorno laboral?	F	3	22	19	49	41
	%	2.2%	16.4%	14.2%	36.6%	30.6%
P5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	F	5	19	23	41	46
	%	3.7%	14.2%	17.2%	30.6%	34.3%
Tareas físicas	F	4	11	30	38	51
	%	3.0%	8.2%	22.4%	28.4%	38.1%

Figura 34

Distribución porcentual de las preguntas de las tareas cognitivas que realiza



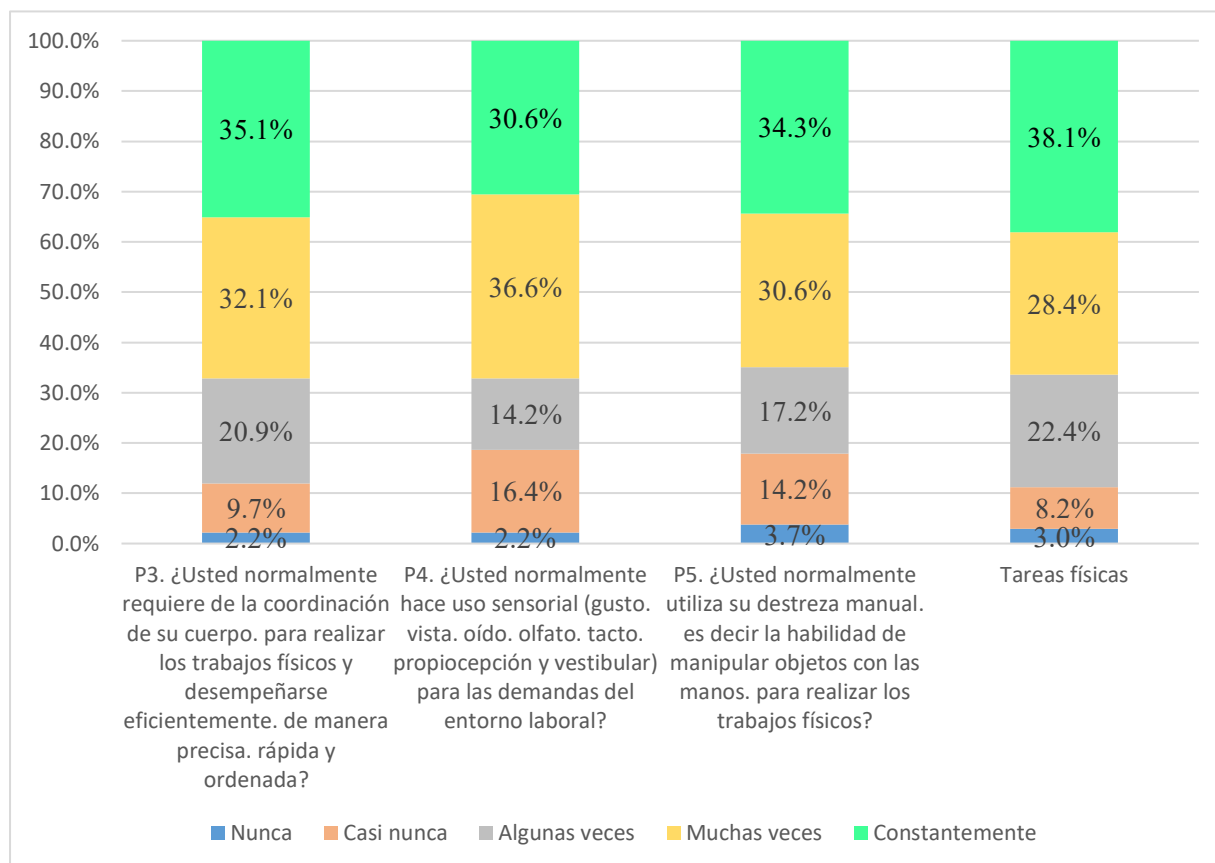
La figura 34 muestra las tareas compartidas que realizan los egresados de la escuela de economía en los puestos de trabajo que desempeñan, encontrándose que el 47% hacen uso constantemente del razonamiento lógico, el 26.9% muchas veces y solo el 3.7% nunca hace uso del razonamiento lógico en sus puestos de trabajo.

En cuanto, al uso de la comunicación en su puesto de trabajo, el 64,9% de los egresados hacen uso de la comunicación para mejorar el desempeño laboral, el 26.9% hacen uso muchas veces, finalmente el 2.2% nunca utiliza la comunicación en el ámbito donde labora.

Por último, las tareas cognitivas que realizan los egresados de economía, el 33.6% muchas veces realizan tareas cognitivas en el puesto de trabajo para desempeñarse eficientemente; seguido del 57.5% lo realizan constantemente, finalmente solo el 1.5% nunca realiza tareas cognitivas.

Figura 35

Distribución porcentual de las preguntas de las tareas físicas que realiza



En la figura 35, se muestra las tareas físicas que realizan los egresados de economía, el 35.1% hacen uso constantemente de la coordinación del cuerpo en el puesto de trabajo para realizar trabajos físicos y desempeñarse eficientemente; seguido del 32.1% lo realiza muchas veces, finalmente solo el 2.2% nunca requiere hacer uso de la coordinación de su cuerpo.

En cuanto al uso sensorial para el desempeño laboral, se encontró que el 30.6% muchas veces hacen uso sensorial, seguido del 36.6% hacen uso constantemente, sin embargo, solo el 2.2% nunca utiliza los 5 sentidos para desempeñarse de mejor manera en su puesto laboral.

También, se tiene a la destreza manual, el 30.6% de los egresados muchas veces hacen uso de la destreza manual, seguido del 34.3% aplica constantemente la destreza manual para manipular objetos con las manos, finalmente solo el 3.7% nunca ha aplicado la destreza manual en el espacio donde labora.

Por último, las tareas físicas que realizan los egresados de economía, el 38.1% constantemente realizan tareas cognitivas en el puesto de trabajo para desempeñarse eficientemente; seguido del 28.4% lo realizan muchas veces, finalmente solo el 3.0% nunca realiza tareas físicas.

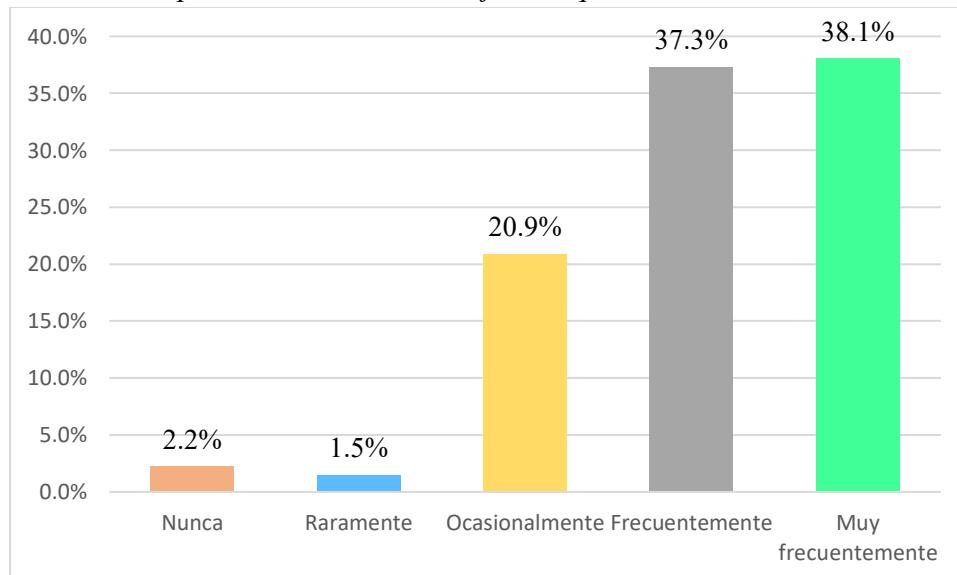
Tabla 45

Distribución de frecuencia de las Tareas compartidas

	F	%
Nunca	3	2,0
Raramente	2	1,4
Ocasionalmente	28	19,0
Frecuentemente	50	34,0
Muy frecuentemente	51	34,7
Total	134	91,2

Figura 36

Distribución porcentual de la tareas físicas que realiza



La figura 36 se muestra las tareas compartidas que, realizan los egresados de la escuela de economía en los puestos de trabajo que desempeñan, encontrándose que el 38.1% realizan muy frecuentemente las tareas compartidas, el 37.3% frecuentemente y solo el 1.5% raramente realizan tareas compartidas en sus puestos de trabajo.

6.3. Resultado del objetivo específico 3: Identificar las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

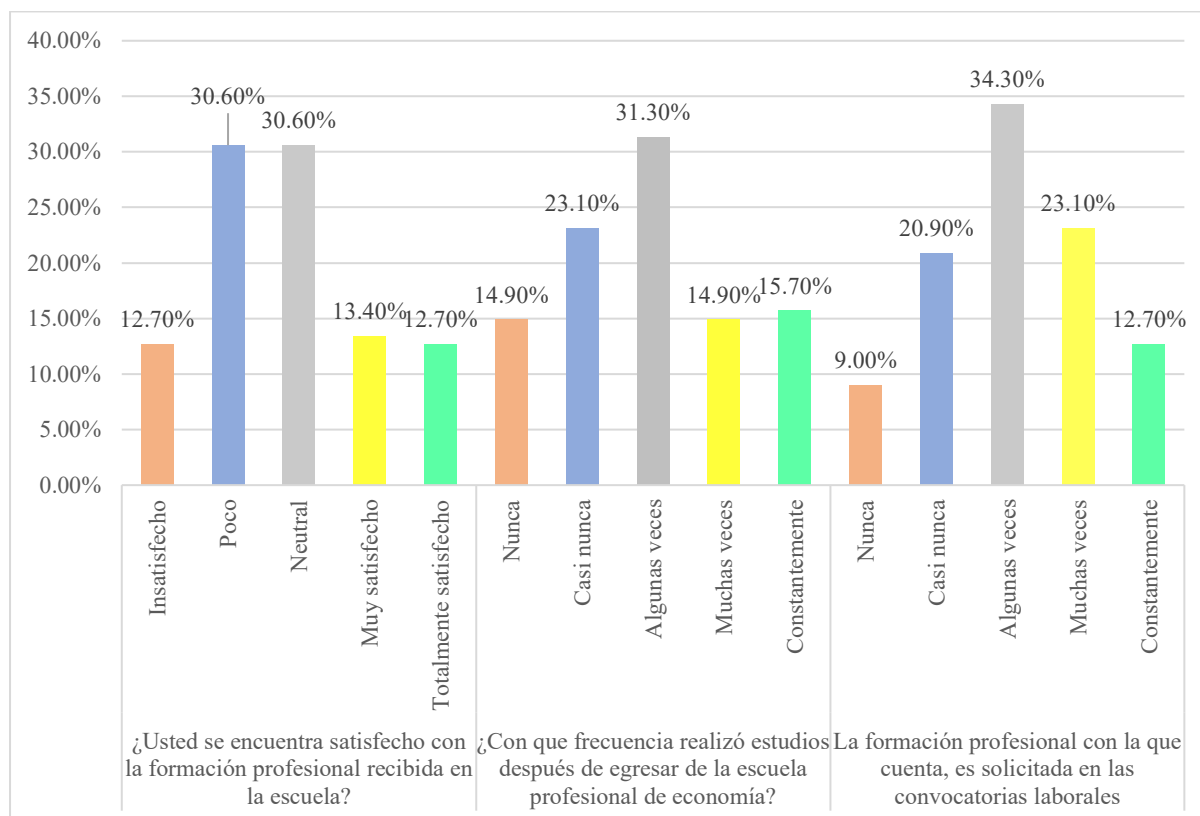
Tabla 46.

Análisis de las condiciones del mercado laboral a los enfrentan los egresados de economía

Escala		Insatisfecho	Poco	Neutral	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?	F %	17 12.7%	41 30.6%	41 30.6%	18 13.4%	17 12.7%
Escala		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente
¿Con que frecuencia realizó estudios después de egresar de la escuela profesional de economía?	F %	20 14.9%	31 23.1%	42 31.3%	20 14.9%	21 15.7%
La formación profesional con la que cuenta, es solicitada en las convocatorias laborales	F %	12 9.0%	28 20.9%	46 34.3%	31 23.1%	17 12.7%
Escala		Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	F %	24 17.9%	25 18.7%	36 26.9%	36 26.9%	13 9.7%
Escala		Nada	Poco tiempo	Regular	Bastante	Mucho tiempo
¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?	F %	10 7.5%	42 31.3%	43 32.1%	24 17.9%	15 11.2%
¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	F %	4 3.0%	40 29.9%	27 20.1%	45 33.6%	18 13.4%
Escala		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente
Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	F %	8 6.0%	46 34.3%	42 31.3%	23 17.2%	15 11.2%
Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	F %	5 3.7%	48 35.8%	36 26.9%	31 23.1%	14 10.4%
Escala		Muy negativo	Negativo	Neutro	Positivo	Muy positivo
Condiciones actuales del mercado laboral	F %	0 0.0%	18 13.4%	93 69.4%	23 17.2%	0 0.0%
Escala		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente
¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	F %	16 11.9%	36 26.9%	42 31.3%	30 22.4%	10 7.5%
¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	F %	11 8.2%	29 21.6%	34 25.4%	41 30.6%	19 14.2%
Escala		Muy negativo	Negativo	Neutro	Positivo	Muy positivo
Condiciones demográficas regionales	F %	16 11.9%	37 27.6%	25 18.7%	40 29.9%	16 11.9%

Figura 37

Distribución porcentual de la formación profesional



En la figura 37, se muestra el análisis de las condiciones de mercado laboral a los que enfrentan los egresados de economía, encontrándose que el 30,6% es neutral y poco satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela, el 13,4% y 12,7% están muy satisfechos y totalmente satisfechos respectivamente y solo el 12,7% están totalmente insatisfechos con la formación profesional recibida.

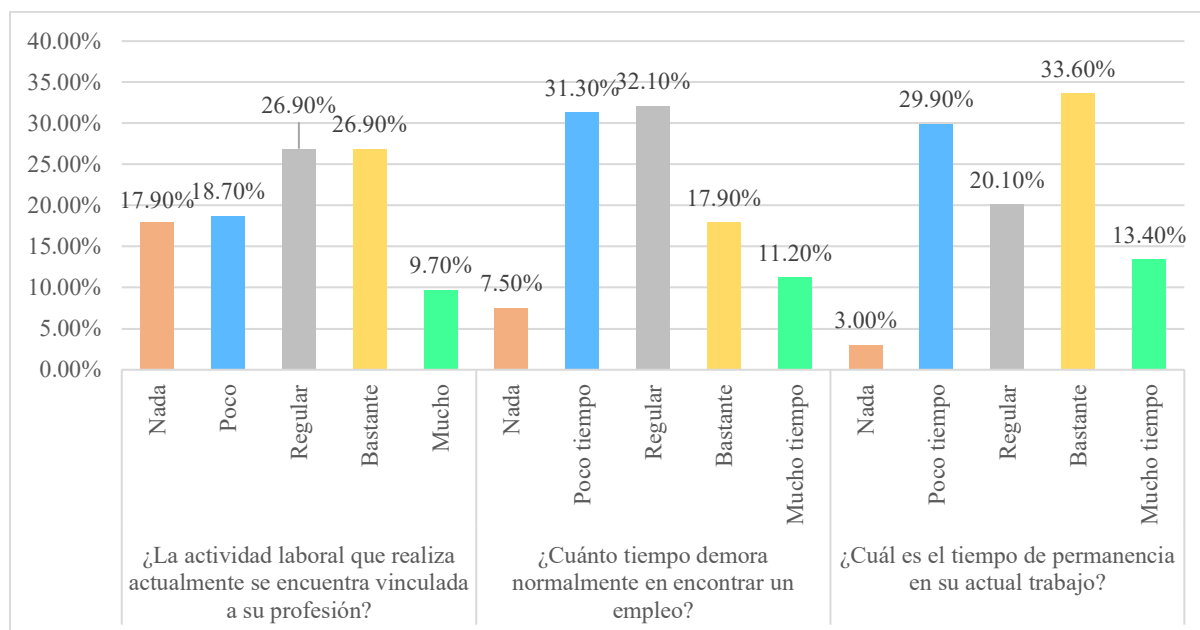
En cuanto, a la realización de estudios después de egresar, el 31,3% de los egresados realizan cursos después de egresar de la escuela profesional, el 23,1% casi nunca realiza cursos, finalmente el 14,9% nunca y muchas veces respectivamente, realizó estudios después de egresar.

Además un 34,3% consideran que algunas veces solicitan convocatorias en la formación profesional que se desempeña, un 23,1% muchas veces los solicitan las

convocatorias la formación con la que cuentan, finalmente solo un 9% afirman que nunca solicitan la formación con la que cuentan.

Figura 38

Distribución porcentual de la actividad laboral, tiempo en encontrar un trabajo, tiempo de permanencia en su trabajo



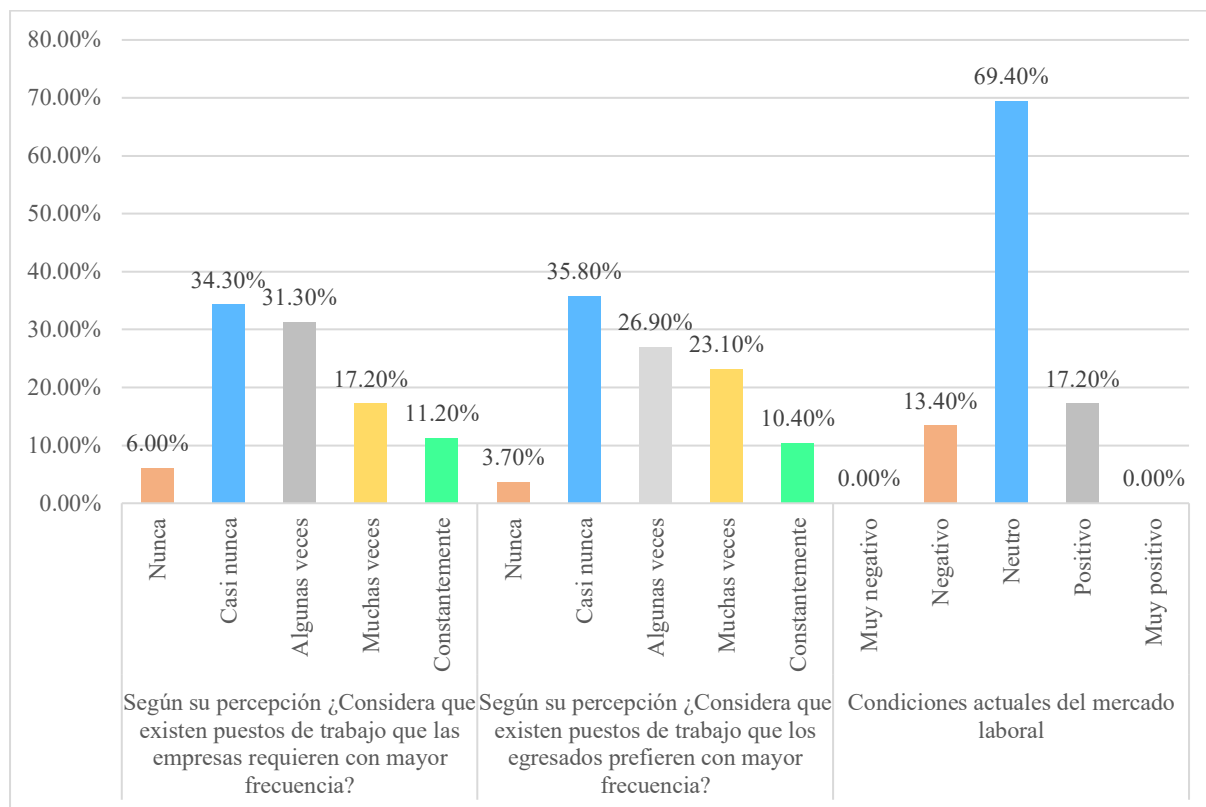
En la figura 38, se muestra si la actividad laboral que realizan los egresados de economía se encuentra vinculada con la carrera de economía, el 26.9% señalan que regularmente y bastante respectivamente, tienen vínculo con la carrera que estudió; seguido del 18.7% tiene poco vínculo, finalmente solo el 9.7% tienen mucho vínculo con la carrera que estudio.

En cuanto al tiempo empleado en encontrar un trabajo, se encontró que el 32.1% regularmente demoran en conseguir empleo, seguido del 31.3% se demoran poco tiempo, sin embargo, solo el 7.5% no se demoran en conseguir un empleo.

Además se puede ver que, un 33.6% considera en su trabajo es bastante tiempo, un 29.9% indican una permanencia de poco tiempo en el espacio donde laboran, finalmente, un 3% recién ingresaron a trabajar.

Figura 39

Distribución porcentual del puesto de trabajos que las empresas requieren, puestos de trabajos que requieren con mayor frecuencia y condiciones actuales del mercado laboral.



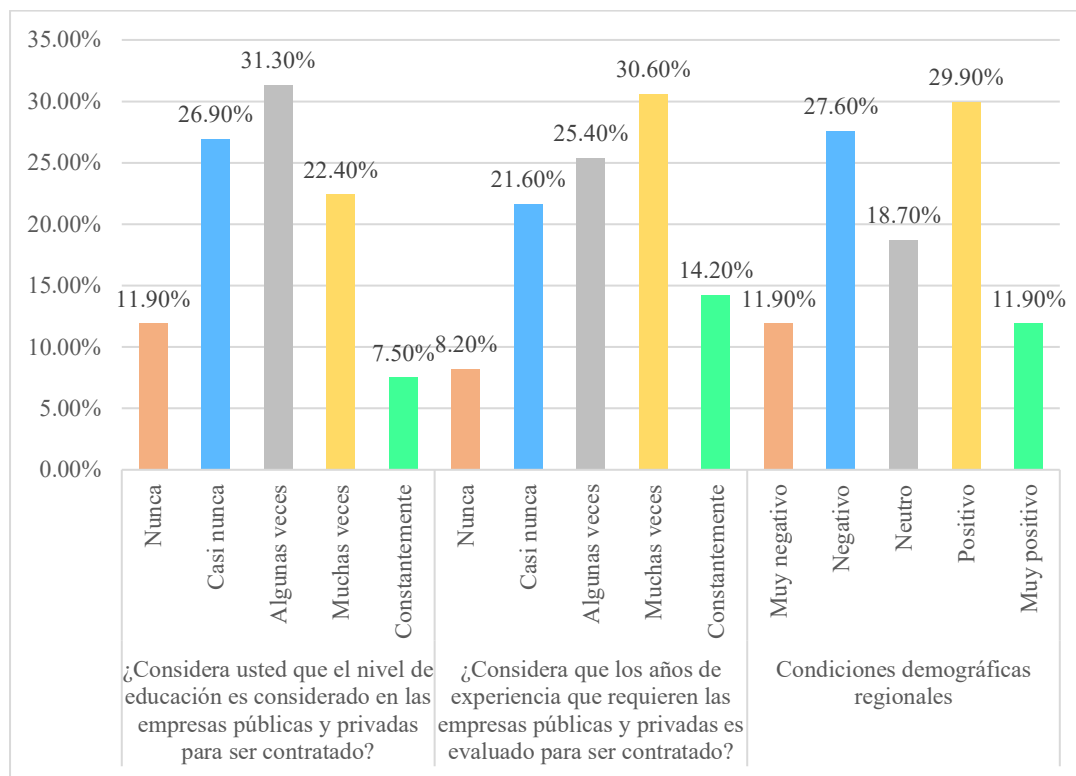
En la figura 39, se observa la percepción del egresado respecto a los puestos de trabajo que requieren con mayor frecuencia las empresas, se encontró que el 34.3% casi nunca observan puestos de trabajo que requieren con mayor frecuencia, seguido del 31,3% algunas veces, sin embargo, solo el 6% las empresas nunca encontraron puestos de trabajo con mayor frecuencia.

Además, se observa que, el 35.8% casi nunca las empresas demanda puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia, un 26.9% indican que algunas veces encuentran empleo de su preferencia, finalmente, un 3.7% manifiesta que nunca consiguen trabajo de su preferencia.

En cuanto a las consideraciones actuales del mercado laboral, se encontró que el 69.4% de los egresados señalan que las condiciones actuales del mercado laboral son neutras, el 17.20% considera positivo las condiciones actuales del mercado laboral.

Figura 40

Distribución porcentual de la sobrecualificación, educación requerida, años de experiencia requerida y condiciones demográficas regionales



En la figura 40, se observa las condiciones demográficas regionales, se encontró que el 31.3% de los encuestados señalan que algunas veces el nivel de educación es considerado para ingresar a trabajar en las empresas públicos y privados, seguido del 26.9% casi nunca se fijan en el nivel de educación, solo el 7.5% consideran que las empresas constantemente se fijan en el nivel de educación para postular al puesto de trabajo.

Además, los años de experiencia que requiere las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado, el 30.6% afirman que muchas veces las empresas toman en consideración la experiencia del postulante, un 25.4% indican que algunas veces las empresas tanto público y privados buscan postulantes con experiencia, finalmente, un 8.2% manifiesta que nunca se fijan en la experiencia que el postulante tiene.

Por último, se tiene las condiciones demográficas regionales, el 29.9% de los egresados afirman que las condiciones demográficas son positivas, seguido del 27.6% señalan que las

condiciones son negativas, finalmente solo el 11.9% afirman que las condiciones demográficas que es muy negativo y muy positivo respectivamente.

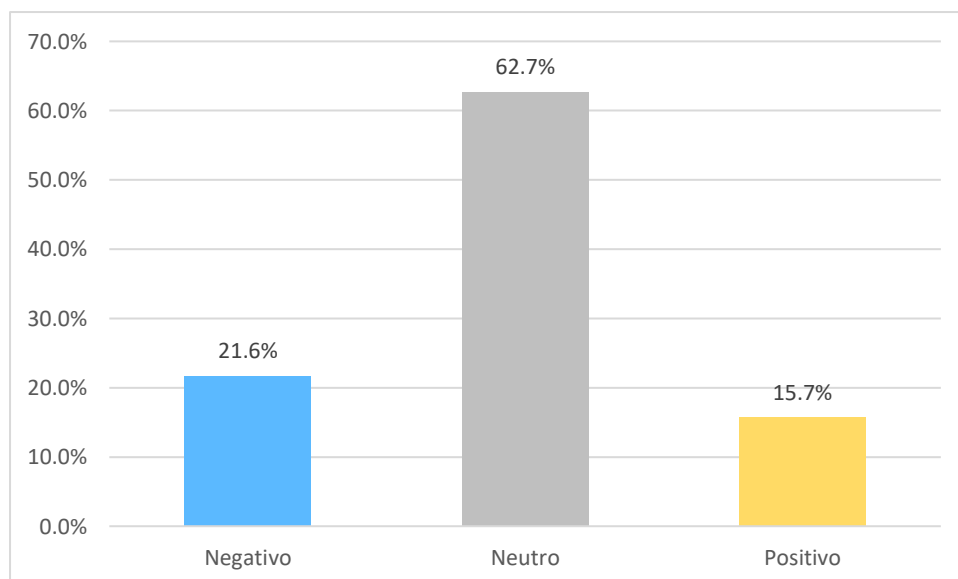
Tabla 47

Distribución de frecuencias de las Condiciones del mercado laboral

	f	%
Negativo	29	19,7
Neutro	84	57,1
Positivo	21	14,3
Total	134	91,2

Figura 41

Distribución porcentual de las Condiciones del mercado laboral



En la figura 41, se tiene las condiciones del mercado laboral, el 62.7% de los egresados afirman que las condiciones del mercado laboral son neutras, seguido del 21.6% señalan que las condiciones son negativas, finalmente solo el 15.7% afirman que, las condiciones son positivas.

6.4. Resultado del objetivo específico 4: Analizar de qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

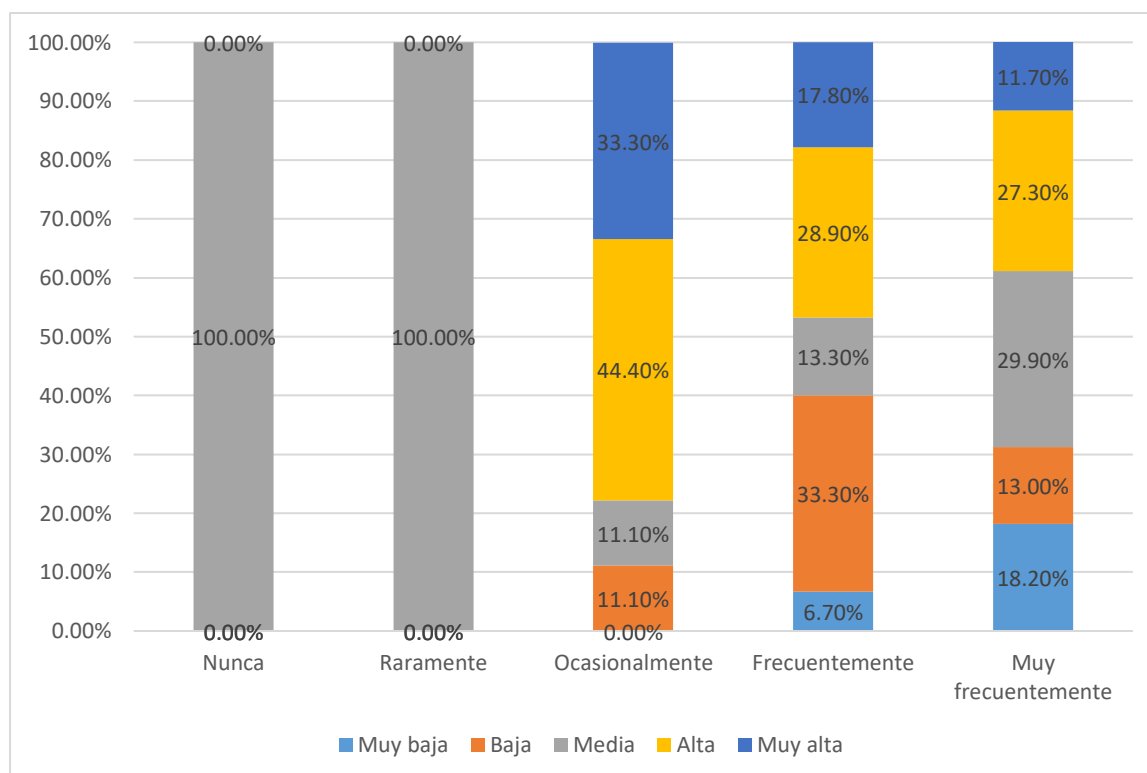
Tabla 48

Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación

		Variable sobrecualificación					Total
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
Tareas cognitivas	Nunca	f 0 % 0,0%	0 0,0%	2 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
	Raramente	f 0 % 0,0%	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Ocasionalmente	f 0 % 0,0%	1 11,1%	1 11,1%	4 44,4%	3 33,3%	9 100,0%
	Frecuentemente	f 3 % 6,7%	15 33,3%	6 13,3%	13 28,9%	8 17,8%	45 100,0%
	Muy frecuentemente	f 14 % 18,2%	10 13,0%	23 29,9%	21 27,3%	9 11,7%	77 100,0%
Total		f 17 % 12,7%	26 19,4%	33 24,6%	38 28,4%	20 14,9%	134 100,0%

Figura 42

Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación



La figura 42, muestra el nivel de sobrecualificación con las tareas cognitivas que tienen los egresados de la escuela de economía en los puestos de trabajo que desempeñan, encontrándose que el 100% de los egresados que nunca realizan tareas cognitivas, el 100% tienen una media sobrecualificación; sin embargo los que raramente realizan tareas cognitivas un 100% tienen una media de sobrecualificación, los que realizan tareas cognitivas ocasionalmente un 44,4% y 33,3% tienen una sobrecualificación alta y muy alta respectivamente; los estudiantes que realizan tareas cognitivas frecuentemente el 28,9% y 17,8% tienen una sobrecualificación de alta y muy alta respectivamente; finalmente, los que realizan tareas cognitivas muy frecuentemente un 18,2% tienen una sobrecualificación muy baja el 29,9% tienen una media de sobrecualificación un 28,9% y 17,8% tienen un alta y muy alta de sobrecualificación respectivamente.

En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación es más alto cuando el egresado tiene tareas cognitivas ocasionalmente.

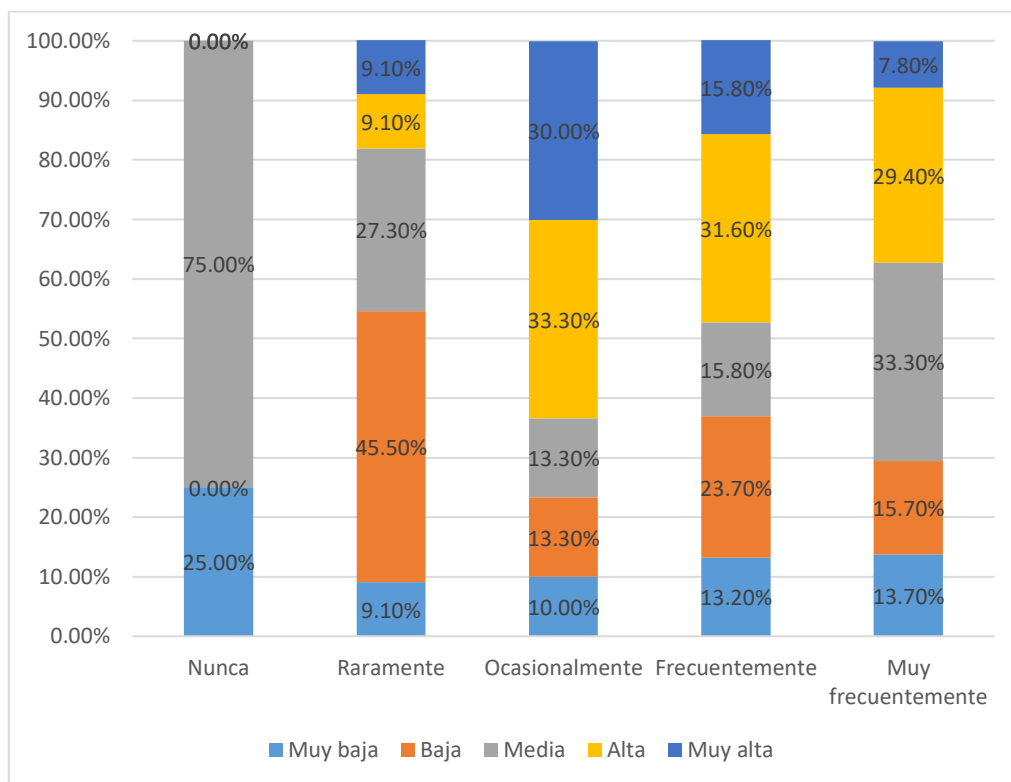
Tabla 49

Distribución porcentual de las tareas físicas y la sobrecualificación

		Variable Sobrecualificación					Total	
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
Tareas físicas	Nunca	f	1	0	3	0	0	4
		%	25,0%	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Raramente	f	1	5	3	1	1	11
		%	9,1%	45,5%	27,3%	9,1%	9,1%	100,0%
	Ocasionalmente	f	3	4	4	10	9	30
		%	10,0%	13,3%	13,3%	33,3%	30,0%	100,0%
Frecuentemente	f	5	9	6	12	6	38	
	%	13,2%	23,7%	15,8%	31,6%	15,8%	100,0%	
Muy frecuentemente	f	7	8	17	15	4	51	
	%	13,7%	15,7%	33,3%	29,4%	7,8%	100,0%	
Total	f	17	26	33	38	20	134	
	%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%	

Figura 43

Distribución porcentual de las tareas físicas y la sobrecualificación



En la figura 43, se observa el análisis de la sobrecualificación con las tareas físicas que realizan, se encontró que, de los egresados que nunca realizan tareas físicas, el 75% se encuentran en un nivel medio de sobrecualificación, mientras que el 25% tiene un nivel muy bajo de sobrecualificación. En cuanto, a los egresados que realizan tareas físicas raramente, el 45,5% tienen un nivel bajo de sobrecualificación, mientras que el 27,3% tienen una media de sobrecualificación. Los egresados que realizan tareas físicas ocasionalmente, el 33,3% tiene un nivel sobrecualificación alta, mientras que el 30% tienen un nivel de sobrecualificación muy alta. Asimismo, de los egresados que realizan tareas físicas frecuentemente, el 31,6% tiene un nivel sobrecualificación alta, mientras que el 23,7% tienen un nivel de sobrecualificación baja. Finalmente, los egresados que realizan tareas físicas muy frecuentemente, el 33,3% tiene un nivel sobrecualificación media, mientras que el 29,4% tienen un nivel de sobrecualificación alta.

En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación es más alto cuando se realizan las tareas físicas ocasionalmente.

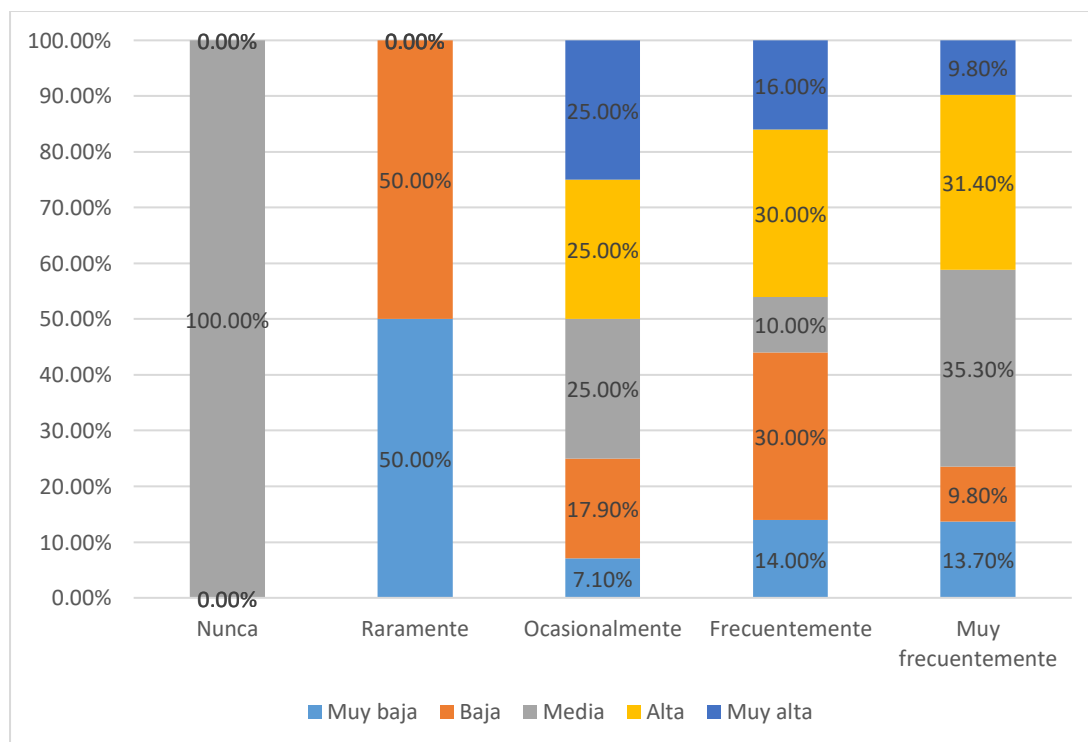
Tabla 50

Distribución porcentual de las tareas compartidas y la sobrecualificación

		Variable sobrecualificación					Total	
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
VII. Tareas compartidas	Nunca	f	0	0	3	0	0	3
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Raramente	f	1	1	0	0	0	2
		%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Ocasionalmente	f	2	5	7	7	7	28
		%	7,1%	17,9%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	Frecuentemente	f	7	15	5	15	8	50
		%	14,0%	30,0%	10,0%	30,0%	16,0%	100,0%
	Muy frecuentemente	f	7	5	18	16	5	51
		%	13,7%	9,8%	35,3%	31,4%	9,8%	100,0%
Total		f	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 44

Distribución porcentual de las tareas compartida y la sobrecualificación



En la figura 44, se observa las tareas compartidas que realizan los egresados de economía con la sobrecualificación, se encontró que, los que egresados que nunca realizan tareas compartidas, el 100% se encuentran en un nivel medio de sobrecualificación. En cuanto, a los egresados que realizan tareas compartidas raramente, el 50% tienen un nivel muy bajo y bajo de sobrecualificación; de los egresados que realizan tareas compartidas ocasionalmente, el 25% tiene un nivel de sobrecualificación media, alta y muy alta; mientras que el 17,9% tienen un nivel de sobrecualificación baja; de los egresados que realizan tareas compartidas frecuentemente, el 30% tiene un nivel sobrecualificación media y alta, mientras que el 16% tienen un nivel de sobrecualificación muy alta, finalmente de los egresados que realizan tareas compartidas muy frecuentemente, el 35,3% tiene un nivel sobrecualificación media, mientras que el 31,4% tienen un nivel de sobrecualificación alta.

En síntesis, se puede evidenciar que, el nivel de sobrecualificación es más alto cuando se realizan tareas compartidas muy frecuentemente.

Una vez observado el comportamiento de las variables explicativas, tanto en su clasificación cualitativa como cuantitativa, se realiza la prueba de hipótesis.

Hipótesis específica 3: Las tareas compartidas que determinan la sobrecualificación en la fase laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Razonamiento, comunicación, coordinación, uso sensorial y destreza manual.

Para probar la hipótesis específica 3, se realizó un **modelo de regresión logística ordinal** para evaluar el efecto de las Razonamiento, comunicación, coordinación, uso sensorial y destreza manual en la sobrecualificación sobre la probabilidad de ocurrencia Muy baja, Baja, Media, Alta y Muy alta.

Para lo cual, se realiza la bondad de ajuste del modelo, la misma que ayuda a comprobar la hipótesis de los datos que se ajustan a las características de modelización de la técnica de regresión.

Tabla 51*Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 3*

	Bondad de ajuste^a		
	Valor	Gl	Valor/gl
Desviianza	282,972	253	1,118
Desviianza escalada	282,972	253	
Chi-cuadrado de Pearson	355,901	253	1,407
Chi-cuaGdrado de Pearson escalado	355,901	253	
Logaritmo de verosimilitud ^b	-154,974		
Criterio de información Akaike (AIC)	355,948		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	365,984		
Criterio de información bayesiana (BIC)	422,598		
AIC coherente (CAIC)	445,598		

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Razonamiento, Comunicación, Coordinación, Uso sensorial, Destreza manual.

a. Los criterios de información están en un formato de cuanto más pequeño mejor.

b. La función de logaritmo de la verosimilitud completa se visualiza y utiliza en el cálculo de los criterios de información.

En la tabla 51, se observa los resultados tanto para la Desviianza como para la Desviianza escalada son 282,972, para saber el estadístico de prueba y comparar el valor bajo cierta distribución asintótica, se realiza la división entre el valor estadístico y los grados de libertad, obteniendo el valor del estadístico de prueba en relación con la Desviianza es 1,118, mientras que en relación con el estadístico de bondad de ajuste chi cuadrado de Pearson, el valor obtenido es 1,407.

El modelo propuesto presenta un valor de log-verosimilitud negativo (-154,974), lo cual sugiere un buen ajuste del modelo, ya que valores más bajos indican un mejor ajuste. Además, se han utilizado los criterios de información de Akaike (AIC) y bayesiano (BIC) para evaluar la calidad del ajuste del modelo de regresión, que son 355,948 y 422,598 respectivamente.

Tabla 52*Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,286
Nagelkerke	,299
McFadden	,108

Función de enlace: Logit.

Asimismo, en la tabla 55 el modelo de Nagelkerke explica el 29,9% ($R^2=0,299$) de las categorías de las variables dependiente.

Tal como se mencionó previamente en relación con la significancia estadística de los indicadores de bondad de ajuste en un modelo de regresión no lineal, se debe realizar un procedimiento específico conocido como contraste ómnibus de los coeficientes. Este contraste permite determinar si el modelo en su conjunto explica significativamente la variabilidad de los datos.

Tabla 53*Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3*

Prueba ómnibus^a		
Chi-cuadrado de razón de verosimilitud	gl	Sig.
45,184	19	,001

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Modelo: (Umbral), Razonamiento,

Comunicación, Coordinación, Uso sensorial, Destreza manual.

a. Compara el modelo ajustado con el modelo de sólo umbrales.

En la tabla 53, el resultado clave a considerar es el estadístico chi cuadrado de la razón de verosimilitudes, con 19 grados de libertad, correspondiente al número de variables explicativas categóricas utilizadas en el modelo. El valor obtenido de 45,184, con un p-valor de 0.001, indica una significancia estadística al nivel del 5%. Esto permite rechazar la hipótesis nula y confirmar la pertinencia de incluir covariables en el modelo propuesto.

Tras confirmar la bondad de ajuste del modelo, se procede a evaluar la inclusión individual de cada covariable o factor mediante un contraste de efectos individuales. Este análisis, basado en el estadístico chi cuadrado de Wald y su significancia, permite identificar las variables relevantes para la construcción del modelo, determinando cuáles contribuyen significativamente a explicar la variabilidad de los datos.

Tabla 54

Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3

Origen	Pruebas de efectos del modelo		
	Chi-cuadrado de Wald	Tipo III Gl	Sig.
Razonamiento	11,073	4	,026
Comunicación	1,038	3	,792
Coordinación	16,074	4	,003
Uso sensorial	13,444	4	,009
Destreza manual.	7,152	4	,128

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Razonamiento, Comunicación, Coordinación, Uso sensorial, Destreza manual.

En la tabla 54, se observa los resultados obtenidos, con un nivel de significancia del 5%, indican que la inclusión de un total de 3 variables categóricas resulta estadísticamente significativa. Estas variables se analizan individualmente para contrastar su efecto. Bajo el supuesto de normalidad asintótica, se concluye que hay suficiente evidencia estadística para afirmar que las variables consideradas contribuyen a predecir la categoría de las tareas compartidas que se llevan a cabo en la etapa laboral.

Sin embargo, es necesario llevar a cabo un análisis detallado en la tabla de estimaciones de los parámetros, de acuerdo con el tipo de variable, con el objetivo de verificar si las variables fueran apropiadas para ser consideradas en el modelo de predicción, mediante el uso del modelo de regresión ordinal.

Tabla 55

Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 3

Parámetro	B	Desv. Error	Estimaciones de parámetro		Contraste de hipótesis			Exp(B)	95% de intervalo de confianza de Wald para Exp(B)		
			95% de intervalo de confianza de Wald		Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.		Inferior	Superior	
			Inferior	Superior							
Umbral	[Variable sobrecualificación=1]	-2,053	,4055	-2,848	-1,258	25,627	1	,000	,128	,058	,284
	[Variable sobrecualificación=2]	-,649	,3443	-1,324	,026	3,555	1	,059	,522	,266	1,026
	[Variable sobrecualificación=3]	,596	,3365	-,063	1,256	3,142	1	,076	1,816	,939	3,511
	[Variable sobrecualificación=4]	2,446	,4139	1,635	3,257	34,918	1	,000	11,543	5,128	25,981
	[Razonamiento=1]	,652	,9011	-1,114	2,418	,523	1	,470	1,919	,328	11,220
	[Razonamiento =2]	-1,631	,8588	-3,314	,052	3,606	1	,058	,196	,036	1,054
	[Razonamiento =3]	1,204	,5106	,204	2,205	5,564	1	,018	3,334	1,226	9,069
	[Razonamiento =4]	,449	,4352	-,404	1,302	1,064	1	,302	1,567	,668	3,676
	[Razonamiento =5]	0 ^a	1	.	.
	[Comunicación=1]	1,265	1,4228	-1,524	4,053	,790	1	,374	3,542	,218	57,587
	[Comunicación =3]	,082	,8146	-1,514	1,679	,010	1	,920	1,086	,220	5,359
	[Comunicación =4]	,197	,4136	-,613	1,008	,227	1	,633	1,218	,541	2,740
	[Comunicación =5]	0 ^a	1	.	.
	[Coordinación =1]	2,073	1,5335	-,933	5,079	1,827	1	,176	7,949	,394	160,566
	[Coordinación =2]	2,494	,8587	,812	4,177	8,439	1	,004	12,116	2,251	65,201
	[Coordinación =3]	1,174	,6314	-,063	2,412	3,460	1	,063	3,236	,939	11,155
	[Coordinación =4]	2,153	,5937	,989	3,316	13,146	1	,000	8,607	2,688	27,554
	[Coordinación =5]	0 ^a	1	.	.
	[Uso sensorial =1]	-4,042	2,8982	-9,723	1,638	1,945	1	,163	,018	5,991E-5	5,145
	[Uso sensorial =2]	-1,562	,7408	-3,014	-,110	4,448	1	,035	,210	,049	,895
	[Uso sensorial =3]	,932	,7109	-,462	2,325	1,717	1	,190	2,538	,630	10,225
	[Uso sensorial =4]	-1,220	,5747	-2,346	-,094	4,506	1	,034	,295	,096	,911
	[Uso sensorial =5]	0 ^a	1	.	.
	[Destreza manual=1]	,740	2,4514	-4,065	5,545	,091	1	,763	2,096	,017	255,862
	[Destreza manual=2]	-1,374	,7671	-2,877	,130	3,207	1	,073	,253	,056	1,139
	[Destreza manual=3]	-,327	,6187	-1,540	,885	,280	1	,597	,721	,214	2,424
	[Destreza manual=4]	-1,239	,5595	-2,336	-,143	4,907	1	,027	,290	,097	,867
	[Destreza manual=5]	0 ^a	1	.	.
	(Escala)	1 ^b

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Razonamiento, Comunicación, Coordinación, Uso sensorial, Destreza manual.

a. Definido en cero porque este parámetro es redundante.

b. Fijado en el valor visualizado.

Las estimaciones de los coeficientes del modelo, junto con la correspondiente prueba de significancia, permiten determinar si una variable tiene influencia sobre la Sobrecualificación y si debe ser incorporada en el modelo de regresión. Además, es posible determinar si los interceptos o umbrales son significativos, con el objetivo de comprobar si la categorización de la variable dependiente en 5 categorías es la más adecuada y conveniente.

De acuerdo con la Tabla 55, las categorías de la variable dependiente Muy baja (1) y Alta (4) resulta que son significativas, es decir, se deben incluir en la clasificación dos coeficientes conocidos como umbrales de la regresión logística ordinal. El modelo propuesto cuenta con un total de dos interceptos, que se interpretan en relación a un nivel de referencia, en este caso, se utiliza el nivel más alto de la variable de respuesta como categoría de referencia. La significancia estadística de los resultados al nivel del 5% respalda la decisión de utilizar dos categorías para la variable dependiente. En consecuencia, el modelo de regresión ordinal se considera adecuado para abordar los objetivos de la investigación.

En el análisis de las variables explicativas, se puede verificar que algunas de las variables presentadas en la tabla 55 son efectivamente significativas para las variables categóricas. Por ejemplo, la variable 'razonamiento' muestra que la categoría 'Algunas veces (3)' es significativa en comparación con la categoría más alta de dicha variable. Un patrón similar se observa en la variable 'Coordinación', que se ha categorizado ordinalmente en 5 niveles, donde 3 categorías son significativas. La variable 'uso sensorial', clasificada en 5 categorías, muestra que 3 de estas categorías son estadísticamente válidas. Además, en la variable que describe el 'uso de la destreza manual', solo una categoría es significativa. En conclusión, con un nivel de significancia del 5%, se propone un modelo de regresión ordinal que incorpora cuatro variables explicativas significativas que influyen en las categorías de sobrecualificación. Estos hallazgos respaldan la hipótesis de una relación estadística entre las

variables explicativas y la variable de respuesta, lo cual es relevante para los objetivos de la investigación.

A continuación, se emplea el Índice de probabilidad Exp (B) para explicar las tareas compartidas de los egresados de economía de la UNSAAC en la etapa laboral:

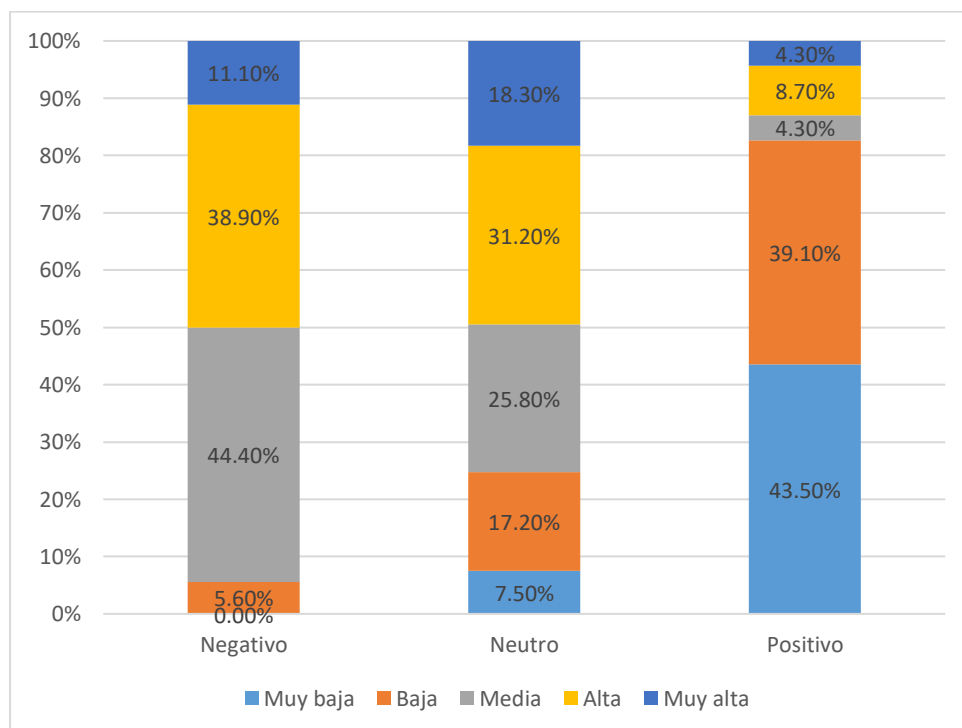
- Razonamiento=1: Para los egresados que utilizan un razonamiento lógico “Algunas veces”, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 3,334 veces mayor que usar razonamiento lógico Muchas veces o Constantemente.
- Coordinación = 2: Para los egresados que requieren “Casi Nunca” de la coordinación de su cuerpo para realizar los trabajo físicos y desempeñarse eficientemente, la probabilidad de contar con una Alta sobrecualificación, en la etapa laboral, es 12,116 veces más probable para aquellos egresados que requieren de la coordinación de su cuerpo para realizar los trabajo físicos y desempeñarse eficientemente.
- Uso sensorial = 2: Para los egresados que hacen uso sensorial “Casi Nunca” para realizar las demandas del entorno laboral, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,210 veces menor que para aquellos egresados que hacen uso sensorial para realizar las demandas del entorno laboral.
- Destreza manual = 4: Para los egresados que “Muchas Veces” hacen uso de la destreza manual para realizar las demandas del entorno laboral, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,290 veces menor que para aquellos egresados que no hacen uso de la Destreza Manual para realizar las demandas del entorno laboral.
- Las categoría de la Comunicación es no significativa para la variable sobrecualificación ($p > 0,05$).

6.5. Resultado del objetivo específico 5: Analizar de qué manera las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

Tabla 56
Condiciones actuales del mercado laboral y el variable sobrecualificación

		Variable sobrecualificación					Total	
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
Condiciones actuales del mercado laboral	Negativo	f	0	1	8	7	2	18
		%	0,0%	5,6%	44,4%	38,9%	11,1%	100,0%
	Neutro	f	7	16	24	29	17	93
		%	7,5%	17,2%	25,8%	31,2%	18,3%	100,0%
	Positivo	f	10	9	1	2	1	23
		%	43,5%	39,1%	4,3%	8,7%	4,3%	100,0%
Total		f	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 45
Distribución porcentual de las Condiciones actuales del mercado laboral y la sobrecualificación



En la figura 45, se observa las condiciones actuales del mercado laboral se observa que, de los egresados que consideran que las condiciones actuales son negativas, el 44.4% se encuentran en un nivel medio de sobrecualificación; mientras que el 38,9% tiene una

sobrecualificación alta, el 5,6% tienen un nivel bajo de sobrecualificación. Sin embargo, de los egresados que consideran a las condiciones del mercado laboral neutro, el 31,2% se encuentran en una sobrecualificación alta, el 25,8% tiene un nivel de sobrecualificación media, mientras que el 7,5% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja. Por último, de los egresados con condiciones actuales positivas, el 43,5% tiene un nivel de sobrecualificación muy baja, mientras que el 39,1% tienen un nivel de sobrecualificación baja, finalmente se tienen que un 4,3% tienen un nivel de sobrecualificación muy alta, por último, el 29,4% tienen un nivel de sobrecualificación alta.

En síntesis, se puede evidenciar que, los egresados con condiciones actuales del mercado laboral negativo, tienen una sobrecualificación alta.

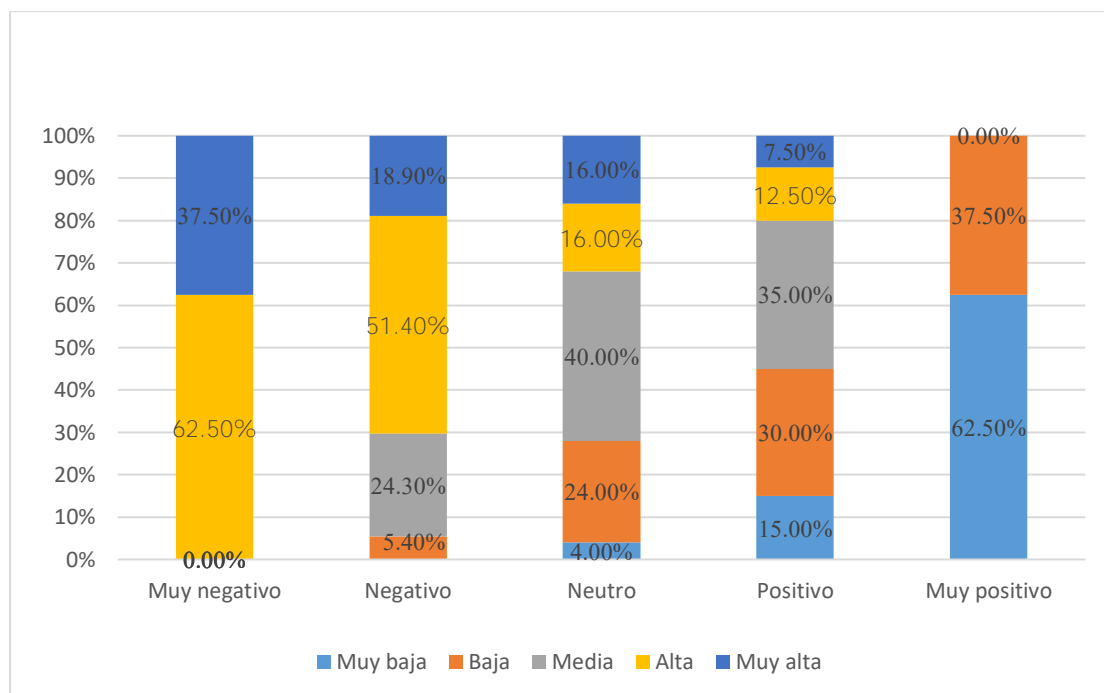
Tabla 57

Condiciones demográficas regionales y la Variable sobrecualificación

		Variable sobrecualificación					Total	
		Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta		
Condiciones demográficas regionales	Muy negativo	F	0	0	0	10	6	16
		%	0,0%	0,0%	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
	Negativo	F	0	2	9	19	7	37
		%	0,0%	5,4%	24,3%	51,4%	18,9%	100,0%
	Neutro	F	1	6	10	4	4	25
		%	4,0%	24,0%	40,0%	16,0%	16,0%	100,0%
	Positivo	f	6	12	14	5	3	40
		%	15,0%	30,0%	35,0%	12,5%	7,5%	100,0%
	Muy positivo	f	10	6	0	0	0	16
		%	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Total	f	17	26	33	38	20	134
		%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%

Figura 46

Condiciones demográficas regionales y el Variable sobrecualificación



En la figura 46, se observa las condiciones demográficas regionales y la sobrecualificación, se encontró que, de los egresados de economía con condiciones demográficas negativas, el 62,5%, tienen una sobrecualificación alta, mientras que el 37,5% de los egresados tienen una sobrecualificación muy alta. Sin embargo, de los egresados con condiciones demográficas negativas, el 51,4% tienen una sobrecualificación alta, el 24,3% tiene un nivel sobrecualificación media, mientras que el 5,4% tienen un nivel de sobrecualificación baja. De total de egresados con condiciones demográficas neutras, el 40% tiene un nivel sobrecualificación media, mientras que el 24% tiene un nivel de sobrecualificación baja, así como el 4% tiene un nivel sobrecualificación muy baja. De los egresados con condiciones demográficas positivas, el 35% tiene un nivel sobrecualificación media, mientras que el 30% tiene un nivel de sobrecualificación baja, finalmente se tienen que un 7,5% tiene un nivel sobrecualificación muy alta. Por último, de los egresados con condiciones demográficas muy positivas, el 62,5% tiene un nivel sobrecualificación muy baja, mientras que el 37,5% tienen un nivel de sobrecualificación baja.

Por tanto, se observa que, los egresados con condiciones demográficas muy negativas tienen más probabilidad de estar sobrecualificado.

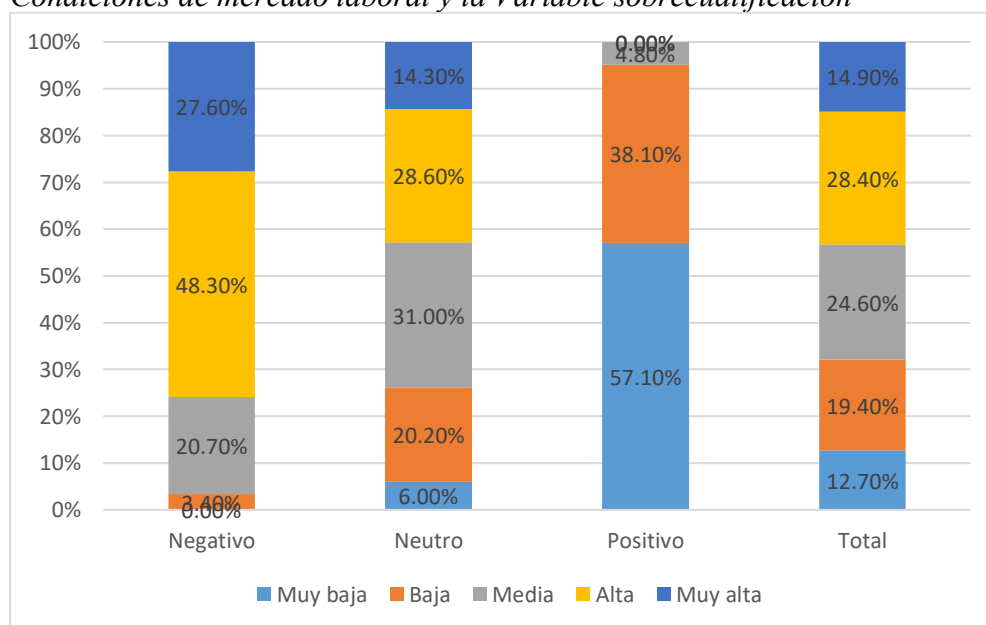
Tabla 58

Condiciones de mercado laboral y la Variable sobrecualificación

			Variable sobrecualificación					Total
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta	
VI2. Condiciones del mercado laboral	Negativo	f	0	1	6	14	8	29
		%	0,0%	3,4%	20,7%	48,3%	27,6%	100,0%
	Neutro	f	5	17	26	24	12	84
		%	6,0%	20,2%	31,0%	28,6%	14,3%	100,0%
	Positivo	f	12	8	1	0	0	21
		%	57,1%	38,1%	4,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	f	17	26	33	38	20	134	
	%	12,7%	19,4%	24,6%	28,4%	14,9%	100,0%	

Figura 47

Condiciones de mercado laboral y la Variable sobrecualificación



En la figura 47, se observa las condiciones del mercado laboral, de los egresados que tienen condiciones del mercado laboral negativos, el 48,3% tienen una sobrecualificación alta, mientras que el 27,6% tiene una sobrecualificación muy alta, un 3,4% una sobrecualificación baja. Sin embargo, de los egresados con condiciones del mercado laboral Neutro, el 31% tiene

una sobrecualificación media, el 28,6% tiene un nivel sobrecualificación alta, mientras que el 6% tienen un nivel de sobrecualificación muy baja. De los egresados con las condiciones del mercado laboral positivo, el 57,1% tiene un nivel sobrecualificación muy baja, mientras que el 38,1% tienen un nivel de sobrecualificación baja, finalmente un 4,8% tienen una sobrecualificación media.

En síntesis se observa que, los egresados con condiciones de mercado laboral negativos, tiene más probabilidad de estar sobrecualificado.

Una vez observado el comportamiento de las variables explicativas, tanto en su clasificación cualitativa como cuantitativa, se realiza la prueba de hipótesis.

Hipótesis específica 4: Las condiciones del mercado laboral que determinan la sobrecualificación en la fase laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Formación para el empleo, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puestos de trabajos con vacantes libres y puestos de trabajos con vacantes ocupadas, Educación y años promedio de experiencia laboral.

Para probar la hipótesis específica 4, se realizó un **modelo de regresión logística ordinal** para evaluar el efecto de las condiciones del mercado laboral en la sobrecualificación sobre la probabilidad de ocurrencia Muy baja, Baja, Media, Alta y Muy alta.

Para lo cual se realiza la bondad de ajuste del modelo, la misma que ayuda a comprobar la hipótesis de los datos que se ajustan a las características de modelización de la técnica de regresión.

Tabla 59*Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis específica 4*

	Bondad de ajuste^a		
	Valor	gl	Valor/gl
Desviación	162,196	496	,327
Desviación escalada	162,196	496	
Chi-cuadrado de Pearson	263,532	496	,531
Chi-cuadrado de Pearson escalado	263,532	496	
Logaritmo de verosimilitud ^b	-81,098		
Criterio de información Akaike (AIC)	234,196		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	261,660		
Criterio de información bayesiana (BIC)	338,519		
AIC coherente (CAIC)	374,519		

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Formación profesional, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puesto de trabajo con vacantes libres, puestos de trabajos con vacantes ocupadas, educación, años de experiencia laboral.

a. Los criterios de información están en un formato de cuanto más pequeño mejor.

b. La función de logaritmo de la verosimilitud completa se visualiza y utiliza en el cálculo de los criterios de información.

En la tabla 59, los resultados tanto para la Desviación como para la Desviación escalada son 162,196, para saber el estadístico de prueba y comparar el valor bajo cierta distribución asintótica, se realiza la división entre el valor estadístico y los grados de libertad, obteniendo el estadístico de prueba arroja un valor de 0,327 en relación con la Desviación y de 0,531 en relación con el estadístico de bondad de ajuste chi cuadrado de Pearson.

El modelo propuesto arroja un valor negativo de log-verosimilitud (-81,098), lo cual indica un buen ajuste, ya que valores más bajos sugieren un mejor rendimiento del modelo. Además, se han utilizado los criterios de información de Akaike (AIC) y bayesiano (BIC) para evaluar la calidad del ajuste, obteniendo valores de 234,196 y 338,519 respectivamente.

Tabla 60*Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,854
Nagelkerke	,893
McFadden	,614

Función de enlace: Logit.

Asimismo, en la tabla 60 el modelo de Nagelkerke explica el 89,3% ($R^2=0,893$) de las categorías de las variables dependiente.

Tabla 61*Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4*

Prueba ómnibus^a		
Chi-cuadrado de razón de verosimilitud	gl	Sig.
257,619	32	,000

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Formación profesional, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puesto de trabajo con vacantes libres, puestos de trabajos con vacantes ocupadas, educación, años de experiencia laboral.

a. Compara el modelo ajustado con el modelo de sólo umbrales.

Como se observa en la tabla 61, el estadístico chi cuadrado de la razón de verosimilitudes, con 32 grados de libertad (correspondientes al número de variables explicativas categóricas incluidas en el modelo), resulta ser el valor clave a considerar. El resultado obtenido (257,619) con un p-valor de 0.000, indica una significancia estadística al 5%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que la inclusión conjunta de las covariables en el modelo propuesto es estadísticamente justificada. Es común que la prueba sea significativa, especialmente cuando se utilizan muestras grandes y variables con muchas categorías. Por lo tanto, este resultado debe ser considerado con cautela.

Tras la prueba de bondad de ajuste del modelo y basándonos en la conclusión significativa de dicha prueba, se ha establecido que es posible incorporar de manera conjunta las variables explicativas de las condiciones del mercado laboral en el modelo propuesto. A partir de este resultado, se evalúa la inclusión individual de cada covariable o factor. Este procedimiento se lleva a cabo mediante un contraste de los efectos individuales de los parámetros del modelo para comprobar si las variables son significativas a un determinado nivel de probabilidad.

Tabla 62

Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4

Pruebas de efectos del modelo			
Origen	Chi-cuadrado de Wald	Tipo III	
		gl	Sig.
Formación profesional	13,233	4	,010
Puesto de trabajo	14,747	4	,005
Desempleo	15,789	4	,003
Tiempo de permanencia en el trabajo	8,817	4	,066
Puestos de trabajos con vacantes libres	21,906	4	,000
Puestos de trabajos con vacantes ocupadas	5,316	4	,256
Educación	10,967	4	,027
Años de experiencia laboral	21,823	4	,000

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Formación profesional, puesto de trabajo, desempleo, tiempo de permanencia en el trabajo, puesto de trabajo con vacantes libres, puestos de trabajos con vacantes ocupadas, educación, años de experiencia laboral.

En la tabla 62, Los resultados obtenidos, con un nivel de significancia del 5%, indican que la inclusión de un total de 6 variables categóricas es estadísticamente significativa para las Condiciones del Mercado Laboral. Estas variables se analizan individualmente para contrastar su efecto. Bajo el supuesto de normalidad asintótica, se concluye que hay suficiente evidencia

estadística para afirmar que las variables consideradas contribuyen a predecir la categoría de las Condiciones del Mercado Laboral en la etapa laboral.

Sin embargo, es necesario llevar a cabo un análisis detallado en la tabla de estimaciones de los parámetros, de acuerdo con el tipo de variable, con el objetivo de verificar si las variables fueran apropiadas para ser consideradas en el modelo de predicción.

Tabla 63

Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis específica 4

Parámetro	B	Desv. Error	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis			Exp(B)	95% de intervalo de confianza de Wald para Exp(B)	
			Inferior	Superior	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.		Inferior	Superior
Umbral [Variable sobrecualificación=1]	-6,141	2,5919	-11,221	-1,061	5,613	1	,018	,002	1,339E-5	,346
[Variable sobrecualificación=2]	-2,491	2,6467	-7,678	2,696	,886	1	,347	,083	,000	14,825
[Variable sobrecualificación=3]	1,758	2,5856	-3,310	6,826	,462	1	,497	5,802	,037	921,460
[Variable sobrecualificación=4]	9,865	2,2611	5,434	14,297	19,037	1	,000	19253,482	229,021	1618613,972
[Formación profesional =1]	5,204	1,4991	2,265	8,142	12,049	1	,001	181,908	9,635	3434,480
[Formación profesional =2]	,347	,8762	-1,371	2,064	,156	1	,692	1,414	,254	7,876
[Formación profesional =3]	,589	,8027	-,985	2,162	,538	1	,463	1,802	,374	8,687
[Formación profesional =4]	,864	,8530	-,807	2,536	1,027	1	,311	2,373	,446	12,631
[Formación profesional =5]	0 ^a	1	.	.
[Puesto de trabajo .=1]	3,219	1,4929	,293	6,145	4,649	1	,031	25,003	1,340	466,424
[Puesto de trabajo .=2]	2,552	1,2825	,039	5,066	3,960	1	,047	12,837	1,039	158,553
[Puesto de trabajo .=3]	,277	1,0496	-1,780	2,335	,070	1	,792	1,320	,169	10,326
[Puesto de trabajo .=4]	-,956	,9871	-2,891	,978	,938	1	,333	,384	,056	2,660
[Puesto de trabajo .=5]	0 ^a	1	.	.
[Desempleo =1]	-5,314	1,5449	-8,342	-2,286	11,833	1	,001	,005	,000	,102
[Desempleo =2]	-3,176	1,3049	-5,734	-,619	5,925	1	,015	,042	,003	,539
[Desempleo =3]	-3,496	1,2593	-5,964	-1,028	7,707	1	,006	,030	,003	,358
[Desempleo =4]	-,739	1,0959	-2,887	1,409	,455	1	,500	,477	,056	4,090
[Desempleo =5]	0 ^a	1	.	.
[Tiempo de permanencia en el trabajo =1]	,866	1,5310	-2,134	3,867	,320	1	,571	2,378	,118	47,807
[Tiempo de permanencia en el trabajo =2]	2,658	,9695	,757	4,558	7,514	1	,006	14,262	2,133	95,365
[Tiempo de permanencia en el trabajo =3]	,812	,8763	-,906	2,529	,858	1	,354	2,252	,404	12,544
[Tiempo de permanencia en el trabajo =4]	1,584	,8791	-,139	3,307	3,245	1	,072	4,872	,870	27,291
[Tiempo de permanencia en el trabajo =5]	0 ^a	1	.	.
[Puestos de trabajos con vacantes libres =1]	-7,848	1,7250	-11,229	-4,467	20,701	1	,000	,000	1,328E-5	,011
[Puestos de trabajos con vacantes libres =2]	-5,536	1,4071	-8,294	-2,778	15,480	1	,000	,004	,000	,062
[Puestos de trabajos con vacantes libres =3]	-5,090	1,3923	-7,819	-2,361	13,363	1	,000	,006	,000	,094
[Puestos de trabajos con vacantes libres =4]	-2,087	1,0370	-4,119	-,054	4,048	1	,044	,124	,016	,947
[Puestos de trabajos con vacantes libres =5]	0 ^a	1	.	.

Parámetro	Estimaciones de parámetro					Contraste de hipótesis			Exp(B)	95% de intervalo de confianza de Wald para Exp(B)	
	B	Desv. Error	95% de intervalo de confianza de Wald		Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.	Inferior		Superior	
			Inferior	Superior							
[Puestos de trabajos con vacantes ocupadas =1]	-2,230	1,4715	-5,115	,654	2,297	1	,130	,107	,006	1,923	
[Puestos de trabajos con vacantes ocupadas =2]	-1,449	,9530	-3,317	,418	2,313	1	,128	,235	,036	1,520	
[Puestos de trabajos con vacantes ocupadas =3]	-1,315	,9701	-3,216	,587	1,837	1	,175	,269	,040	1,798	
[Puestos de trabajos con vacantes ocupadas =4]	-,267	,9308	-2,092	1,557	,083	1	,774	,765	,123	4,744	
[Puestos de trabajos con vacantes ocupadas =5]	0 ^a	1	.	.	
[Educación =1]	4,474	1,6371	1,265	7,683	7,468	1	,006	87,698	3,544	2170,146	
[Educación =2]	3,278	1,3129	,705	5,852	6,235	1	,013	26,531	2,024	347,783	
[Educación =3]	3,540	1,2705	1,049	6,030	7,762	1	,005	34,453	2,856	415,621	
[Educación =4]	2,199	1,2773	-,304	4,703	2,965	1	,085	9,019	,738	110,243	
[Educación =5]	0 ^a	1	.	.	
[Años de experiencia laboral =1]	2,571	1,2729	,077	5,066	4,081	1	,043	13,083	1,080	158,549	
[Años de experiencia laboral =2]	5,103	1,1489	2,851	7,355	19,728	1	,000	64,521	17,309	1563,766	
[Años de experiencia laboral =3]	3,357	,9074	1,579	5,136	13,689	1	,000	28,714	4,849	170,023	
[Años de experiencia laboral =4]	3,053	,8090	1,468	4,639	14,243	1	,000	21,183	4,339	103,425	
[Años de experiencia laboral =5]	0 ^a	1	.	.	
(Escala)	1 ^b	

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), La formación profesional con la que cuenta, es solicitada en las convocatorias laborales, ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?, ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?, ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?, Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?, Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?, ¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?, ¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?

a. Definido en cero porque este parámetro es redundante.

b. Fijado en el valor visualizado.

Las estimaciones de los coeficientes del modelo, junto con la correspondiente prueba de significancia, permiten determinar si una variable tiene influencia sobre la Sobrecualificación y si debe ser incorporada en el modelo de regresión. Además, es posible determinar si los interceptos o umbrales son significativos, con el objetivo de comprobar si la categorización de la variable dependiente en 5 categorías es la más adecuada y conveniente.

De acuerdo con la tabla 63, las categorías de la variable dependiente Muy baja (1) y Alta (4) resulta que son significativas, es decir, se deben incluir en la clasificación dos coeficientes conocidos como umbrales de la regresión logística ordinal. El modelo propuesto cuenta con un total de dos interceptos, que se interpretan en relación con un nivel de referencia, en este caso, se utiliza el nivel más alto de la variable de respuesta como categoría de referencia. Dado que los resultados son significativos a un nivel del 5%, se puede concluir que la inclusión de dos categorías para la clasificación de la variable dependiente es apropiada. Por lo tanto, el modelo de regresión ordinal resulta ser una buena opción para el análisis de los objetivos de la investigación.

En el caso de las variables explicativas se puede contrastar que algunas de las variables que se presentan en la tabla 63, si son efectivamente significativas, para las variables categóricas. Se tiene a la variable formación profesional, en la cual la categoría Nada (1) resulta ser significativa con respecto a la categoría más alta de dicha variable. Situación similar, sucede en la variable Puesto de trabajo que se ha categorizado de manera ordinal en 5 niveles, 2 categorías son significativas; en la variable desempleo 3 categorías son significativas categorías, asimismo la variable desempleo 3 categorías son significativas; la variable que sustenta el tiempo de permanencia en el trabajo 2 categorías son significativas; en cuanto a la variable puestos de trabajos con vacantes libres 4 categorías son significativas en relación a su categoría más alta; también se tiene a la variable Educación el cual 3 categorías son significativas; por último la variable experiencia laboral tiene 4 categorías significativas en

relación a su categoría más alta. Por lo tanto, con un nivel de significancia del 5%, se propone un modelo de regresión ordinal que incluye siete variables explicativas relevantes para las categorías de sobrecualificación. Estos hallazgos confirman la hipótesis de una relación estadística entre las variables explicativas y la variable de respuesta, lo cual es fundamental para los objetivos de la investigación.

A continuación, se emplea los el Índice de probabilidad Exp (B) para explicar las condiciones de mercado laboral de los egresados de economía de la UNSAAC en la etapa laboral:

- Formación profesional =1: Para los egresados que “Nunca” cuentan con la formación solicitada en la convocatorias laborales, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 181,908 veces mayor que contar con una formación profesional.
- Puesto de trabajo = 1: Para los egresados que “Nunca” cuentan con un puesto de trabajo que se vincula a su profesión, la probabilidad de contar con una Alta sobrecualificación, en la etapa laboral, es 25,003 veces más probable para aquellos egresados que cuentan con un puesto de trabajo que se vincula a su profesión.
- Desempleo = 2: Para los egresados que “Poco Tiempo” se encuentran desempleados, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,015 veces menos probable que para aquellos egresados que se encuentran desempleados por “Mucho Tiempo”.
- Tiempo de permanencia en el trabajo = 2: Para los egresados que tienen “Poco Tiempo” de permanencia en su actual trabajo, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 14,262 veces más probable que para aquellos egresados que tienen “Mucho Tiempo” de permanencia en su actual trabajo.

- Puestos de trabajos con vacantes libres= 4: Para los egresados que “Muchas Veces” encuentran puestos de trabajos con vacantes libres, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,124 veces menos probable que para aquellos egresados que “Casi Nunca” encuentran puestos de trabajos con vacantes libres.
- Educación = 1: Para los egresados que “Nunca” consideran que el nivel de educación es considerado para ser contratado, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 87,698 veces más probable que para aquellos egresados que “Constantemente” consideran que el nivel de educación es considerado para ser contratado.
- Años de experiencia laboral = 2: Para los egresados que “Casi Nunca” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 164,521 veces más probable que para aquellos egresados que “Constantemente” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado.

La categoría de los Puestos de trabajos con vacantes ocupadas es no significativa para la variable sobrecualificación ($p > 0,05$).

6.4. Resultado del objetivo general: Identificar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.

Hipótesis general: Los factores que determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: Tareas cognitivas, Tareas físicas, Condiciones actuales del mercado laboral y Condiciones demográficas regionales.

Para probar la hipótesis general, se realizó un **modelo de regresión logística ordinal** para evaluar el efecto de los factores que determinan la sobrecualificación sobre la probabilidad de ocurrencia Muy baja, Baja, Media, Alta y Muy alta.

Para lo cual se realiza la bondad de ajuste del modelo, la misma que ayuda a comprobar la hipótesis de los datos que se ajustan a las características de modelización de la técnica de regresión.

Tabla 64

Bondad de ajuste del modelo de regresión logística ordinal para la hipótesis general

Bondad de ajuste^a			
	Valor	gl	Valor/gl
Desviación	185,570	254	,731
Desviación escalada	185,570	254	
Chi-cuadrado de Pearson	247,161	254	,973
Chi-cuadrado de Pearson escalado	247,161	254	
Logaritmo de verosimilitud ^b	-116,400		
Criterio de información Akaike (AIC)	268,800		
AIC corregido para muestras finitas (AICC)	274,748		
Criterio de información bayesiana (BIC)	320,961		
AIC coherente (CAIC)	338,961		

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Tareas cognitivas, Tareas físicas, Condiciones actuales del mercado laboral, Condiciones demográficas regionales

a. Los criterios de información están en un formato de cuanto más pequeño mejor.

b. La función de logaritmo de la verosimilitud completa se visualiza y utiliza en el cálculo de los criterios de información.

En la tabla 64, los resultados tanto para la Desviación como para la Desviación escalada son 185,570, para saber el estadístico de prueba y comparar el valor bajo cierta distribución

asintótica, se realiza la división entre el valor estadístico y los grados de libertad, obteniendo un valor del estadístico de prueba con respecto a la Desviación es 0,731 y con relación al estadístico de bondad de ajuste del chi cuadrado de Pearson, el valor el resultado es 0,973.

En los resultados de la log-verosimilitud del modelo propuesto, el valor que se obtiene es un número negativo el cual es -116,400, cuanto más bajo es el resultado se considera mejor el modelo. Por último, los indicadores de información son indicadores de bondad de ajuste de un modelo de regresión, se tiene el criterio de información de Akaike (AIC) y el indicador de criterio de información bayesiano (BIC) son 268,800 y 320,961 respectivamente.

Tabla 65

Pseudo R cuadrado del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,560
Nagelkerke	,585
McFadden	,262

Función de enlace: Logit.

Asimismo, en la tabla 65 el modelo de Nagelkerke explica el 58,5% ($R^2=0,585$) de las categorías de las variables dependiente.

Tabla 66

Prueba ómnibus del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general

Prueba ómnibus^a		
Chi-cuadrado de razón de verosimilitud	gl	Sig.
109,962	14	,000

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Tareas cognitivas, Tareas físicas,

Condiciones actuales del mercado laboral,

Condiciones demográficas regionales

a. Compara el modelo ajustado con el modelo de sólo umbrales.

Como se observa en la tabla 66, el resultado clave a tener en cuenta es el estadístico chi cuadrado de la razón de verosimilitudes, que muestra grados de libertad igual a 14. Este valor proviene de la suma de las variables explicativas categóricas que se incorporan en la construcción del modelo. El resultado obtenido es 109,962, con una significancia asintótica (P-value =0.000). Por lo tanto, la prueba es estadísticamente significativa a un nivel del 5%, lo que confirma que se pueden utilizar covariables en el modelo propuesto, ya que se ha rechazado la hipótesis nula. Es importante tener en cuenta que esta prueba se refiere a la inclusión conjunta de variables en el modelo. Es común que la prueba sea significativa, especialmente cuando se utilizan muestras grandes y variables con muchas categorías. Por lo tanto, este resultado debe ser considerado con cautela.

Tras la prueba de bondad de ajuste del modelo y basándonos en la conclusión significativa de dicha prueba, se ha establecido que es posible incorporar las variables explicativas de manera conjunta en el modelo propuesto. A partir de este resultado, se evalúa la inclusión individual de cada covariable o factor. Este procedimiento se lleva a cabo mediante un contraste de los efectos individuales de los parámetros del modelo para comprobar si las variables son significativas a un determinado nivel de probabilidad.

Tabla 67

Pruebas de efecto del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general

Pruebas de efectos del modelo			
Origen	Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.
D1. Tareas cognitivas	4,560	4	,336
D2. Tareas físicas	9,541	4	,049
D3. Condiciones actuales del mercado laboral	12,797	2	,002
D4. Condiciones demográficas regionales	51,510	4	,000

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Tareas cognitivas, Tareas físicas, Condiciones actuales del mercado laboral, Condiciones demográficas regionales

En la tabla 67, se observa los resultados que se obtienen a un nivel de significancia del 5%, reflejarían la inclusión de un total de 3 variables categóricas son estadísticamente significativas de los factores determinantes, analizadas bajo el contraste de su efecto en forma individual, bajo este supuesto de normalidad asintótica, se concluye que existe suficiente evidencia estadística, para indicar que las variables consideradas ayudan a predecir la categoría de las tareas cognitivas, tareas físicas, condiciones actuales del mercado laboral y condiciones demográficas regionales.

Sin embargo, es necesario llevar a cabo un análisis detallado en la tabla de estimaciones de los parámetros, de acuerdo con el tipo de variable, con el objetivo de verificar si las variables fueran apropiadas para ser consideradas en el modelo de predicción.

Tabla 68

Estimaciones de parámetros del modelo de regresión logística ordinal para hipótesis general

Parámetro	Estimaciones de parámetro							95% de intervalo de confianza de Wald para Exp(B)		
	B	Desv. Error	95% de intervalo de confianza de Wald		Contraste de hipótesis Chi-cuadrado de Wald		Exp(B)	95% de intervalo de confianza de Wald para Exp(B)		
			Inferior	Superior	gl	Sig		Inferior	Superior	
Umbral [Variable sobrecualificación=1]	1,882	,6703	,568	3,196	7,884	1	,005	6,568	1,765	24,438
[Variable sobrecualificación=2]	4,115	,7983	2,550	5,679	26,572	1	,000	61,246	12,811	292,795
[Variable sobrecualificación=3]	6,001	,8670	4,302	7,701	47,913	1	,000	403,982	73,852	2209,841
[Variable sobrecualificación=4]	8,223	,9465	6,368	10,078	75,481	1	,000	3725,299	582,808	23812,058
[D1. Tareas cognitivas =1]	,957	1,3437	-1,677	3,590	,507	1	,476	2,603	,187	36,248
[D1. Tareas cognitivas =2]	-2,424	1,6658	-5,689	,841	2,118	1	,146	,089	,003	2,318
[D1. Tareas cognitivas =3]	,942	,7030	-,436	2,320	1,796	1	,180	2,565	,647	10,176
[D1. Tareas cognitivas =4]	,160	,3603	-,547	,866	,196	1	,658	1,173	,579	2,377
[D1. Tareas cognitivas =5]	0 ^a	1	.	.
[D2. Tareas físicas =1]	-,454	,9833	-2,381	1,473	,213	1	,644	,635	,092	4,362
[D2. Tareas físicas =2]	-,847	,6368	-2,096	,401	1,770	1	,183	,429	,123	1,493
[D2. Tareas físicas =3]	,508	,4780	-,429	1,445	1,129	1	,288	1,662	,651	4,241
[D2. Tareas físicas =4]	,970	,4326	,122	1,818	5,026	1	,025	2,638	1,130	6,158
[D2. Tareas físicas =5]	0 ^a	1	.	.
[D3. Condiciones actuales del mercado laboral =2]	2,040	,7068	,654	3,425	8,327	1	,004	7,688	1,924	30,723
[D3. Condiciones actuales del mercado laboral =3]	1,955	,5528	,872	3,039	12,514	1	,000	7,067	2,392	20,881
[D3. Condiciones actuales del mercado laboral =4]	0 ^a	1	.	.
[D4. Condiciones demográficas regionales =1]	5,679	,8743	3,965	7,392	42,190	1	,000	292,611	52,735	1623,619
[D4. Condiciones demográficas regionales =2]	4,557	,7796	3,029	6,085	34,170	1	,000	95,302	20,678	439,227
[D4. Condiciones demográficas regionales =3]	3,271	,7596	1,782	4,760	18,547	1	,000	26,344	5,945	116,746
[D4. Condiciones demográficas regionales =4]	2,154	,6912	,799	3,509	9,710	1	,002	8,618	2,223	33,399
[D4. Condiciones demográficas regionales =5]	0 ^a	1	.	.
(Escala)	1 ^b									

Variable dependiente: Variable sobrecualificación

Modelo: (Umbral), Tareas cognitivas, Tareas físicas, Condiciones actuales del mercado laboral, Condiciones demográficas regionales

a. Definido en cero porque este parámetro es redundante.

b. Fijado en el valor visualizado.

Las estimaciones de los coeficientes del modelo, junto con la correspondiente prueba de significancia, permiten determinar si una variable tiene influencia sobre la Sobrecualificación y si debe ser incorporada en el modelo de regresión. Además, es posible determinar si los interceptos o umbrales son significativos, con el objetivo de comprobar si la categorización de la variable dependiente en 5 categorías es la más adecuada y conveniente.

De acuerdo con la tabla 68, todas las categorías de la variable dependiente son significativas, lo que implica que los coeficientes, conocidos como umbrales de la regresión logística ordinal, deben ser incluidos en la clasificación. El modelo propuesto cuenta con un total de cuatro interceptos, que se interpretan en relación con un nivel de referencia, en este caso, se utiliza el nivel más alto de la variable de respuesta como categoría de referencia. Dado que los resultados son significativos a un nivel del 5%, se puede concluir que la inclusión de cinco categorías para la clasificación de la variable dependiente es apropiada. Por lo tanto, el modelo de regresión ordinal resulta ser una buena opción para el análisis de los objetivos de la investigación.

En el caso de las variables explicativas se puede contrastar que algunas de las variables que se presentan en la tabla 68, si son efectivamente significativas, para las variables categóricas. Se tiene a la variable Tareas Físicas, en la cual la categoría Frecuentemente (4) resulta ser significativa con respecto a la categoría más alta de dicha variable. Situación similar, sucede en la variable Condiciones actuales al mercado laboral que se ha categorizado de manera ordinal en 5 niveles, 2 categorías son significativas; en la variable Condiciones demográficas regionales todas las categorías son significativas. Por lo tanto, con un nivel de significancia del 5%, se propone un modelo de regresión ordinal que incluye tres variables explicativas clave que influyen en las categorías de sobrecualificación. Estos hallazgos son relevantes para los objetivos de la investigación, ya que confirman la hipótesis de una relación estadística entre las variables explicativas y la variable de respuesta.

A continuación, se emplea el Índice de probabilidad Exp (B) para explicar las condiciones de mercado laboral de los egresados de economía de la UNSAAC en la etapa laboral:

- Tareas Físicas =4: Para los egresados que “Frecuentemente” realizan tareas físicas en su trabajo, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 2,638 veces mayor que raramente realizar tareas físicas.
- Condiciones actuales del mercado laboral = 2: Para los egresados en la cual es “Negativo” las condiciones actuales del mercado laboral en la que se encuentran, la probabilidad de contar con una Alta sobrecualificación, en la etapa laboral, es 7,688 veces más probable para aquellos egresados en la cual es “Positivo” las condiciones actuales del mercado laboral en la que se encuentran.
- Condiciones demográficas regionales = 2: Para los egresados en la cual es “Muy Negativo” las condiciones demográficas regionales en la que se encuentran, la probabilidad de contar con una Alta sobrecualificación, en la etapa laboral, es 292,611 veces más probable para aquellos egresados en la cual es “Muy Positivo” las condiciones demográficas regionales en la que se encuentran.

La variable tareas cognitivas es no significativa para la variable sobrecualificación ($p > 0,05$).

CAPÍTULO VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se analiza la comparación con la literatura existente

7.1. Comparación con la literatura existente

Se tiene las características generales y el nivel de sobrecualificación del egresado de economía de la UNSAAC, el 51% de son de sexo masculino, mientras que el 49% del sexo femenino, se encontró que el sexo femenino se encuentra más sobrecualificación que el sexo masculino; en cuanto al estado civil, el 98,6% son solteros; asimismo, se tiene los años de estudio el 69,9% de los egresados afirman que estudiaron 5 años en la escuela profesional de economía. Estos resultados son similares a lo encontrado por Haddad & Habibi (2017) en el cual halló que, la probabilidad de sobrecualificación es mayor en el género femenino a comparación del género masculino; también Apaza (2019) encontró que, el 54.64% de jóvenes de género femenino tiene mayor incidencia de esta sobreeducado. Comparando con la teoría del capital humano (1964) se centra en la productividad, pero los resultados resaltan la importancia de otros factores como la motivación y el esfuerzo, que pueden influir en la empleabilidad y el éxito laboral. Esto sugiere que la formación académica por sí sola no garantiza un buen desempeño en el trabajo.

Por otro lado, con respecto al año de egreso se encontró que los egresados del año 2018 tienen mayor nivel de sobrecualificación el 43.5% se encuentra en un nivel muy alto y el 34.8% en un nivel alto, seguido de los egresados del año 2019 quienes tienen un nivel de sobrecualificación alta en un 38.7% y muy alta el 19.4%, a diferencia de los egresados de los años 2015, 2016 y 2017. Este resultado es similar a lo encontrado por Haddad & Habibi (2017) identificó que no hallan un trabajo acorde a las capacidades y habilidades, aplican trabajos que no necesitan un título que no necesitan un título profesional; de manera similar se encontró el estudio Groleau & Smith (2019) encontró que, los egresados después de 2 años de graduarse

un tercio de los graduados estaban sobrecualificados, mientras que 5 años después de graduarse disminuyó en un 10%; asimismo Summerfield (2021) encontró que la sobrecualificación en los primeros empleos de los trabajadores persiste entre los trabajadores cuya trayectoria profesional se ve afectada por la recesión. Comparando con la teoría de la señalización de Spence (1973) los egresados más recientes (2018 y 2019) presentan mayores niveles de sobrecualificación. Esto podría interpretarse como una señal de que el mercado laboral valora cada vez más las credenciales educativas, incluso si no siempre se traducen en una mayor productividad. La alta tasa de sobrecualificación sugiere que existe una asimetría de información entre empleadores y egresados. Los empleadores pueden estar utilizando el nivel educativo como un filtro para seleccionar candidatos, lo que lleva a una sobrevaloración de la educación y a la exclusión de candidatos potencialmente válidos con menos formación. Comparando con la teoría de la movilidad laboral Sicherman & Galor (1990) la sobrecualificación es una estrategia deliberada de movilidad laboral. Los egresados podrían estar aceptando empleos por debajo de su nivel de cualificación para ganar experiencia y luego buscar mejores oportunidades.

Asimismo, se tiene el nivel de educación más alto de los padres, el 34,7% afirman que sus padres tienen educación secundaria completa, un 26,5% señalan tienen educación superior universitaria completa, un 12,2% tienen estudios en Postgrado y finalmente solo un 3,4% tiene educación primaria incompleta o menos. En cuanto, al financiamiento de su educación, un 63,9% afirman que la financiaron los padres, un 15% con recurso propios, el 12,9% lo hizo solo la madre, un 4,8% se apoyó con Becas/subsidios. Este resultado es similar a lo encontrado por Erdsiek (2016) quien identificó que, la educación de los padres es un antecedente familiar que determina la sobrecualificación, encontrado que la brecha de sobrecualificación entre los egresados con padres de educación alta y baja es de 7.4%; asimismo, identificó que la elección de la carrera y el tipo de universidad depende de la educación de los padres. Asimismo, Groleau

& Smith (2019) identificó que, los estudiantes de primera generación o los primeros en ir a la universidad de una familia tienen un 40% más probabilidad de estar sobrecualificado que los estudiantes con un padre que poseía un grado superior, la reducción en la persistencia de la sobrecualificación entre 2 y 5 años después de graduarse. Comparando con la teoría del capital humano (1964) los resultados muestran que la mayoría de los egresados financiaron su educación con ayuda de sus padres, lo cual se alinea con la idea de que la educación es una inversión a largo plazo. Sin embargo, el hecho de que un porcentaje significativo de egresados esté sobrecualificado sugiere que el retorno de esta inversión no siempre se traduce en empleos acordes al nivel de formación.

En cuanto al sector que, pertenece la actividad laboral que realiza actualmente, un 49,7% labora en el sector Privado dependiente, seguido del 29,9% labora en Privado independiente y finalmente un 20,4% labora en el sector público; por último, el 91,2% se encuentra trabajando actualmente y solo un 8,8% no labora actualmente. Se encontró que 40% de los egresados que trabajan en el sector público tienen una sobrecualificación muy alta, mientras el 10.3% de los egresados que trabajan en el sector privado de manera independiente se encuentran en una sobrecualificación muy alta. Esto es similar a lo encontrado por Haddad & Habibi (2017) halló que la probabilidad de estar sobrecualificado es mayor en el sector público; de manera similar Montes et al. (2019) encontró una mayor incidencia de sobrecualificación en el Sector Público (23.3%) y el sector comercio (15%). También se compara con el estudio de Castillo et al. (2021) quienes estudiaron las actividades económicas que desempeñan los economistas en Nicaragua encontrando que, el 29% se desempeñan en el gobierno central y municipal, y el 22.6% en la Construcción, establecimientos financieros y seguros; así como el 22.6% en a Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional.

Se determinó el nivel de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, se observa que, el 12,7% y el 19.4% tienen un nivel

de sobrecualificación muy baja y baja respectivamente, por ello el 32.1% no se encuentran sobrecualificados; mientras que el 24,6% tienen un nivel medio de sobrecualificación; por otro lado, el 28,4% y 14.9% tienen un nivel alto y muy alto respectivamente, evidenciándose que 43,3% se encuentran sobrecualificados en el puesto de trabajo que desempeñan; se conoce a la Sobrecualificación según Flores & Acosta (2020) es el desajuste educativo de la falta de un empleo adecuado a las cualificaciones de la oferta laboral, es decir se tiene más habilidades y conocimientos de la que se requiere para el puesto laboral que desempeñan.

También, se identificó las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, encontrándose que el 38.1% realizan muy frecuentemente las tareas compartidas, el 37.3% frecuentemente es decir realizan tareas cognitivas y físicas, y solo el 1.5% raramente realizan tareas compartidas en sus puestos de trabajo. De las tareas compartidas el 57.5% realizan tareas cognitivas en el trabajo constantemente, el 38.1% realizan tareas físicas constantemente. Este resultado es similar a lo encontrado por Erdsiek (2016) quien identificó que la brecha de la sobrecualificación se atribuye al hecho de que los graduados difieren de dotaciones, capacidad y destrezas por las calificaciones logradas en la universidad. Se entiende por tareas compartidas según Summerfield (2021) son las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo, la intensidad, de acuerdo con el razonamiento, comunicación, atributos físicos, coordinación, uso sensorial y destreza manual.

En cuanto a las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, en la etapa laboral, encontrándose que el 62.7% consideran que las condiciones son de manera neutra, el 21.6% negativo y solo el 15.7% positivo las condiciones actuales y demográficas. Se tiene que, los egresados se encuentran muy satisfechos con la formación profesional el 13.4%, así mismo, 29.9% consideran que la actividad laboral que se encuentra vinculada a la profesión; por tanto, las condiciones actuales

del mercado laboral el 69.4% consideran que es neutro ni positivo ni negativo. Se tiene también las condiciones demográficas, el 31.3% de los encuestados señalan que algunas veces el nivel de educación es considerado en las empresas públicos y privados, además se puede ver que un 30.6% afirman que muchas veces las empresas toman en consideración la experiencia del postulante, por tanto el 29.9% de los egresados afirman que las condiciones demográficas son positivas, seguido del 27.6% señalan que las condiciones son negativas. Este se compara con lo encontrado por Flores & Acosta (2020) quienes encontraron que, los egresados que consiguieron un puesto de trabajo a través de anuncios de publicidad, internet, empresas de trabajo temporal o contactos familiares tienen mayor cualificación, porque esta modalidad tiene ofertas laborales de escasa calidad y los coloca de manera rápida. De manera similar Mendoza & Reynoso (2020) encontró que la calidad educativa y el subempleo tienen una relación significativa, es decir cuando disminuye las universidades acreditadas existe un aumento en el subempleo, pues la universidad tiene un rol importante en la posición laboral futura del egresado. Las Condiciones del Mercado Laboral, se entiende según Summerfield (2021) las características regionales que persisten en la oferta laboral, como son la experiencia, el puesto de trabajo, vacantes libres, desempleo entre otros.

Respecto a las condiciones del mercado laboral que determinan la sobrecualificación en la etapa laboral, los egresados que “Nunca” cuentan con la formación solicitada en las convocatorias laborales, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 181,908 veces mayor que contar con una formación profesional, este resultado es similar a lo encontrado por Apaza (2019) el 57.92% de egresados son sobrecualificados de las carreras de Ciencia Sociales, Comerciales y Derecho. Así como, para los egresados que “Poco Tiempo” se encuentran desempleados, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,015 veces menos probable que para aquellos egresados que se encuentran desempleados por “Mucho Tiempo”. Este resultado es similar a lo encontrado por

Haddad & Habibi (2017) quienes identificaron que, los altos índices de desempleo y subempleo en los titulado se dan por la sobrecualificación, los trabajos en la que se encuentran laborando los titulados universitarios la mayor parte solo requieren de educación secundaria. También para los egresados que “Casi Nunca” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 164,521 veces más probable que para aquellos egresados que “Constantemente” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado. Este resultado es contrario a lo encontrado por Haddad & Habibi (2017) que halló que la experiencia tienen una probabilidad negativa fuerte con la sobrecualificación; también se tiene el estudio de Rodríguez (2016), quien encontró que, la sobreeducación decrece a partir de los 35 años, sin embargo los años de experiencia no presenta una relación positiva con la sobreeducación, a excepción de los empleados con más de 30 años de experiencia.

7.2. Comparación con la situación de la profesión de economía

El economista es una pieza clave de la sociedad, es capaz de generar riqueza e inducir variaciones con el fin de lograr un desarrollo a la sociedad; el economista abarca varios ámbitos, en cada uno de ellos desempeña un papel distinto sea de gerente, administrador, regulador, asesor, formulador, consultor independiente, educación, entre otros Sánchez P. A. (2016). Por tanto, en este estudio se analizó cuáles son las tareas compartidas que realizan los egresados de economía y como determinan la sobrecualificación en la etapa laboral. Se encontró que, utilizan un razonamiento lógico “Algunas veces” y tienen la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 3,334 veces mayor que usar razonamiento Muchas veces; esto es contrario a lo mencionado por el Colegio de Economistas Murcia (2016) describe que el economista debe formarse constantemente, contar con la capacidad de predecir el futuro y realizar los cambios con la mayor anticipación posible,

convertir incógnitas en oportunidades comerciales, crecer y desarrollarse de manera eficiente, es decir debe hacer uso constante del razonamiento lógico. De la misma forma Universia (2020) indica que el economista es analítico de tendencia de mercados, capaces de interpretar los distintos escenarios para predecir el futuro y tomar decisiones claves en el proceso productivo de la entidad en que trabajan.

También se analizó las condiciones del mercado laboral que determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, encontrándose que, para los egresados que “Nunca” cuentan con la formación solicitada en la convocatorias laborales, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral es 181,908 veces mayor que contar con una formación profesional solicitada. Este resultado se da debido a la formación curricular que reciben los economistas de la UNSAAC a diferencia de los economistas egresados de la universidades que forman mejores economistas en el país y el mundo, pues el perfil de egresados de las universidades mencionadas en el capítulo 5, numeral 5.4.2 y 5.4.3 se enfoca más a formar economistas con habilidades en investigación, con razonamiento autónomo, analizar datos económicos, dominar programas informáticos con dominio del lenguaje matemático y estadístico, que promueve la combinación de los conocimientos teóricos y prácticos permitiendo el análisis detallado de situaciones económica, y ofrecen recursos para estudiantes y egresados con foro y bolsas de trabajos. Asimismo, la formación profesional solicitada por la demanda laboral, requieren titulado el 23.44% (Ver Figura 13, ítems 5.6.2).

Puesto de trabajo = 1: Para los egresados que “Nunca” cuentan con un puesto de trabajo que se vincula a su profesión, la probabilidad de contar con una Alta sobrecualificación, en la etapa laboral, es 25,003 veces más probable para aquellos egresados que cuentan con un puesto de trabajo que se vincula a su profesión¹; este resultado se debe a que de acuerdo al análisis

del mercado laboral del economista en el Cusco, desarrollado en el Capítulo V, ítem 5.6.6. se encontró que, 60.4% de las ofertas laborales son del sector público.

Para los egresados que “Poco Tiempo” se encuentran desempleados, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,015 veces menos probable que para aquellos egresados que se encuentran desempleados por “Mucho Tiempo”. Este resultado se compara también con los resultados estadísticos de la Unidad de estadística que publica el boletín estadístico anual de graduados y titulados de la UNSAAC, en el cual en la Tabla 37, los titulados de los años 2015, 2017 y 2019 demoraron un 1 año después de titularse en encontrar trabajo 72.73%, 62.70% y 61.21% respectivamente, por otro lado el 10.91% demoraron 3 a más años después de titularse.

Para los egresados que “Muchas Veces” encuentran puestos de trabajos con vacantes libres, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 0,124 veces menos probable que para aquellos egresados que “Casi Nunca” encuentran puestos de trabajos con vacantes libres. Este resultado se compara también con los resultados estadísticos de la Unidad de estadística que publica el boletín estadístico anual de graduados y titulados en la UNSAAC, en el cual en la Tabla 35, los titulados de los años 2015 y 2019 encontraron puestos de trabajos con vacantes libres otros trabajos distintos a la profesión de economía 58.62% y 70.30%, respectivamente; mientras que los egresados del 2016 si encontraron trabajo relaciona a su profesión en un 69.50%, por tanto los puesto de trabajo libres determinan la sobrecualificación.

Para los egresados que “Nunca” consideran que el nivel de educación es considerado para ser contratado, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 87,698 veces más probable que para aquellos egresados que “Constantemente” consideran que el nivel de educación es considerado para ser contratado. Este resultado se compara también con los resultados encontrados en el análisis del mercado laboral de

economistas del Cusco en la figura 13 del ítems 5.6.2. la formación profesional que solicita el mercado laboral para los egresados de economía el 27.34% bachilleres, solo el 7.81% especifican que se requiere ser colegiado, mientras que, el 15.63% estudiantes de los últimos ciclos; asimismo, en la tabla 27, se encontró que las escuelas profesionales afines que demandan las empresas para los trabajos que solicitan economistas, son administrador, contador e ingeniero industrial 21.1%, 19.4% y 4.8% respectivamente. Por tanto, se evidencia que la educación superior de economista no es necesario para desempeñarse en el ámbito laboral como tal, puesto que la demanda laboral requiere profesiones afines que no necesariamente solo el economista lo puede realizar, es decir los requisitos de la demanda laboral determina la sobrecualificación.

Para los egresados que “Casi Nunca” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado, la probabilidad de contar con una alta sobrecualificación en la etapa laboral, es 164,521 veces más probable que para aquellos egresados que “Constantemente” consideran que los años de experiencia que requieren las empresas es evaluado para ser contratado. Este resultado se debe también al comportamiento de la demanda laboral, de acuerdo con el análisis del mercado laboral del economista en el Cusco, desarrollado en el Capítulo V, ítem 5.6.6, se encontró que el 50% de los trabajos que requieren economistas solicitan 1 a 2 años de experiencia general, y específica o de especialidad el 32% también entre 1 a 2 años.

7.3. Alcances del estudio

El alcance de este estudio no solo servirá como guía para replicar el proceso metodológico en otras escuelas profesionales de la UNSAAC, sino que también sentará las bases para investigaciones similares en otras universidades del país. Esto permitirá a las autoridades académicas tomar decisiones informadas y diseñar estrategias efectivas para mejorar la empleabilidad y reducir la sobrecualificación de los egresados a nivel nacional.

Además, los resultados de este estudio podrán ser utilizados para:

- Identificar tendencias: Analizar las similitudes y diferencias en la situación laboral de los egresados de diferentes carreras y universidades, lo que permitirá identificar tendencias y patrones a nivel regional y nacional.
- Desarrollar políticas públicas: Proporcionar información relevante para la formulación de políticas públicas que promuevan la inserción laboral exitosa de los egresados universitarios.
- Fomentar la colaboración: Establecer alianzas estratégicas entre universidades, empresas y el gobierno para abordar conjuntamente los desafíos del mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los graduados.
- Promover la investigación: Incentivar la realización de más estudios sobre la sobrecualificación y la empleabilidad de los egresados universitarios, generando conocimiento valioso para la toma de decisiones y el diseño de intervenciones efectivas.

En síntesis, este estudio tiene el potencial de generar un impacto significativo en el ámbito de la educación superior y el mercado laboral, no solo en la UNSAAC, sino en todo el país. Al ampliar su alcance y compartir sus resultados, se contribuirá a la construcción de un sistema educativo más pertinente y a la mejora de las oportunidades laborales para los jóvenes profesionales.

Conclusiones

- La sobrecualificación en egresados de economía de la UNSAAC (2015-2019) es un fenómeno multifactorial determinado por la realización frecuente de tareas físicas que no corresponden a su nivel de formación, una percepción negativa del mercado laboral con escasas oportunidades adecuadas y condiciones demográficas desfavorables como la falta de experiencia y educación complementaria. Estos factores llevan a los egresados a aceptar empleos por debajo de su cualificación (subempleo), lo que dificulta su progreso económico y perpetúa la desigualdad.
- Se determinó el nivel de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, se observa que, del 43.3% se los egresados se encuentran sobrecualificados afectando principalmente a mujeres y egresados recientes (2018-2019). Este desequilibrio en el mercado laboral, donde la oferta de profesionales altamente cualificados supera la demanda de puestos acordes a su formación, tiene implicaciones negativas. A nivel individual, la sobrecualificación genera desmotivación, frustración y desgaste profesional, ya que los egresados no pueden aplicar plenamente sus conocimientos y habilidades, lo que puede traducirse en una menor productividad laboral. A nivel social, esta situación representa un desaprovechamiento del capital humano invertido en la formación de estos profesionales, lo que a su vez puede obstaculizar el desarrollo económico de la región. Además, la presencia de sobreempleo, donde los egresados se ven obligados a aceptar trabajos por encima de su nivel de cualificación, agrava esta problemática.
- Se identificó las tareas compartidas que realizan en la etapa laboral los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, encontrándose que existe una alta prevalencia (75.4%) de realización de tareas compartidas en sus empleos, con un 57.5% dedicándose a tareas cognitivas y un 38.1% a tareas físicas. Por tanto, existe un desequilibrio en la

aplicación de las habilidades adquiridas durante la formación, lo que lleva a consecuencias negativas para los egresados. La realización frecuente de tareas que no requieren un alto nivel de razonamiento lógico y coordinación puede limitar el desarrollo profesional, empujándolos hacia empleos de baja remuneración y escasas oportunidades de crecimiento, lo que aumenta el riesgo de caer en la trampa de la pobreza.

- Se identificó las condiciones del mercado laboral que enfrentan los egresados de economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, en la etapa laboral, revela una percepción predominantemente neutra (62.7%), pero con un preocupante 21.6% negativas las condiciones del mercado laboral. Esta percepción se refleja en la dificultad para encontrar empleo acorde a su formación (29.9%) y en la falta de valoración de su nivel educativo y experiencia por parte de las empresas (31.3% y 30.6% respectivamente). Esta desalentadora realidad contribuye a la sobrecualificación, empujando a los egresados a aceptar empleos por debajo de su potencial, lo que a su vez puede generar subempleo y desempleo. Este círculo vicioso no solo limita el desarrollo profesional de los egresados, sino que también perpetúa la trampa de la pobreza al no poder capitalizar su inversión educativa y verse relegados a trabajos de baja remuneración y escaso crecimiento.
- Se analizó de qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, se encontró falta de oportunidades para aplicar habilidades de coordinación en el trabajo aumenta significativamente (12.116 veces) la probabilidad de sobrecualificación. Esto sugiere que los egresados se ven forzados a aceptar empleos que no demandan su máximo potencial, lo que puede generar frustración, desmotivación y una menor productividad laboral, perpetuando la trampa de la pobreza. Además, al no poder desarrollar y aplicar sus habilidades de coordinación, los egresados pueden experimentar una pérdida gradual de

estas capacidades, lo que a largo plazo puede limitar su crecimiento profesional y perpetuar su situación de sobreempleo.

- Se analizó las condiciones del mercado laboral que determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019, se encontró que, la falta de formación profesional acorde a la demanda y la escasez de puestos de trabajo adecuados son los principales factores que incrementan la probabilidad de sobrecualificación en los egresados de economía de la UNSAAC (2015-2019). Esta situación, donde los egresados no encuentran empleos que requieran su nivel de educación y experiencia, los empuja hacia la trampa de la pobreza. La falta de oportunidades laborales acordes a su formación los obliga a aceptar trabajos de menor calidad y remuneración, lo que limita su desarrollo profesional y económico. Además, la sobrecualificación puede disminuir su productividad, ya que no pueden aplicar plenamente sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez afecta negativamente el crecimiento económico de la región.

Recomendaciones

- Se recomienda al Decano de la Facultad de Economía una estrategia integral que abarque diversas áreas. En primer lugar, es crucial alinear la oferta educativa con la demanda laboral, limitando el número de matriculados en la Escuela de Economía. Paralelamente, la facultad debe invertir en el desarrollo profesional de sus egresados, ofreciendo cursos de actualización, fomentando el networking y creando una plataforma de bolsa de trabajo en colaboración con empresas de diversos sectores. Estas acciones conjuntas no solo mejorarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán a reducir la desigualdad y promover el desarrollo económico de la región.
- Se recomienda a la Dirección de la Escuela Profesional de Economía una estrategia proactiva que fortalezca la conexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral. Esto implica la implementación de programas de prácticas profesionales en instituciones relevantes, talleres de actualización y especialización para egresados, y un estudio exhaustivo del mercado laboral que permita diseñar programas de capacitación pertinentes. Estas acciones no solo mejorarán la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuirán a reducir la brecha entre la oferta y la demanda de profesionales en economía, impulsando así el desarrollo económico de la región.
- Se recomienda a la dirección del departamento académico, en coordinación con el centro de investigación, realizar un estudio exhaustivo de la sobrecualificación a nivel objetivo, utilizando datos secundarios y/o grupos de expertos, para crear índices de necesidad de los empleadores. Esto permitirá alinear la formación académica con los requerimientos empresariales, promoviendo la contratación de economistas en puestos que demanden sus habilidades analíticas y de razonamiento lógico, y reduciendo así la incidencia de tareas no acordes a su formación.

- Se recomienda al Decano de la Facultad de Economía sugerir a las empresas reconozcan y aprovechen el valioso capital humano que estos profesionales representan. Esto implica ofrecer condiciones laborales que permitan a los economistas aplicar sus conocimientos y habilidades en áreas como el análisis de problemas, la evaluación del costo de oportunidad y el uso de herramientas estadísticas y económicas. Al hacerlo, no solo se promueve el desarrollo profesional de los egresados, sino que también se impulsa el crecimiento de las empresas y se contribuye al desarrollo económico de la región.
- Se recomienda a los egresados de economía enfocar su búsqueda laboral en puestos que demanden un alto nivel de razonamiento lógico y análisis. Invertir en capacitación continua en áreas como análisis matemático y herramientas económicas no solo les permitirá destacar en el mercado laboral, sino también reducir el riesgo de caer en empleos que no aprovechan su potencial y perpetúan la sobrecualificación.
- Se recomienda a las empresas invertir en programas de formación continua y especialización para sus economistas, maximizando así su productividad y rentabilidad. A su vez, los egresados deben evaluar constantemente la alineación de su formación con las demandas del mercado, buscando activamente capacitación adicional y postulando a puestos acordes a su perfil. Esta combinación de inversión empresarial y desarrollo profesional continuo permitirá reducir la sobrecualificación, mejorar la empleabilidad y fomentar el crecimiento económico de la región.

Bibliografía

- Acuña, H. (2012). El economista: actual y del mañana una experiencia docente. *Rev.ciencia.poder.aéreo*, 78-81.
<https://publicacionesfac.com/index.php/cienciaypoderaereo/article/view/24/125>
- Aguilar S, D., & Vargas E, L. (2019). *Programa Presupuestal 0066- Formación Universitaria de pregrado en la obtención de competencias para la Inserción laboral, periodo 2012-2017, Caso: Escuela Profesional de Economía- UNSAAC*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2016). Under (and Over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *Regular Manuscript*, 1-26.
- Allen, J., & Van Der Velder, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Angulo, G. M., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 51-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60425380003>
- Antón, G. (2017). trabajo como signficante y significado en la sobrecualificación laboral de las mujeres Brasileñas en Barcelona. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 157-176.
- Apaza, N. E. (2019). *Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias, J. L. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. (P. edición, Ed.) Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (T. Edición, Ed.) Grupo Editorial Patria.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodologia de la Investigacion*. Shalom.
- Berger, M. (13 de Diciembre de 2015). *Ihh.pe*. <https://lhh.pe/prensa/asesor-virtual-6/>
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Blanchard, O., Amighini, A., & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Botello, A. (2016). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado laboral ecuatoriano 2007-201. *Investigación y Desarrollo*, 24(2), 308-328. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.2.7499>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *Capital humano: Una mirada desde la Educación y la experiencia Laboral*. Medellin: Cuadernos de la investigación. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Carrión, D. (2018). Los números también mienten: Subempleo y estadística laboral en el Ecuador. *Revista economía*, 121-136.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Montevideo: Oficina Internacional del trabajo.
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538. <https://doi.org/http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

- Cáseres, S. E., Palacios, J. E., & Zambrano, G. M. (2019). *Indicadores laborales regionales de la PEA Ocupada Asalariada*. Lima: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo.
- Casilda, A. (15 de Julio de 2016). La Universidad se adapta al mercado laboral. *Expansión*.
<https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/07/05/577bdd21e5fdea54b8b45af.html>
- Castillo, C. L., Ortiz, A. K., & Gómez, R. (2021). Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020. *Revista Multi - Ensayos*, 7(2), 39-47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/multiensayos.v7i2.12156>
- Castillo, C., Gómez, R., & Ortiz, A. (2020, Julio 03). Situación del emrcado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua. *Multi-Ensayos*, 07.
<https://www.lamjol.info/index.php/multiensayos/article/download/12156/14065?inline=1>
- Colegio de Economistas de Madrid. (2010). La enseñanza de los economistas del futuro. *ECONOMISTAS*, 34. <https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0125.pdf/142>
- Colegio de Economistas Murcia. (2016). Economista: nuevos retos y oportunidades. *Revista de economía*, 1-30.
- Cordona, M., Montes, I., & Vásquez, J. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Crecente, F., Giménez, M., & Rivera, L. (2018). Can entrepreneurship channel overqualification in young university graduates in the European Union? *Journal of Business Research* 89(1), 89(C), 223-228.
- De Gregorio, J. (2007). *Macroeconomía Teoría y Políticas*. Santiago, Chile: Pearson-Educación.

- De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) .
- Dean, D., & Lunsford, K. (2022). Underemployment Following the Great Recession and the COVID-19 Recession. *Economic Commentary*. <https://doi.org/10.26509/frbc-ec-202201>
- DECRETO SUPREMO N° 013-2019-MINEDU. (2019). *Política Nacional de Juventud*. Lima: Ministerio de Educación.
- Economic Graph de LinkedIn. (2020). <https://business.linkedin.com/>.
<https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions/resources/talent-acquisition/jobs-on-the-rise-cont-fact>
- Educativos.com. (s.f.). *Educativos.com*. <https://www.educativos.es/top-10-lists/top-10-universities-to-study-economics-13071>; <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/economics-econometrics>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics*. New York: PEARSON.
- Erdsieck, D. (2016). Overqualification of graduates: assessing the role of family background. *J Labour Market Res.*
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Fernández, P. (2016). La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016. Madrid, España: Colegio de Economistas de Madrid. <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f1296b1111fd7548b4799>

- Flores, Y., & Acosta, J. (2020). *Determinantes de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios*. San Cristóbal: Universidad de La Laguna.
- Gallego, E. (2009). *Historia breve del Mercado de Trabajo*. Del Economista.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación. *Papeles de economía española*, 172 - 187.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Ma. Eugenia Buendia Lopez.
- Gonçalves, J. M., & Borges, J. E. (2018). Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estudos de Psicologia*, 23(3), 224-235.
- Grados, P. (2022). *Universidad de Lima*.
<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/noticias/el-rol-del-economista-en-el-mercado-laboral>
- Groleau, A., & Smith, M. R. (2019). The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates. *Journal of Education and Work*, 633-649.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1696952>
- GRTPE. (2021). *Diagnostico Socioeconómico Laboral*. Cusco: Observatorio Socioeconómico Laboral. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2868354/Cusco%20-%20Diagn%C3%B3stico%20Cusco%20N%C2%BA%2001-%202021.pdf>
- GRTPE. (2022). *Cusco: Panorama Laboral*. Cusco: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco.
- Guerrero, J., & Faro, T. (2012). Breve análisis del concepto de Educación Superior. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 34-41.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n27/n27a03.pdf>
- Guzmán. (21 de Enero de 2019). *pqs.pe*. <https://pqs.pe/actualidad/economia/perfiles-de-carrera-que-hace-un-economista/>
- Guzman, V. (2012). *Teoría curricular*. México: Red Tercer Milenio S.C.

- Haddad, G. K., & Habibi, N. (2017). La sobrecualificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(1), 45-72.
- Harvard University. (s.f.). Department of Economics: <https://economics.harvard.edu/programs>
- Hernández, I. (2009). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-21.
- Hernandez, I., & Fernandez, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodologías de la Investigación, rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill .
- INEI. (23 de Agosto de 2018). <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/negocios-de-restaurantes-crecieron-en-186-y-mantuvo-crecimiento-por-decimo-quinto-mes-consecutivo-10915/>
- INEI. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/12-informe-tecnico-mercado-laboral-set-oct-nov-2020.pdf>
- INEI. (2023). *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/1ibro.pdf
- INEI a. (11 de Julio de 2022). www.gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/630584-poblacion-peruana-alcanzo-los-33-millones-396-mil-personas-en-el-ano-2022>

- INEI b. (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. Lima. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>
- Iturbe , C., & Rodríguez, S. (18 de Julio de 2018). https://www.elespanol.com/https://www.elespanol.com/reportajes/20180718/carreras-universitarias-preferidas-notas-corte-altas/323218620_0.html
- Jiménez, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado labora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1(50), 2-8. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Keynes, J. M. (1935). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. EE.UU.: Macmillan Cambridge University Press.
- Larraín, F. (2004). *Macroeconomía*. Pearson.
- López de la Parra, M. (2014). La UNAM y la facultad de economía en la historia de México. *Economía Informa*, 70. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018508491470430X>
- Maldonado, R. (2023). El desempleo y el subempleo como característica del mercado laboral en Paraguay. *Investigación en ciencias jurídicas y sociales*, 121-133.
- Mata, A. (2022). *Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_091441.pdf
- Maynard, D. C., Allen, T., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McConnell, C., Macpherson, D., & Brue, S. (2007). *Economía Laboral*. España: Mc Graw Hill.

- McGuinness, S. (Febrero de 2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387- 418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Mendoza, E. A., & Reynoso, J. V. (2020). *Análisis de los factores asociados al subempleo visible en la Población Económicamente Activa en Lima Metropolitana entre los años 2014 - 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- MIT Economics. (s.f.). <https://economics.mit.edu/about>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. (2019). Sobre - cualificación o falta de oportunidades laborales: Un análisis sectorial en España. *Jornadas de Economía de la Educación*. <https://2019.economicsofeducation.com/user/pdfsiones/121.pdf>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. T. (2019). Sobre-cualificación o Falta de Oportunidades Laborales: Un análisis sectorial en España. *Universidad Alcalá*.
- Muriel, B. (2022). *El subempleo en Bolivia*. Bolivia: Catilla Educativa eminpro.
- Ochoa, P., & Coello, D. (2020). *Empleo, subempleo y desempleo juvenil. El caso de los jóvenes de Posorja*. Guayaquil: ESPAE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24878.13120>
- OIT. (2020). *Panorama Laboral Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Parkin, M., & Loria, E. (2015). *Macroeconomía Versión para Latinoamérica*. PEARSON.
- Paz, R. E. (2019). La función de emparejamiento agregada del mercado laboral Chileno. *Revista de Análisis Económico*, 85-110.
- Pich, V. (2016). El Economista como profesional del futuro. *Gestión revista de economía*(62). [https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062\(1\).pdf](https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062(1).pdf)
- Pícurariu, G. (2019). La integración de los graduados de educación superior en el mercado laboral. *Sciendo*, 12(19), 23-32. <https://doi.org/10.1515/eras-2019-0008>

- Pissarides, C., Layard, R., & Hellwig, M. (1986). Unemployment and Vacancies in Britain. *Economic Policy*, 499-559. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1344583>
- Ponte en carrera.pe. (s.f.). <https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/inicio/como-va-el-empleo>
- Portal CincoDías. (16 de Setiembre de 2019). <https://cincodias.elpais.com/>.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/16/fortunas/1568635187_215646.html
- PUCP. (s.f.). <https://www.pucp.edu.pe/carrera/economia/>
- Pugliese, E. (2000). ¿Qué es el desempleo? En A. Elordy, *Premisa: los orígenes del término y las dimensiones del concepto* (págs. 59-67). Madrid: Universidad de Nápoles.
- Quacquarelli Symonds. (10 de Agosto de 2016). *Universia*.
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/mejores-universidades-espana-economia-negocios-1124123.html>
- Rankia. (22 de Agosto de 2019). Retrieved 22 de Abril de 2021, from <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- RANKIA. (2022). *rankia.pe*. <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Buenos Aires: Konrad Adenauer.
- Robles, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Estadística*, 29(1), 193 -197.
- Rodriguez, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, 39(77), 33 -101.
- Ros, J. (2013). Conferencia a los estudiantes de primer ingreso: El quehacer del economista. *Economía informa*(383), 131-137.

- Samanamud, E. (2021). Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 473-511.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v13.n2.2021.8>
- Sánchez, C., Sánchez, P., & Cruz, M. (2013). Sobre cualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 584 -610.
- Sánchez, P. A. (2016). Instrumento decisivo para el crecimiento de la Región de Murcia. *Gestión Revista de Economía*, 1-30.
- Sarvar, U. (2021). The importance of economy and economic knowledge in the development of the country. *European Scholar Journal (ESJ)*, 65-67.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of economic literature*, 31(2), 831-880.
- Serracant, P. (2005). La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes Catalanes de un nuevo sistema de indicadores. *Observatori Català de la Joventut*, 199-229.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 355-374.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1882010>
- Summerfield, F. (2021). Economic conditions, task shares, and overqualification. *Oxford Economic Papers*, 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/oep/gpab002>
- SUNEDU. (2021). *III Informe bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. SUNEDU.
<https://unjfsc.edu.pe/wp-content/uploads/2022/03/III-Informe-Bienal-sobre-la-Realidad-Universitaria-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanism's of distribution in the US economy*. New York: Basic books.

- TOPUNIVERSITIES.* (s.f.). <https://www.topuniversities.com/universities/massachusetts-institute-technology-mit>
- Torres, D., Espejo, K. A., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia. *UMR: Management Review*, 4(1), 12-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>
- Torrico, A. S. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestion de recursos humanos, salario y empleo. *Perspectivas*(29), 125-138. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941258006>
- Tuapanta, J. V., Duque, M. A., & Mena, A. P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Mkt Descubre*(10), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UAC. (s.f.). *uandina.edu.pe*. Retrieved 24 de Abril de 2021, from <https://www.uandina.edu.pe/economia/#1610923933132-61e148b2-f008bb7a-43e53620-9aa7>
- UNED (Dirección). (2014 - 2015). *Economistas en primera persona* [Película]. Retrieved 23 de Diciembre de 2021, from <https://canal.uned.es/series/5a6f9697b1111fef2e8b4569>
- UNED (Dirección). (2017a). *Economistas en primera persona. Joaquín Leguina* [Película]. Retrieved 20 de Diciembre de 2021, from <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f969eb1111fef2e8b45cb>
- Universia.* (2017). <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-economia-peru-1130866.html>
- Universia.* (27 de Marzo de 2020). <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/secretos-carrera-economia-1153995.html>

- Universia. (2020, Abril 20). *Universia.pe*.
<https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-carrera-economia-1130866.html>
- Universidad de Guadalajara*. (s.f.). <https://www.cucea.udg.mx/es/oferta-academica/licenciaturas/economia/orientacion-e-informacion>
- Universidad de Lima. (s.f.). *ulima.edu.pe*. Retrieved 16 de Abril de 2021, from <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/perfil-profesional>
- Universidad del Pacífico*. (s.f.). <https://www.up.edu.pe/carreras-postgrado-idiommas/carreras-pregrado/economia/Paginas/acerca.aspx>
- UNSAAC. (s.f.). Retrieved 2021 de Abril de 10, from <http://ec.unsaac.edu.pe/home/>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 65-92. <http://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v35n91/2395-8715-remy-35-91-65.pdf>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 35(91), 65-92.
- Varea, R. (25 de Octubre de 2021). De la universidad a la empresa: así se facilita a los estudiantes su acceso al empleo. *EL PAÍS*. <https://elpais.com/sociedad/educacion-online/2021-10-25/de-la-universidad-a-la-empresa-asi-se-facilita-a-los-estudiantes-su-acceso-al-empleo.html>
- Vásquez, E., Pérez, R., Vásquez, J., & Santamarina, G. (2021). Pertinencia y demanda laboral para la carrera de economía. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 71*84. <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.211201.06>
- Villalobos, P. D., & Cabrera, L. F. (2018). La función de búsqueda y emparejamiento en el mercado laboral mexicano 2009 - 2015. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 85-112.

Xinhua. (21 de Junio de 2019). *Spanish.china*. http://spanish.china.org.cn/economic/txt/2019-06/21/content_74905546.htm

Yamada, G., & Lavado, P. (2017). *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Universidad del Pacifico.

Linkografía

- Acuña, H. (2012). El economista: actual y del mañana una experiencia docente. *Rev.ciencia.poder.aéreo*, 78-81.
<https://publicacionesfac.com/index.php/cienciaypoderaereo/article/view/24/125>
- Aguilar S, D., & Vargas E, L. (2019). *Programa Presupuestal 0066- Formación Universitaria de pregrado en la obtención de competencias para la Inserción laboral, periodo 2012-2017, Caso: Escuela Profesional de Economía- UNSAAC*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2016). Under (and Over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *Regular Manuscript*, 1-26.
- Allen, J., & Van Der Velder, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Angulo, G. M., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 51-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60425380003>
- Antón, G. (2017). trabajo como signficante y significado en la sobrecualificación laboral de las mujeres Brasileñas en Barcelona. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 157-176.
- Apaza, N. E. (2019). *Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias, J. L. (2022). *Metodología delainvestigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. (P. edición, Ed.) Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (T. Edición, Ed.) Grupo Editorial Patria.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Berger, M. (13 de Diciembre de 2015). *Ihh.pe*. <https://lhh.pe/prensa/asesor-virtual-6/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson Educacion.
- Blanchard, O., Amighini, A., & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Botello, A. (2016). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado laboral ecuatoriano 2007-201. *Investigación y Desarrollo*, 24(2), 308-328. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.2.7499>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *Capital humano: Una mirada desde la Educación y la experiencia Laboral*. Medellín: Cuadernos de la investigación. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Carrión, D. (2018). Los números también mienten: Subempleo y estadística laboral en el Ecuador. *Revista economía*, 121-136.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Montevideo: Oficina Internacional del trabajo.
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538. <https://doi.org/http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

- Cáseres, S. E., Palacios, J. E., & Zambrano, G. M. (2019). *Indicadores laborales regionales de la PEA Ocupada Asalariada*. Lima: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo.
- Casilda, A. (15 de Julio de 2016). La Universidad se adapta al mercado laboral. *Expansión*.
<https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/07/05/577bdd21e5fdeaa54b8b45af.html>
- Castillo, C. L., Ortiz, A. K., & Gómez, R. (2021). Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020. *Revista Multi - Ensayos*, 7(2), 39-47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/multiensayos.v7i2.12156>
- Castillo, C., Gómez, R., & Ortiz, A. (2020, Julio 03). Situación del emrcado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua. *Multi-Ensayos*, 07.
<https://www.lamjol.info/index.php/multiensayos/article/download/12156/14065?inline=1>
- Colegio de Economistas de Madrid. (2010). La enseñanza de los economistas del futuro. *ECONOMISTAS*, 34. <https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0125.pdf/142>
- Colegio de Economistas Murcia. (2016). Economista: nuevos retos y oportunidades. *Revista de economía*, 1-30.
- Cordona, M., Montes, I., & Vásquez, J. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Crecente, F., Giménez, M., & Rivera, L. (2018). Can entrepreneurship channel overqualification in young university graduates in the European Union? *Journal of Business Research* 89(1), 89(C), 223-228.
- De Gregorio, J. (2007). *Macroeconomía Teoría y Políticas*. Santiago, Chile: Pearson-Educación.

- De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) .
- Dean, D., & Lunsford, K. (2022). Underemployment Following the Great Recession and the COVID-19 Recession. *Economic Commentary*. <https://doi.org/10.26509/frbc-ec-202201>
- DECRETO SUPREMO N° 013-2019-MINEDU. (2019). *Política Nacional de Juventud*. Lima: Ministerio de Educación.
- Economic Graph de LinkedIn. (2020). <https://business.linkedin.com/>.
<https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions/resources/talent-acquisition/jobs-on-the-rise-cont-fact>
- Educativos.com. (s.f.). *Educativos.com*. <https://www.educativos.es/top-10-lists/top-10-universities-to-study-economics-13071>; <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/economics-econometrics>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics*. New York: PEARSON.
- Erdsieck, D. (2016). Overqualification of graduates: assessing the role of family background. *J Labour Market Res.*
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Fernández, P. (2016). La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016. Madrid, España: Colegio de Economistas de Madrid. <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f1296b1111fd7548b4799>

- Flores, Y., & Acosta, J. (2020). *Determinantes de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios*. San Cristóbal: Universidad de La Laguna.
- Gallego, E. (2009). *Historia breve del Mercado de Trabajo*. Del Economista.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación. *Papeles de economía española*, 172 - 187.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Ma. Eugenia Buendia Lopez.
- Gonçalves, J. M., & Borges, J. E. (2018). Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estudos de Psicologia*, 23(3), 224-235.
- Grados, P. (2022). *Universidad de Lima*.
<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/noticias/el-rol-del-economista-en-el-mercado-laboral>
- Groleau, A., & Smith, M. R. (2019). The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates. *Journal of Education and Work*, 633-649.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1696952>
- GRTPE. (2021). *Diagnostico Socioeconómico Laboral*. Cusco: Observatorio Socioeconómico Laboral. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2868354/Cusco%20-%20Diagn%C3%B3stico%20Cusco%20N%C2%BA%2001-%202021.pdf>
- GRTPE. (2022). *Cusco: Panorama Laboral*. Cusco: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco.
- Guerrero, J., & Faro, T. (2012). Breve análisis del concepto de Educación Superior. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 34-41.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n27/n27a03.pdf>
- Guzmán. (21 de Enero de 2019). *pqs.pe*. <https://pqs.pe/actualidad/economia/perfiles-de-carrera-que-hace-un-economista/>
- Guzman, V. (2012). *Teoría curricular*. México: Red Tercer Milenio S.C.

- Haddad, G. K., & Habibi, N. (2017). La sobrecalificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(1), 45-72.
- Harvard University. (s.f.). Department of Economics: <https://economics.harvard.edu/programs>
- Hernández, I. (2009). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-21.
- Hernandez, I., & Fernandez, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodologías de la Investigación, rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill .
- INEI. (23 de Agosto de 2018). <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/negocios-de-restaurantes-crecieron-en-186-y-mantuvo-crecimiento-por-decimo-quinto-mes-consecutivo-10915/>
- INEI. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/12-informe-tecnico-mercado-laboral-set-oct-nov-2020.pdf>
- INEI. (2023). *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/libro.pdf
- INEI a. (11 de Julio de 2022). www.gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/630584-poblacion-peruana-alcanzo-los-33-millones-396-mil-personas-en-el-ano-2022>

- INEI b. (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. Lima. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>
- Iturbe , C., & Rodríguez, S. (18 de Julio de 2018). https://www.elespanol.com/https://www.elespanol.com/reportajes/20180718/carreras-universitarias-preferidas-notas-corte-altas/323218620_0.html
- Jiménez, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado labora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1(50), 2-8. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Keynes, J. M. (1935). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. EE.UU.: Macmillan Cambridge University Press.
- Larraín, F. (2004). *Macroeconomía*. Pearson.
- López de la Parra, M. (2014). La UNAM y la facultad de economía en la historia de México. *Economía Informa*, 70. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018508491470430X>
- Maldonado, R. (2023). El desempleo y el subempleo como característica del mercado laboral en Paraguay. *Investigación en ciencias jurídicas y sociales*, 121-133.
- Mata, A. (2022). *Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_091441.pdf
- Maynard, D. C., Allen, T., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McConnell, C., Macpherson, D., & Brue, S. (2007). *Economía Laboral*. España: Mc Graw Hill.

- McGuinness, S. (Febrero de 2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387- 418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Mendoza, E. A., & Reynoso, J. V. (2020). *Análisis de los factores asociados al subempleo visible en la Población Económicamente Activa en Lima Metropolitana entre los años 2014 - 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- MIT Economics. (s.f.). <https://economics.mit.edu/about>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. (2019). Sobre - cualificación o falta de oportunidades laborales: Un análisis sectorial en España. *Jornadas de Economía de la Educación*. <https://2019.economicsofeducation.com/user/pdfsiones/121.pdf>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. T. (2019). Sobre-cualificación o Falta de Oportunidades Laborales: Un análisis sectorial en España. *Universidad Alcalá*.
- Muriel, B. (2022). *El subempleo en Bolivia*. Bolivia: Catilla Educativa eminpro.
- Ochoa, P., & Coello, D. (2020). *Empleo, subempleo y desempleo juvenil. El caso de los jóvenes de Posorja*. Guayaquil: ESPAE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24878.13120>
- OIT. (2020). *Panorama Laboral Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Parkin, M., & Loria, E. (2015). *Macroeconomía Versión para Latinoamérica*. PEARSON.
- Paz, R. E. (2019). La función de emparejamiento agregada del mercado laboral Chileno. *Revista de Análisis Económico*, 85-110.
- Pich, V. (2016). El Economista como profesional del futuro. *Gestión revista de economía*(62). [https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062\(1\).pdf](https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062(1).pdf)
- Pícurariu, G. (2019). La integración de los graduados de educación superior en el mercado laboral. *Sciendo*, 12(19), 23-32. <https://doi.org/10.1515/eras-2019-0008>

- Pissarides, C., Layard, R., & Hellwig, M. (1986). Unemployment and Vacancies in Britain. *Economic Policy*, 499-559. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1344583>
- Ponte en carrera.pe*. (s.f.). <https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/inicio/como-va-el-empleo>
- Portal CincoDías. (16 de Setiembre de 2019). <https://cincodias.elpais.com/>.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/16/fortunas/1568635187_215646.html
- PUCP. (s.f.). <https://www.pucp.edu.pe/carrera/economia/>
- Pugliese, E. (2000). ¿Qué es el desempleo? En A. Elordy, *Premisa: los orígenes del término y las dimensiones del concepto* (págs. 59-67). Madrid: Universidad de Nápoles.
- Quacquarelli Symonds. (10 de Agosto de 2016). *Universia*.
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/mejores-universidades-espana-economia-negocios-1124123.html>
- Rankia. (22 de Agosto de 2019). Retrieved 22 de Abril de 2021, from <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- RANKIA. (2022). *rankia.pe*. <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Buenos Aires: Konrad Adenauer.
- Robles, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Estadística*, 29(1), 193 -197.
- Rodriguez, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, 39(77), 33 -101.
- Ros, J. (2013). Conferencia a los estudiantes de primer ingreso: El quehacer del economista. *Economía informa*(383), 131-137.

- Samanamud, E. (2021). Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 473-511.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v13.n2.2021.8>
- Sánchez, C., Sánchez, P., & Cruz, M. (2013). Sobre cualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 584 -610.
- Sánchez, P. A. (2016). Instrumento decisivo para el crecimiento de la Región de Murcia. *Gestión Revista de Economía*, 1-30.
- Sarvar, U. (2021). The importance of economy and economic knowledge in the development of the country. *European Scholar Journal (ESJ)*, 65-67.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of economic literature*, 31(2), 831-880.
- Serracant, P. (2005). La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes Catalanes de un nuevo sistema de indicadores. *Observatori Català de la Joventut*, 199-229.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 355-374.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1882010>
- Summerfield, F. (2021). Economic conditions, task shares, and overqualification. *Oxford Economic Papers*, 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/oep/gpab002>
- SUNEDU. (2021). *III Informe bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. SUNEDU.
<https://unjfsc.edu.pe/wp-content/uploads/2022/03/III-Informe-Bienal-sobre-la-Realidad-Universitaria-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanism's of distribution in the US economy*. New York: Basic books.

- TOPUNIVERSITIES.* (s.f.). <https://www.topuniversities.com/universities/massachusetts-institute-technology-mit>
- Torres, D., Espejo, K. A., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia. *UMR: Management Review*, 4(1), 12-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>
- Torrico, A. S. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestion de recursos humanos, salario y empleo. *Perspectivas*(29), 125-138. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941258006>
- Tuapanta, J. V., Duque, M. A., & Mena, A. P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Mkt Descubre*(10), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UAC. (s.f.). *uandina.edu.pe*. Retrieved 24 de Abril de 2021, from <https://www.uandina.edu.pe/economia/#1610923933132-61e148b2-f008bb7a-43e53620-9aa7>
- UNED (Dirección). (2014 - 2015). *Economistas en primera persona* [Película]. Retrieved 23 de Diciembre de 2021, from <https://canal.uned.es/series/5a6f9697b1111fef2e8b4569>
- UNED (Dirección). (2017a). *Economistas en primera persona. Joaquín Leguina* [Película]. Retrieved 20 de Diciembre de 2021, from <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f969eb1111fef2e8b45cb>
- Universia.* (2017). <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-economia-peru-1130866.html>
- Universia.* (27 de Marzo de 2020). <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/secretos-carrera-economia-1153995.html>

- Universia. (2020, Abril 20). *Universia.pe*.
<https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-carrera-economia-1130866.html>
- Universidad de Guadalajara*. (s.f.). <https://www.cucea.udg.mx/es/oferta-academica/licenciaturas/economia/orientacion-e-informacion>
- Universidad de Lima. (s.f.). *ulima.edu.pe*. Retrieved 16 de Abril de 2021, from <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/perfil-profesional>
- Universidad del Pacífico*. (s.f.). <https://www.up.edu.pe/carreras-postgrado-idiommas/carreras-pregrado/economia/Paginas/acerca.aspx>
- UNSAAC. (s.f.). Retrieved 2021 de Abril de 10, from <http://ec.unsaac.edu.pe/home/>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 65-92. <http://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v35n91/2395-8715-remy-35-91-65.pdf>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 35(91), 65-92.
- Varea, R. (25 de Octubre de 2021). De la universidad a la empresa: así se facilita a los estudiantes su acceso al empleo. *EL PAÍS*. <https://elpais.com/sociedad/educacion-online/2021-10-25/de-la-universidad-a-la-empresa-asi-se-facilita-a-los-estudiantes-su-acceso-al-empleo.html>
- Vásquez, E., Pérez, R., Vásquez, J., & Santamarina, G. (2021). Pertinencia y demanda laboral para la carrera de economía. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 71*84. <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.211201.06>
- Villalobos, P. D., & Cabrera, L. F. (2018). La función de búsqueda y emparejamiento en el mercado laboral mexicano 2009 - 2015. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 85-112.

Xinhua. (21 de Junio de 2019). *Spanish.china*. http://spanish.china.org.cn/economic/txt/2019-06/21/content_74905546.htm

Yamada, G., & Lavado, P. (2017). *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Universidad del Pacifico.

Hemerografía

- Acuña, H. (2012). El economista: actual y del mañana una experiencia docente. *Rev.ciencia.poder.aéreo*, 78-81.
<https://publicacionesfac.com/index.php/cienciaypoderaereo/article/view/24/125>
- Aguilar S, D., & Vargas E, L. (2019). *Programa Presupuestal 0066- Formación Universitaria de pregrado en la obtención de competencias para la Inserción laboral, periodo 2012-2017, Caso: Escuela Profesional de Economía- UNSAAC*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2016). Under (and Over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *Regular Manuscript*, 1-26.
- Allen, J., & Van Der Velder, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Angulo, G. M., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 51-66.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60425380003>
- Antón, G. (2017). trabajo como signficante y significado en la sobrecualificación laboral de las mujeres Brasileñas en Barcelona. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 157-176.
- Apaza, N. E. (2019). *Desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes egresados universitarios*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias, J. L. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. (P. edición, Ed.) Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>

- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (T. Edición, Ed.) Grupo Editorial Patria.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Berger, M. (13 de Diciembre de 2015). *Ihh.pe*. <https://lhh.pe/prensa/asesor-virtual-6/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson Educacion.
- Blanchard, O., Amighini, A., & Giavazzi, F. (2012). *Macroeconomía*. PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Botello, A. (2016). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado laboral ecuatoriano 2007-201. *Investigación y Desarrollo*, 24(2), 308-328. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/indes.24.2.7499>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). *Capital humano: Una mirada desde la Educación y la experiencia Laboral*. Medellín: Cuadernos de la investigación. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>
- Carrión, D. (2018). Los números también mienten: Subempleo y estadística laboral en el Ecuador. *Revista economía*, 121-136.
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Montevideo: Oficina Internacional del trabajo.
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538. <https://doi.org/http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>

- Cáseres, S. E., Palacios, J. E., & Zambrano, G. M. (2019). *Indicadores laborales regionales de la PEA Ocupada Asalariada*. Lima: Ministerio de Transporte y Promoción del Empleo.
- Casilda, A. (15 de Julio de 2016). La Universidad se adapta al mercado laboral. *Expansión*.
<https://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/07/05/577bdd21e5fdeaa54b8b45af.html>
- Castillo, C. L., Ortiz, A. K., & Gómez, R. (2021). Situación del mercado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua / FAREM-Estelí, en el segundo semestre de 2020. *Revista Multi - Ensayos*, 7(2), 39-47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/multiensayos.v7i2.12156>
- Castillo, C., Gómez, R., & Ortiz, A. (2020, Julio 03). Situación del emrcado laboral de economistas egresados de la UNAN Managua. *Multi-Ensayos*, 07.
<https://www.lamjol.info/index.php/multiensayos/article/download/12156/14065?inline=1>
- Colegio de Economistas de Madrid. (2010). La enseñanza de los economistas del futuro. *ECONOMISTAS*, 34. <https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0125.pdf/142>
- Colegio de Economistas Murcia. (2016). Economista: nuevos retos y oportunidades. *Revista de economía*, 1-30.
- Cordona, M., Montes, I., & Vásquez, J. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Crecente, F., Giménez, M., & Rivera, L. (2018). Can entrepreneurship channel overqualification in young university graduates in the European Union? *Journal of Business Research* 89(1), 89(C), 223-228.
- De Gregorio, J. (2007). *Macroeconomía Teoría y Políticas*. Santiago, Chile: Pearson-Educación.

- De la Flor, L. (2018). *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) .
- Dean, D., & Lunsford, K. (2022). Underemployment Following the Great Recession and the COVID-19 Recession. *Economic Commentary*. <https://doi.org/10.26509/frbc-ec-202201>
- DECRETO SUPREMO N° 013-2019-MINEDU. (2019). *Política Nacional de Juventud*. Lima: Ministerio de Educación.
- Economic Graph de LinkedIn. (2020). <https://business.linkedin.com/>.
<https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions/resources/talent-acquisition/jobs-on-the-rise-cont-fact>
- Educativos.com. (s.f.). *Educativos.com*. <https://www.educativos.es/top-10-lists/top-10-universities-to-study-economics-13071>; <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/economics-econometrics>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2012). *Modern Labor Economics*. New York: PEARSON.
- Erdsieck, D. (2016). Overqualification of graduates: assessing the role of family background. *J Labour Market Res.*
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Fernández, P. (2016). La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016La profesión de economista: conferencia en el Día de la Facultad de CCEE de la UNED 2016. Madrid, España: Colegio de Economistas de Madrid. <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f1296b1111fd7548b4799>

- Flores, Y., & Acosta, J. (2020). *Determinantes de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios*. San Cristóbal: Universidad de La Laguna.
- Gallego, E. (2009). *Historia breve del Mercado de Trabajo*. Del Economista.
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación. *Papeles de economía española*, 172 - 187.
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Ma. Eugenia Buendia Lopez.
- Gonçalves, J. M., & Borges, J. E. (2018). Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estudos de Psicologia*, 23(3), 224-235.
- Grados, P. (2022). *Universidad de Lima*.
<https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/noticias/el-rol-del-economista-en-el-mercado-laboral>
- Groleau, A., & Smith, M. R. (2019). The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates. *Journal of Education and Work*, 633-649.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1696952>
- GRTPE. (2021). *Diagnostico Socioeconómico Laboral*. Cusco: Observatorio Socioeconómico Laboral. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2868354/Cusco%20-%20Diagn%C3%B3stico%20Cusco%20N%C2%BA%2001-%202021.pdf>
- GRTPE. (2022). *Cusco: Panorama Laboral*. Cusco: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco.
- Guerrero, J., & Faro, T. (2012). Breve análisis del concepto de Educación Superior. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 34-41.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v16n27/n27a03.pdf>
- Guzmán. (21 de Enero de 2019). *pqs.pe*. <https://pqs.pe/actualidad/economia/perfiles-de-carrera-que-hace-un-economista/>
- Guzman, V. (2012). *Teoría curricular*. México: Red Tercer Milenio S.C.

- Haddad, G. K., & Habibi, N. (2017). La sobrecalificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(1), 45-72.
- Harvard University. (s.f.). Department of Economics: <https://economics.harvard.edu/programs>
- Hernández, I. (2009). El docente investigador en la formación de profesionales. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1-21.
- Hernandez, I., & Fernandez, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodologías de la Investigación, rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill .
- INEI. (23 de Agosto de 2018). <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/negocios-de-restaurantes-crecieron-en-186-y-mantuvo-crecimiento-por-decimo-quinto-mes-consecutivo-10915/>
- INEI. (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/12-informe-tecnico-mercado-laboral-set-oct-nov-2020.pdf>
- INEI. (2023). *Perú: Indicadores del Mercado Laboral a nivel departamental y de principales ciudades, 2022*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1905/1ibro.pdf
- INEI a. (11 de Julio de 2022). www.gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/630584-poblacion-peruana-alcanzo-los-33-millones-396-mil-personas-en-el-ano-2022>

- INEI b. (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. Lima. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>
- Iturbe , C., & Rodríguez, S. (18 de Julio de 2018). https://www.elespanol.com/https://www.elespanol.com/reportajes/20180718/carreras-universitarias-preferidas-notas-corte-altas/323218620_0.html
- Jiménez, A. (2009). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado labora. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1(50), 2-8. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2895Vivas.pdf>
- Keynes, J. M. (1935). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. EE.UU.: Macmillan Cambridge University Press.
- Larraín, F. (2004). *Macroeconomía*. Pearson.
- López de la Parra, M. (2014). La UNAM y la facultad de economía en la historia de México. *Economía Informa*, 70. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018508491470430X>
- Maldonado, R. (2023). El desempleo y el subempleo como característica del mercado laboral en Paraguay. *Investigación en ciencias jurídicas y sociales*, 121-133.
- Mata, A. (2022). *Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_091441.pdf
- Maynard, D. C., Allen, T., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- McConnell, C., Macpherson, D., & Brue, S. (2007). *Economía Laboral*. España: Mc Graw Hill.

- McGuinness, S. (Febrero de 2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387- 418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Mendoza, E. A., & Reynoso, J. V. (2020). *Análisis de los factores asociados al subempleo visible en la Población Económicamente Activa en Lima Metropolitana entre los años 2014 - 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- MIT Economics. (s.f.). <https://economics.mit.edu/about>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. (2019). Sobre - cualificación o falta de oportunidades laborales: Un análisis sectorial en España. *Jornadas de Economía de la Educación*. <https://2019.economicsofeducation.com/user/pdfsiones/121.pdf>
- Montes, O., Garrido, R., & Gallo, M. T. (2019). Sobre-cualificación o Falta de Oportunidades Laborales: Un análisis sectorial en España. *Universidad Alcalá*.
- Muriel, B. (2022). *El subempleo en Bolivia*. Bolivia: Catilla Educativa eminpro.
- Ochoa, P., & Coello, D. (2020). *Empleo, subempleo y desempleo juvenil. El caso de los jóvenes de Posorja*. Guayaquil: ESPAE. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24878.13120>
- OIT. (2020). *Panorama Laboral Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Parkin, M., & Loria, E. (2015). *Macroeconomía Versión para Latinoamérica*. PEARSON.
- Paz, R. E. (2019). La función de emparejamiento agregada del mercado laboral Chileno. *Revista de Análisis Económico*, 85-110.
- Pich, V. (2016). El Economista como profesional del futuro. *Gestión revista de economía*(62). [https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062\(1\).pdf](https://economistasmurcia.org/coldata/upload/publicaciones/GESTION%2062(1).pdf)
- Pícurariu, G. (2019). La integración de los graduados de educación superior en el mercado laboral. *Sciendo*, 12(19), 23-32. <https://doi.org/10.1515/eras-2019-0008>

- Pissarides, C., Layard, R., & Hellwig, M. (1986). Unemployment and Vacancies in Britain. *Economic Policy*, 499-559. [https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1344583](https://doi.org/10.2307/1344583)
- Ponte en carrera.pe. (s.f.). <https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/inicio/como-va-el-empleo>
- Portal CincoDías. (16 de Setiembre de 2019). <https://cincodias.elpais.com/>.
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/16/fortunas/1568635187_215646.html
- PUCP. (s.f.). <https://www.pucp.edu.pe/carrera/economia/>
- Pugliese, E. (2000). ¿Qué es el desempleo? En A. Elordy, *Premisa: los orígenes del término y las dimensiones del concepto* (págs. 59-67). Madrid: Universidad de Nápoles.
- Quacquarelli Symonds. (10 de Agosto de 2016). *Universia*.
<https://www.universia.net/es/actualidad/orientacion-academica/mejores-universidades-espana-economia-negocios-1124123.html>
- Rankia. (22 de Agosto de 2019). Retrieved 22 de Abril de 2021, from <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- RANKIA. (2022). *rankia.pe*. <https://www.rankia.pe/blog/mejores-universidades-escuelas-peru/4330773-mejores-universidades-para-estudiar-economia-peru>
- Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Buenos Aires: Konrad Adenauer.
- Robles, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Estadística*, 29(1), 193 -197.
- Rodriguez, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, 39(77), 33 -101.
- Ros, J. (2013). Conferencia a los estudiantes de primer ingreso: El quehacer del economista. *Economía informa*(383), 131-137.

- Samanamud, E. (2021). Una revisión para el Perú de la relación entre el desempleo, el subempleo y la producción. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 473-511.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v13.n2.2021.8>
- Sánchez, C., Sánchez, P., & Cruz, M. (2013). Sobre cualificación en tiempos de crisis. *Revista Venezolana de Gerencia*, 584 -610.
- Sánchez, P. A. (2016). Instrumento decisivo para el crecimiento de la Región de Murcia. *Gestión Revista de Economía*, 1-30.
- Sarvar, U. (2021). The importance of economy and economic knowledge in the development of the country. *European Scholar Journal (ESJ)*, 65-67.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of economic literature*, 31(2), 831-880.
- Serracant, P. (2005). La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes Catalanes de un nuevo sistema de indicadores. *Observatori Català de la Joventut*, 199-229.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 355-374.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1882010>
- Summerfield, F. (2021). Economic conditions, task shares, and overqualification. *Oxford Economic Papers*, 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/oep/gpab002>
- SUNEDU. (2021). *III Informe bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. SUNEDU.
<https://unjfsc.edu.pe/wp-content/uploads/2022/03/III-Informe-Bienal-sobre-la-Realidad-Universitaria-en-el-Per%C3%BA.pdf>
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanism's of distribution in the US economy*. New York: Basic books.

- TOPUNIVERSITIES.* (s.f.). <https://www.topuniversities.com/universities/massachusetts-institute-technology-mit>
- Torres, D., Espejo, K. A., & Pérez, A. (2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta – Colombia. *UMR: Management Review*, 4(1), 12-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>
- Torrico, A. S. (2012). Consideraciones del mercado de trabajo, gestion de recursos humanos, salario y empleo. *Perspectivas*(29), 125-138. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941258006>
- Tuapanta, J. V., Duque, M. A., & Mena, A. P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Mkt Descubre*(10), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- UAC. (s.f.). *uandina.edu.pe*. Retrieved 24 de Abril de 2021, from <https://www.uandina.edu.pe/economia/#1610923933132-61e148b2-f008bb7a-43e53620-9aa7>
- UNED (Dirección). (2014 - 2015). *Economistas en primera persona* [Película]. Retrieved 23 de Diciembre de 2021, from <https://canal.uned.es/series/5a6f9697b1111fef2e8b4569>
- UNED (Dirección). (2017a). *Economistas en primera persona. Joaquín Leguina* [Película]. Retrieved 20 de Diciembre de 2021, from <http://contenidosdigitales.uned.es/fez/view/intecca:VideoCMAV-5a6f969eb1111fef2e8b45cb>
- Universia.* (2017). <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-economia-peru-1130866.html>
- Universia.* (27 de Marzo de 2020). <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/secretos-carrera-economia-1153995.html>

- Universia. (2020, Abril 20). *Universia.pe*.
<https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/que-estudiar-carrera-economia-1130866.html>
- Universidad de Guadalajara*. (s.f.). <https://www.cucea.udg.mx/es/oferta-academica/licenciaturas/economia/orientacion-e-informacion>
- Universidad de Lima. (s.f.). *ulima.edu.pe*. Retrieved 16 de Abril de 2021, from <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/economia/perfil-profesional>
- Universidad del Pacífico*. (s.f.). <https://www.up.edu.pe/carreras-postgrado-idiommas/carreras-pregrado/economia/Paginas/acerca.aspx>
- UNSAAC. (s.f.). Retrieved 2021 de Abril de 10, from <http://ec.unsaac.edu.pe/home/>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 65-92. <http://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v35n91/2395-8715-remy-35-91-65.pdf>
- Valenzuela, N. A., Alonso, R., & Moreno, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de Economía*, 35(91), 65-92.
- Varea, R. (25 de Octubre de 2021). De la universidad a la empresa: así se facilita a los estudiantes su acceso al empleo. *EL PAÍS*. <https://elpais.com/sociedad/educacion-online/2021-10-25/de-la-universidad-a-la-empresa-asi-se-facilita-a-los-estudiantes-su-acceso-al-empleo.html>
- Vásquez, E., Pérez, R., Vásquez, J., & Santamarina, G. (2021). Pertinencia y demanda laboral para la carrera de economía. *Revista Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, 71*84. <https://doi.org/10.15658/INVESTIGIUMIRE.211201.06>
- Villalobos, P. D., & Cabrera, L. F. (2018). La función de búsqueda y emparejamiento en el mercado laboral mexicano 2009 - 2015. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 85-112.

Xinhua. (21 de Junio de 2019). *Spanish.china*. http://spanish.china.org.cn/economic/txt/2019-06/21/content_74905546.htm

Yamada, G., & Lavado, P. (2017). *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente*. Lima: Universidad del Pacifico.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA
¿Cuáles son los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?	Analizar los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.	Los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019 son: tareas compartidas y condiciones del mercado laboral.	Variable dependiente: Sobrecualificación VARIABLES independientes: <ul style="list-style-type: none"> • Tareas compartidas • Condiciones del mercado laboral 	Tipo: Investigación aplicada Nivel: Correlacional Población: 834 egresados Muestra: 264 Egresados Técnica e instrumentos de recolección de datos: Encuesta: Cuestionario cerrado Análisis e interpretación de la información SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y Excel
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
PE1: ¿Cómo es la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019? PE2: ¿De qué manera las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019? PE3: ¿De qué manera las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019?	OE1: Determinar la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. OE2: Identificar cómo las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. OE3: Analizar cómo las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.	HE1: Existe un alto nivel de sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. HE2: Las tareas compartidas determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. HE3: Las condiciones del mercado laboral determinan la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019.		

Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de instrumento de la prueba piloto

Título: Factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable dependiente Sobrecualificación	Summerfield (2021) indica que, la sobrecualificación están condicionadas a la educación de los trabajadores, los cambios en la educación requerida a medida que los trabajos disponibles cambian. Esto es a diferencia de la mejora de las cualificaciones, cuando las empresas contratan a trabajadores más formados.	Necesidad de calificación	Experiencia profesional	1. La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto (2) 2. Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo (8)	Estoy en total desacuerdo (1) . . . Totalmente de acuerdo (7)
			Capacitación	3. Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina (4) 4. Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto (5)	
			Requisito de calificación	5. Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo (1) 6. Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto (7) 7. Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo (6)	
		Habilidades	8. Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo (3) 9. Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo (9)		
		Tareas cognitivas	20. Razonamiento	10. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
			21. Comunicación	11. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?	
Variable independientes Tareas compartidas	Para Summerfield (2021) los factores que afectan a la sobrecualificación, es necesario tener en cuenta las tareas compartidas y condiciones económicas del mercado laboral.				

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
		Tareas físicas	22. Coordinación	12. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)	
			23. Uso sensorial	13. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)	
			24. Destreza manual	14. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)	
		Condiciones del mercado laboral	Condiciones actuales del mercado laboral	25. Formación para el empleo	15. ¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	Totalmente Satisfecho Muy Satisfecho Neutral Poco satisfecho Insatisfecho
					16. ¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
					17. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
		26. Puesto de trabajo	18. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	Mucho tiempo Bastante Regular Poco tiempo Nada		

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			27. Desempleo	19. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	Mucho tiempo Bastante Regular Poco tiempo Nada
			28. Tiempo de permanencia en el trabajo	20. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	Mucho tiempo Bastante Regular Poco tiempo Nada
			29. Puestos de trabajos con vacantes libres	21. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
			30. Puestos de trabajos con vacantes ocupadas	22. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
		Condiciones demográficas regionales	31. Educación	23. ¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)
			32. Años promedio de experiencia laboral	24. ¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	Constantemente (1) Muchas veces (2) Algunas veces (3) Casi nunca (4) Nunca (5)

Anexo 3. Instrumento para la prueba piloto



ENCUESTA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ABAD DEL
CUSCO
Escuela Profesional de Economía



El cuestionario tiene por objetivo conocer los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. Por lo que, se agradece su participación, mencionarle que el cuestionario es totalmente confidencial. Marque con una X la respuesta que considere correcta.

I. Aspectos generales

1. **Sexo**

Femenino Masculino

2. **Estado civil**

Soltero
 Casado
 Divorciad

o

3. **Años de estudios (en la escuela profesional)** Años

4. **Semestre de egreso**

2015 -I	<input type="checkbox"/>	2017 -II	<input type="checkbox"/>
2015 -II	<input type="checkbox"/>	2018 -I	<input type="checkbox"/>
2016 -I	<input type="checkbox"/>	2018 -II	<input type="checkbox"/>
2016 -II	<input type="checkbox"/>	2019 -I	<input type="checkbox"/>
2017 -I	<input type="checkbox"/>	2019 -II	<input type="checkbox"/>

5. **¿Cuál es el nivel de educación más alto que tu padre obtuvo?**

Inicial	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Secundaria incompleta	<input type="checkbox"/>
Secundaria completa	<input type="checkbox"/>
Superior no universitaria completa	<input type="checkbox"/>
Superior universitaria completa	<input type="checkbox"/>
Postgrado	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6. **¿Cómo financió usted su educación? (múltiple respuesta)**

Mis padres la financiaron	<input type="checkbox"/>
Solo mi papá la financió	<input type="checkbox"/>
Solo mi mamá la financió	<input type="checkbox"/>
Otros familiares	<input type="checkbox"/>
Becas/subsidios	<input type="checkbox"/>
Crédito educativo	<input type="checkbox"/>
Recursos propios	<input type="checkbox"/>

7. ¿Actualmente posee un trabajo dependiente/independiente?

Si No

8. ¿Cuál es sector al que pertenece la actividad laboral que realiza actualmente?

Público
 Privado dependiente
 Privado independiente

II. Variable dependiente: Sobrecualificación

		Estoy en total desacuerdo					Totalmente de acuerdo	
		1	2	3	4	5	6	7
A.1	Experiencia profesional							
	1. La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto.							
	2. Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo.							
A.2	Capacitación							
	3. Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina.							
	4. Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto.							
A.3	Educación							
	5. Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo.							
	6. Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto.							
	7. Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo.							
A.4	Habilidades							
	8. Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo.							
	9. Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo.							

III. Variables independientes:

A) Tareas compartidas

	Constantemente	Muchas veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	1	2	3	4	5
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?					
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?					
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?					
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?					
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?					

B) Condiciones del mercado laboral

6. ¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?
 - a) Totalmente Satisfecho
 - b) Muy Satisfecho
 - c) Neutral
 - d) Poco satisfecho
 - e) Insatisfecho
7. ¿Qué estudios realizó después de egresar de la escuela profesional de economía?
 - a) Cursos de especialización
 - b) Diplomado
 - c) Maestría
 - d) Doctorado
 - e) Otros
 - f) Ninguno
 - g) Detalle los estudios que realizó _____
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.
 - a) Constantemente
 - b) Muchas veces
 - c) Algunas veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?
 - a) Mucho
 - b) Bastante

- c) Poco
 - d) Nada
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?
- a) Mucho
 - b) Bastante
 - c) Poco
 - d) Nada
11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?
- a) Mucho (más 4 años)
 - b) Bastante (1 a 3 años)
 - c) Poco tiempo (Menor a 1 año)
12. Según su percepción ¿Cuáles son los puestos de trabajo con mayor oferta laboral?
- a) Analista de crédito
 - b) Analista de Investigación de Mercado
 - c) Analista de políticas
 - d) Analista financiero
 - e) Asesores de venta
 - f) Asistente administrativo
 - g) Consultor autónomo
 - h) Consultor económico
 - i) Consultor en inversión privada
 - j) Consultor en inversión pública
 - k) Dirección y gerencia
 - l) Docencia e investigación
 - m) Marketing Digital
 - n) Planificador y asesor de empresas
 - o) Otros.....
13. Según su percepción ¿Cuáles son los puestos de trabajo que más rápido se ocupan las vacantes?
- a) Analista de crédito
 - b) Analista de Investigación de Mercado
 - c) Analista de políticas
 - d) Analista financiero
 - e) Asesores de venta
 - f) Asistente administrativo
 - g) Consultor autónomo
 - h) Consultor económico
 - i) Consultor en inversión privada
 - j) Consultor en inversión pública
 - k) Dirección y gerencia
 - l) Docencia e investigación
 - m) Marketing Digital
 - n) Planificador y asesor de empresas
 - o) Otros.....
14. ¿Cuál es el nivel de educación requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
- a) Egresado
 - b) Bachiller
 - c) Graduado/titulado en Economía
 - d) Colegiado

- e) Post grado en carreras afines
 - f) Capacidades profesionales y competencia
15. ¿Cuántos años de experiencia requieren las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
- a) Mucho (más 4 años)
 - b) Bastante (1 a 3 años)
 - c) Poco tiempo (Menor a 1 año)
16. ¿Cuál es el estado civil requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
- a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Divorciado
 - d) Viudo
 - e) Indiferente
17. ¿Cuál es el sector que demanda más profesionales de economía?
- a) Privado
 - b) Público
 - c) Ambos

Anexo 4. Formulario Google de la aplicación de la prueba piloto

Link:

https://docs.google.com/forms/d/145dtV8iX52tF6YDJ1Oor_1Qe4w1gnCmd424azyAhVD4/prefill

Cuestionario dirigido a egresados de la escuela profesional de economía de la UNSAAC, 2015 - 2019

El cuestionario tiene por objetivo conocer los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 - 2019. Por lo que, se agradece su participación, mencionarle que el cuestionario es totalmente confidencial. Marque la respuesta que considere correcta.

I. Aspectos generales

Descripción (opcional)

1. Sexo *

Femenino

Masculino

2. Estado civil *

3. Años de estudios en la escuela profesional *

Texto de respuesta corta

4. Semestre de egreso *

1. 2015 -I

2. 2015 -II

3. 2016 -I

4. 2016 -II

5. 2017 -I

6. 2017 -II

7. 2018 -I

8. 2018 -II

9. 2019 -I

Anexo 5. Codificación de la encuesta de la prueba piloto

Pregunta N°	Indicador	Alternativas	Código
01	Sexo	Femenino	1
		Masculino	2
02	Estado Civil	Soltero	3
		Divorciado	2
		Casado	1
05	Nivel de educación de los padres	Inicial	1
		Primaria incompleta o menos	2
		Primaria completa	3
		Secundaria incompleta o menos	4
		Secundaria completa	5
		Superior no universitaria completa	6
		Superior universitaria completa	7
		Postgrado	8
		Ninguno	9
06	Financiamiento de la educación	Mis padres la financiaron	1
		Solo mi papá la financió	2
		Solo mi mamá la financió	3
		Otros familiares	4
		Becas/subsidios	5
		Crédito educativo	6
		Recursos propios	7
07	Empleo	Sí	
		No	
08	Sector de la actividad laboral	Público	1
		Privado independiente	2
		Privado dependiente	3
01, 02	Experiencia profesional	Estoy en total desacuerdo	1
		.	.
		.	.
		.	.
		Totalmente de acuerdo	7
03, 04	Capacitación	Estoy en total desacuerdo	1
		.	.
		.	.
		.	.
		Totalmente de acuerdo	7
05, 06, 07	Educación	Estoy en total desacuerdo	1
		.	.
		.	.
		.	.
		Totalmente de acuerdo	7
08, 09	Habilidades	Estoy en total desacuerdo	1
		.	.
		.	.
		.	.
		Totalmente de acuerdo	7
01	Razonamiento	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2

Pregunta N°	Indicador	Alternativas	Código
		Nunca	1
02	Comunicación	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2
		Nunca	1
03	Coordinación	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2
		Nunca	1
04	Uso sensorial	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2
		Nunca	1
05	Destreza manual	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2
		Nunca	1
06	Formación para el empleo	Totalmente Satisfecho	5
		Muy Satisfecho	4
		Neutral	3
		Poco satisfecho	2
		Insatisfecho	1
07	Estudios realizados	Cursos de especialización	1
		Diplomado	2
		Maestría	3
		Doctorado	4
		Otros	5
		Ninguno	6
08	Formación profesional	Constantemente	5
		Muchas veces	4
		Algunas veces	3
		Casi nunca	2
		Nunca	1
09	Puesto de trabajo	Mucho	4
		Bastante	3
		Poco	2
		Nada	1
10	Desempleo	Mucho	4
		Bastante	3
		Poco	2
		Nada	1
11	Tiempo de permanencia en el trabajo	Mucho (más 4 años)	3
		Bastante (1 a 3 años)	2
		Poco tiempo (Menor a 1 año)	1
12	Puestos de trabajos con vacantes libres	Analista de crédito	1
		Analista de Investigación de Mercado	2
		Analista de políticas	3
		Analista financiero	4

Pregunta N°	Indicador	Alternativas	Código
		Asesores de venta	5
		Asistente administrativo	6
		Consultor autónomo	7
		Consultor económico	8
		Consultor en inversión privada	9
		Consultor en inversión pública	10
		Dirección y gerencia	11
		Docencia e investigación	12
		Marketing Digital	13
		Planificador y asesor de empresas	14
		Otros	15
13	Puestos de trabajos con vacantes ocupadas	Analista de crédito	1
		Analista de Investigación de Mercado	2
		Analista de políticas	3
		Analista financiero	4
		Asesores de venta	5
		Asistente administrativo	6
		Consultor autónomo	7
		Consultor económico	8
		Consultor en inversión privada	9
		Consultor en inversión pública	10
		Dirección y gerencia	11
		Docencia e investigación	12
		Marketing Digital	13
		Planificador y asesor de empresas	14
		Otros	15
14	Educación	Bachiller	1
		Colegiado	2
		Egresado	3
		Graduado/titulado en Economía	4
		Post grado en carreras afines	5
		Capacidades profesionales y competencia	6
15	Años promedio de experiencia laboral	Mucho (más 4 años)	3
		Bastante (1 a 3 años)	2
		Poco tiempo (Menor a 1 año)	1
16	Estado Civil	Soltero	1
		Casado	2
		Divorciado	3
		Viudo	4
		Indiferente	5
17	Sector	Privado	1
		Público	2
		Ambos	3

Anexo 6. Proceso para medir la sobrecualificación

Se realizó el baseado de datos en el programa SPSS (Ver anexo 7), posteriormente se agrupó la variable Sobrecualificación tomando en cuenta el siguiente baremo.

Nº de preguntas: 9

Puntaje máximo: 7

Puntaje mínimo: 1

V1. Sobrecualificación		Valor min	Valor max	
Nº de preguntas	9	9	36	No
Valor max.	63	36	63	Sí
Valor min.	9			
Dif.	54			
División (entre 5)	27			

En base al baremo anterior:

- De 9 a 36 puntos acumulados de las 9 preguntas, se agrupa las respuestas individuales obtenidas de cada egresado en la prueba piloto, quienes no se encuentran sobrecualificados.
- De 36 a 63 puntos acumulados de las 9 preguntas, se agrupa las respuestas individuales obtenidas de cada egresado en la prueba piloto, quienes se encuentran sobrecualificados.

Para la dimensión 1: Necesidad de calificación

Nº de preguntas: 4

Puntaje máximo: 7

Puntaje mínimo: 1

D1: Necesidad de calificación	Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	4	4	28 Muy baja
Valor max. (A)	28	28	52 Baja
Valor min. (B)	4	52	76 Media
Dif. (A-B) = C	24	76	100 Alta
Razón (C/5)	4.8	100	124 Muy alta

Para la dimensión 2: Requisito de calificación

Nº de preguntas: 4

Puntaje máximo: 7

Puntaje mínimo: 1

D2: Requisito de calificación	Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	5	5	35 Muy baja
Valor max. (A)	35	35	65 Baja
Valor min. (B)	5	65	95 Media
Dif. (A-B) = C	30	95	125 Alta
Razón (C/5)	6	125	155 Muy alta

Para el indicador 1: Experiencia profesional

Nº de preguntas: 2

Puntaje máximo: 5

Puntaje mínimo: 1

D1: Necesidad de calificación	Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	2	2	10 Muy baja
Valor max. (A)	10	10	18 Baja
Valor min. (B)	2	18	26 Media
Dif. (A-B) = C	8	26	34 Alta
Razón (C/5)	1.14	34	42 Muy alta

Para el indicador 2: Capacitación

Nº de preguntas: 2

Puntaje máximo: 5

Puntaje mínimo: 1

D2: Requisito de calificación	Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	2	2	10 Muy baja
Valor max. (A)	10	10	18 Baja
Valor min. (B)	2	18	26 Media
Dif. (A-B) = C	8	26	34 Alta
Razón (C/5)	1.14	34	42 Muy alta

Para el indicador 3: Educación

Nº de preguntas: 3

Puntaje máximo: 5

Puntaje mínimo: 1

D2: Requisito de calificación		Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	3	3	15	Muy baja
Valor max. (A)	15	15	27	Baja
Valor min. (B)	3	27	39	Media
Dif. (A-B) = C	12	39	51	Alta
Razón (C/5)	1.71	51	63	Muy alta

Para el indicador 4: Habilidades

Nº de preguntas: 2

Puntaje máximo: 5

Puntaje mínimo: 1

D2: Requisito de calificación		Valor min	Valor max	Escala de interpretación
Nº de preguntas	2	2	10	Muy baja
Valor max. (A)	10	10	18	Baja
Valor min. (B)	2	18	26	Media
Dif. (A-B) = C	8	26	34	Alta
Razón (C/5)	1.14	34	42	Muy alta

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

Nº	Marca temporal	ASPECTOS GENERALES								SOBRECUALIFICACIÓN								
		P_1	P_2	p3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1.00	1-Ago-21	1	3	4.0	6	8	7	1		4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.00	1-Ago-21	1	3	4.5	9	7	1	2	3	5	2	2	6	5	4	1	5	5
3.00	1-Ago-21	1	3	5.0	8	5	1	2	1	4	4	2	7	1	7	7	7	7
4.00	1-Ago-21	2	3	5.0	4	5	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
5.00	1-Ago-21	1	3	5.0	6	5	7	2	3	2	5	5	5	5	2	5	2	4
6.00	1-Ago-21	1	3	4.0	4	6	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3
7.00	1-Ago-21	1	3	4.0	8	7	3	2	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4
8.00	2-Ago-21	2	3	5.0	1	7	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9.00	2-Ago-21	2	3	5.0	8	5	1	2	1	5	1	7	7	4	4	7	7	7
10.00	2-Ago-21	1	3	5.0	10	7	7	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3
11.00	2-Ago-21	2	3	5.0	8	5	1	2	3	3	5	4	6	3	3	6	4	3
12.00	2-Ago-21	1	3	4.5	9	5	7	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
13.00	2-Ago-21	2	3	5.0	5	8	1	2	1	1	1	7	1	7	7	1	2	2
14.00	2-Ago-21	1	3	5.0	10	6	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15.00	3-Ago-21	2	3	5.0	10	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1
16.00	3-Ago-21	2	3	4.0	7	5	7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17.00	3-Ago-21	1	3	4.0	4	6	1	2	1	4	4	2	6	2	6	4	5	5
18.00	3-Ago-21	1	3	5.0	9	6	3	2	3	7	5	6	2	3	3	4	4	4
19.00	6-Ago-21	2	3	5.0	8	4	1	2	3	3	4	4	2	4	3	5	6	4
20.00	13-Ago-21	2	3	4.0	5	6	1	2	2	6	4	4	6	5	6	5	6	5
21.00	13-Ago-21	2	3	5.0	9	9	7	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.00	13-Ago-21	2	3	6.0	10	7	1	1		6	6	6	4	6	7	7	7	7
23.00	14-Ago-21	2	3	5.0	9	5	1	2	3	4	3	6	3	6	4	6	6	6
24.00	14-Ago-21	2	3	4.0	8	7	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25.00	18-Ago-21	1	3	5.5	9	8	7	1		5	6	6	6	5	5	5	5	6
26.00	18-Ago-21	1	3	5.0	9	7	1	1		2	3	3	2	3	3	2	3	3
27.00	18-Ago-21	2	3	5.0	10	7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28.00	18-Ago-21	2	3	5.0	10	6	1	2	1	1	7	7	7	7	5	6	5	5
29.00	18-Ago-21	2	3	5.0	10	3	3	2	1	7	5	4	6	3	4	5	6	3
30.00	18-Ago-21	1	3	4.0	5	7	3	2	2	4	2	3	3	1	4	4	4	4
31.00	18-Ago-21	1	3	5.0	10	7	1	1		2	2	2	4	2	4	4	4	6
32.00	18-Ago-21	2	3	5.0	10	5	1	2	1	3	4	4	2	4	2	4	4	3
33.00	18-Ago-21	1	3	4.5	2	8	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
34.00	18-Ago-21	1	3	4.5	10	7	1	1		4	3	2	3	2	3	4	4	4

Nº	Marca temporal	FACTORES DETERMINANTES																
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1.00	1-Ago-21	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	1	1	3	1	1
2.00	1-Ago-21	5	5	4	4	4	3	2	4	3	3	1	1	1	2	2	1	2
3.00	1-Ago-21	5	5	3	5	5	3	3	4	3	3	2	6	1	1	3	1	3
4.00	1-Ago-21	4	4	5	4	5	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3
5.00	1-Ago-21	3	4	5	5	5	1	1	3	3	3	1	1	7	2	3	1	3
6.00	1-Ago-21	4	4	3	4	5	3	1	3	3	3	2	2	5	1	2	1	2
7.00	1-Ago-21	5	5	5	5	5	2	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1
8.00	2-Ago-21	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	1	1	7	2	2	2	2
9.00	2-Ago-21	5	5	3	2	2	3	2	2	3	3	1	1	5	4	3	1	3
10.00	2-Ago-21	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	1	1	8	4	2	1	2
11.00	2-Ago-21	3	3	2	1	2	5	1	3	4	4	1	11	1	4	3	1	2
12.00	2-Ago-21	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	16	1	1	2	1	2
13.00	2-Ago-21	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	1	1	1	2	2	1	1
14.00	2-Ago-21	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1	2	9	4	3	1	1
15.00	3-Ago-21	5	5	4	4	4	4	1	4	2	2	2	14	1	4	2	1	3
16.00	3-Ago-21	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	1	15	10	2	3	1	1
17.00	3-Ago-21	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2	2	1	7	2	2	1	2
18.00	3-Ago-21	4	5	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1	4	2	1	2
19.00	6-Ago-21	5	5	4	4	4	4	1	3	4	4	2	8	3	2	3	1	1
20.00	13-Ago-21	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	1	7	4	2	1	3
21.00	13-Ago-21	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	1	1	1	2	2	2	3
22.00	13-Ago-21	3	4	5	5	5	3	5	3	3	3	2	1	7	5	2	1	3
23.00	14-Ago-21	2	2	2	2	2	2	6	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2
24.00	14-Ago-21	3	4	3	5	4	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2
25.00	18-Ago-21	3	4	2	5	3	3	1	3	4	4	1	11	1	5	2	1	2
26.00	18-Ago-21	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	4	3	1	1
27.00	18-Ago-21	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	1	2	8	4	2	1	1
28.00	18-Ago-21	4	5	4	3	5	3	6	4	3	3	2	1	8	4	2	1	2
29.00	18-Ago-21	4	5	4	4	2	3	2	4	2	2	1	1	1	4	2	1	3
30.00	18-Ago-21	3	5	5	4	4	4	6	4	3	3	1	1	3	2	2	1	1
31.00	18-Ago-21	5	5	3	3	3	3	1	4	3	3	1	4	8	4	2	1	2
32.00	18-Ago-21	5	4	3	4	4	3	1	3	3	3	2	4	8	2	2	1	3
33.00	18-Ago-21	5	4	1	1	1	4	3	4	2	2	1	13	8	2	2	1	3
34.00	18-Ago-21	5	4	3	5	3	4	1	4	3	3	1	13	8	4	2	1	3
35.00	18-Ago-21	5	5	3	3	2	2	2	4	2	2	2	11	3	4	3	1	3
36.00	18-Ago-21	4	4	4	2	2	3	1	4	4	4	1	1	1	4	2	1	1

Anexo 8. Nivel de confiabilidad de la encuesta prueba piloto

Estadístico de fiabilidad de la Variable Sobrecualificación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	9

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto.	28,42	121,924	,575	,901
2. Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo.	28,51	120,515	,668	,894
3. Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina.	28,70	122,315	,634	,896
4. Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto.	28,25	117,154	,709	,891
5. Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo.	28,81	119,877	,661	,895
6. Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto.	27,87	119,253	,701	,892
7. Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo.	28,01	117,204	,734	,889
8. Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo.	27,76	117,993	,731	,889
9. Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo.	27,59	120,624	,681	,893

Estadístico de fiabilidad de la Variable Factores Determinantes

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,358	17

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	49,33	71,246	,236	,328
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?	49,21	71,452	,246	,329
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	49,93	70,856	,182	,331
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular) para las demandas del entorno laboral?	49,96	69,473	,245	,318
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	49,98	70,284	,186	,329
6. ¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?	50,43	72,086	,189	,336
7. ¿Qué estudios realizó después de egresar de la escuela profesional de economía?	51,67	73,331	,019	,364
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	50,04	71,078	,297	,324
9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	50,83	74,699	,021	,360
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?	50,83	74,699	,021	,360
11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	52,16	73,960	,124	,349
12. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo con mayor oferta laboral?	48,22	40,818	,128	,446
13. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo que más rápido se ocupan las vacantes?	49,41	53,571	,263	,266
14. Según su percepción: ¿Cuál es el nivel de educación requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?	50,63	74,147	-,018	,373
15. Según su percepción: ¿Cuántos años de experiencia requieren las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?	51,37	75,417	,002	,360
16. Según su percepción: ¿Cuál es el estado civil requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?	52,38	74,486	,029	,359
17. Según su percepción: ¿Cuál es el sector que demanda más profesionales de economía?	51,36	72,700	,186	,339

Si se elimina las preguntas con escala nominal:

7. ¿Qué estudios realizó después de egresar de la escuela profesional de economía?
12. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo con mayor oferta laboral?
13. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo que más rápido se ocupan las vacantes?
14. Según su percepción: ¿Cuál es el nivel de educación requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
16. Según su percepción: ¿Cuál es el estado civil requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
17. Según su percepción: ¿Cuál es el sector que demanda más profesionales de economía?

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,636	11

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	31,36	16,831	,442	,582
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?	31,24	16,855	,486	,576
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	31,96	14,553	,583	,537
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular) para las demandas del entorno laboral?	31,99	14,847	,517	,554
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	32,01	14,606	,508	,556
6. ¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?	32,46	19,914	,028	,661
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	32,07	18,695	,232	,624
9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	32,86	19,628	,089	,648
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?	32,86	19,628	,089	,648
11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	34,19	20,169	,063	,646
15. Según su percepción: ¿Cuántos años de experiencia requieren las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?	33,40	20,957	-,068	,654

Si se elimina pregunta 15. Según su percepción: ¿Cuántos años de experiencia requieren las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,654	10

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	29,12	16,868	,448	,603
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?]	29,00	16,949	,483	,599
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	29,72	14,642	,580	,561
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular) para las demandas del entorno laboral?	29,75	14,921	,517	,578
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	29,77	14,676	,508	,579
6. ¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?	30,22	19,982	,029	,682
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	29,83	18,636	,253	,641
9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	30,62	19,669	,095	,667
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?	30,62	19,669	,095	,667
11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	31,95	20,267	,059	,667

Si se elimina pregunta 11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	9

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	27,67	16,294	,440	,620
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?	27,55	16,351	,478	,614
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	28,27	13,906	,601	,570
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular) para las demandas del entorno laboral?	28,30	14,225	,530	,589
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	28,32	14,087	,508	,595
6. ¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?	28,77	19,376	,019	,700
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	28,38	18,092	,235	,660
9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	29,17	18,899	,108	,681
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleo?	29,17	18,899	,108	,681

Por tanto, las preguntas eliminadas deben ser reformuladas

- 7. ¿Qué estudios realizó después de egresar de la escuela profesional de economía?
- 11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?
- 12. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo con mayor oferta laboral?
- 13. Según su percepción: ¿Cuáles son los puestos de trabajo que más rápido se ocupan las vacantes?
- 14. Según su percepción: ¿Cuál es el nivel de educación requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?
- 15. Según su percepción: ¿Cuántos años de experiencia requieren las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?

Diseñándose el siguiente cuestionario para la aplicación a la muestra total del estudio.

Se decidió eliminar la pregunta 16. Según su percepción: ¿Cuál es el estado civil requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía? y la pregunta 17. Según su percepción: ¿Cuál es el sector que demanda más profesionales de economía?, puesto que se obtuvo una respuesta homogénea, por tanto, esta pregunta no es relevante para el estudio.

16. Según su percepción: ¿Cuál es el estado civil requerida por las empresas públicas y privadas, al emplear a un profesional de economía?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	125	90,6	90,6	90,6
	Casado	7	5,1	5,1	95,7
	Indiferente	6	4,3	4,3	100,0
	Total	138	100,0	100,0	

Anexo 9. Matriz de instrumento del estudio

Título: Factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	
Variable dependiente Sobrecualificación	Summerfield (2021) indica que, la sobrecualificación están condicionadas a la educación de los trabajadores, los cambios en la educación requerida a medida que los trabajos disponibles cambian. Esto es a diferencia de la mejora de las cualificaciones, cuando las empresas contratan a trabajadores más formados.	Necesidad de calificación Requisito de calificación	de Experiencia profesional de Educación	Capacitación Habilidades	<ol style="list-style-type: none"> La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto (2) Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo (8) Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina (4) Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto (5) Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo (1) Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto (7) Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo (6) Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo (3) Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo (9) 	<p>Estoy en total desacuerdo (1)</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>Totalmente de acuerdo (7)</p> <p>Estoy en total desacuerdo (1)</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>Totalmente de acuerdo(7)</p>
Variables independientes Tareas compartidas	Para Summerfield (2021) los factores que afectan a la sobrecualificación, es necesario tener en cuenta las tareas compartidas y condiciones económicas del mercado laboral.	Tareas cognitivas	33. Razonamiento 34. Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral? ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño? 	<p>Constantemente (5)</p> <p>Muchas veces (4)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Constantemente (5)</p> <p>Muchas veces (4)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
		Tareas físicas	35. Coordinación	3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			36. Uso sensorial	4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			37. Destreza manual	5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Condiciones del mercado laboral		Condiciones actuales del mercado laboral	38. Formación para el empleo	6. ¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	Totalmente Satisfecho (5) Muy Satisfecho (4) Neutral (3) Poco satisfecho (2) Insatisfecho (1)
				7. ¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			39. Puesto de trabajo	9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	Mucho tiempo (5) Bastante (4) Regular (3) Poco tiempo (2)

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			40. Desempleo	10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	Nada (1) Mucho tiempo (5) Bastante (4) Regular (3) Poco tiempo (2)
			41. Tiempo de permanencia en el trabajo	11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	Nada (1) Mucho tiempo (5) Bastante (4) Regular (3) Poco tiempo (2)
			42. Puestos de trabajos con vacantes libres	12. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	Nada (1) Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			43. Puestos de trabajos vacantes ocupadas	13. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	Nada (1) Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Condiciones demográficas regionales	44. Educación	14. ¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	Nada (1) Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			45. Años promedio de experiencia laboral	15. ¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	Nada (1) Constantemente (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Anexo 10. Instrumento de recolección de datos del estudio



**ENCUESTA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ABAD DEL
CUSCO
Escuela Profesional de Economía**



El cuestionario tiene por objetivo conocer los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. Por lo que, se agradece su participación, mencionarle que el cuestionario es totalmente confidencial. Marque con una X la respuesta que considere correcta.

II. Aspectos generales

1. Sexo

Femenino Masculino

2. Estado civil

Soltero	<input type="checkbox"/>	Separación en proceso judicial	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>
Divorciado	<input type="checkbox"/>	Concubinato	<input type="checkbox"/>

3. Años de estudios (en la escuela profesional) Años

4. Año de egreso

2015	<input type="checkbox"/>
2016	<input type="checkbox"/>
2017	<input type="checkbox"/>
2018	<input type="checkbox"/>
2019	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuál es el nivel de educación más alto que tus padres obtuvieron?

Inicial	<input type="checkbox"/>
Primaria incompleta o menos	<input type="checkbox"/>
Primaria completa	<input type="checkbox"/>
Secundaria incompleta o menos	<input type="checkbox"/>
Secundaria completa	<input type="checkbox"/>
Superior no universitaria completa	<input type="checkbox"/>
Superior universitaria completa	<input type="checkbox"/>
Postgrado	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6. ¿Cómo financió usted su educación? (múltiple respuesta)

Mis padres la financiaron	<input type="checkbox"/>
Solo mi papá la financió	<input type="checkbox"/>
Solo mi mamá la financió	<input type="checkbox"/>
Otros familiares	<input type="checkbox"/>
Becas/subsidios	<input type="checkbox"/>
Crédito educativo	<input type="checkbox"/>
Recursos propios	<input type="checkbox"/>

7. ¿Cuál es sector al que pertenece la actividad laboral que realiza actualmente?

Público	<input type="checkbox"/>
Privado independiente	<input type="checkbox"/>
Privado dependiente	<input type="checkbox"/>

8. Se encuentra trabajando actualmente

Sí
No

18. Variable dependiente: Sobrecualificación

Estoy en total
desacuerdo

Totalmente
de acuerdo

		1	2	3	4	5	6	7
A.1	Experiencia profesional							
	1. La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este puesto.							
	2. Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo.							
A.2	Capacitación							
	3. Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina.							
	4. Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este puesto.							
A.3	Educación							
	5. Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo.							
	6. Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto.							
	7. Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo.							
A.4	Habilidades							
	8. Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo.							
	9. Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo.							

19. Variables independientes:

Tareas compartidas

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente
1. ¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?					
2. ¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral para mejorar su desempeño?					
3. ¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?					
4. ¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?					
5. ¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?					

Condiciones del mercado laboral

6. ¿Usted se encuentra satisfecho con la formación profesional recibida en la escuela?
 - a) Insatisfecho
 - b) Poco satisfecho
 - c) Neutral
 - d) Muy Satisfecho
 - e) Totalmente Satisfecho
7. ¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Algunas veces
 - d) Muchas veces
 - e) Constantemente
8. La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.
 - a) Nunca
 - b) Casi nunca
 - c) Algunas veces
 - d) Muchas veces
 - e) Constantemente

9. ¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?
- Nada
 - Poco
 - Regular
 - Bastante
 - Mucho
10. ¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?
- Nada
 - Poco
 - Regular
 - Bastante
 - Mucho
11. ¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?
- Nada
 - Poco tiempo
 - Regular
 - Bastante tiempo
 - Mucho tiempo
12. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Muchas veces
 - Constantemente
13. Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Muchas veces
 - Constantemente
14. ¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Muchas veces
 - Constantemente
15. ¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?
- Nunca
 - Casi nunca
 - Algunas veces
 - Muchas veces
 - Constantemente

Anexo 11. Validación del instrumento por Juicio de Experto

Validador 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Vargas Salinas, Rafael Fernando. **DNI: 23947028**

Especialidad del validador: Educación Superior

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de enero del 2022.

Firma del Experto Informante.

Validador 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Beizaga Ramirez, Walter Claudio** **DNI: 23821642**

Especialidad del validador: **Magister en gestión pública y desarrollo regional**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de enero del 2022.

Firma del Experto Informante.

Validador 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Avila Coila, Ecolastico DNI: 2395678

Especialidad del validador: Doctor en Economía

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de enero del 2022.



DR. ESCOLÁSTICO AVILA COILA

Firma del Experto Informante.

Validador 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Abad Martínez Luis Alberto **DNI:** 16660786

Especialidad del validador: Economista, Magister en Administración de Negocios (MBA)

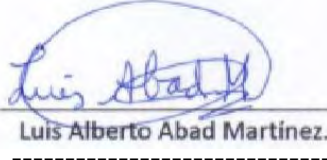
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

08 de julio del 2022.



Luis Alberto Abad Martínez.

Firma del Experto Informante.

Validador 5:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		X		X		X		
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Flor Alvites Carhuatanta **DNI: 15735732**

Especialidad del validador: Ing. Industrial Mg. En Administración con Mención en Gerencia Empresarial

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de julio del 2022.

Ing. Flor Alvites Carhuatanta

Firma del Experto Informante.

Validador 6:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “FACTORES DETERMINANTES DE LA SOBRECUALIFICACIÓN EN LA ETAPA LABORAL DE LOS EGRESADOS EN ECONOMÍA DE LA UNSAAC, 2015 – 2019”.

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VD. Sobre cualificación		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La experiencia profesional que tengo no es necesaria para tener éxito en este Puesto	X		X		X		
2	Alguien con menos experiencia profesional de la que yo, podría hacer mi trabajo tan bueno como yo	X		X		X		
3	Alguien con una educación menos formal que yo podría desempeñarse bien en mi oficina	X		X		X		
4	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando completamente en este Puesto	X		X		X		
5	Mi puesto requiere menos educación formal que la que tengo	X		X		X		
6	Mi nivel de educación formal es superior a lo que requiere mi puesto	X		X		X		
7	Tengo mucho conocimiento de que no necesito hacer en mi trabajo	X		X		X		
8	Tengo habilidades profesionales que no se requieren en este trabajo	X		X		X		
9	Tengo más habilidades de las que necesito para hacer mi trabajo	X		X		X		
VII. Tareas compartidas		Si	No	Si	No	Si	No	
1.1	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para desempeñarse en su ámbito laboral?	X		X		X		
1.2	¿Considera que hace uso de la comunicación en su ámbito laboral	X		X		X		
1.3	¿Usted normalmente requiere de la coordinación de su cuerpo, para realizar los trabajos físicos y desempeñarse eficientemente, de manera precisa, rápida y ordenada?	X		X		X		
1.4	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto, vista, oído, olfato, tacto, propiocepción y vestibular), para las demandas del entorno laboral?	X		X		X		
1.5	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual, es decir la habilidad de manipular objetos con las manos, para realizar los trabajos físicos?	X		X		X		
VI2. Condiciones del mercado laboral		Si	No	Si	No	Si	No	

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
2.1	¿Usted se encuentra satisfecho la formación profesional recibida en la escuela?	X		X		X		
2.2	¿Con que frecuencia realizó estudios de formación continua después de egresar de la escuela profesional de economía?	X		X		X		
2.3	La formación profesional con la que cuenta es solicitada en las convocatorias laborales.	X		X		X		
2.4	¿La actividad laboral que realiza actualmente se encuentra vinculada a su profesión?	X		X		X		
2.5	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encontrar un empleado?	X		X		X		
2.6	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual trabajo?	X		X		X		
2.7	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que las empresas requieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.8	Según su percepción ¿Considera que existen puestos de trabajo que los egresados prefieren con mayor frecuencia?	X		X		X		
2.9	¿Considera usted que el nivel de educación es considerado en las empresas públicas y privadas para ser contratado?	X		X		X		
2.10	¿Considera que los años de experiencia que requieren las empresas públicas y privadas es evaluado para ser contratado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable para la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Luis Antonio Ramos Burga **DNI:** 16455828

Especialidad del validador: **Licenciado en Sociología Mg. Educación, Docencia y Gestión Educativa**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de julio del 2022.



Lic. Luis Antonio Ramos Burga

Firma del Experto Informante.

Anexo 12. Validez basado en el contenido usando el Coeficiente de V de Aiken

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

Variable	ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	J6	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V	
VD. Sobrecualificación	ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

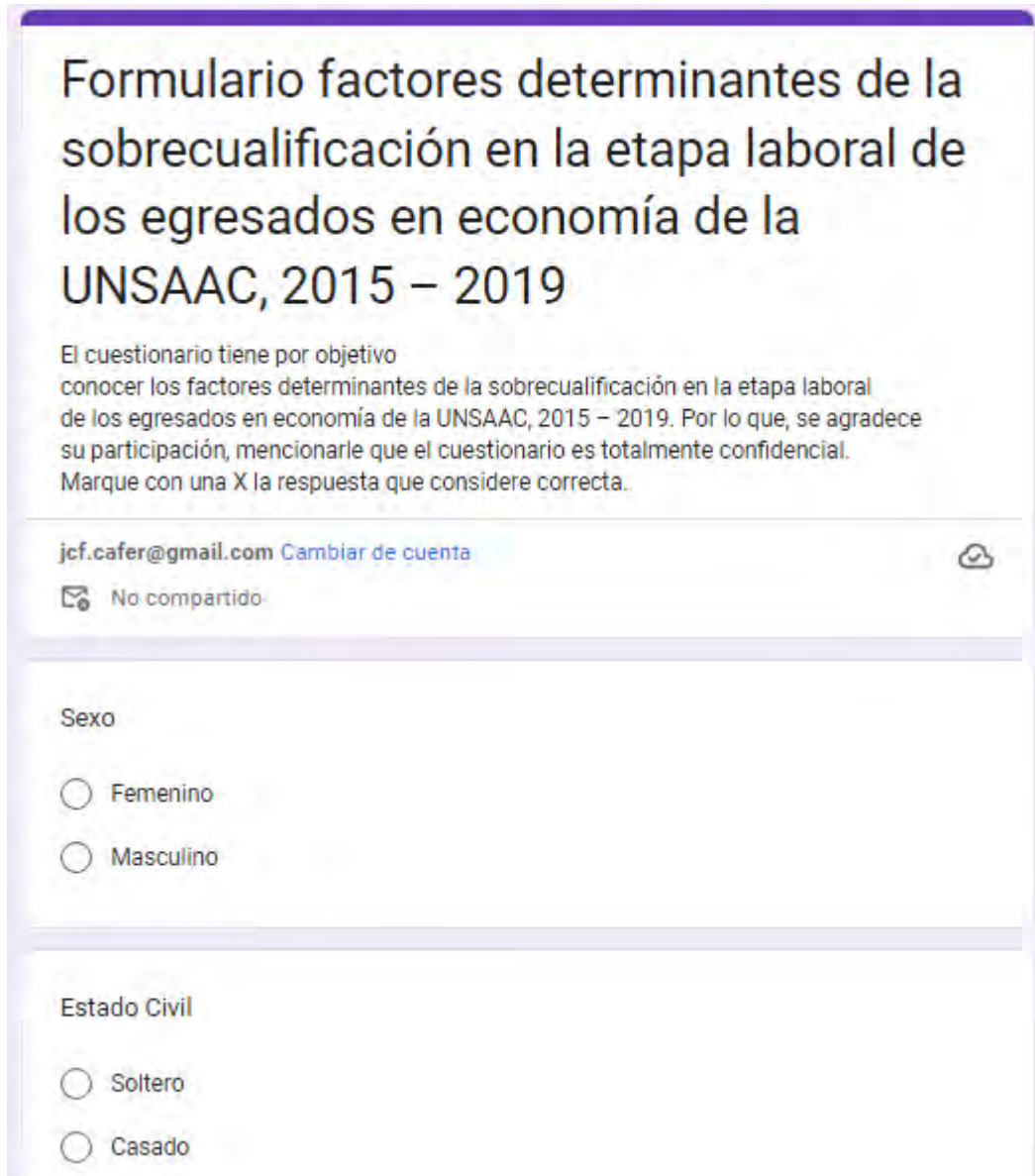
Variable	ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	J6	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V		
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	Pertinencia		4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	Claridad		4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	VI1. Tareas compartidas	ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
Pertinencia			4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
Claridad			4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
ITEM 2		Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
ITEM 3		Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
ITEM 4		Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
ITEM 5		Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
VI2. Condiciones del mercado laboral		ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
			Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
			Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Pertinencia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
		Claridad	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	
	ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido	

Con valores de V Aiken como $V = 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

Variable	ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	J6	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
			<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
ITEM 7	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
ITEM 8	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
ITEM 9	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
ITEM 10	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	4	4	4.0	0.0	1.0	Valido

Anexo 13. Formulario Google de la aplicación del cuestionario

https://docs.google.com/forms/d/1VfE9VVLQkx3z5QPYe2erjQ_7Vg9RbCd2QHcSN8_MaIs/prefill



Formulario factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019

El cuestionario tiene por objetivo conocer los factores determinantes de la sobrecualificación en la etapa laboral de los egresados en economía de la UNSAAC, 2015 – 2019. Por lo que, se agradece su participación, mencionarle que el cuestionario es totalmente confidencial. Marque con una X la respuesta que considere correcta.

jcf.cafer@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

Sexo

Femenino

Masculino

Estado Civil

Soltero

Casado

Anexo 14. Base de datos del instrumento de recolección de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Num	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
2	Genero	Numérico	1	0	Genero	{1, Femenino}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Estado_civil	Numérico	1	0	Estado civil	{1, Divorciado}...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
4	Añosdeestu...	Numérico	3	0	Años de estudios en la escuela profesional	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	Año	Numérico	5	0	Año de agreso	{1, 2015}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Educaci_pa...	Numérico	2	0	¿Cuál es el nivel de educación más alto que tus...	{0, No tiene grado de instrucc...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Financiamie...	Numérico	2	0	¿Cómo financió usted su educación?	{1, Becas/subsidios}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
8	Sector	Numérico	1	0	¿Cuál es sector al que pertenece la actividad la...	{1, Público}...	Ninguno	9	Derecha	Nominal	Entrada
9	Empleado	Numérico	8	2	Se encuentra trabajando actualmente	{1,00, S}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	La experiencia profesional que tengo no es nece...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Alguien con menos experiencia profesional de la...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Alguien con una educación menos formal que y...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Mi puesto requiere menos educación formal que...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Mi nivel de educación formal es superior a lo qu...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Tengo mucho conocimiento de que no necesito ...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Tengo habilidades profesionales que no se requi...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Sobrecualifi...	Numérico	1	0	Tengo más habilidades de las que necesito para...	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P10_razona...	Numérico	8	0	¿Usted hace uso del razonamiento lógico para ...	{1, Nunca}...	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p11_comuni...	Numérico	8	0	¿Considera que hace uso de la comunicación e...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p12_coordin...	Numérico	8	0	¿Usted normalmente requiere de la coordinación...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p13_uso_se...	Numérico	8	0	¿Usted normalmente hace uso sensorial (gusto,...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p14_destrez...	Numérico	8	0	¿Usted normalmente utiliza su destreza manual...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
24	p15	Numérico	8	0	¿Usted se encuentra satisfecho con la formació...	{1, Insatisfecho}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p16	Numérico	8	0	¿Con qué frecuencia realizó estudios de prof...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
24	p15	Numérico	8	0	¿Usted se encuentra satisfecho con la formació...	{1, Insatisfecho}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p16	Numérico	8	0	¿Con que frecuencia realizó estudios después d...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
26	p17	Numérico	8	0	La formación profesional con la que cuenta, es s...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
27	p18	Numérico	8	0	¿La actividad laboral que realiza actualmente se...	{1, Nada}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
28	p19	Numérico	8	0	¿Cuánto tiempo demora normalmente en encont...	{1, Nada}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
29	p20	Numérico	8	0	¿Cuál es el tiempo de permanencia en su actual...	{1, Nada}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
30	p21	Numérico	8	0	Según su percepción ¿Considera que existen p...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
31	p22	Numérico	8	0	Según su percepción ¿Considera que existen p...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
32	p23	Numérico	8	0	¿Considera usted que el nivel de educación es c...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
33	p24	Numérico	8	0	¿Considera que los años de experiencia que req...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P1_AGRUP	Numérico	5	1	La experiencia profesional que tengo no es nece...	{1,0, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P2_AGRUP	Numérico	5	0	Alguien con menos experiencia profesional de la...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P3_AGRUP	Numérico	5	0	Alguien con una educación menos formal que y...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P4_AGRUP	Numérico	5	0	Mi entrenamiento anterior no se está utilizando ...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P5_AGRUP	Numérico	5	0	Mi puesto requiere menos educación formal que...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P6_AGRUP	Numérico	5	0	Mi nivel de educación formal es superior a lo qu...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P7_AGRUP	Numérico	5	0	Tengo mucho conocimiento de que no necesito ...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P8_AGRUP	Numérico	5	0	Tengo habilidades profesionales que no se requi...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P9_AGRUP	Numérico	5	0	Tengo más habilidades de las que necesito para...	{1, Totalmente desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	Experiencia...	Numérico	8	2	D1. Experiencia profesional	Ninguno	Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
44	Capacitación	Numérico	8	2	D2. Capacitación	Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
45	Educación	Numérico	8	2	D3. Educación	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
46	Habilidades	Numérico	8	2	D4. Habilidades	Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Escala	Entrada
47	Sobrecualifi...	Numérico	8	2	Variable sobrecualificación	Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda														
1: Num 1,00 Visible: 65 de 65 variables														
Num	Genero	Estado_civil	Años de estudio	Año	Educación padres	Financiamiento	Sector	Empleado	Sobrecualificación 1. La experiencia profesional	Sobrecualificación 2. Alguien con menos experiencia	Sobrecualificación 3. Alguien con una educación m...	Sobrecualificación 4. Mientranamiento anteriores	Sobrecualificación 5. Quiere	
1	1,00	Femenino	Soltero	5	2019	Postgrado	Mis padres la ...	Privado inde...	Sí	5	2	2	6	
2	2,00	Femenino	Soltero	5	2019	Superior u...	Mis padres la ...	Privado depe...	Sí	4	4	2	7	
3	3,00	Femenino	Soltero	5	2016	Secundaria...	Mis padres la ...	Privado inde...	Sí	2	5	5	5	
4	4,00	Masculino	Soltero	5	2015	Superior u...	Recursos pro...	Privado inde...	Sí	4	4	4	4	
5	5,00	Masculino	Soltero	5	2017	Superior u...	Recursos pro...	Privado depe...	Sí	5	1	7	7	
6	6,00	Femenino	Soltero	5	2019	Secundaria...	Mis padres la ...	Privado depe...	No	
7	7,00	Masculino	Soltero	5	2017	Superior u...	Mis padres la ...	Privado inde...	Sí	3	5	4	6	
8	8,00	Femenino	Soltero	5	2018	Postgrado	Mis padres la ...	Público	No	
9	9,00	Femenino	Soltero	5	2019	Superior n...	Solo mi mamá	Privado inde...	Sí	7	5	6	2	
10	10,00	Masculino	Soltero	5	2017	Superior n...	Mis padres la ...	Privado inde...	Sí	3	4	4	2	
11	11,00	Masculino	Soltero	5	2019	Superior n...	Recursos pro...	Privado inde...	Sí	4	4	4	4	
12	12,00	Masculino	Soltero	5	2017	Superior u...	Mis padres la ...	Privado inde...	Sí	4	3	6	3	
13	13,00	Masculino	Soltero	5	2019	Postgrado	Mis padres la ...	Privado depe...	Sí	1	7	7	7	
14	14,00	Masculino	Soltero	5	2017	Secundaria...	Recursos pro...	Privado depe...	Sí	4	1	1	2	
15	15,00	Masculino	Soltero	5	2019	Superior u...	Mis padres la ...	Privado depe...	Sí	6	3	3	6	
16	16,00	Masculino	Soltero	4	2019	Superior u...	Recursos pro...	Privado depe...	Sí	3	1	1	1	
17	17,00	Masculino	Soltero	5	2017	Postgrado	Recursos pro...	Privado inde...	Sí	4	4	4	4	
18	18,00	Femenino	Soltero	5	2017	Secundaria...	Otros familiares	Privado depe...	Sí	6	3	2	3	
19	19,00	Masculino	Soltero	6	2018	Superior u...	Mis padres la ...	Privado depe...	Sí	7	5	5	5	
20	20,00	Masculino	Soltero	7	2019	Secundaria...	Mis padres la ...	Privado depe...	Sí	5	5	3	6	
21	21,00	Masculino	Soltero	6	2019	Postgrado	Recursos pro...	Privado depe...	No	
22	22,00	Masculino	Soltero	4	2019	Secundaria...	Recursos pro...	Privado inde...	Sí	6	6	6	6	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Process Automation Uniendo DM

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda													
5 : D3_Condiciones_a... 18,00													Visible: 65 de 65 variables
	2_coordinación	p13_uso_sensorial	p14_destreza_manual	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
127	has veces	Casi nunca	Casi nunca	Totalmente sa...	Constantemente	Muchas veces	Mucho	Regular	Bastante	Casi nunca	Algunas veces	Constantemente	Muchas veces
128	ntemente	Algunas veces	Constantemente	Insatisfecho	Algunas veces	Algunas veces	Regular	Mucho tiempo	Bastante	Constantemente	Constantemente	Casi nunca	Algunas veces
129	ntemente	Constantemente	Constantemente	Insatisfecho	Algunas veces	Algunas veces	Poco	Bastante	Bastante	Muchas veces	Constantemente	Casi nunca	Casi nunca
130	ntemente	Constantemente	Algunas veces	Neutral	Muchas veces	Muchas veces	Regular	Nada	Regular	Casi nunca	Casi nunca	Muchas veces	Muchas veces
131	ntemente	Algunas veces	Muchas veces	Totalmente sa...	Muchas veces	Constantemente	Mucho	Regular	Mucho tiempo	Nunca	Casi nunca	Muchas veces	Constantemente
132	asi nunca	Casi nunca	Constantemente	Poco	Nunca	Muchas veces	Nada	Mucho tiempo	Poco tiempo	Muchas veces	Casi nunca	Casi nunca	Muchas veces
133	has veces	Muchas veces	Algunas veces	Neutral	Algunas veces	Casi nunca	Regular	Poco tiempo	Regular	Casi nunca	Casi nunca	Muchas veces	Casi nunca
134	has veces	Muchas veces	Muchas veces	Muy satisfecho	Algunas veces	Muchas veces	Mucho	Poco tiempo	Regular	Casi nunca	Algunas veces	Muchas veces	Muchas veces
135	ntemente	Constantemente	Constantemente	Poco	Algunas veces	Casi nunca	Regular	Bastante	Bastante	Algunas veces	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces
136	ntemente	Muchas veces	Muchas veces	Totalmente sa...	Constantemente	Muchas veces	Regular	Poco tiempo	Mucho tiempo	Casi nunca	Casi nunca	Constantemente	Constantemente
137	has veces	Muchas veces	Casi nunca	Poco	Algunas veces	Casi nunca	Poco	Regular	Nada	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca
138	has veces	Casi nunca	Algunas veces	Totalmente sa...	Constantemente	Constantemente	Mucho	Nada	Mucho tiempo	Algunas veces	Algunas veces	Constantemente	Constantemente
139
140	has veces	Muchas veces	Constantemente	Poco	Muchas veces	Casi nunca	Regular	Poco tiempo	Regular	Algunas veces	Muchas veces	Casi nunca	Algunas veces
141	has veces	Muchas veces	Muchas veces	Poco	Algunas veces	Nunca	Regular	Poco tiempo	Regular	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Algunas veces
142	has veces	Muchas veces	Muchas veces	Neutral	Algunas veces	Algunas veces	Regular	Regular	Poco tiempo	Casi nunca	Muchas veces	Algunas veces	Constantemente
143	has veces	Muchas veces	Muchas veces	Neutral	Muchas veces	Muchas veces	Bastante	Regular	Bastante	Algunas veces	Muchas veces	Constantemente	Muchas veces
144	ntemente	Constantemente	Constantemente	Neutral	Algunas veces	Casi nunca	Bastante	Regular	Regular	Casi nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi nunca
145	has veces	Constantemente	Constantemente	Neutral	Nunca	Algunas veces	Nada	Bastante	Nada	Casi nunca	Constantemente	Nunca	Casi nunca
146	ntemente	Constantemente	Constantemente	Totalmente sa...	Muchas veces	Muchas veces	Mucho	Poco tiempo	Mucho tiempo	Casi nunca	Casi nunca	Constantemente	Constantemente
147	has veces	Casi nunca	Casi nunca	Insatisfecho	Nunca	Constantemente	Nada	Bastante	Poco tiempo	Algunas veces	Constantemente	Casi nunca	Casi nunca

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 15. Ficha de observación para analizar el mercado laboral del egresado de economía



**FICHA DE OBSERVACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ABAD DEL
CUSCO
Escuela Profesional de Economía**



1. **Año** _____
2. **Mes** _____
3. **Plataforma** _____
4. **Empleo** _____
5. **Sector**

- | | |
|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Público |
| <input type="checkbox"/> | Privado |

6. **Actividad económica**

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Administración pública |
| <input type="checkbox"/> | Educación |
| <input type="checkbox"/> | Financiero |
| <input type="checkbox"/> | Minera |
| <input type="checkbox"/> | Salud |
| <input type="checkbox"/> | Servicios |

7. **Empresa** _____

8. **Formación**

- Bachiller
 Colegiado
 Egresado
 Estudiante de los últimos ciclos
 Titulado

9. **Provincia** _____

10. **Lugar de empleo** _____

11. **Experiencia general**

- Menor a 1 año
 1 a 2 años
 3 a 4 años
 5 a 7 años
 Ninguna

12. **Experiencia general** _____

13. **Experiencia específica**

- Menor a 1 año
 1 a 2 años
 3 a 4 años
 5 a 7 años
 Ninguna

14. **Sueldo** _____

15. **Funciones**

16. **Carreras afines**

Economista	
Administrador	
Contabilidad	
Técnico en administración	
Ing. Industrial	
Agronomía	
Veterinaria	
Ing. Económica	
Derecho	
Ciencias Agrarias	
Ing. Agropecuaria	
Zootecnia	
Finanzas	
Ing. Comercial	
Sociología	
Estadística	
Informática	
Psicología	
Enfermería	
Ing. Civil	
Arquitectura	
Biología	
Antropología	
Carreras afines	
Todas la carrera	

17. Maestría	Sí		No	
18. Especialización	Sí		No	
19. Planificación	Sí		No	
20. Negociación	Sí		No	
21. Resolución de conflictos	Sí		No	
22. Pensamiento crítico	Sí		No	
23. Facilidad de comunicación	Sí		No	
24. Empatía	Sí		No	
25. Puntualidad	Sí		No	
26. Trabajo en equipo	Sí		No	
27. Liderazgo	Sí		No	
28. Manejo de redes	Sí		No	
29. Quechua	Sí		No	
30. Ingles	Sí		No	
31. Microsoft Office	Sí		No	

32. Microsoft Office	
Avanzado	
Básico	

Excel avanzado

Intermedio

Licencia de conducir

Unidad Vehicular

Disponibilidad para viajar

Sí

No

Sí

No

Sí

No

Anexo 16. Base de datos para el mercado laboral de los egresado de economía en el Cusco

ID	Año	Mes	Empleo	Sector empleo	Actividad económica Empleo	Empresa	Formación	Provincia	Lugar	Tiempo de experiencia
1	2022	Febrero	Otros empleos	2	2	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Kimbiri"	5	La Convención	Kimbiri	1
2	2022	Febrero	Jefe de la unidad formuladora	2	1	Municipalidad Distrital de Huancarani	5	Paucartambo	Huancarani	1
3	2022	Febrero	Jefe de presupuesto	2	1	Municipalidad Distrital de Huancarani	5	Paucartambo	Huancarani	1
4	2022	Febrero	Jefe de la OPMI	2	1	Municipalidad Distrital de Huancarani	5	Paucartambo	Huancarani	1
5	2022	Febrero	Jefe de Almacén	2	1	Municipalidad Distrital de Huancarani	5	Paucartambo	Huancarani	1
6	2022	Febrero	Especialista en contrataciones	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	2
7	2022	Febrero	Jefe de Almacén	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	3
8	2022	Febrero	Asistente legal	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	3	Cusco	Cusco	1
9	2022	Febrero	Técnico en elaboración de órdenes de servicio	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	2
10	2022	Febrero	Cotizador	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	1
11	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	1
12	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	3	Cusco	Cusco	1
13	2022	Febrero	Asistente administrativo	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	3	Cusco	Cusco	1
14	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	2
15	2022	Febrero	Asistente legal	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	1
16	2022	Febrero	Asistente administrativo	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	1
17	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	2
18	2022	Febrero	Analista en presupuesto	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	4
19	2022	Febrero	Asistente administrativo	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	6
20	2022	Febrero	Analista en presupuesto	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	1
21	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	2
22	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	1	Cusco	Cusco	6
23	2022	Febrero	Otros empleos	2	1	Municipalidad provincial del Cusco	5	Cusco	Cusco	3
24	2022	Febrero	Representante financiero	1	3	Banco Pichincha	3	Cusco	Cusco	6
25	2022	Febrero	Asesor de Negocios	1	3	Banco Pichincha	1	Cusco	Cusco	3

ID	Experiencia general	Exp esp	Sueldo abierto	Sueldo	Especificación del sueldo	Funciones
1	Específicas en el cargo	2	No específica	1	Ingreso a planilla desde el primer día de trabajo, con todos los beneficios de ley.	Docencia en producción agropecuaria
2	Específicas en el cargo	6	3,700	4	Ingreso a planilla desde el primer día de trabajo, con todos los beneficios de ley.	<p>Dar cumplimiento a normatividades del sistema nacional de programación multianual y gestión de inversión INVIERTE.PE</p> <p>Elaborar y formular perfiles de inversión según a INVIERTE.PE, y el Presupuesto Participativo; aplicando las metodologías y los parámetros de formulación, aprobados por la DGPMI o por los sectores correspondientes para la formulación y evaluación de los proyectos de inversión; cuyos objetivos estén directamente vinculados con los fines para los cuales fue creada la entidad.</p> <p>Elaborar las fichas técnicas y los estudios de preinversión, con el fin de sustentar la concepción técnica y el dimensionamiento de los proyectos de inversión, para la determinación de su viabilidad, teniendo en cuenta los objetivos, metas de producto e indicadores de resultado previstos en la fase de programación multianual; inversión y las formas de financiamiento.</p> <p>Registrar en el Banco de Inversiones los proyectos de inversión y las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación.</p> <p>Cautelar las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación, no contemplar intervenciones que constituyan proyectos de inversión.</p> <p>Aprobar las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de reposición y de rehabilitación y declarar la viabilidad de los proyectos de inversión.</p> <p>Proponer técnica y jurídicamente la posibilidad de delegar la formulación y evaluación de proyectos de inversión y/o la aprobación de las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación.</p> <p>En el caso que exista una Mancomunidad Municipal competente territorialmente, con recursos asignados para su operación y mantenimiento, ésta asumirá la formulación y evaluación de proyectos de inversión.</p>
3	Específicas en el cargo	6	3,500	4	Ingreso a planilla desde el primer día de trabajo, con todos los	<p>Asesorar a la alta dirección y gerencia en materia de programación, participación y ejecución financiera. Dirigir, coordinar y supervisar las fases de formulación, aprobación y evaluación del presupuesto y plan estratégico de la municipalidad.</p>

ID	INF	PSI	ENF	IngCivl	Arq	Bio	ANTRO	AFIN	UNIV	TODA
1	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
4	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
5	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
6	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
7	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
8	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
9	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
10	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
12	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
13	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
14	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
15	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
16	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
17	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
18	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
19	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
20	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
22	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
23	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
24	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
25	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
26	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
27	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
28	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
29	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00
30	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
31	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
32	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
33	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
34	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
35	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
36	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
37	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00
38	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00

ID	Maest	Espe	Plan	Nego	Resol	Pensa	Facicom	Empatia	Puntu	Trab equi	Lider	Quec	Ingles	Micros	Uni veh	Viaje
1	1	1	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2	2.00	1.00
2	1	2	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	1.00
3	1	2	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	1.00
4	1	2	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	1.00
5	1	2	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	1.00
6	1	1	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	5	2.00	2.00
7	1	1	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	5	2.00	2.00
8	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
9	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
10	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
11	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
12	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
13	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
14	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
15	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
16	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
17	2	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3	2.00	2.00
18	2	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
19	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
20	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
21	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
22	1	1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
23	1	2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
24	1	1	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
25	1	1	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
26	1	1	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
27	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
28	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
29	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
30	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
31	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
32	1	2	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
33	1	2	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2	2.00	2.00
34	1	2	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2	2.00	2.00
35	1	1	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2.00	1.00
36	1	1	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2	2.00	2.00

Anexo 17. Convocatorias para economista en el Portal de empleo Perutrabajo 2022

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.perutrabajos.com/convocatoria-empleos-oferta-oportunidad-bolsa-laboral-caja-los-andes-marzo-2022-26504.html>. The page header includes the Perutrabajos logo, a search bar, and navigation links for 'PrácticasCAS', 'DepartamentoSector', and 'Instituciones'. The main content area features a red banner with the text 'ESTA CONVOCATORIA HA CONCLUIDO. Ingrese a nuestra página principal para revisar convocatorias vigentes'. Below this, the text reads: 'CAJA LOS ANDES requiere personal afines a las carreras de Administración, Contabilidad, Economía, Agronomía, Gestión Empresarial, Veterinaria, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Industrial, Ingeniería Estadística, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de informática, Ingeniería Comercial. Las vacantes son para laborar en Ayacucho, Arequipa, Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Huanuco, Lambayeque, Lima, Moquegua, Tacna, San Martín, Junín, Puno. Entre los puestos requeridos hay plazas para Titulados Técnicos, Egresado Universitario, Bachilleres, Titulados Universitarios. RECUERDA, líneas abajo y para cada puesto se informa los enlaces para acceder a la convocatoria completa, es muy importante revisarlo antes de postular.'

Link: <https://www.perutrabajos.com/convocatoria-empleos-oferta-oportunidad-bolsa-laboral-caja-los-andes-marzo-2022-26504.html>

This screenshot is identical to the one above, showing the same job announcement for 'Convocatoria de empleos Caja los Andes [Marzo - 2022] Bolsa de trabajo' with the same text and layout.

Link: <https://www.perutrabajos.com/convocatoria-empleos-municipalidad-chincho-marzo-2022-26987.html>

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.perutrabajos.com/convocatoria-empleos-municipalidad-espinar-lanza-convocatorias-trabajo-con-sueldos-hasta-soles-abril-2022-27701.html>. The page header is similar to the previous screenshots. The main content area features a red banner with the text 'ESTA CONVOCATORIA HA CONCLUIDO. Ingrese a nuestra página principal para revisar convocatorias vigentes'. Below this, the text reads: 'MUNICIPALIDAD DE ESPINAR requiere personal afines a las carreras de Administración, Agropecuaria, Arquitectura, Asistente Social, Biología, Ciencias de la comunicación, Contabilidad, Derecho, Economía, Educación, Enfermería, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería ambiental, Ingeniería de Industrias Alimentarias, Ingeniería Química, Ingenierías de computación e informática, Mecatrónica, Mecánica, Automotriz, Medicina veterinaria, Médico Cirujano, Nutrición, Psicología, Secretaría ejecutiva, Sociología, otros. Las vacantes son para laborar en Espinar - Cusco. Entre los puestos requeridos hay plazas para Personas con Primaria, Personas con Secundaria, Egresados Técnicos, Titulados Técnicos, Egresados Universitarios, Bachilleres, Titulados Universitarios. RECUERDA, líneas abajo y para cada puesto se informa los enlaces para acceder a la convocatoria completa, es muy importante revisarlo antes de postular. Si esta información puede interesarle a tus amigos y/o familiares ¡¡¡COMPARTELO!!!' Below the text are social media sharing icons for Facebook, WhatsApp, LinkedIn, and Twitter. At the bottom, there is a section for 'CAS N° 001: PROFESIONAL ADMINISTRATIVO (SECRETARIA EJECUTIVA)' with 'Vacantes: 1' and a 'TE RECOMENDAMOS:' section with a link to 'Convocatorias CONTRALORIA'.

Link: <https://www.perutrabajos.com/convocatoria-empleos-municipalidad-espinar-lanza-convocatorias-trabajo-con-sueldos-hasta-soles-abril-2022-27701.html>

Bases de las convocatorias



TERMINOS DE REFERENCIA OEC-01 PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

GENERALIDADES	
Unidad Orgánica	OFICINA DE EJECUCIÓN COACTIVA
Dependencia de Línea	EJECUTOR COACTIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA
Cargo o Nombre del Puesto	AUXILIAR COACTIVO
Categoría o Código	OEC-01
Objetivo del servicio	Contratar los servicios de un Estudiante de las carreras de Derecho, o economía, o Contabilidad o Administración, que acredite como mínimo Tres años de estudios concluidos o su equivalente en semestres, o superior, para que preste sus servicios de apoyo en la Oficina de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Provincial de Anta y apoyo al Ejecutor Coactivo en la tramitación de todos los expedientes que se tramitan en la Oficina de Ejecución Coactiva.
PERFIL DEL PUESTO/REQUISITOS MINIMOS	
Formación académica, Perfil del Cargo	BACHILLER de las carreras de Derecho, o economía, o Contabilidad o Administración.
EXPERIENCIA LABORAL	
Experiencia General	Experiencia laboral general mínima de Un año en el sector público o privado.
Experiencia Específica	Experiencia laboral específica en labores de ejecución coactiva, o derecho administrativo o procedimiento administrativo sancionador como mínimo de Un (1) año a la fecha de convocatoria del concurso CAS.
Cursos/ Estudios de especialización	Curso y/o diplomado de especialización en temas de gestión administrativa y/o procedimiento administrativo y/o ejecución coactiva.
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Ofimática a nivel básico. Conocimiento sobre procedimientos de ejecución coactiva, concordante con las funciones a realizar.
Competencias para el Puesto	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de análisis y síntesis, planificación y razonamiento lógico. Compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de metas y objetivos. Alto sentido de responsabilidad y orden. Reserva, confiabilidad e integridad, Trabajo en equipo y bajo presión.
FUNCIONES DEL CARGO:	
<ul style="list-style-type: none"> Tramitar y custodiar los expedientes de ejecución coactivos a su cargo y que se estén llevando en la Oficina de Ejecución Coactiva. Elaborar los diferentes documentos que sean necesarios para el impulso de los procedimientos de Ejecución Coactiva. Realizar y participar de las diligencias ordenadas por el Ejecutor Coactivo. Elaborar notificaciones, actas de embargo y demás documentos que sean propios de la Oficina de Ejecución Coactiva y que así lo ameriten. Gestionar y coordinar con entidades externas a fin de contar con mayor información que facilite e impulse las actividades de la Oficina de Ejecución Coactiva. Emitir los informes pertinentes derivados de los procedimientos de Ejecución Coactiva. Dar fe de los actos en los que interviene en el ejercicio de sus funciones. Complementar el conocimiento de la Entidad y la materia a examinar mediante la aplicación de procesos sistemáticos e interactivos de recopilación y análisis de documentación e informar sus resultados al Ejecutor Coactivo. 	

FUNCIONES DEL CARGO:

- Tramitar y custodiar los expedientes de ejecución coactivos a su cargo y que se estén llevando en la Oficina de Ejecución Coactiva.
- Elaborar los diferentes documentos que sean necesarios para el impulso de los procedimientos de Ejecución Coactiva.
- Realizar y participar de las diligencias ordenadas por el Ejecutor Coactivo.
- Elaborar notificaciones, actas de embargo y demás documentos que sean propios de la Oficina de Ejecución Coactiva y que así lo ameriten.
- Gestionar y coordinar con entidades externas a fin de contar con mayor información que facilite e impulse las actividades de la Oficina de Ejecución Coactiva.
- Emitir los informes pertinentes derivados de los procedimientos de Ejecución Coactiva.
- Dar fe de los actos en los que interviene en el ejercicio de sus funciones.
- Complementar el conocimiento de la Entidad y la materia a examinar mediante la aplicación de procesos sistemáticos e interactivos de recopilación y análisis de documentación e informar sus resultados al Ejecutor Coactivo.

36



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA

"CAPITAL AGROPECUARIA DE LA REGION CUSCO"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



- Administración del acervo documentario de la oficina, gestión, custodia y seguimiento de los documentos recibidos y emitidos por la Oficina de Ejecución Coactiva.
- Realizar otras actividades relacionadas al puesto, asignadas por el Ejecutor Coactivo.
- Mantener en reserva y confidencialidad la información y resultados obtenido en el ejercicio de sus funciones.

CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

Lugar de prestación del servicio	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANTA
Duración del Contrato	Hasta el 31 de mayo de 2022 – desde la firma del contrato
Retribución mensual	S/. 2,000.00