



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ECONÓMICA**



**“ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN  
LABORAL DE LOS JÓVENES EGRESADOS UNIVERSITARIOS  
DE LA CIUDAD DE JULIACA, PERIODO 2020”**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. NELSON FERNANDO CCASO LARICO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**INGENIERO ECONOMISTA**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Héctor y Luciana, pues fueron los cimientos para la construcción de mi vida profesional, me apoyaron de manera incondicional.

A mis hermanos, familiares y amigos, quienes siempre estuvieron apoyándome de manera económica y moral.

Fernando Ccaso



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida e iluminado en los días oscuros en la etapa universitaria, a mis docentes, por inculcarme valores y compartir sus conocimientos conmigo, a mis jurados, por alentarme y guiarme en cada momento del proyecto.



# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

INDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS7

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN ..... 9

ABSTRACT..... 10

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 14

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 15

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 16

1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO..... 17

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 27

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEORICO..... 28

2.1. MARCO CONCEPTUAL..... 48

## CAPITULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN ..... 56

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 58

3.3. POBLACIÓN ..... 58



3.4.	MUESTRA.....	59
3.5.	DISEÑO ECONOMETRICO .....	60
3.6.	VARIABLES .....	63
3.7.	ANALISIS DE RESULTADOS .....	66
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1.	RESULTADOS.....	76
4.2.	DISCUSIÓN .....	79
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>VI.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>92</b>
	ANEXO A: ENCUESTA.....	92
	ANEXO B: ESTIMACIÓN DE LOS MODELOS LOGIT .....	93

**AREA:** Políticas Sociales

**TEMA:** Políticas Publicas y Sociales

**FECHA DE SUSTENTACION:** 31 de mayo del 2022.



## INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Relación salario mínimo y desempleo involuntario .....	30
Figura N° 2: Relación salario y desempleo.....	32
Figura N° 3: Estimación del modelo logit 1.....	93
Figura N° 4: Efectos marginales del modelo logit 1 .....	93
Figura N° 5: Estimación del modelo logit 2.....	94
Figura N° 6: Efectos marginales del modelo logit 2 .....	94
Figura N° 7: Estimación del Modelo logit 3 .....	95
Figura N° 8: Efectos marginales del modelo logit 3 .....	95



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1:	Población de jóvenes proyectada al 2020 .....	58
Tabla N° 2:	Cuadro de operacionalización de variables.....	65
Tabla N° 3:	Resultados de los determinantes de la situación laboral .....	66
Tabla N° 4:	Relación género y situación laboral del joven egresado .....	68
Tabla N° 5:	Relación edad y situación laboral del joven egresado.....	69
Tabla N° 6:	Relación experiencia laboral y situación laboral.....	70
Tabla N° 7:	Relación red de contactos y situación laboral .....	71
Tabla N° 8:	Relación de máximo grado alcanzado y situación laboral .....	72
Tabla N° 9:	Relación trabajos Relacionados a su carrera y situación laboral .....	73
Tabla N° 10:	Relación estado civil y situación laboral.....	74
Tabla N° 11:	Relación egresado de universidad y situación laboral .....	75
Tabla N° 12:	Regresión del modelo logit .....	76
Tabla N° 13:	Efectos marginales del modelo logit.....	77



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

PEA: Población Económicamente Activa

PEI: Población Económicamente Inactiva

PET: Población en Edad de Trabajar

SUNEDU: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

UNAP: Universidad Nacional del Altiplano - Puno

UNAJ: Universidad Nacional de Juliaca

UANCV: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

OSEL: Observatorios Socio Económico Laborales

OIT: Organización Internacional del Trabajo

IPE: Instituto Peruano de Economía





## RESUMEN

Mediante la presente investigación se realiza el análisis de los determinantes de la situación laboral del joven egresado universitario en la ciudad de Juliaca, en el periodo 2020, se tomó una muestra poblacional de 380 jóvenes, a partir de ello se procedió a realizar las encuestas en los diferentes puntos estratégicos, tales como; Las arterias más transitadas, puestos de búsqueda de trabajo, centros más concurridos, mercados, centros comerciales y lugares de concentración. Para el procesamiento de datos se usó programas estadísticos, se aplicó el modelo de regresión lineal simple, obteniendo que las variables que determinan la situación laboral, están explicadas por la experiencia laboral, edad, máximo grado alcanzado, género y estado civil. La variable experiencia laboral, tiene una relación positiva respecto a la situación del egresado, resulta ser significativa a un nivel de confianza del 95%, a medida que tenga más experiencia, mayor será la probabilidad de que trabaje. La variable edad tiene una relación positiva respecto a la situación laboral, además de ello esta variable resulta significativa a un nivel de confianza del 95%, lo que significa que los egresados de mayor edad, tienen mayor posibilidad de encontrar trabajo. La variable máximo grado alcanzado, tiene una relación positiva, respecto a la situación laboral, resultando significativamente a un nivel de confianza de 95%, demuestra, los que obtengan un mayor grado académico, tienen mayor probabilidad de encontrar trabajo. La variable género, tiene una relación negativa respecto a la situación laboral, resulta ser significativa a un nivel de confianza del 95%. La variable estado civil tiene una relación positiva respecto a la situación laboral, resulta ser significativa con un nivel de confianza del 95%.

### **PALABRAS CLAVE:**

Situación laboral, egresado universitario, Juliaca, experiencia laboral, estado civil.



## ABSTRACT

Through the present investigation, the analysis of the determinants of the employment situation of the university graduate in the city of Juliaca is carried out, in the period 2020, a population sample of 380 university graduates was taken, from which the surveys were carried out in the different strategic points of the city of Juliaca, such as; The busiest arteries, job search stations, busiest centers, markets, shopping malls and places where young people gather. For data processing, programs were used, the Simple Linear Regression model was applied, obtaining that the variables that determine the employment status of the graduates of the city of Juliaca, are explained by: Work experience, age, highest degree achieved, gender and marital status; The work experience variable has a positive relationship with respect to the situation of the graduate, it turns out to be significant at a confidence level of 95%, as the graduate has more experience, the greater the probability that he will work. The age variable has a positive relationship with respect to the employment status of the graduate, in addition to this this variable is significant at a confidence level of 95%, which means that older graduates have a greater chance of finding work. The maximum degree reached variable has a positive relationship with respect to the situation of the graduate, resulting significantly at a confidence level of 95%, it shows that graduates who obtain a higher academic degree are more likely to find work. The gender variable has a negative relationship with respect to the situation of university graduates, it turns out to be significant at a confidence level of 95%. The marital status variable has a positive relationship with the employment status of the graduate, it turns out to be significant with a confidence level of 95%.

### KEYWORDS:

Employment status, university graduate, Juliaca, work experience, marital status.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día el mercado laboral para los egresados universitarios atraviesa por una de las situaciones más difíciles, debido a la crisis económica, sanitaria y el crecimiento de la población, asimismo, el ambiente laboral no es realmente como uno espera y sueña.

Según **(IPE, 2020)**, “la declaración de estado de emergencia y medidas de cuarentena para evitar la propagación del COVID-19, no solo ha comprometido a la economía nacional, sino que también ha deteriorado el mercado laboral en el país, el impacto en el empleo ha sido notorio, principalmente en el mes de abril, en el que la mayoría de las actividades económicas se restringieron. Así, durante el segundo trimestre del año se perdieron 6 millones de empleos en el país. No obstante, el efecto sobre el empleo ha sido diferenciado según las características de los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores independientes y que laboran en empresas de menos de 10 trabajadores han sido más perjudicados, en el peor momento de la crisis, el empleo de ambos grupos llegó a contraerse en más de 60%”.

Para los recién egresados encontrar un trabajo estable es casi imposible cuyas remuneraciones no mínimas, como consecuencia de la recesión y la competencia profesional con altos grados de calificación y probada experiencia, especialmente en estos últimos meses en vista de que muchas de las empresas privadas cerraron sus puertas, y las instituciones públicas han reducido su capacidad de contratación, debido al impacto de la pandemia mundial por el COVID-19 que alteró sustancialmente el normal desarrollo de las actividades socioeconómicas en el mundo.



La presente investigación analiza los determinantes de la situación laboral de los egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, en el periodo 2020, obteniendo que las variables que explican la situación laboral, son las siguientes: Experiencia laboral, tiempo que lleva trabajando como profesional. Red de contactos, padrinazgos, contactos personales o de confianza con los que puede acceder a trabajos urdidos, sin concurso o meritocracia. Edad cronológica, información requerida en muchas empresas. Máximo grado alcanzado, indica el nivel académico, egresado, bachiller o titulado. Trabajos relacionados a su carrera, explica si labora en una actividad afín a su formación académica. Género, masculino o femenino. Estado civil, soltero, casado o divorciado. Egresado de universidad, es reflejo de la universidad donde concluyó su formación profesional

De acuerdo al diagnóstico socioeconómico y laboral realizado por (OSEL, 2020) “en la región Puno, brinda información que sirve de orientación general y específica para impulsar políticas públicas regionales, planes, programas, proyectos y actividades, relacionados con la promoción del empleo de calidad en la región”.

En el diagnóstico se toma como fuentes principales de información: El censo nacional 2017 XII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas; la encuesta nacional de hogares sobre condición de vida y pobreza ENAHO usando la metodología actualizada; INEI presenta el informe técnico con referencia a la evolución de la pobreza monetaria, 2008 – 2019; INEI – dirección de cuentas nacionales; sistema de información regional para la toma de decisiones SIRTOD; planilla electrónica registro - PLAME entre otras.

El estudio realizado sobre el mercado laboral segmentado en el sur del país se muestra en cuatro sectores laborales: empleado formal, empleado informal, independiente



formal e independiente informal, logrado como resultado de la investigación a las diferentes fuentes de mercado laboral en la ciudad de Juliaca.

Los resultados de la investigación confirman la existencia de un mercado laboral parcialmente segmentado y competitivo en el sur del país, con la presencia de un sector asalariado informal cualitativamente distinto, un sector de ingresos bajos en los tramos de educación con baja y media calificación y otro sector de ingresos altos en los tramos de educación de alta calificación.

Se confirma, asimismo, la presencia de altas brechas salariales entre formales e informales, donde las características individuales observadas, explican parte de las brechas salariales y una parte substancial de esta brecha permanece no explicada, lo que evidencia segmentación laboral en el sur del país. Siendo el sector independiente informal el más afectado por las diferencias salariales.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

(OIT, 2020) encontró que “la tasa de desempleo nacional llegó al 23.6%, mientras que en la región Puno el desempleo se elevó hasta un 90% y sólo un 10 % cuenta con un empleo estable, por otro lado, el empleo informal aumentó en 70%, mientras que el empleo formal sólo alcanza hasta un 30%, así mismo, los jóvenes egresados que en su mayoría no cuentan con experiencia laboral ni con redes de contacto, deben trabajar en labores ocasionales, en muchos casos en áreas o campos diferentes a su formación profesional”.

Si bien es cierto que las empresas buscan egresados jóvenes, por el dominio de las Tics, además, son más productivos y en su mayoría son de menor costo, pero la cantidad de empresas formales que requieren de los servicios de estos jóvenes es de 01 de cada 100, además de ello exigen una experiencia mínima de 02 años.

Según información del (INEI, 2017) “en el Perú existen 2.8 millones de jóvenes entre los 14 y 25 años que pertenecen a la población en edad de trabajar, el 30% alcanzó estudios superiores, de los cuales sólo el 12% de la población económicamente activa joven es formal y un 18% es informal en relación a la población económicamente activa total, sólo 40 000 jóvenes tienen empleo formal, y el resto se encuentra en el sector informal, esto implica menor productividad, menores ingresos y protección social insuficiente, entre otros factores, un joven en el sector formal recibe un ingreso mensual de S/.1 587.00, mientras que en el sector informal sólo reciben aproximadamente S/.858.00 mensual y de acuerdo a su productividad, el cual representa casi la mitad del sueldo del sector formal”.

A comparación de años anteriores la situación se viene agravando cada vez más, esto a causa de la existencia de muchos centros universitarios, según (SUNEDU, 2019)



“en todo el Perú existen 143 universidades entre públicas y privadas, de los cuales 51 universidades son públicas y representan el 36%, mientras que 92 universidades son privadas y representan el 64%.”

Lo descrito en los párrafos anteriores, grafica la problemática que afrontan los egresados universitarios jóvenes por demás crítica, lo que nos permite plantear la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores que determinan la situación laboral del joven egresado universitario en la ciudad de Juliaca, periodo 2020?

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema General**

¿Qué factores socioeconómicos explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020?

### **Problemas específicos**

- ¿Cómo es el comportamiento de las principales variables que influyen a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca?
- ¿Cómo influyen las variables (Género, edad y estado civil) a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca?
- ¿Cómo influye la variable egresados de universidad, en la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca?



### 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

#### **Hipótesis general:**

Los factores socioeconómicos explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020 están explicados por la edad, red de contactos, experiencia laboral, género y egresado de universidad.

#### **Hipótesis específica**

- Las principales variables que influyen a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, son significativas y tienen una relación positiva.
- Las variables (Género, edad y estado civil) a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, influyen de manera positiva
- La variable egresados de universidad, respecto a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca influye de manera significativa y tiene una relación positiva





#### 1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Según (Mercado & Planas, 2005), concluyen que se ha producido una expansión educativa, consistente en que, durante la segunda mitad del siglo XX, cada generación ha sido más educada que la precedente, asimismo, este crecimiento ha sido más lento que en los países de la UE, si tenemos en cuenta el nivel de estudios de las generaciones futuras, pero bastante más rápida si las medimos con base en el número de egresados. Las protagonistas del crecimiento educativo, en los niveles superiores en las últimas dos décadas han sido mujeres, casi en exclusiva.

Este protagonismo ha acelerado el crecimiento del nivel de estudios de la Población económicamente activa respecto de la población en general, al acompañar al crecimiento del nivel de estudios femenino un incremento de las tasas de actividad de las egresadas más formadas.

(Elzel, Castillo, Ahumada, & Navarro, 2014) toman una muestra poblacional de 110 egresados del programa académico ofrecidos por la carrera de educación física, de los años 2010 – 2012, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos es el cuestionario, obteniendo los siguientes resultados, el 86% y el 60% de los egresados encontraron trabajo de forma inmediata y han tenido entre uno y tres empleos; sobre el 90% de los egresados tienen un sistema de contrato de trabajo, lo que significa que la pertinencia y la empleabilidad del programa académico ofrecido por la carrera de Educación Física satisfacen sus expectativas.

En relación a la forma de contratación, los resultados son muy distintos, sólo el 25% de los insertados en el mundo laboral del estudio, cuenta con una plaza fija, mientras que el 75% se encuentra restringido a las características de los contratos por tiempo limitado.



Las respuestas obtenidas de los egresados de la carrera de Pedagogía en Educación Física de la Universidad Los Lagos, permiten determinar varios aspectos que dan cuenta de algunas situaciones que llaman la atención en los participantes: el 47% de los egresados no responden a la pregunta de remuneración mensual; el 7,8% de los encuestados de ambos sexos estuvieron sin trabajo entre seis meses y más de un año; alrededor del 39% de los egresados han tenido entre 4 a 7 empleos; el 29,4% de los encuestados presentan una forma de contrato a honorarios y a contrata, además preguntas sobre el prestigio de la universidad del egresado, pertinencia de la formación profesional, apoyo para la inserción laboral y la calidad de la formación.

**(Dias, Gonzales, Vasquez, Guajardo, & Aguayo, 2018)** hacen énfasis en el prestigio, las razones incidentes en estas trayectorias, destaca primordialmente el factor de reputación y estatus de la institución universitaria en la cual se culminaron los estudios.

Los titulados de las universidades de alta selectividad tendrían una buena aceptación en el mundo del trabajo siendo más valorados por parte de los empleadores. La posibilidad de acceder a la universidad representa sólo una dimensión de la equidad educativa, en efecto, desde la percepción de los consultados, el prestigio institucional, la pertinencia y calidad de la formación académica recibida y, en menor medida, el apoyo a la inserción laboral se transforma en uno de los factores relevantes para la inserción laboral. considera muy importante el prestigio de la Universidad del egresado, puesto que considera la pertinencia de la formación profesional, apoyo para la inserción laboral y la calidad de la formación.

Según **(Perez & Gutierrez, 2017)** la población de jóvenes en Colombia se encuentra sobre educada, quiere decir que hay un sin número de jóvenes profesionales egresados, los cuales se encuentran en busca de empleo, asimismo, concluye que, se tiene



que la probabilidad de sobre educación es de 10,84%, con ocupación actual y anterior de empleado del gobierno y trabajador de una región distinta a la región Caribe.

En base a este resultado se analizan las variables individualmente, concluyendo que, a mayor edad, menor probabilidad de sobreeducación -0,33%, Tener contrato a término fijo y ser empleado particular y/o doméstico, incrementa dicha probabilidad en 3,9% y 4,8% respectivamente, en este sentido, un contrato a término indefinido es determinante de menor probabilidad.

Argumentos a favor de este hallazgo, plantean que los mayores niveles de sobreeducación los tienen los trabajadores de ciudades grandes, contextualizadas por la apertura comercial, búsqueda de mayor competitividad, avances científicos tecnológicos, uso de las Tics e incorporación de nueva maquinaria, pertenecer a una ciudad grande aumenta en 2%.

Según (**Vernanza & Palma, 2017**) se ha dado un aumento sostenido de egresados en el nivel técnico, respecto a los egresados universitarios, lo que no sucede con el nivel universitario. Frente al nivel de estudios que debe tener una persona en un puesto de trabajo, se evidenció que hay situaciones donde se exige un perfil altamente capacitado, conllevando a que haya una exigencia muy valorada, lo cual podría conllevar a generar una mayor movilidad laboral dado que la remuneración no compensa el nivel de estudios de la persona que ocupa el cargo.

En el ámbito del emprendimiento se puede evidenciar que pese a que el gobierno ha venido implementando diferentes programas para promover la generación de autoempleo por medio del emprendimiento, esta actividad sigue siendo una opción inviable o poco llamativa para los egresados, este podría ser un elemento que deba investigarse con mayor profundidad en otros estudios, dentro de los cuales se pueda



establecer cuáles son los factores que ayudan o inhiben el interés en generar empresa entre los egresados de estos niveles de formación”.

(Martinez, 2015), revisa el impacto de las siguientes variables: Origen de la institución de la que se graduaron, el género, el área de conocimiento y la zona geográfica laboral, respecto al salario de los profesionales graduados en Colombia a nivel de pregrado.

Llegando a la conclusión de que los graduados universitarios de género masculino, demuestran un salario mucho mayor respecto al salario de los graduados universitarios de género femenino, así mismo los egresados de una universidad privada aumentan la probabilidad de devengar un salario superior al de un egresado de una institución pública, por motivos del prestigio universitario que muestran las universidades privadas.

(INEI, 2014) realiza la Encuesta a Egresados Universitarios, con el objetivo de obtener información sobre la inserción laboral y percepción de los servicios educativos recibidos por los egresados, lo que permitió generar información sobre la situación de los servicios ofrecidos por las universidades. Mencionada encuesta se aplica a los egresados universitarios, universidades privadas y públicas, para ello se procedió mediante entrevista directa a través de un formulario electrónico por internet que debieron ser llenados por un representante eficiente de la universidad que tenga acceso a la información que se solicita, para la ejecución de dicha investigación se han distribuido a nivel nacional 125 encuestadores que levantan la información con dispositivos electrónicos.

De la encuesta se obtuvo que el 12.5% de egresados universitarios se encuentran en condición de desocupados, del total de egresados universitarios mujeres, el 14.5% se encuentran desocupadas, mientras que el total de egresados universitarios hombre, el



99.9% están desocupados, por otro lado, el 14.2% de los egresados universitarios que se describieron racialmente con faz blanca, se encuentran en condición de desempleados.

En la misma condición se encuentran el 12.7% que son quechuas y el 12.3% de egresados son mestizos, Cabe mencionar que el 13,6% de egresados que provienen de universidades públicas ubicadas en las provincias, se encuentran desempleados, en la misma condición se encuentran el 13,2% de egresados de universidades privadas ubicados en provincias.

Según (**Chavez & Zapata, 2018**) la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, estuvo determinada por las competencias intelectuales e interpersonales ubicadas en el nivel medio.

Las competencias intelectuales del egresado de la escuela profesional de administración estuvieron estructuradas en tres atributos: la solución de problemas con el 50%, toma de decisiones 38% y la creatividad en 12%; competencias profesionales adquiridas en base a los conocimientos impartidos en las diversas asignaturas estructuradas en el plan de estudio del diseño curricular de la escuela profesional de administración.

Las competencias interpersonales están referidas a trabajar con personas, desarrollarlas para lograr la sinergia y efectividad organizacional, el trabajo corporativo, sistemático y la iniciativa e independencia en el desenvolvimiento administrativo y organizacional de cada uno de los egresados, se representó al liderazgo con 63%, trabajo en equipo 29% y proactividad 8% competencias adquiridas en los trabajos académicos en grupo, en las prácticas pre profesionales como asignatura del plan de estudio y en la accesibilidad laboral posteriormente.



Las competencias tecnológicas son de gran relevancia en la empleabilidad, se fundamentan en el manejo de las TIC'S, manejo de procesos administrativos y manejo y uso de software, este conocimiento es adquirido en mayor parte en los procesos de inducción laboral.

En el periodo 2014 – 2016, egresados de la Escuela Profesional de Administración estuvieron en la condición de empleado el 67%, y desocupado el 33% precisándose esta cifra última al empleo por contratos laborales interrumpidos.

(Ñopo, 2018), describe un panorama de la situación de los jóvenes en el Perú, “denomina joven a toda persona de 15 a 24 años, en el país según edad en el 2016, el 74% de los peruanos son adultos y 26% son jóvenes, hay alrededor de 8 500 000 jóvenes, de los cuales 1 de cada 5 es pobre hace 10 años, 1 de cada 2 dejó de ser pobre.

En cuanto al panorama educativo sólo el 30 % tienen la educación secundaria como máximo nivel alcanzado, la proporción de jóvenes pobres que estudian educación superior solo 1 de cada 10, en el caso de los jóvenes no pobres, 70% terminan la secundaria y 36% estudian o culminaron la educación superior, 13% técnica y 23%, universitaria”.

**Quispitongo (2019)** indica que hoy en día un profesional que desea trabajo como practicante, asistente o analista podría demorar en la búsqueda de un empleo y el tiempo podría incrementarse si se busca un puesto superior como coordinadores, jefes o gerentes, asimismo, se debe sumar la alta competencia que hay en el mercado, en el Perú, existen aproximadamente más de 30 mil puestos de trabajo formales para 200 mil egresados profesionales, cada año.



Entre una de las preguntas más interesante que responde es el siguiente: ¿Hacia dónde camina el mercado laboral y cuál es el desafío que deben asumir los nuevos profesionales en el sentido educativo para no quedar relegados?, el mercado laboral es dinámico, cambiante y competitivo, lo que le permite a un egresado universitario destacar frente al resto es la inversión en capacitación intelectual, los cuales están ligados a las necesidades de la institución, donde esta puede generar valor.

Según **(Burga, 2016)** se hace fundamental y necesario desarrollar investigación sistemática sobre la problemática con incidencia para construir una política sistémica de posicionamiento de los profesionales, la investigación nos muestra que es fundamental construir diseños metodológicos desde la perspectiva empírica dado que se carece de información relevante para su investigación, en el sentido temático resalta que San Marcos a diferencia de otras universidades de prestigio carecen de una política sistémica institucional de posicionamiento de sus profesionales en el mercado laboral en globalización. La tendencia estructural que marca hoy la incorporación en el mercado laboral está dada por su creciente flexibilización y privatización.

Según **(Elizabeth, 2015)** la formación profesional que tienen los profesionales en Hotelería y Turismo en la Facultad de Ciencias Aplicadas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012 es de nivel medio – alto, el grado de inserción laboral de los profesionales en Hotelería y Turismo de la Facultad de Ciencias Aplicadas en Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012, es medio, así mismo, realiza la sugerencia:

la formación universitaria tiene una relación positiva y moderada, respecto a la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Hotelería y Turismo, así mismo los resultados obtenidos, demuestran cierta insatisfacción, por lo que es preciso



diseñar una nueva malla curricular, contratar docentes más capacitados y especializados en el área, ampliar y modernizar la infraestructura, equipos y software actualizados, diseñar proyectos mucho más amplios, donde los viajes, visitas a campo y las practicas pre-profesionales, reflejen de manera clara todo lo aprendido en los salones de la escuela profesional, de tal manera que se puedan aplicar con mayor facilidad a los egresados para que una vez culminado la malla curricular, se encuentre trabajando, desarrollando profesionales con altos niveles de competitividad preparados para solucionar problemas, ya sean conceptuales o prácticos y actitudes para enfrentarse a un entorno laboral cada vez más dinámico y exigente.

(Apaza, 2017) en su investigación da a conocer las razones o factores por que los jóvenes permanecen o entra a status de desempleado, explicadas mediante variables influyentes o relevantes en este tipo de estudios.

Se desarrolló un modelo de regresión econométrico Probit, donde la variable dependiente resulta ser la probabilidad que el joven se encuentre desocupado, como era de esperarse y como resultó ser, mayor parte de las variables que definió como explicativas resultaron significativas en el modelo. Iniciando con el nivel de educación, a mayor nivel de educación existe menor probabilidad de que el joven este desempleado. Finalmente, concluye que: En el distrito de Asillo, provincia de Azángaro, departamento de Puno, en el año 2016, los factores determinantes que determinan e influyen significativamente en el desempleo, son las siguientes variables: sexo, nivel de educación, si el joven tiene pareja, si el joven es jefe de familia y experiencia laboral.

El nivel de educación que tienen los jóvenes egresados tiene una relación negativa respecto al desempleo juvenil, esto quiere decir que, si el joven tiene mayor nivel educativo, entonces menor será la probabilidad de que se encuentre desempleado, la





experiencia potencial del joven tiene una relación inversa con el desempleo juvenil donde si tiene mayor experiencia menor será la probabilidad de estar desempleado”.

(Cuba, 2017) realiza un muestreo de 210 observaciones a los egresados de la escuela profesional de ingeniería económica, sin embargo, realizando la verificación y cruce de información se descartaron 10 encuestas por contener información incoherente, quedando finalmente la muestra en 200 encuestas, de los cuales 146 son graduados que se encuentran trabajando y 54 no se encuentran trabajando.

La edad promedio del graduado es de 26 años aproximadamente, respecto al estado civil el 87% son solteros, por su parte el género del graduado en promedio son más hombres que mujeres, el 55.5% son varones y los restantes 44.5% son mujeres, asimismo, los graduados que tienen hijos son un 21.5% y aquellos que tienen estudios de postgrado son el 59.5%. Los factores que determinan la situación laboral de los egresados con grado académico de bachiller en Economía de la Facultad de Ingeniería Económica de la UNA - Puno, son explicados por las siguientes variables, los cuales resultan ser relevantes; la edad del entrevistado, el estado civil del entrevistado, los estudios de postgrado, el sector de trabajo del entrevistado así mismo la permanencia laboral. Para esto, desarrollamos un modelo econométrico Probit en donde la variable dependiente es la probabilidad que un graduado esté trabajando y las variables independientes son aquellas variables que explican o afectan en la probabilidad de que esto suceda. Al aumentar la edad de los entrevistados la probabilidad de encontrarse trabajando disminuye en 2.2%, los graduados que son solteros poseen una probabilidad menor en 18.4% de participar del mercado laboral respecto de los que están casados, al relacionar el sector de trabajo con la probabilidad de estar trabajando se obtuvo una relación negativa encontrando un efecto marginal de -0.1451.



(Laura, 2016) indica que, en la región Puno, los egresados durante el periodo 2010 al 2014 del área de ingenierías de la Universidad Nacional del Altiplano, tienen en promedio 27 años de edad al 2014, la mayoría son varones y aproximadamente un 50% son jefes de hogar; por otro lado, del total de encuestados un 77% se encuentran empleados y la mayoría de los encuestados sólo cuentan con el grado de bachiller y su salario esta entre 1 200 y 2 000 nuevos soles, un 42% tienen mayor a dos años de experiencia laboral y finalmente un 64% no trabajó mientras estudiaba.

Los factores determinantes de la situación ocupacional de los egresados durante el periodo 2010 al 2014 del área de ingenierías de la Universidad Nacional del Altiplano son: experiencia laboral, jefe de hogar, salarios y trabajó mientras estudiaba. En el modelo planteado, estas variables resultaron ser estadísticamente significativas, presentan los signos esperados (signos positivos) de acuerdo a teoría económica.

Respecto al efecto de las variables independientes, en la variable dependiente, la variable trabajó mientras estudiaba presenta el más alto grado de influencia sobre la probabilidad de estar empleado (en un 70%) seguido de las variables experiencia laboral, salarios y jefe de hogar.

Más del 50% de los egresados del área de ingenierías de la Universidad Nacional del Altiplano encuestados se encuentran en condición de subempleados, es decir una gran proporción de los jóvenes no se encontrarían adecuadamente utilizados en su ocupación.



## 1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### **Objetivo general:**

Analizar los principales factores socioeconómicos que explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020.

### **Objetivos específicos:**

- Describir el comportamiento de las principales variables que influyen en la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca
- Determinar cómo influyen las variables (edad, género y estado civil) respecto a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca.
- Determinar la relación de la variable egresados de universidad respecto a la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. MARCO TEORICO

##### TEORÍA NEOCLÁSICA

Según (Neffa, 2005), los economistas neoclásicos consideran el mercado de trabajo, al igual que otros mercados de bienes y servicios, el salario es el precio a pagar por el trabajo realizado. Los posibles cambios en la función de demanda y prestación de servicios darán lugar a un ajuste salarial que, en todo caso, determinará dónde se igualan la oferta y la demanda.

Existen dos tipos de desempleo los cuales se caracterizan por; El desempleo voluntario e involuntario, pero en el punto de equilibrio, todos los trabajadores que quieran encontrar trabajo lo encontrarán, pero habrá algunas personas que no quieran trabajar porque encuentran salarios demasiado bajos, aquí llamado desempleo voluntario.

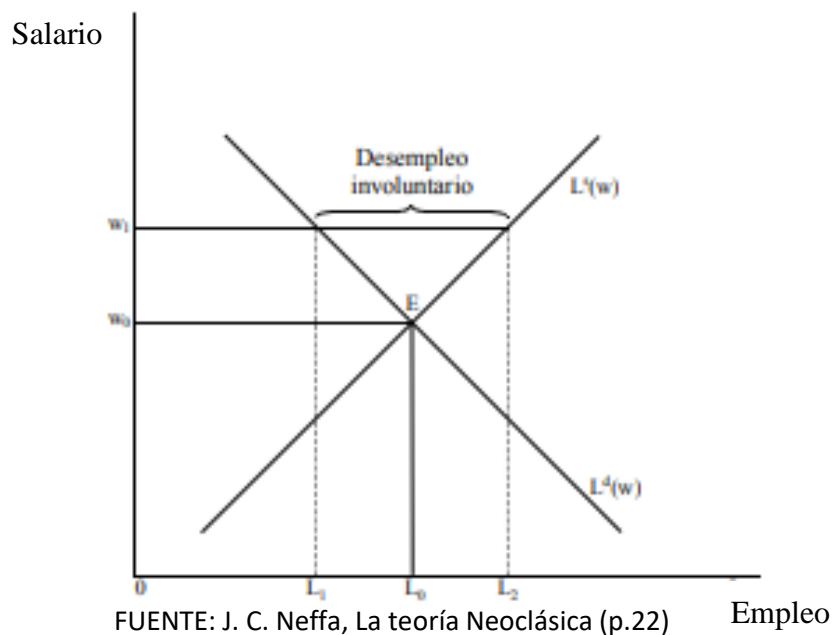
La existencia de algún grado de desempleo permanente en las formas neoclásicas viene determinada por dos razones principales; Desempleo friccional: esto se debe a que muchos graduados no tienen empleadores esperándolos cuando salen del aula, o porque algunos optan por renunciar a sus trabajos actuales debido al salario a consecuencia de ello tardan en encontrar un nuevo empleo con mejores salarios o en muchas oportunidades no encuentran un empleo de acorde a su carrera es por tal razón que existen muchos profesionales desempleados. El desempleo estructural: causado por la interacción de las circunstancias con los datos y habilidades requeridas. La inversión comercial puede tener lugar en un



área con actividad significativa en otra región. A medida que se acelere la producción de tecnología, se amplía la brecha entre las habilidades requeridas y las ofrecidas, lo que aumenta la tasa de desempleo estructural. Descripciones de este tipo se han desarrollado moderadamente en lo que se denomina búsqueda de empleo.

La premisa básica es que los puestos de empleo y las carreras son tan diferentes, no todos los trabajos son adecuados para todos los empleados. Por lo tanto, los desempleados deben de buscar de manera muy delicada para encontrar un trabajo que se adapte a sus necesidades y que cumpla con el perfil establecido, a medida que aumenta el costo del proceso de búsqueda. El proceso de búsqueda continuará hasta igualar estos valores y honorarios, ante lo cual se aceptará la mejor oferta recibida. Incluso en las mejores condiciones económicas, en pleno empleo, siempre habrá un número determinado de trabajadores desempleados por conflictos o cuestiones organizativas. Este es el llamado número normal o inevitable de puestos de trabajo. Por ejemplo, en EE. UU. la mano de obra es muy volátil, los trabajadores cambian de empresa más que en otros países, por lo que la tasa de desempleo será mayor.

**Figura N° 1: Relación salario mínimo y desempleo involuntario**



De acuerdo a la imagen N° 1, el equilibrio entre el salario y el empleo se da en la intersección entre  $W_0$  y  $L_0$ , punto E. En este punto no hay desempleo involuntario, esto quiere decir que todos los individuos que quieren trabajar con un salario  $W_0$  encuentran trabajo.

Por otro lado, si el gobierno fija el salario mínimo a un nivel  $W_1$  el cual es mayor al salario de equilibrio  $W_0$  entonces los empleadores contrataran  $L_1$  con el que pagaran el salario  $W_1$  así mismo a este nivel salarial, el cual es establecido por el gobierno hay una cantidad de  $L_2$  trabajadores que están dispuestos a trabajar, entonces existe  $L_2 - L_1$  personas que quieren trabajar con el salario  $W_1$ , pero no encuentran trabajo, los que son considerados como desempleados involuntarios.

### TEORIA KEYNESIANA

La posibilidad de que los salarios más altos se conceptualice como sólidos o más bajos se introdujo en la década de 1930 como una explicación del desempleo y la clasificación de los salarios reales en el pasado.



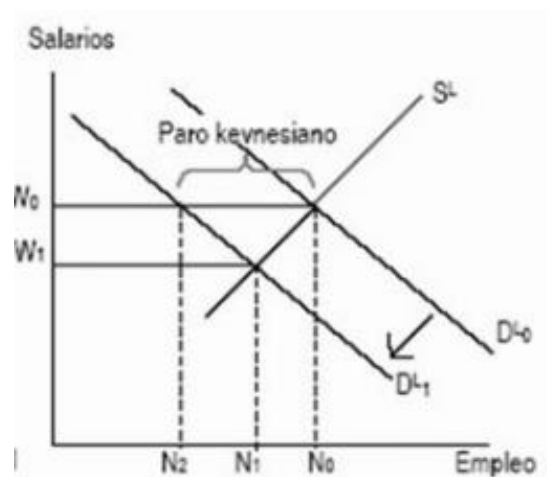
Es posible que a los empleadores no les guste la idea de un recorte salarial, o un contrato de trabajo puede evitar tal recorte. **(Branson, 1992)** "si consideramos que el único salario flexible es la causa del paro o la desocupación, entonces el mercado debería proyectarse al equilibrio, si algún sistema salarial hiciera cambios como predicen los neoclásicos, la rigidez de las recompensas, respecto al comportamiento de los empleados, la experiencia diaria nos enseña, sin dejar lugar a dudas, y lejos de ser una mera posibilidad, en esta situación los trabajadores definen una recompensa nominal pero no real, este es un caso común".

**(Keynes, 1992)**, indica que, a partir de la llamada crisis de la gran depresión en los Estados Unidos, es posible probar que a pesar de que los costos salariales caen a niveles inesperados, el nivel de demanda de servicios de mano de obra, por el contrario, se incrementó el desempleo involuntario, por lo que los salarios inestables no explican completamente la existencia del desempleo.

Por tanto, desarrolla el concepto de insuficiencia de demanda efectiva, que describe esta deficiencia; Dentro del alcance que encuentre un trabajo ofrece una recompensa dada, el empleador no requería del trabajo equilibrio del mercado, esto requiere mucho menos, el desempleo es el contraataque. La falla de la demanda efectiva de los empleadores, incluidos y presupuesto. de los individuos, o la economía doméstica y el sector privado, así como el gasto del gobierno. Puede haber un mejor nivel de demanda en comparación con el mínimo necesario para obtener trabajos adecuados, porque en los ahorros y los costos generales y los inversores son completamente independientes y no coordinados. Adecuados y no organizar sus decisiones.

Suponiendo que todas las empresas que requieren trabajo reclamarán su propia cantidad igual al rendimiento marginal de la productividad, las empresas tendrán en cuenta la reducción en el ingreso marginal que reciben. por lo que requieren menos trabajo. Esto es lo que define el desempleo involuntario, o lo que se conoce como desempleo cíclico. El cambio insatisfactorio habitual en las expectativas de los empresarios puede conducir a una disminución en su demanda de instrumentos financieros, lo que a su vez conducirá a una mayor respuesta a la combinación de empleo en diferentes industrias. Una disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores podría empeorar la situación, prolongando el desempleo indefinidamente.

**Figura N° 2: Relación salario y desempleo**



FUENTE: J.M. Keynes (1992) La Teoría Keynesiana (p.56)

El equilibrio se da cuando el salario y el empleo se intersectan  $W_0$  y  $N_0$  en este escenario existe el pleno empleo, sin embargo, se hace el supuesto de que hay una disminución en la cantidad demandada de mano de obra por parte del empleador, esto significa que la demanda se traslada hacia la izquierda, provocando que los salarios disminuyan y se forme un nuevo equilibrio entre  $W_1$  y  $N_1$  a consecuencia de ello hay una cantidad de individuos que están en busca





de empleo pero con el salario inicial  $W_0$  entonces para la teoría keynesiana el paro vendría a ser  $N_2 - N_0$ .

## **TEORIAS MODERNAS DEL MERCADO DE TRABAJO**

Existen varias teorías que se desarrollan posteriormente de la concepción neoclásica y keynesiana, los cuales pretenden explicar el comportamiento del mercado de trabajo en base a la realidad de la existencia de rigideces salariales, desempleo voluntario e involuntario e instituciones que tienen real influencia en la determinación de estas variables.

### - **Teoría institucional del trabajo**

La teoría institucional del mercado laboral de trabajo, sostiene que los salarios y el empleo en una economía están determinados por condiciones institucionales, por ejemplo, los salarios no son el producto de la interacción de las fuerzas de la oferta y la demanda, sino que el salario es un salario administrado, es decir, en base a razones puramente institucionales, que es el número de empleados después de las acciones de grupos o intereses fuertemente determinados.

### - **Teoría de los sindicatos**

La escuela institucional considera que los sindicatos determinan de una u otra manera los salarios y la cantidad de personas contratadas por las empresas o sectores industriales, por tanto, tienen una alta influencia en el desempleo o empleo.

Esta teoría define a los sindicatos como aquellos que negocian altos salarios para sus afiliados, creando una barrera para



que los no afiliados o nuevos, con lo que reciben aumentos salariales artificiales elevados debido al poder institucional de los sindicatos.

Otra forma en que los sindicatos influyen en las determinaciones de empleo es que presionan a los dueños corporativos de negocios para que establezcan requisitos, como formación, capacitación o pertenencia a un grupo o asociación, para seleccionar candidatos posibles.

Esta teoría también se puede considerar como los de adentro y los de afuera, los primeros tienen costos de formación y experiencia que los hace más leales y dedicados que los que podrían venir de fuera, aunque sea con menores ingresos.

#### - **Teoría de los contratos implícitos**

Este modelo considera que los empleados y los empresarios a menudo completan el contrato no escrito entre ellos, en la medida en que los empresarios son neutrales de tomar la decisión de contratar a alguien, pero aquellos que desean permanecer en la empresa prefieren aceptar las condiciones establecidos por el empleador, esto siempre que el promedio de trabajadores sea opuesto al riesgo. Por lo tanto, los empresarios aceptan esto porque creen que los empleados siempre prefieren un trabajo seguro y trabajar mejor, mientras el empleado a veces negociara, aunque sea salarios inferiores a fin de mantener su trabajo actual.



- **Teoría de los salarios de eficiencia**

Este enfoque nos dice que las empresas consideran que no solo utilizan el trabajo indiferenciado y el tiempo de permanencia de los empleados en el lugar de trabajo, sino que también utilizan lo que se conoce como preparación para el trabajo o motivación laboral, por lo que remunerar salarios básicos de mercado permitirá recibir un trabajo no óptimo por parte del empleado, sin embargo pagar un salario superior al del mercado le permitirá obtener un mejor trabajo y una mejor disposición para la fuerza laboral. Esta teoría se basa en el supuesto de que existe una relación positiva entre la productividad o el esfuerzo del trabajador y el ingreso real.

- **Teoría del Capital Humano**

El capital humano es considerado como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos.

Esta idea prevalece entre los teóricos que estudian a la educación desde el enfoque económico, por ejemplo, (**Schultz, 1959**), define al capital humano como: Las habilidades y conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida, se convierten en las herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en el proceso productivo. El capital



humano posee ciertas características que es necesario entender, para ello, hacemos alusión al mismo autor, quien señala que el capital humano se caracteriza porque:

- No puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto a donde quiera que vaya.
- Ningún otro puede aprovechar el capital humano de una persona.
- Se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee.
- Para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud.
- No se devalúa con el tiempo.

Cuando pensamos en estas características, escribimos las siguientes acciones: estamos de acuerdo en que los recursos humanos se mantienen en tanto tenga vida. Cabe señalar que su falta de transferencia a los demás es relativa, porque el conocimiento y las habilidades pueden transferirse en el proceso enseñanza-aprendizaje, en este sentido los otros aprovechan el capital humano de una persona, esto se da cuando los beneficios en la inversión de educación son externos, como pueden estar vinculados al vecindario, el trabajo o la misma sociedad.

Respecto a la devaluación del capital humano, creemos que se absorbe, especialmente cuando no existe el cumplimiento de las habilidades y conocimientos obtenidos por el desarrollo



tecnológico, lo que se traduce en ineficiencia en la producción de bienes y servicios.

El capital humano debe estar en constante actualización, debemos tener en cuenta que para desarrollarlo y mantenerlo se requieren diversos factores sociales: salud, pasantías en el lugar de trabajo, educación estructurada, programa de formación de adultos y la migración de las familias para adaptarse a las oportunidades laborales.

Estos factores requieren la aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento el cual conduzca a una mejora en el nivel de vida de la población beneficiaria, lo que incide decisivamente en el crecimiento económico, cuya conformación está garantizada por el capital, mano de obra, materias primas, capital humano y tierra. La falta de cualquiera de estos factores afectará el proceso de lograr un crecimiento económico adecuado.

El desarrollo del capital humano requiere inversión directa en educación, salud, capacitación y migración, incluidos los ingresos no percibidos de los estudiantes. El concepto de capital humano es una construcción de la teoría del capital humano, ya que es una categoría que presenta una interpretación empírica de la relación entre educación y desarrollo, por lo tanto, sus puntos principales:

La inversión en las personas es uno de los principales motores del crecimiento económico, lo que se demuestra a través del



aumento de los salarios de los trabajadores, así como la disponibilidad de otros beneficios sociales.

Las personas difieren en habilidades y conocimientos adquiridos y heredados, los puestos de trabajo requieren de mano de obra especializada, el cual puede obtenerse invirtiendo tiempo y dinero, actualizando el capital hereditario con nuevos conocimientos.

El aumento de la inversión en educación explica de muchas maneras el aumento de los salarios de los trabajadores: cuanto más calificado es el operador, mayor es su rendimiento y, por lo tanto, más alto su salario.

Las calificaciones adquiridas a través de la educación explican gran parte el factor residual, que se revelan a través de las antiguas fórmulas econométricas para calcular la productividad, sin saber a qué asignarlas, por lo que se las considera equivalentes al capital humano.

El crecimiento económico debe medirse y cuantificarse, de eso se encarga la econometría, no puede prescindir del capital humano, porque es un factor decisivo en la planificación del progreso y desarrollo de la sociedad.

Las circunstancias de tiempo, lugar e ingenio de los inversionistas cambian y determinan la producción y las ganancias impulsadas por el capital humano.



Los supuestos antes descritos nos muestran que existe una relación directa entre educación, empleo e ingreso, y que en esta relación intervienen diversos actores sociales: los trabajadores, el empleador, el sistema educativo, el capital físico y humano, entre otros; todos estos factores combinados contribuirán al desarrollo económico de los países.

Independientemente de lo anterior, si bien sabemos que existe una relación entre el ingreso y el capital en las inversiones, el análisis de esta relación muchas veces excluye todo tipo de capital humano porque es difícil de medir.

## TEORIAS INSTITUCIONALISTAS

De acuerdo a **(Doctoral, 2008)**, el institucionalismo no se ha consolidado dentro de la ciencia económica como una doctrina teórica tan compacta y formalizada como la corriente neoclásica, su valiosa aportación al estudio de las relaciones entre educación, empleo y renta resulta incuestionable.

El enfoque institucionalista se caracteriza por una serie de supuestos que se apartan diametralmente de la teoría del capital humano.

En primer lugar, se rompe el vínculo causal entre educación, productividad y salarios, enfatizando la importancia de la formación en el puesto de trabajo, por encima de la educación formal.

En segundo lugar, y siguiendo los postulados de la teoría credencialista, se destaca el papel de la educación como instrumento de selección de los individuos para desempeñar determinados puestos de trabajo.



Por último, el planeamiento institucionalista destaca el papel tan importante que juegan las estructuras organizativas e institucionales en el funcionamiento del mercado laboral.

### **El modelo de competencia por los puestos de trabajo**

El modelo de competencia por los puestos de trabajo fue desarrollado por **(Thurow, 1983)**, quien mantiene una postura muy próxima a la teoría credencialista en cuanto al papel desempeñado por la educación en el mercado laboral, “la educación no incrementa la productividad de los individuos, ya que la mayor parte de las cualificaciones laborales, generales y específicas, se adquieren formal o informalmente en el puesto de trabajo, por tanto, la productividad de los individuos depende del puesto de trabajo que desempeñen.

En este contexto, la educación es una herramienta para que las empresas seleccionen aquellos individuos que les supongan un menor costo de capacitación.

Dado que el empleador carece de información directa sobre el costo de capacitar a un potencial empleado, selecciona a sus empleados en base a una serie de variables observables, entre las que se distingue el nivel educativo, la educación ayudará a los empleadores a encontrar personas más calificadas para ser formados dentro de la empresa, ya que se espera que las personas más educadas sean más calificadas y disciplinadas.

A diferencia del modelo de la competencia por salarios, donde equilibra la oferta y demanda de habilidades, Thurow argumenta que los trabajadores en realidad compiten por puestos de trabajo en el mercado laboral.





Como resultado, los solicitantes de empleo hacen cola para trabajar de acuerdo con el costo de la capacitación, que depende directamente del nivel de educación alcanzado.

Los trabajadores con costes de formación más bajos obtendrán mejores puestos laborales, en contraste con aquellos que requieren mayores cualificaciones y periodos de formación más largos, además, estos trabajadores recibirán salarios más altos, más seguridad laboral y mayores oportunidades de progreso, según este enfoque, la situación laboral de los más formados es mejor que la de los menos formados, no porque los primeros sean más productivos, sino porque tienen costos reducidos.

El modelo de competencia por los puestos de trabajo también tiene en cuenta la posibilidad de una disparidad entre los niveles de habilidad de las personas y los requisitos del puesto laboral.

Los empleadores emplearán a personas más educadas, independientemente del nivel de educación requerido para realizar adecuadamente las funciones realizadas por el trabajo, con el fin de ahorrar en costos de capacitación específica para empleados seleccionados.

Desde este punto de vista, una de las características más importantes del mercado laboral es el nivel de habilidad relativo de cada persona en relación con otros trabajadores, cualquier cambio en la distribución de los niveles de educación puede tener un impacto importante en la configuración de la cola de trabajo, dado que la estructura ocupacional se mantiene generalmente estable en el tiempo, el aumento del nivel educativo de la población origina que la inserción al trabajo de



los empleados más educados reemplacen las ocupaciones que antes laboraban personas con bajo nivel de cualificación, por lo que estos últimos se ven obligados a abandonar el mercado laboral, si el número de puestos de trabajo es menor que el número de personas dispuestas a trabajar, las personas que se encuentran al final de la fila estarán desempleadas, en este sentido, un aumento del número de personas con mayor cualificación reducirá las oportunidades de empleo de las personas con menor formación.

En ese contexto, la educación se convierte en un requisito importante en el proceso de contratación. Si, en un modelo de competencia salarial, la educación de una persona no afecta las condiciones de trabajo de otra, entonces, desde el punto de vista del modelo de competencia por los puestos de trabajo, tal situación puede presentarse.

La educación se está convirtiendo en una necesidad de protección para todos porque a medida que aumenta la oferta de mano de obra calificada, las personas se dan cuenta de que necesitan mejorar su educación para mantener su puesto actual, además debido a que la productividad depende del trabajo y no de la persona que lo realiza, los trabajadores con más educación serán igualmente productivos y recibirán los mismos salarios que los trabajadores no calificados, sin embargo, el auge del fenómeno de la sobre educación ha llevado a la pérdida del valor de los títulos académicos como determinante del logro profesional y social de las personas.



## **La teoría de los mercados segmentados, dualizados o internos**

La teoría de los mercados internos plantea las relaciones existentes entre educación, productividad y salarios a partir del análisis de la estructura del mercado laboral.

Este enfoque difiere significativamente de la visión en la que la teoría neoclásica ha analizado estas relaciones, el enfoque neoclásico se basa en un mercado competitivo en el que los trabajadores y las empresas responden a las fluctuaciones de los salarios hasta que se alcanza un equilibrio. Para un salario dado, la disposición a dar coincide exactamente con los requisitos de la empresa, las versiones más desarrolladas de la teoría económica neoclásica asumen la heterogeneidad del mercado laboral, los mercados laborales difieren en el nivel educativo de las entidades constituyentes.

La educación ayudará a distinguir diferentes tipos de trabajadores, por lo que el mercado fijará salarios diferentes para cada tipo de trabajador, sin embargo, la teoría del mercado interno se basa en el reconocimiento de que no existe el único mercado laboral en el que las empresas intentan para satisfacer sus necesidades de empleo, pero a la inversa, existen diferentes mercados laborales, que difieren no solo en el nivel educativo de los trabajadores, sino también en la estructura organizativa y las instituciones que operan en cada mercado.

El mercado interior de trabajo se define como una unidad administrativa de contratación y promoción en la que los precios y la asignación de puestos de trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos, este mercado se caracterizará por una



relación laboral de largo plazo entre la empresa y sus empleados, así como por el establecimiento de mecanismos de promoción interna, a través de los cuales se ajuste la división de funciones y salarios, cada empresa dependiendo de la cantidad de trabajo y actividades realizadas, puede formar uno o más mercados internos de trabajo. Por otra parte, en el mercado laboral externo, las decisiones sobre precios y la asignación de funciones se determinan sobre la base de variables económicas, como reconoce la teoría neoclásica, ambos tipos de mercados están interconectados a través de los llamados puertos de entrada y salida al mercado laboral interno.

Los criterios para ingresar al mercado interno son muy sensibles a la situación del mercado externo; tasa de desempleo, características de la oferta laboral, salarios ofrecidos por la competencia, etc. En cambio, los despidos y los ascensos para los puestos que no son de empleados estarán determinados por patrones consistentes de habilidad y antigüedad, en consecuencia, la promoción y ascenso de los empleados a un puesto específico generalmente proviene de los subordinados directos.

Los requisitos para el ascenso pueden cambiar con el tiempo, pero no se ven afectados por las condiciones económicas externas o las fluctuaciones en la oferta y demanda de mano de obra interna. Hay diversas formulaciones que intentan identificar el origen de la segmentación del mercado laboral y el surgimiento del mercado interno.

Entre todos los factores que se consideran fundamentales en la formación de este tipo de mercado, se pueden distinguir dos: la especificidad de la tecnología y la industria, y la formación en el puesto de



trabajo, la especificidad de la tecnología y la industria puede conducir al surgimiento de mercados internos por dos razones, en primer lugar, estas dos características hacen que la formación específica en el lugar de trabajo sea esencial, por lo que los empleadores limitan sus ingresos para no perder dinero en inversiones en formación, en segundo lugar, dado que la mayoría de las calificaciones requeridas en el lugar de trabajo son específicas, el conocimiento de los trabajadores experimentados es esencial para la capacitación, si la división del trabajo y los salarios son competitivos, los empleados con experiencia se mostrarán reacios a capacitar a otros empleados porque pueden sentirse aptos para capacitar a un competidor potencial, para que la capacitación en el trabajo sea efectiva, se requiere un nivel de salario ajustado y seguridad laboral, por otro parte, la presencia de un mercado laboral interno beneficia tanto a la empresa como a los empleados.

En el caso de una empresa, la aparición de un mercado interno reduce los costos de rotación, y por lo tanto aumenta la eficiencia de una empresa en la contratación y capacitación de empleados conocidos. Si bien puede haber más empleados capacitados en el mercado de la subcontratación, los costos de rotación y la capacidad de proporcionar a los empleados entrantes capacitación en el trabajo automáticamente y a bajo costo significan que los siguientes empleados son los más adecuados para las tareas subcontratadas, mercado y la propia empresa.

En el caso de los empleados, la presencia de un mercado interno les otorga mayor seguridad laboral y aumenta la posibilidad de ascenso



dentro de la propia empresa hacia trabajos mejor remunerados y de mayor estatus.

La formulación más simple de la teoría de la segmentación del mercado asume que el mercado laboral está dividido en dos sectores fundamentalmente diferentes: el sector primario y el sector secundario, el sector primario es el área donde existe el mercado nacional y se caracteriza por la disponibilidad de puestos de trabajo con salarios relativamente altos, buenas condiciones de trabajo, oportunidades de progreso y seguridad laboral.

En cambio, en el sector secundario, el empleo y los salarios están determinados por la oferta y la demanda, y sus trabajos suelen ser mal pagados, con pocas oportunidades de promoción, sin estabilidad laboral y con altas tasas de desempleo, en la segunda área se concentran los grupos de trabajadores más desfavorecidos, como mujeres, jóvenes, inmigrantes y minorías étnicas. Los sectores principal y secundario están vinculados entre sí a través de las puertas de entrada de estos mercados laborales internos. Sin embargo, los institucionalistas enfatizaron la práctica cambiante entre los dos campos, por lo que la diferencia entre ellos aumentó con el tiempo. Asimismo, desde un punto de vista institucional, la distribución de los trabajadores en cada segmento del mercado laboral no está limitada por las capacidades naturales de cada persona, sino que está determinada por las oportunidades que tiene cada trabajador.

Si bien el acceso a la industria principal depende de la obtención de un reconocimiento profesional o calificaciones educativas formales, en muchos casos la admisión a una industria u otra depende simplemente del



bienestar de cada persona. Así, dos personas con la misma capacidad productiva pueden tener salarios y características laborales muy diferentes en función de los puestos de trabajo a los que se aborden.

Aquellos que consigan trabajos en el sector primario tendrán un futuro profesional satisfactorio, mientras que aquellos que se queden atrás a pesar de tener habilidades similares pueden experimentar una vida laboral precaria, en resumen, desde un punto de vista institucionalista, las condiciones de trabajo de las personas dependen menos de sus habilidades y más de carreras exitosas.

La teoría supone la existencia de un número reducido de puestos de trabajo básicos, por lo que parte de la población queda sistemáticamente excluida de ellos, independientemente de sus méritos, desde esta perspectiva, por lo tanto, se cuestiona tanto la capacidad de la educación para brindar igualdad de oportunidades como la relación entre educación, productividad y salarios.



## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

### **Empleo:**

Según (BCRP, 2020) define empleo como grupo de adultos y personas capaces de trabajar para realizar cualquier trabajo, remunerado o no remunerado. Se refiere al nivel de mano de obra activa o utilización de la población.

### **Empleo formal**

Según (BCRP, 2020) define empleo formal, en empresas de más de cinco empleados, así como profesionales y técnicos independientes. Según la encuesta de hogares del ministerio de trabajo, son empresas de producción, comercio o de servicios legalmente establecidas que emplean trabajadores independientemente de su número.

### **Empleo informal**

Según (BCRP, 2020) define como el empleo en empresas donde los empleados no están contratados, no tienen seguro de empleo y no están afiliados al sistema de pensiones. Tradicionalmente se incluyen el resto de independientes, pequeñas empresas, trabajadores familiares no remunerados y trabajadores domésticos.

### **Empleo decente:**

(OIT, 2020) Define es un conjunto de actividades humanas, ya sean remuneradas o no, destinadas a producir bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos. El empleo se define como el trabajo realizado a





cambio de una remuneración, sueldos, salarios, comisiones, propinas, salarios o pagos en especie, sin importar la relación de dependencia.

### **Búsqueda de empleo:**

(Diccionario, 2020) define como el acto de buscar ocupación, si estás desempleado, subempleado si no estás satisfecho con tu situación actual o simplemente quieres mejorar tu situación. El objetivo inmediato de la búsqueda de empleo es normalmente obtener una entrevista de trabajo con un empresario el cual puede ayudarte a conseguir el trabajo.

### **Disponibilidad de trabajar:**

Según (Diccionario, 2020) puntualiza que esto sucede cuando se le pide al empleado que permanezca en el lugar de trabajo, dentro de las instalaciones de la empresa, en cuyo caso no se le asigna ninguna función., pero no puede abandonar las instalaciones de la empresa porque debe garantizar al empleador que estará disponible para cuando se le requiera.

### **Mercado de trabajo:**

(Diccionario, 2020) puntualiza que el mercado de trabajo, o mercado laboral, refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas, el mercado de trabajo es la unión de la oferta y demanda de empleo, y su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de un país. A mayor demanda de trabajo por parte de los empresarios, menos paro.



En ocasiones puede darse el caso de que esta demanda supere la oferta disponible y la necesidad de importar mano de obra del exterior, como vimos en España durante la última bonanza económica cuando llegó un gran número de inmigrantes. Por el contrario, si los trabajadores se ofrecen, pero no hay demanda, el desempleo aumentará.

### **Demanda de trabajo:**

(Diccionario, 2020) define que es un concepto que describe la cantidad de demanda de mano de obra que una economía o empresa está dispuesta a emplear en un momento determinado. Esta demanda puede no estar necesariamente en equilibrio a largo plazo, y está determinada por el salario real, las empresas están dispuestas a pagar por esta mano de obra, y la cantidad de trabajadores que están dispuestos a suministrar a ese salario.

### **Oferta de trabajo:**

(Diccionario, 2020) puntualiza que la oferta de trabajo representa la cantidad de personas que ofrecen sus servicios laborales en el mercado laboral. En relación con el mercado laboral o de trabajo, es el mercado donde se compra y vende el factor de producción del trabajo.

### **Inserción laboral:**

(Diccionario, 2020) define como el hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral.



### **Empleo a tiempo parcial:**

Según (**Diccionario, 2020**) es una forma de empleo asalariado que ocupa menor número de horas por semana de las que están establecidas por la ley nacional. Son considerados trabajadores a tiempo parcial aquellos que habitualmente trabajan menos de 30 o 35 horas por semana, variable según las leyes laborales de cada país.

### **Ingreso:**

(**Diccionario, 2020**) define que son todas las ganancias que se suman al conjunto total del presupuesto de una entidad, ya sea pública o privada, individual o grupal, en términos generales, los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de consumo-ganancia.

### **Salario:**

Según (**Diccionario, 2020**) puntualiza que es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo, de esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios.

### **Salario mínimo:**

Según (**Diccionario, 2020**) el salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período



determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual, el cual es de S/. 930.00.

### **Desempleo:**

(**Diccionario, 2020**) puntualiza que se trata de un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo, por parte de los trabajadores, es superior a la demanda de trabajo, por parte de las empresas, es la proporción de la población activa que no tiene trabajo pero que busca trabajo y está disponible para realizarlo.

### **Desempleo juvenil:**

Según (**Diccionario, 2020**) el desempleo juvenil o paro juvenil hace referencia a la cantidad de población activa de entre 15 y 24 años de edad que se encuentra sin empleo, dicho en palabras más sencillas, el desempleo juvenil es la falta de empleo de la población activa más joven, falta de trabajo. El desempleo es un desajuste entre oferta de trabajo y demanda de trabajo.

### **Subempleo:**

Según (**Diccionario, 2020**) el subempleo es la ocupación por tiempo no completo, con una remuneración por debajo del salario mínimo y que no aprovecha las capacidades del trabajador, el trabajo de subempleo más común es la venta de cosas por la calle o en comercio ambulatorio. En el área de economía, el subempleo es la situación de una economía en la que no se utiliza plenamente la capacidad de puestos de trabajo de que se dispone.



### **Población en edad de trabajar:**

(INEI, 2017) define que es aquella población definida por las normas internacionales, como apta en cuanto a edad para ejercer funciones productivas de 14 años y más de edad, no existe uniformidad internacional para definir a la población en edad de trabajar, en el Perú se estableció en 14 años, la edad mínima, tomando en consideración lo estipulado en el convenio 138 de la organización internacional del trabajo sobre edad mínima, la población en edad de trabajar se subdivide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

### **Población Económicamente Activa:**

Según (INEI, 2017) es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que, contando con la edad mínima establecida, ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios.

### **PEA ocupada:**

(INEI, 2017) define que son las personas de 14 años y más de edad que estuvieron participando en alguna actividad económica, en el período de referencia, los trabajadores dependientes que, teniendo empleo fijo, no trabajaron la semana anterior, por hallarse de vacaciones, huelga, licencia por enfermedad, licencia pre y postnatal, etc.



### **Población Económicamente Inactiva:**

(INEI, 2017) define que es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral, es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica, está conformada por los estudiantes, jubilados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos.

### **Ocio:**

Según (Diccionario, 2020) es el tiempo de una persona para descansar y aprovecharlo en actividades que no sean meramente laborales, es un tiempo para realizar todo aquello que al individuo le guste y le divierta. El término ocioso es un adjetivo que se utiliza para indicar a la persona que está sin hacer nada o sin trabajo, es decir, excepto de alguna obligación.

### **Muestra estadística:**

(Diccionario, 2020) define que es un subconjunto de datos pertenecientes a una población de datos. Estadísticamente hablando, debe estar constituido por un cierto número de observaciones que representen adecuadamente el total de los datos. La estadística, como rama de las matemáticas, se encarga de recoger datos, ordenarlos y analizarlos, es decir, cuando queremos estudiar un determinado fenómeno recurrimos a la estadística.

### **Redes de contacto:**

Según (Diccionario, 2020) es la cantidad de personas de tu entorno cercanas o no, las que contribuyen a tu crecimiento profesional, la presencia o ausencia de estas personas puede afectar el éxito o no en el mundo laboral, sin



importar a quién te dediques. Ya sea que trabaje por cuenta propia, desempleado o empleado, necesita una red confiable que lo ayude a alcanzar sus objetivos profesionales.



## CAPITULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

##### **Método Inductivo:**

(**Bacon, 1700**), “fue el primero que propuso un nuevo método para adquirir conocimientos, afirmaba que los pensadores no debían esclavizarse aceptando como verdades absolutas las premisas transmitidas por las autoridades en la materia, en su opinión, el investigador tenía que establecer conclusiones generales basándose en hechos recopilados mediante la observación directa, para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos”. Una nueva manera de encontrar la verdad es ir a buscar los hechos en vez de basarse en la autoridad o en la mera especulación; con el tiempo esa actitud habría de convertirse en el principio fundamental de todas las ciencias.

##### **Método Analítico:**

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos, el análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia.

Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.





- ¿Qué significa analizar?

Significa desintegrar, descomponer un todo en sus partes para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos, así como las relaciones entre sí y con el todo.

La importancia del análisis reside en que para comprender la esencia de un todo hay que conocer la naturaleza de sus partes. El todo puede ser de diferente índole: un todo material, por ejemplo, determinado organismo, y sus partes constituyentes: los sistemas, aparatos, órganos y tejidos, cada una de las cuales puede separarse para llevar a cabo un análisis más profundo”.

El análisis va de lo concreto a lo abstracto ya que mantiene el recurso de la abstracción puede separarse las partes del todo, así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo, una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales.

### 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo no experimental, puesto que, mediante un modelo econométrico se explica la relación causa – efecto.

### 3.3. POBLACIÓN

La población estudiada son los jóvenes egresados de las diferentes universidades, tanto privadas como públicas, los cuales radican en la ciudad de Juliaca, ya sea que estos por situación de trabajo o que son del lugar, asimismo, esta población segmentada se encuentra en el rango de 21 – 24 años.

Según los datos recopilados, se tiene que la población de jóvenes que se encuentran en el rango de 21 – 24 años en un total de 20750 personas, se realiza el análisis de esta manera, puesto que no se cuenta con las cifras exactas de los egresados de cada universidad, realizamos la proyección en base a los datos del INEI con una tasa de crecimiento de 2.49% de la población joven en el periodo intercensal, obteniéndose el resultado siguiente:

**Tabla N° 1: Población de jóvenes proyectada al 2020**

<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>
<b>21</b>	5,050
<b>22</b>	5,317
<b>23</b>	5,316
<b>24</b>	5,067
<b>Total</b>	<b>20,750</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos del INEI*



### 3.4. MUESTRA

Dadas las características de la investigación, se hace uso del muestreo de manera aleatoria; y la determinación del tamaño de muestra se realiza a partir de la población objetivo que, para una población finita se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{NE^2 + Z^2PQ}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

N: tamaño de la población (20750)

Z: nivel de confianza (95%) (z=1.96)

P: probabilidad de éxito (0.5)

Q: probabilidad de fracaso (0.5)

E: margen de error permisible (5%)

$$n = \frac{(20750)1.96^2(0.5)(0.5)}{(20750)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

Aplicando la fórmula respectiva se calcula que el tamaño de muestra es de 378 jóvenes.



### 3.5. DISEÑO ECONOMETRICO

#### Modelos de elección binaria

Según, (Wooldridge, 2006) “las variables binarias son de mucha utilidad para aplicar series de tiempo. Puesto que la unidad de observación es el tiempo, la variable binaria muestra si en cada periodo ocurre o no un determinado evento”. Por ejemplo, para determinar si un individuo se encuentra empleado, basta con definir una variable Empl, el cual indique, igual a uno si este individuo se encuentra empleado e igual a cero si no lo está. Las variables binarias se emplean para aislar ciertos periodos que pueden ser sistemáticamente diferentes de otros, comprendidos en una base de datos. Así mismo (Ortuño & Estany, 2013) indican que “los modelos de elección binaria son aquellos en los que la variable endógena cualitativa es dicotómica, únicamente toma dos valores”.

Para ver un ejemplo de variable dependiente dicotómica, supongamos que nos interesa modelizar la decisión de una empresa acerca de contratar o no más empleados para mejorar su producción, el cual es muy atractiva desde un punto de vista del empresario, ya que es muy interesante puesto que le generara mayores utilidades, por lo que esta empresa se encuentra entre dos alternativas excluyentes entre sí: contratar más empleados o no.

Cuando se utiliza variables cualitativas se tienen que codificar con valores diferentes, cada una de las posibilidades, que por lo general esa codificación es uno para indicar éxito y 0 para indicar fracaso.

## Modelo Logit

El modelo logit fue desarrollado por el economista Joseph berkson en el año 1944, quien sugirió el nombre de modelo logit, posterior a ello se desarrollan muchas teorías con pequeñas modificaciones, que en el fondo se tenían la misma concepción. Se toma el desarrollo de (Ortuño & Estany, 2013) quienes afirman que “el modelo contiene una combinación lineal de parámetros y observaciones de las variables explicativas, la función logística se encuentra acotada entre 0 – 1, por tanto, siempre proporcionará valores dentro de este intervalo. Su forma sinusoidal hace que el aumento de probabilidad no sea lineal ante incrementos de las variables explicativas, sino que dependa de la situación inicial del individuo”.

### - Cotas de la función

La función logística es siempre positiva e inferior a la unidad. Para ver esto, bastará con que nos fijemos en la siguiente expresión:

$$F(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) = \frac{\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}$$

El numerador y el denominador son siempre positivos porque involucran funciones exponenciales, que siempre son positivas, por otra parte, siempre se cumple que:

$$\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) < [1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})]$$

y, en consecuencia, el cociente nunca superará la unidad.

Su esperanza condicionada a los valores de las variables explicativas o de manera equivalente, la probabilidad de que la empresa efectuó la compra dadas las características explicativas es la siguiente:

$$E[Y_i] = P_i = F(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}) = \\ = \frac{\exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}{1 + \exp(\beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki})}$$

Donde  $F$  es la función logística. En algunas ocasiones, este modelo se escribe de manera más compacta como la siguiente expresión:

$$\text{logit}(P_i) = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki}$$

Formalmente podemos suponer la existencia de una variable que mide la utilidad de compra. De hecho, si esta utilidad es positiva, entenderemos que se efectuará la compra, pero si, por otra parte, la utilidad es negativa, entonces no se habrá llevado a cabo la acción de comprar. El modelo Logit supone que la utilidad de comprar, no es observable, pero se comporta según un modelo de regresión lineal múltiple en el que incorporamos un término de perturbación,  $\mu_i$ , de manera que el modelo queda de la siguiente manera:

$$Y_i^* = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \mu_i, \quad i = 1, \dots, n.$$

Nunca podremos estimar este modelo, ya que no podremos medir. Se hace el supuesto de que la variable dicotómica, que, si se observa, está definida por la expresión que veremos a continuación:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Donde el hecho de poner el umbral en 0 carece de implicación alguna, ya que podría tratarse de cualquier otro nivel prefijado, porque no podremos medir la variable latente. Según la definición anterior, podremos decir que:

$$P(Y_i = 1) = P(Y_i^* > 0) = P(\mathbf{X}_i' \mathbf{B} > -\mu_i^*)$$

Si suponemos que la función de distribución del término de perturbación está determinada por la función logística, y dada su simetría en torno a cero, podemos decir que:

$$P(Y_i = 1) = P(\mathbf{X}'_i \mathbf{B} \leq \mu_i^*) = F(\mathbf{X}'_i \mathbf{B})$$

Y de esta manera obtener el modelo Logit que hemos especificado inicialmente:

$$P_i = \frac{\exp(\mathbf{X}'_i \mathbf{B})}{1 + \exp(\mathbf{X}'_i \mathbf{B})}$$

Según el supuesto que se realice sobre la distribución de probabilidad del término de perturbación, tendremos un modelo u otro, es decir, si se toma F como la función logística, obtendremos el modelo Logit.

### 3.6. VARIABLES

Las variables que se toman en cuenta para explicar la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca son los siguientes:

**Situación laboral:** Variable dependiente binaria, el cual representa la situación laboral del joven egresado universitario, toma el valor de 1 en caso de que se encuentre trabajando, o 0 en caso de que no se encuentre trabajando

**Edad:** Variable categórica independiente, el cual explica la edad que tiene el entrevistado, 21 años cumplidos, 22 años cumplidos, 23 años cumplidos y 24 años cumplidos.

**Redes de contacto:** Variable dicotómica, el cual explica si el egresado cuenta con algún tipo de contacto que le ayudo a que se encuentre trabajando, toma el valor de 1 si el entrevistado cuenta con redes de contacto, toma el valor de 0 si el entrevistado no cuenta con redes de contacto.



**Experiencia laboral:** Variable dicotómica independiente, el cual explica si el egresado ya trabajó, lo cual es muy importante para la incorporación al mercado laboral, puesto que a mayores años de experiencia mayor oportunidad de trabajar, toma el valor 1 si el egresado cuenta con experiencia laboral y 0 si el egresado no cuenta con experiencia laboral.

**Máximo grado alcanzado:** Variable categórica independiente, el cual explica el grado académico con el que cuenta en el momento de la encuesta, toma el valor de 0 si el egresado se encuentra como egresado universitario, 1 si el egresado cuenta con bachiller universitario y 2 si el egresado cuenta con el título profesional.

**Trabajos relacionados a su carrera:** Variable dicotómica independiente, el cual explica si el entrevistado, cuenta con trabajos afín a su formación profesional, toma el valor de 1 en caso de que el egresado cuenta con trabajo relacionado con su carrera y 0 si el egresado no cuenta con trabajos relacionados con su carrera.

**Género:** Variable dicotómica independiente, el cual explica el género del egresado, toma el valor de 1 si el entrevistado es de género masculino y 0 si el egresado es de género femenino.

**Egresado de universidad:** Variable categórica independiente, el cual explica la universidad del que egreso el profesional, toma el valor de 0 si egresó de la Universidad Nacional del Altiplano, 1 si egresó de la Universidad Nacional de Juliaca, 2 si egresó de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 3 si egresó de la Universidad Alas Peruanas,





4 si egresó de la Universidad San Carlos y 5 si egresó de la Universidad Peruana Unión.

**Tabla N° 2: Cuadro de operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Cuantificación</b>
<b>Situación laboral</b>	Variable dummy	1= Trabaja 0= No trabaja
<b>Experiencia laboral</b>	Variable dummy	1= Si 0= No
<b>Redes de contacto</b>	Variable dummy	1= Si 0= No
<b>Edad</b>	Variable categórica	21 22 23 24
<b>Máximo grado alcanzado</b>	Variable categórica	1= Egresado 2= Bachiller 3= Titulado
<b>Trabajos relacionados a su carrera</b>	Variable dummy	1=Si 0= No
<b>Genero</b>	Variable dummy	1= Masculino 2= Femenino
<b>Estado civil</b>	Variable categórica	1= Soltero(a) 2= Conviviente 3= Casado(a) 4= Divorciado(a)
<b>Egresado de universidad</b>	Variable categórica	1= Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2= Universidad Nacional de Juliaca 3= Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez 4= Universidad Alas Peruanas 5= Universidad Privada San Carlos 6= Universidad Peruana Unión

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De acuerdo a las variables anteriormente explicadas, se tiene que el modelo para estimar la situación laboral del egresado universitario de la ciudad de Juliaca queda de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \text{Situación laboral} = & f(\beta_0 + \beta_1(\text{Experiencia laboral}) + \beta_2(\text{Red de contactos}) + \beta_3(\text{Edad}) + \beta_4(\text{Máximo grado alcanzado}) \\ & + \beta_5(\text{Trabajos relacionados a su carrera}) + \beta_6(\text{Genero}) + \beta_7(\text{Estado civil}) \\ & + \beta_8(\text{Egresado de universidad}) + \varepsilon_t \end{aligned}$$

### 3.7. ANALISIS DE RESULTADOS

A continuación, se procede a realizar el análisis descriptivo de las variables que se tomaron en cuenta para la presente investigación, los datos fueron recolectados mediante la aplicación de 380 encuestas, los cuales fueron obtenidos de manera aleatoria, de los cuales se obtienen los siguientes resultados:

**Tabla N° 3: Resultados de los determinantes de la situación laboral**

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>	<b>Muestra</b>
<b>Genero</b>	Masculino	188
	Femenino	192
<b>Edad</b>	21	92
	22	94
	23	96
	24	98
<b>Experiencia laboral</b>	Si	187
	No	193
<b>Red de contactos</b>	Si	177
	No	203
<b>Máximo grado alcanzado</b>	Egresado	130
	Bachiller	133
	Titulado	117
<b>Trabajos relacionado a su carrera</b>	Si	152
	No	228
<b>Estado civil</b>	Soltero	228
	Conviviente	112
	Casado	38
	Divorciado	2



<b>Egresado de Universidad</b>		
	Universidad Nacional del Altiplano-Puno	69
	Universidad Nacional de Juliaca	95
	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez	132
	Universidad Alas Peruanas	61
	Universidad Privada San Carlos	4
	Universidad Peruana Unión	19

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De la tabla N° 3 se puede observar las diferentes variables que se tomaron en cuenta en la encuesta, tales como; genero, el cual es una variable dicotómica, puesto que tiene 2 alternativas para ser respondidas, las cuales son masculino y femenino, la edad, el cual es una variable de elección múltiple están determinadas por las edades cumplidas al momento de realizar la encuesta, 21, 22, 23 y 24, experiencia laboral, es la variable de elección simple o dummy, tiene como alternativas si cuenta con experiencia laboral o no cuenta, red de contactos, la variable dummy tiene alternativas si cuenta con red de contactos o no cuenta, máximo grado alcanzado, variable de elección múltiple el cual representa el grado que obtuvo hasta el momento de la encuesta, egresado, bachiller o titulado, trabajos relacionados a su carrera, variable dummy, el cual representa si labora en trabajos relacionados a su formación profesional o no, estado civil, variable de elección múltiple, el cual representa la situación en la que se encuentra hasta el momento de la encuesta, soltero, conviviente, casado o divorciado, egresado de universidad, variable de elección múltiple el cual representa la universidad donde culmino su formación profesional, universidad nacional del altiplano – Puno, universidad nacional de Juliaca, universidad andina Néstor Cáceres Velásquez, universidad alas peruanas, universidad privada san Carlos y universidad peruana unión.

A continuación, se procede a explicar de manera detallada cada una de las variables proyectadas en el cuadro generalizado de las variables que se analizan en la presente investigación.

#### - Género

La variable género, hace referencia a los aspectos biológicas entre el varón y la mujer, los cuales no determinan los comportamientos de tales, en este caso se tiene como alternativas, género masculino y género femenino, a continuación, se plasman los resultados obtenidos en el siguiente cuadro.

**Tabla N° 4: Relación género y situación laboral del joven egresado**

Genero	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
Femenino	120	72	192	51
Masculino	80	108	188	49
Total			380	100

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

La tabla N° 4, presenta la variable género, donde se tiene una muestra de 380, que representa el 100%, de los cuales 192 jóvenes egresados, que representa el 51% son femeninos, mientras que 188 son masculinos y representa el 49%, se puede decir que se tiene un mayor porcentaje de jóvenes egresados femeninos. Así mismo se tiene que solo 80 jóvenes masculinos trabajan, mientras que 108 no, por otro lado, se tiene que 120 jóvenes femeninos trabajan, mientras que 72 no trabaja, de lo que se deduce que hay más jóvenes femeninos que se encuentran trabajando y más jóvenes de masculinos que no se encuentra trabajando.

### - Edad

La variable edad, representa los años cumplidos del joven egresado hasta el momento que se realiza la encuesta, en este caso toma los valores de 21 años, 22 años, 23 años y 24 años, tal como se detalla en el cuadro que se presenta a continuación.

**Tabla N° 5: Relación edad y situación laboral del joven egresado**

Edad	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
21	20	72	92	24
22	40	54	94	25
23	60	36	96	25
24	80	18	98	26
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

En la tabla N° 5, el cual presenta a la variable edad, se tiene la muestra de 380, el cual representa el 100%, del cual 92 egresado de 21 años representan el 24% y por otro lado 94 egresados de 22 años representa el 25%, 96 egresados de 23 años, representa el 25% y 98 egresados de 24 años, representa el 26%. Se observó que hay mayor porcentaje que tienen 24 años, y en menor porcentaje que tienen 21 años. Así mismo se tiene que los que tiene 21 años solo 20 se encuentran trabajando, los que tiene 22 años solo 40 se encuentran empleados, mientras que 54 no, los jóvenes que tienen 23 años solo 60 trabaja, mientras que 36 no, los que tienen 24 años trabajan 80, mientras que solo 18 no trabaja, de lo que se puede decir que los que tienen mayor edad son los que más se encuentran trabajando.

### - Experiencia laboral

Representa todos los conocimientos y virtudes adquiridas en el puesto de trabajo y en un tiempo determinado, no solo se refiere al trabajo propiamente

dicho, sino que se refiere a lo que se aprendió del puesto de trabajo, para el caso se toma en cuenta que se demuestran con documentos válidos, como mínimo superior a un año de experiencia, tal como se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla N° 6: Relación experiencia laboral y situación laboral**

Experiencia laboral	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
<b>Si</b>	148	45	<b>193</b>	51
<b>No</b>	52	135	<b>187</b>	49
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De acuerdo a la tabla N.º 6, que presenta la variable experiencia laboral, cuyo requerimiento es de 1 año en el desempeño de cargos públicos y/o privados, el cual es el mínimo solicitado para postular a los procesos de contrato administrativo de servicios, y se tiene que 193 egresados, que representa el 51% no cuenta con la experiencia mínima exigida para postular a un cargo en la actividad privada o público, mientras que, 187 egresados, que representa el 49 % responde que, si tiene como mínimo un año de experiencia, del análisis se tiene un mayor porcentaje de egresados que no cuenta con experiencia laboral. Así mismo 148 jóvenes que si cuentan con experiencia laboral mayor de 1 año probado se encuentran trabajando, mientras que solo 45 trabaja, por otro lado solo 52 jóvenes que no cuenta con experiencia laboral probada no trabajan y 135 que no tienen experiencia no trabajan, por lo que se deduce que el mayor porcentaje de jóvenes que si cuentan con experiencia probada se encuentran trabajando.

#### - **Red de contacto**

Hace referencia a las personas que tiene en su entorno, los cuales favorecen de manera legítima o no legítima, las oportunidades laborales, para así poder

obtener mayores beneficios respecto a los que no cuentan con este apoyo, para el caso se tienen dos opciones si cuenta con red de contacto o no cuenta, tal como se describe en el siguiente cuadro.

**Tabla N° 7: Relación red de contactos y situación laboral**

Red de contactos	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
Si	148	36	<b>184</b>	48
No	52	144	<b>196</b>	52
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De acuerdo a la tabla N.º 7, el cual representa la variable red de contacto, vulgarmente conocido como el padrino, en el que un tercero asegura un puesto de trabajo del egresado, se tiene que 184 egresados, que representa el 48% indica que, si cuenta con redes de contacto, los cuales facilitan la situación de encontrarse empleados, pueden ser explicados que están incluidos en grupos sociales, políticos, tener familiares influyentes, amigos de personas que ocupan cargos públicos, etc. Mientras que 196 egresados, que representa el 52% asegura que no cuenta con redes de contacto, por lo que se encuentran en desventaja respecto a los que sí cuentan con red de contacto, del análisis se puede inferir que hay un mayor porcentaje que no cuenta con redes de contacto. Así mismo se observó que 148 jóvenes egresados que si cuenta con redes de contacto se encuentran trabajando, mientras que 36 jóvenes no se encuentran trabajando, por otro lado 52 jóvenes egresados que no cuenta con redes de contacto, si se encuentran trabajando, mientras que 144 no se encuentran trabajando, se infiere

que hay una cantidad mayor de jóvenes que si cuentan con redes de contacto y se encuentran trabajando.

- **Máximo grado alcanzado**

Representa el nivel académico obtenido, los cuales fueron fruto del esfuerzo propio, para el caso se tienen los grados académicos; egresado, bachiller y titulado, tal como se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla N° 8: Relación de máximo grado alcanzado y situación laboral**

Máximo grado alcanzado	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
Egresado	40	90	<b>130</b>	34
Bachiller	70	63	<b>133</b>	35
Titulado	90	27	<b>117</b>	31
<b>TOTAL</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

Según a la tabla N.º 8, la variable máximo grado alcanzado, 130 encuestados, responden que actualmente son egresados universitarios, los que cuentan con un certificado y/o diploma de egreso y que representa el 34%, mientras que 133, responden que cuentan con grado de bachiller; que representa el 35%, por otro lado 117, indican que cuentan con el título universitario. que representa el 31%. De lo que se puede inferir que hay mayor porcentaje de egresados que alcanzaron como máximo nivel educativo el grado de bachiller, y un menor porcentaje que llevo a titularse. Así mismo se observa que de los 130 egresados, solo 40 jóvenes trabajan, mientras que 90 jóvenes no trabajan, de los 133 encuestados que alcanzaron el grado académico de bachiller 70 jóvenes se encuentran trabajando, mientras que 63 no trabajan, de los 117 encuestados que alcanzaron el grado académico de titulado 90 jóvenes se encuentran trabajando,



mientras que 27 no trabaja, de lo que se infiere que hay mayor cantidad de jóvenes que llegaron a titularse, se encuentran trabajando.

#### - **Trabajos relacionados a su carrera**

Hace referencia a los puestos de trabajo que tengan que ver con la formación profesional del empleado, en este caso se considera si el joven egresado trabaja en puestos laborales que son acordes con la formación profesional o no, tal como se detalla en el siguiente cuadro.

**Tabla N° 9: Relación trabajos Relacionados a su carrera y situación laboral**

Trabajos relacionados a su carrera	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
Si	131	97	<b>228</b>	60
No	69	83	<b>152</b>	40
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De acuerdo a la tabla N.º 9, el cual presenta la variable trabajos relacionados a su formación profesional, se tiene 228 egresados no laboran en trabajos que tienen relación con su formación profesional, representa el 60%, mientras que 152 egresados si se encuentra laborando en trabajos que tienen que ver con su formación profesional, representa el 40%. Del análisis se infiere que hay un mayor porcentaje de egresados que trabajan en labores que no tienen que ver con su formación profesional, por otro lado, tenemos en menor porcentaje a los egresados que si trabajan en labores que tiene que ver con su formación profesional.

### - Estado Civil

Representa la situación civil en la que se encuentra el individuo, tales como soltero, conviviente, casado y divorciado, tal como se detalla en el cuadro que se plasma a continuación.

**Tabla N° 10: Relación estado civil y situación laboral**

Estado Civil	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
<b>Soltero</b>	120	108	<b>228</b>	60
<b>Conviviente</b>	58	54	<b>112</b>	29
<b>Casado</b>	20	18	<b>38</b>	10
<b>Divorciado</b>	2	0	<b>2</b>	1
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

La tabla N° 10, el cual presenta la variable estado civil, se tiene que 228 egresados, responden que son solteros, representa el 60%; 112 egresados responden que son convivientes, el cual representa el 29%; 38 egresados responden que están casados, representa el 10% y 2 egresados responden que son divorciados, representa el 1%. De los cuales se infiere que hay un porcentaje mayor de egresados que se encuentran solteros, mientras que un porcentaje muy reducido de egresados que se encuentran divorciados.

### - Egresado de universidad

Representa a la universidad donde el individuo culmino de manera satisfactoria su formación profesional, los cuales cuentan con sedes en la ciudad de Juliaca, para el caso se tomaron en cuenta las siguientes universidades; universidad nacional del altiplano-Puno, universidad nacional de Juliaca, universidad andina Néstor Cáceres Velásquez, universidad alas peruanas,

universidad privada san Carlos y universidad peruana unión, tal como se detalla en el cuadro.

**Tabla N° 11: Relación egresado de universidad y situación laboral**

Egresado de universidad	Situación laboral		Total	%
	Trabaja	No trabaja		
Universidad nacional del altiplano – Puno	37	32	69	18
Universidad nacional de Juliaca	50	45	95	25
Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez	62	70	132	35
Universidad alas peruanas	33	28	61	16
Universidad privada san Carlos	3	1	4	1
Universidad peruana unión	15	4	19	5
<b>Total</b>			<b>380</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

La tabla N.º 11, presenta la variable egresado de universidad y se tiene que 69 egresados, responden que son de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, representa el 18%; 95 egresados responden que son de la Universidad Nacional de Juliaca, representa el 25%; 132 egresados responden que son de la universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, representa el 35%; 61 egresados son de la Universidad Alas Peruanas, representa el 16%; 4 egresados indican que son de la universidad privada San Carlos de Puno, representa el 1% y 19 egresados, son de la Universidad Peruana Unión, representa el 5%. De los cuales se infiere que hay mayor porcentaje de egresados de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, y por otro lado se tiene un porcentaje mínimo de egresados de la Universidad privada San Carlos

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

Para demostrar la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020 se procede a realizar la estimación de los modelos Logit, los cuales se adjuntan en el anexo, así mismo presentamos el modelo que mejor explica la situación laboral, tal como se detalla a continuación:

**Tabla N° 12: Regresión del modelo logit**

Regresión logística		N° de observaciones	380	
Log Likelihood	- 151.113	<b>Chi<sup>2</sup></b>	116.41	
		<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	0.4251	
Situación laboral (SL)	<b>Coefficiente</b>	<b>Error estándar</b>	<b>Z</b>	<b>P &gt; z </b>
Experiencia laboral	2.6808	0.7543	3.55	0.000
Edad	2.0526	0.4549	4.51	0.000
Máximo grado alcanzado	0.7105	0.3183	2.23	0.026
Género	- 2.9663	0.7814	- 3.80	0.000
Estado civil	2.6238	0.2890	9.80	0.000
Cons	- 7.3992	0.6917	- 10.70	0.00

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

De acuerdo a nuestro modelo Logit, podemos decir que las variables; experiencia laboral, Edad, máximo grado alcanzado, Genero y estado civil, son significativas al 95% de nivel de confianza, en cuanto al Pseudo R<sup>2</sup> que se construye en base a LR chi<sup>2</sup>, el cual explica la bondad de ajuste del modelo, podemos decir que este indicador aumenta a medida que se incremente el número de variables explicativas, en este caso contamos con un R<sup>2</sup> de 42.51%, podemos decir que nuestro modelo se asemeja en este porcentaje a la realidad.

## Efectos marginales

Los efectos marginales reflejan el impacto en la variable dependiente, el cual resulta de realizar cambios en una o más variables independientes o predictores, que en este caso son explicados por las siguientes variables que se demuestran a continuación.

**Tabla N° 13: Efectos marginales del modelo logit**

Efectos Marginales							
Y	Pr(sl)(predict)						
	0.56122						
Variable	dy/dx	Error estandar	z	p> z	95% C.I.		X
Experiencia Laboral *	0.5802	0.1243	4.67	0.000	0.3366	0.8238	0.507
Edad	0.5054	0.1078	4.69	0.000	0.2941	0.7167	1.526
Máximo Grado alcanzado	0.1749	0.0783	2.23	0.026	0.0214	0.3285	0.965
Genero	- 0.6236	0.1168	-5.3	0.000	-0. 852	-0.394	0.505
Estado Civil	0.6461	0.0658	9.81	0.000	0.5170	0.7752	1.510

*Fuente: elaboración propia*

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla N° 13 se explica lo siguiente:

- La variable experiencia laboral, es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, asimismo influye positivamente en la situación laboral del egresado, de este modo, los egresados universitarios que cuentan con experiencia laboral mayor a un año, tienen un 58.02% de probabilidad de que se encuentre trabajando respecto a los que no cuentan con experiencia demostrada con documentos.
- La variable edad, estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, asimismo influye positivamente en la situación laboral del egresado; de este modo los egresados universitarios que tienen mayor edad, tienen un 50.54% de mayor probabilidad de que se encuentre trabajando, esto a causa



de que las empresas privadas y las instituciones públicas prefieren contratar profesionales para ocupar cargos con mayor responsabilidad.

- La variable máximo grado alcanzado es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, asimismo influye positivamente respecto a la situación laboral del egresado, de este modo los egresados que tengan un mayor grado alcanzado, tienen un 17.49% de mayor probabilidad de encontrarse trabajando.
- La variable género es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, influye negativamente respecto a la situación laboral del egresado, de modo que los egresados que son del género masculino tienen un 62.36% de mayor probabilidad de encontrarse trabajando, respecto de los que son de género femenino.
- La variable estado civil es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, influye positivamente respecto a la situación laboral del egresado, de modo que los egresados que se encuentren solteros tienen un 64.61% de mayor probabilidad de encontrarse trabajando.

## 4.2. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos decir que los principales factores socioeconómicos que explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, son; experiencia laboral, edad, máximo grado alcanzado, género y estado civil.

El comportamiento de las principales variables que influyen en la situación laboral de los jóvenes egresados, se detalla a continuación:

**Experiencia laboral** el cual se considera mayor a un año, y que esta experiencia este demostrada documentariamente, tales como certificados de trabajo, contratos u orden de servicio, que acrediten que el individuo realmente cuenta con experiencia, la variable en mención tiene una relación positiva respecto a la situación laboral del joven egresado, de modo que los jóvenes que si cuentan con experiencia laboral tienen una probabilidad de 58.02% de que se encuentre trabajando a diferencia de los que aún no cuentan con la experiencia laboral, el resultado obtenido se asemeja a la investigación de **(Fernandez, 2018)** “resultado no significativa, se explica que un año de experiencia en trabajo, disminuye la probabilidad de encontrarse como desempleado en 3.6%”, **(Apaza, 2017)** donde “la experiencia tiene una relación inversa con el desempleo, es decir un año de experiencia más, disminuye la probabilidad de que el joven esté desempleado en 9.96%” e **(Navarro & Oviedo, 2021)** indica que “tiene una relación inversa con el desempleo, esto quiere decir que si un joven cusqueño posee un año adicional de experiencia, entonces la probabilidad de que este quede desempleado disminuye”.



La variable **edad** respecto a la situación laboral del joven egresado universitario, tiene una relación positiva, así mismo los jóvenes que tienen mayor edad en este caso 24 años tienen una probabilidad de 50.54% que se encuentren empleados, el resultado obtenido se asemeja a la investigación de (**Maza & Rojas, 2020**) en donde indica que “ la variable edad resulta ser significativa con un signo esperado, lo cual indica que un año más de edad de los trabajadores, las probabilidades de quedarse desempleados reducen” y (**Martinez, 2015**) muestra que “al incrementar la edad reduce la posibilidad de quedarse desempleados, así mismo en las edades jóvenes es mayor la probabilidad de desempleo, a comparación de otros intervalos de edad”, así mismo (**Rosello, 2014**) indica que “Al estimar la variable edad del egresado con la probabilidad de encontrarse en situación de ocupado obtiene una relación positiva, y analizando el efecto marginal se encontró con 0.1463”.

**Máximo grado alcanzado**, respecto a la situación laboral del joven egresado universitario, influye de manera positiva, mientras mayor sea el grado académico obtenido, entonces mayores serán las posibilidades de obtener un empleo, así mismo los jóvenes que tengan un máximo grado alcanzado, en este caso titulado, tienen una probabilidad mayor de 17.49% de encontrarse empleado, el resultado obtenido se asemeja a la investigación de (**Apaza, 2017**) en el que indica “el nivel de educación que poseen los jóvenes tienen una relación inversa con el desempleo juvenil, haciendo referencia a que si el joven tiene mayor nivel educativo, la probabilidad de encontrarse desempleado disminuye en 18,01%”.





La variable **género**, estadísticamente significativa, tiene una relación negativa respecto a la situación laboral del joven egresado universitario, esto quiere decir que los de género masculino tienen mayor posibilidad de encontrarse empleados, así mismo, los jóvenes de género masculino tienen una probabilidad de 62.36% mayor de encontrarse empleados, respecto a los de género femenino, este resultado se asemeja a la investigación realizada por **(Galindo, Catalan, & Diaz, 2020)** donde indican que “la mayor proporción se encuentra ocupado 79%, mientras que la mayor proporción de mujeres se encuentra desempleada 72%” **(Apaza, 2017)** indica que: “la variable sexo es estadísticamente significativa a un nivel de significancia y se relaciona de manera negativa respecto a la probabilidad de encontrarse desempleado, esto quiere decir que los jóvenes de género masculino tienen un 33.62% menor probabilidad de encontrarse desempleados”.

la variable **estado civil** tiene una relación positiva, respecto a la situación laboral del joven egresado universitario, esto quiere decir que si el joven se encuentra con carga laboral, entonces aceptara cualquier empleo, a pesar de que este no tenga ningún vínculo con su formación profesional, los jóvenes con carga familiar tendrán una probabilidad mayor de 64.61% de encontrarse empleados, mientras que los que no tienen ninguna carga pueden esperar un trabajo de acorde a su formación profesional, este resultado se asemeja a la investigación de **(Rosello, 2014)** donde indica que “la variable estado civil del egresado, resultó tener una relación positiva respecto a la probabilidad de encontrarse ocupados, analizando su efecto marginal, resultado 0.1143”.



Las variables; edad, tiene una relación positiva, la variable genero tiene una relación negativa y la variable estado civil tiene una relación positiva, respecto a la situación laboral del egresado universitario de la ciudad de Juliaca.

La variable egresados de universidad tiene una relación positiva respecto a la situación laboral, sin embargo no es significativa, esto quiere decir que no importa de la universidad donde culmino sus estudios profesionales, por el contrario son otras las variables que explican la situación laboral del joven egresado universitario.



## V. CONCLUSIONES

Mediante la presente investigación los jóvenes egresados universitarios, en relación a las diferentes variables analizadas, se puede observar que más del 50% se encuentran ocupados, así mismo, está determinada por los siguientes factores:

Experiencia laboral; esta variable tiene una relación positiva respecto a la situación laboral, es significativa el de nivel de confianza a un 95%, de lo que podemos decir que, si el egresado cuenta con experiencia laboral mayor de un año, cuenta con currículum vitae documentado, tiene una probabilidad de 58.02%, de encontrarse empleado.

Edad; esta variable tiene una relación positiva respecto a la situación laboral del egresado, si el egresado universitario tiene mayor edad, tiene una probabilidad de 50.54% de estar empleado, esta variable es significativa a un 95% de nivel de confianza.

Máximo grado alcanzado, esta variable tiene una relación positiva respecto a la situación laboral del egresado, de manera que, si el egresado tiene mayor nivel de preparación tiene una probabilidad que se encuentre trabajando hasta un 17.49%, puesto que la empresa privada y/o público requiere de personal profesional capacitado con experiencia suficiente.

Género, esta variable tiene una relación negativa respecto a la situación laboral del egresado, puesto que si el egresado es de género masculino tiene una probabilidad 62.36% de encontrarse empleado, lo que significa que alcanza un nivel de confianza al 95%

Estado civil; esta variable tiene una relación positiva respecto a la situación laboral del egresado, puesto que, si el egresado se encuentra con mayor



disponibilidad de tiempo para trabajar, entonces tiene una probabilidad de 64.61% de encontrarse trabajando, lo que significa que alcanza un nivel de confianza al 95%.

Las variables Edad, Genero y estado civil, respecto a la situación laboral del egresado universitario de la ciudad de Juliaca, influyen de la siguiente manera:

Edad: Esta variable, se caracteriza porque tiene una relación positiva respecto a la situación laboral del egresado, alcanza un nivel de confianza al 95%.

Género: esta variable, se caracteriza porque tiene una relación negativa, con respecto de la situación laboral de los egresados en la Ciudad de Juliaca, en el periodo 2020, alcanza un nivel de confianza al 95%.

Estado civil: esta variable se caracteriza porque tiene una relación positiva con respecto a la situación laboral de los egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, en el periodo 2020, llega a tener un nivel de confianza del 95%.

La variable egresados de universidad, respecto a la situación laboral del egresado universitario en el periodo 2020, no es significativa, por tanto, no influye en la situación laboral del egresado.



## VI. RECOMENDACIONES

Mediante la presente investigación se pretende informar a las autoridades competentes, la realidad de los egresados que no tienen trabajo y algunos casos se encuentran sub empleados, quienes son los responsables de implementar políticas públicas adecuadas de gestión, para mejorar la situación laboral de los egresados.

Las autoridades competentes de la universidad, facultad o escuela profesional deberán capacitar, orientar y sensibilizar, a los estudiantes que se encuentren cursando los últimos semestres, en diferentes actividades, proyectos y políticas para orientar su vocación hacia cargos o estatus que puedan desempeñar, en instituciones privadas o públicas.

La SUNEDU debe plantear que las universidades como obligación y responsabilidad deben suscribir convenios, alianzas estratégicas con instituciones, entidades afines y/o empresas privadas, para que los egresados se realicen como profesionales en la actividad privada o pública, lo que permitirá captar ingresos para ser destinados a la satisfacción de las necesidades del egresado y su familia

Las autoridades y funcionarios de los gobiernos locales son los responsables de brindar y/o capacitar a los egresados en actividades, proyectos y acciones que les permita a los egresados encontrar trabajo en su profesión u otras actividades con facilidad.

Las universidades son responsables, de organizar para efectuar el seguimiento sistemático de los egresados, y contar con un inventario para verificar que el egresado este laborando o buscando trabajo, se sugiere que se debe crear oficinas encargadas al respecto.



Las universidades son los responsables de formar un profesional de calidad y que tenga las virtudes y habilidades de acuerdo al mercado laboral, lo cual mejora la posibilidad de insertarse al mercado laboral, se recomienda que la malla curricular se adecue a las necesidades de la sociedad a nivel nacional.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Apaza, W. E. (2017). educacion y Desempleo juvenil en el Distrito de Asillo, Provincia de Azangaro, Departamento de Puno en el año 2016. *Repositorio UNAP*.
- Bacon, F. (1700). Razonamiento inductivo - deductivo.
- BCRP. (2020). glosario de terminos economicos. *BCRP*.
- Bellido, W. M. (s.f.). *como investigan los economistas*. Perú: Fondo.
- Belmar, C. (s.f.). Capitulo II: Teoria del consumidor. En C. Belmar, *Apunte de clase: Introduccion a la microeconomia* (págs. 33 - 40). chile.
- BRANSON, H. W. (1992). *Teoria y politica macroeconomica*. Mexico: Fondo de cultura economica.
- Bunge, m. (1971). *la investigacion cienfica*.
- Burga, J. R. (2016). Insercion de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010 - 2015. *Investigaciones sociales*.
- Chavez, M. Z., & Zapata, K. L. (2018). Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administracion de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.
- Cuba, Y. Y. (2017). Analisis de la situacion laboral de los graduados universitarios de la Facultad de Ingenieria Economica de la UNAP-Puno, año 2017. *Repositorio UNAP*.
- Dias, O. E., Gonzales, L., Vasquez, L. S., Guajardo, D. C., & Aguayo, P. N. (2018). Formacion Universitaria e insercion laboral en Chile: Percepciones de



- profesionales en Psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Revista Electronica: Actualidades Investigativas en Educacion*.
- Diccionario. (2020). Diccionario Economico. Obtenido de <https://economipedia.com/>
- Diez, M. E., & Estrada, C. V. (2015). Situacion Laboral de los egresados de la especialidad de Valoracion del daño corporal de la Universidad CES. *Medellin*. doctoral, p. i. (2008). Fundamentos Teoricos de la relacion entre educacion y empleo. *En la educacion universitaria en España y la insercion laboral de los graduados en la decada de los noventa. un enfoque comparado*. España.
- Elizabeth, P. M. (2015). Formacion Profesional en Hoteleria y Turismo e insercion en el mercado laboral caso: Facultad de Ciencias Aplicadas - UNCP - Tarma. *Repositorio UNCP - Huancayo*.
- Elzel, L., Castillo, A., Ahumada, S., & Navarro, J. (2014). Situacion Laboral de los egresados de la carrera de educacion fisica. *Revista Horizonte ciencias de la actividad Fisica*.
- Estremadoyro, E. B. (2015). Informalidad Laboral en el Sur del Perú: Determinantes y Brecha Salarial entre formales e informales. *CIES*.
- Fernandez, V. D. (s.f.). *Factores determinantes del desempleo juvenil en el distrito de Copani, provincia de Yunguyo, departamento de Puno [tesis para obtener titulo, UNA - Puno]*. Repositorio UNA-Puno.
- Galindo, M., Catalan, D., & Diaz, J. (2020). *Determinantes de desempleo juvenil en la region del Maule, Chile*. Chile: Espacios.
- Garcia, B. A. (2007-2008). Modelos de elccion binaria.





- Garcia, J. U., & Hernandez, M. A. (2014). Salarios y Educacion. Una Aproximacion de capital humano para la region Mar de Cortes. *Revista Nicolaita de Estudios Economicos*.
- Gladys, D. N. (s.f.). el razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*.
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). Econometria quinta edicion. En D. Gujarati, & D. Porter, *Econometria quinta edicion* (pág. 468). Mexico: Mc Graw Hill.
- INEI. (2014). Encuesta a egresados universitarios y universidades.
- INEI. (2017). Participacion de la poblacion en la actividad economica . *definiciones y conceptos*.
- IPE, I. P. (OCTUBRE 2020). *MERCADO LABORAL PERUANO: IMPACTO POR COVID - 19 Y RECOMENDACIONES DE POLITICA*. PERU.
- KEYNES, J. M. (1992). *Teoria general de la ocupacion, el interes y el Dinero 2da edicion*. Colombia: Fondo de cultura economica.
- Lagarda, A. M. (2001). La educacion Superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electronica de Investigacion Educativa*.
- Laura, C. R. (2016). Situacion laboral de los egresados del area de ingenierias de la Universidad Nacional del Altiplano Puno al año 2014. *Repositorio UNAP*.
- Maza, F. C., & Rojas, Y. S. (2020). Factores determinantes del desempleo en el Distrito de Lambayeque. *Repositorio universidad señor de sipan*.



- Mercado, A., & Planas, J. (2005). Evolucion del nivel de estudios de la oferta de trabajo en Mexico. Una comparacion con la Union Europea. *Revista Mexicana Investigacion Educativa*.
- Mougenot, B., & Amaya, E. (2016). Transicion de la universidad al mercado laboral: interneth y la busqueda de empleo para los egresados en el Peru. *Repositorio USIL*.
- Navarro, R., & Oviedo, K. (2021). *Factores determinantes del desempleo juvenil en el Departamento del Cusco, periodo 2015 - 2019*. Cusco.
- Neffa, C. J. (2005). La teoria neoclasica ortodoza y su interpretacion del mercado laboral. *ResearchGate*.
- Ñopo, A. P. (2018). *Ser joven en el Peru: educacion y trabajo*. Lima: GRADE:Grupo de Analisis para el Desarrollo.
- OIT. (2021). Organizacion Internacional del Trabajo. *Tesaurus de la Organizacion Internacional del Trabajo*.
- Ortuño, M. A., & Estany, M. G. (2013). Varibales dependientes cualitativas.
- OSEL. (2020). Diagnostico Socioeconomico Laboral.
- Perez, R. F., & Gutierrez, J. N. (2017). sobreeducacion en colombia: un analisis de los determinantes y desajustes del mercado laboral en un contexto nacional y regional. *redalyc*.
- Popper, k. r. (1980). *la logica de la investigacion cientifica*.
- Quispitongo, V. (15 de enero de 2019). *Paru 21*. Obtenido de Un estudiante recién egresado podría demorar entre 3 a 6 meses para encontrar un puesto de trabajo:



<https://peru21.pe/economia/profesionales-peruanos-empleables-ambiente-laboral-competitivo-453228-noticia/?ref=p21r>

Rosello. (2014). analisis de los factores determinantes del desempleo de la ciudad de juliaca.

Schultz, T. W. (1959). Capital Humano.

SUNEDU. (2019). Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

Tamara, L. L., & Marjorie, R. N. (2017). Empleabilidad, el proceso de insercion y adaptacion al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 - 1998. *Repositorio academico UPC*.

Thurow, L. C. (1983). El Futuro del Capitalismo. En L. C. Thurow, *El Futuro del Capitalismo*. Barcelona: Ariel Sociedad Economica.

Vernnanza, A. A., & Palma, O. A. (2017). Insercion laboral de egresados: un estudio comparativo entre graduados en programas de formacion tecnica y universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013. *Universidad Santo Tomas*.

Wooldridge, J. M. (2006). *Introduccion a la econometria. Un enfoque moderno*. Madrid: Thomson.

Zamora, M. M. (2015). Determinantes del salario de los recién graduados de educacion superior a nivel universitario en Colombia, seguimiento periodo 2009 - 2012.



## ANEXOS

### ANEXO A: ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

Facultad de Ingeniería Económica

“Análisis de los determinantes de la situación laboral de los egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020”



La presente encuesta tiene carácter estrictamente académico, se le solicita aportar con datos más recientes y verídicos posibles.

Marque con un X la respuesta afirmativa respecto a la situación laboral en la que se encuentre el entrevistado.

Radicas en Juliaca

0= si

1= no

Qué edad tiene Ud.

21

22

23

24

Genero

0= Masculino

1= Femenino

Estado civil

0= Conviviente

1= Casado(a)

2= Soltero(a)

3= Divorciado(a)

Es Ud. egresado de la universidad:

0= Universidad Nacional del Altiplano – Puno

1= Universidad Nacional de Juliaca

2= Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

3= Universidad Alas Peruanas

4= Universidad Privada San Carlos

5= Universidad Peruana Unión

Máximo grado alcanzado

0= Egresado universitario

1= Bachiller

2= Titulado

Actualmente Ud. se encuentra trabajando

0= Si

1= No

Ud. se desempeña o desempeño en labores relacionadas a su carrera profesional?

0= Si

1= No

¿Cuenta con experiencia laboral, desempeñándose profesionalmente, mínimo de 1 año?

0= Si

1= No

¿Cuenta Ud. con redes de contacto, por los que puede ser recomendado?

0= Si

1= No

**GRACIAS POR EL APORTE**

## ANEXO B: ESTIMACIÓN DE LOS MODELOS LOGIT

**Figura N° 3: Estimación del modelo logit 1**

Logistic regression	Number of obs	=	380
	LR chi2(8)	=	269.04
	Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -128.34859	Pseudo R2	=	0.5117

situacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
experiencialabo~l	-14.24629	1267.541	-0.01	0.991	-2498.58	2470.088
reddecontactos	31.71984	1658.372	0.02	0.985	-3218.63	3282.07
edad	1.346712	.4840475	2.78	0.005	.3979963	2.295428
maximogradoalca~o	.5141313	.4801839	1.07	0.284	-.4270119	1.455275
trabajosrelacio~a	.0441286	.3229721	0.14	0.891	-.5888851	.6771422
genero	-15.57293	1069.364	-0.01	0.988	-2111.488	2080.342
estadocivil	2.571415	.3974579	6.47	0.000	1.792412	3.350418
egresadodeunive~d	-.0314353	.1231136	-0.26	0.798	-.2727336	.2098629
_cons	-7.453657	1.048352	-7.11	0.000	-9.50839	-5.398925

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

**Figura N° 4: Efectos marginales del modelo logit 1**

Marginal effects after logit  
 $y = \text{Pr}(\text{situacionlaboral}) (\text{predict})$   
 $= .68913386$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]		X
experi~l*	-.9976791	1.397	-0.71	0.475	-3.73575	1.74039	.507895
reddec~s*	.9999997	0	.	.	1	1	.534211
edad	.2885039	4.96734	0.06	0.954	-9.44731	10.0243	1.52632
maximo~o	.1101415	1.89868	0.06	0.954	-3.6112	3.83149	.965789
trabaj~a*	.0094691	.17641	0.05	0.957	-.336289	.355227	.6
genero*	-.9988291	.59598	-1.68	0.094	-2.16693	.169269	.505263
estado~l	.5508702	9.4831	0.06	0.954	-18.0357	19.1374	1.51053
egresa~d	-.0067343	.11888	-0.06	0.955	-.239742	.226273	1.71842

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

**Figura N° 5: Estimación del modelo logit 2**

Logistic regression		Number of obs	=	380
		LR chi2(7)	=	268.98
		Prob > chi2	=	0.0000
Log likelihood = -128.3811		Pseudo R2	=	0.5116

situacionlaboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
experiencialabo~l	-14.22034	1267.264	-0.01	0.991	-2498.011 2469.571
reddecontactos	31.69337	1655.94	0.02	0.985	-3213.89 3277.277
edad	1.343446	.4840718	2.78	0.006	.3946827 2.292209
maximogradoalca~o	.5114711	.480198	1.07	0.287	-.4296996 1.452642
trabajosrelacio~a	.0442006	.3229926	0.14	0.891	-.5888533 .6772544
genero	-15.5794	1065.918	-0.01	0.988	-2104.741 2073.582
estadocivil	2.563731	.3961271	6.47	0.000	1.787336 3.340125
_cons	-7.485665	1.041427	-7.19	0.000	-9.526824 -5.444507

Note: 27 failures and 37 successes completely determined.

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

**Figura N° 6: Efectos marginales del modelo logit 2**

Marginal effects after logit  
 $y = \text{Pr}(\text{situacionlaboral}) (\text{predict})$   
 $= .68884678$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[ 95% C.I. ]	X
experi~l*	-.9976514	1.41338	-0.71	0.480	-3.76782 1.77251	.507895
reddec~s*	.9999997	0	.	.	1 1	.534211
edad	.28795	4.94234	0.06	0.954	-9.39886 9.97476	1.52632
maximo~o	.1096271	1.88396	0.06	0.954	-3.58287 3.80212	.965789
trabaj~a*	.0094894	.17628	0.05	0.957	-.336005 .354984	.6
genero*	-.9988339	.59163	-1.69	0.091	-2.15841 .160742	.505263
estado~l	.549502	9.43003	0.06	0.954	-17.933 19.032	1.51053

FUENTE: Elaborado por el equipo de trabajo

