

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y
UNIVERSITARIA EN LA USP - FILIAL SULLANA,
PROMOCIONES 2010 - 2014**

AUTOR:

TEODULFO HUACCHILLO CULQUICONDOR

ASESOR:

Mg. MARIA GREGORIA SANCHEZ PRIETO

SULLANA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, esposa e hijos que con su apoyo y sacrificio me motivaron a salir adelante y poder cristalizar este trabajo de investigación.

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA COMPLEMENTACIÓN PEDAGÓGICA Y
UNIVERSITARIA EN LA USP - FILIAL SULLANA,
PROMOCIONES 2010 - 2014**

PALABRAS CLAVE:

| | |
|---------------------|-----------------------------|
| TEMA | Inserción laboral |
| ESPECIALIDAD | Educación secundaria |
| OBJETIVO | Identificar |
| METODO | Descriptiva |

KEYWORDS:

| | |
|-------------------|----------------------------|
| TOPIC | Employment |
| SPECIALITY | Secondary education |
| OBJECTIVE | To identify |
| METHOD | Descriptive |

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014. La metodología que se utilizó fue la descriptiva ya que el propósito fue describir el comportamiento de la variable. La muestra fue de 27 egresados. Como instrumento se utilizó un cuestionario de 21 ítems. Los datos fueron procesados con el software SPSS (versión 23). De los resultados obtenidos en este trabajo se pudo concluir que: Más de la mitad de los egresados, (55.50%) sólo cuentan con estudios concluidos, El 26% tienen título profesional y el 18.50% cuentan con grado de bachiller. Concerniente a la formación continua de los egresados, El 74% han hecho diplomados, menos de la cuarta parte (18.50%) han asistido a cursos y/o seminarios, ninguno ha hecho estudios de posgrado. Respecto a los condicionantes de la graduación y/o titulación, El 66.50% tiene dificultades para hacer el informe final de investigación de graduación y/o titulación, y el 26% afirma que es por falta de dinero. El 55.50% considera como un obstáculo muy importante para insertarse laboralmente el no contar con grado y/o título profesional. Respecto a la falta de oferta laboral, el 63% lo considera como muy importante. Correspondiente a las deficiencias en la formación teórica/práctica recibida, el 44.50% lo considera poco importante, el 18.50% refieren que es importante y muy importante. En relación a la Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios, El 63% lo considera poco importante, el 18.50% asegura que es nada importante, mientras que el 18.50% piensan que es importante y muy importante. En razón a la falta de experiencia laboral previa, el 48% lo considera muy importante, el 15% afirma que es importante, mientras que el 37% piensa que es nada importante. En relación a no acceder a un trabajo que sea de su agrado, el 57.25% asevera que es poco importante, el 27.75% cree que es nada importante, mientras que el 15% lo consideran importante y muy importante. De los factores para insertarse laboralmente: al buen promedio, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Respecto a los buenos contactos, el 26% afirman que es importante y muy importante, sin embargo el 22% lo estima poco importante y el 26% nada importante. En relación a la buena suerte, el 48% asegura

que no es importante, y el 7.50% que es poco importante; pero el 37% lo considera muy importante y el 7.50% importante. Correspondiente al ser adaptables y flexibles, el 63% asegura que es muy importante y el 9.25% que es importante, mientras que el 27.50% lo considera poco importante. En razón a la experiencia laboral previa, el 92.50% aseguran que es importante y muy importante, aún cuando el 7.50% lo considera poco importante. Con respecto a la preparación para trabajar en equipo, el 63% cree que es muy importante y el 18.50% importante, sin embargo hay un 18.50% que cree que es poco importante. En referencia a la formación global recibida de la universidad, el 44.50% afirma que es nada importante y el 55.50% que es poco importante. Referente al tiempo transcurrido para insertarse laboralmente, el 37% de los egresados ya trabajaban, al 29.50% le tomó menos de 1 año para insertarse laboralmente, el 26% se demoró de 1 a 3 años, mientras que el 7.50% aún no consigue. Respecto al estado ocupacional de los egresados, el 92.50% está empleado, sin embargo el 7.50% están desempleados. En razón a la relación del empleo actual con sus estudios, El 81.50% de los egresados afirma que se relacionan mucho, el 11% aseguran que se relacionan parcialmente, y el 7.50% afirma que en nada se relacionan. En referencia al sector institucional en el que laboran y a la categoría, el 88% se encuentran en el sector estatal pero su categoría es contratado, mientras que el 12% se encuentran laborando en el sector privado en categoría de contratados.

ABSTRACT

This research was conducted to identify and describe the graduate profile of Complementation Pedagogical USP - Subsidiary Sullana, Promotions 2010 - 2014. The methodology used was descriptive because the purpose was to describe the behavior of the variable. The sample consisted of 27 graduates. As instrument a questionnaire of 21 items was used. The data were processed using the SPSS software (version 23). From the results obtained in this study it was concluded that: More than half of the graduates (55.50%) only have completed studies, 26% have a professional degree and 18.50% have a bachelor's degree. Concerning the continuous training of graduates, 74% have graduated, less than a quarter (18.50%) have attended courses and / or seminars, none have done postgraduate studies. Regarding the conditions of graduation and / or qualification, 66.50% have difficulty making the final report of graduation and / or degree research, and 26% state that it is due to lack of money. The 55.50% considers as a very important obstacle to be included in the job not having a degree and / or professional title. Regarding the lack of labor supply, 63% consider it very important. Corresponding to the deficiencies in the theoretical / practical training received, 44.50% consider it not important, 18.50% say that it is important and very important. Regarding the lack of complementary skills and / or knowledge, 63% consider it as not important, 18.50% say that it is not important, while 18.50% think it is important and very important. Because of the lack of previous work experience, 48% consider it very important, 15% say it is important, while 37% think it is not important. In relation to not agreeing to a job that is to his liking, 57.25% assert that it is not important, 27.75% believe that it is not important, while 15% consider it important and very important. Of the factors to be inserted labor: to the good average, 37% consider it very important and 26% important, while 18.50% consider it nothing and little important. Regarding good contacts, 26% say that it is important and very important, however 22% consider it unimportant and 26% nothing important. In relation to good luck, 48% say it is not important, and 7.50% is not important; But 37% consider it very important and 7.50% important. Corresponding to being adaptable and flexible, 63% say that it is very important and 9.25% that is important, while 27.50% consider it unimportant. Due to previous work experience, 92.50% say that it is important and

very important, even though 7.50% consider it unimportant. With regard to preparation to work as a team, 63% believe that it is very important and 18.50% important, however there is a 18.50% who thinks it is unimportant. In reference to the overall training received from the university, 44.50% say that it is nothing important and 55.50% that is unimportant. Regarding the time spent in the labor market, 37% of the graduates already worked, 29.50% took less than 1 year to enter the labor market, 26% delayed from 1 to 3 years, while 7.50% still did not succeed. Regarding the occupational status of graduates, 92.50% are employed, however, 7.50% are unemployed. Because of the current employment relationship with their studies, 81.50% of the graduates say that they are very related, 11% say they are partially related, and 7.50% say that they are not related at all. In reference to the institutional sector in which they work and the category, 88% are in the state sector but their category is hired, while 12% are working in the private sector in the category of contractors.

INDICE

| Tema | Página nº |
|--|-----------|
| Título del trabajo | iii |
| Palabras clave | iv |
| Resumen | v |
| Abstract | vii |
| Índice | ix |
| CAPITULO I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1 Antecedentes y fundamentación científica | 12 |
| 1.1.1. Antecedentes | 12 |
| 1.1.2. Fundamentación científica | 24 |
| 1.2 Justificación | 31 |
| 1.3 Problema | 32 |
| 1.4 Marco referencial | 32 |
| 1.4.1. Marco conceptual | 32 |
| 1.5 Hipótesis | 37 |
| 1.6 Operacionalización de variables | 38 |
| 1.7 Objetivos | 39 |
| CAPÍTULOS II. MATERIALES Y MÉTODOS | 40 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 40 |
| 2.2. Población, muestra y muestreo | 40 |
| 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación | 42 |
| 2.4. Validez y confiabilidad del instrumento | 42 |
| 2.5. Procesamiento y análisis de la información. | 46 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULOS III. RESULTADOS | 47 |
| CAPITULO IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN | 59 |
| CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 65 |
| 5.1. Conclusiones | 65 |
| 5.2. Recomendaciones | 67 |
| Referencias bibliográficas | 68 |
| Anexos | 70 |

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La cambios sociales, culturales y económicos de las últimas décadas tiene mucha influencia en la transformación de la Inserción Laboral entre ellos los principales se destaca la combinación del estudio con el trabajo, característica real de nuestra muestra.

La inserción laboral de los egresados universitarios se ha ido complejizando a medida que los profesionales dejaron de ser una minoría de privilegio. El creciente acceso de los estudios universitarios a un amplio espectro de la sociedad ha generado mayores niveles de educación en los ciudadanos, pero a la vez, existe una mayor competencia para su inserción laboral debido al creciente incremento de la oferta de egresados universitarios.

Nuestro objetivo en esta investigación es identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014. Esto nos dará una visión real del mercado laboral en sector educación y pondremos en alerta a las autoridades universitarias para que tomen las medidas necesarias para lograr la satisfacción laboral de sus estudiantes.

El presente estudio consta de cinco capítulos: El primero la introducción al tema de investigación conformado por los antecedentes del estudio, justificación, problema, marco referencial, hipótesis, operacionalización de variables y los objetivos; en el segundo contempla los materiales y métodos, es decir el diseño metodológico de la investigación, el tercer capítulo presenta los resultados obtenidos, el cuarto presenta el análisis y discusión de los resultados, y finalmente el quinto capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones con las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

El Instituto Nacional de estadística e informática (INEI), ejecutó la “Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014”, uno de sus objetivos fue generar información actualizada sobre la inserción laboral y percepción de la calidad de los servicios educativos recibidos por los egresados en las carreras seleccionadas de las universidades públicas y privadas. La muestra fue de 10 564. El diseño de fue de tipo no experimental, de carácter descriptivo y transversal. Llegaron a las siguientes conclusiones: El 45,9% de los egresados universitarios en condición de ocupados, cuentan con el Título profesional o licenciatura, el 39,5% cuentan con el grado de Bachiller, y el 14,6% no tienen grado o título. La proporción de egresados universitarios que obtuvieron el grado de bachiller en las universidades públicas y privadas es muy similar, siendo importante destacar que el 47,1% de egresados de las universidades privadas han obtenido el título profesional mientras que el 40,2% de los egresados de las universidades públicas han obtenido el título profesional. El 87,0% de los egresados universitarios se encuentran laborando en empleos que tienen relación con la carrera para lo cual han sido formados. El 86,6% de los egresados universitarios cuentan con un empleo dependiente o asalariado, el 9,7% se desempeñan como trabajadores independientes, mientras que el 3,5% se desempeñan como dirigentes de su propia empresa. El 84,4% de los egresados percibieron que la carrera profesional elegida por ellos les ayudó a obtener el primer empleo, mientras que un 15,1% mencionaron que no les ayudó a conseguir su primer empleo. El 43,4% de los egresados consiguieron su primer empleo en menos de un mes, mientras que el 30,9% han conseguido entre uno y tres meses. El comportamiento de los egresados universitarios procedentes de universidades públicas y privadas sigue la misma tendencia. El principal medio por el cual los egresados universitarios han conseguido su primer empleo ha sido por sus familiares y amigos, al respecto, el 42,0% de egresados universitarios han obtenido su primer empleo por este medio, seguido del 26,9% quienes han conseguido su primer empleo por avisos en diarios, radios y páginas web. Es importante señalar que un 4,1% de los

egresados se quedaron a trabajar en las empresas en las que realizaron sus prácticas profesionales. Entre los motivos más influyentes que tuvieron los egresados universitarios para elegir la universidad donde estudiaron fueron; el prestigio de dicha institución, costo de la universidad y la única universidad que ofrecía la carrera que deseaban. Al respecto, el 43,7% de los egresados manifestaron que eligieron la universidad por el prestigio, seguido de un 13,4% de egresados que indicaron que otro aspecto que motivó la elección de la universidad fue el costo de las pensiones de estudio. El 16,6% de los egresados universitarios han elegido la carrera profesional de ciencias administrativas y comerciales, seguido del 13,4% que eligieron estudiar ciencias de la salud. Es importante señalar que entre las diez carreras más demandadas se encuentran la carrera de Educación Inicial y Primaria que fue elegida por el 3,1% de los egresados. El 96,6% de los egresados manifestaron que la modalidad para financiar sus estudios superiores universitarios fue a través del financiamiento de sus familiares, en tanto que el 31,8% de egresados han financiado sus estudios trabajando. Cabe destacar que un 9,4% de egresados han obtenido beca de las universidades en la que estudiaron con la finalidad de realizar sus estudios superiores. El 84,3% han logrado obtener el grado de bachiller, mientras que el 43,9% ya cuentan con el título profesional que los acredita para desempeñarse como un profesional ante cualquier entidad u organización. Además el 15,7% están en condición de egresados y el 9,1% han realizado o se encuentran realizando estudios de maestría. El 47,1% de egresados de las universidades privadas han obtenido el título profesional mientras que el 40,2% de los egresados de las universidades públicas han obtenido el título profesional. Del total de egresados que no han obtenido el grado de bachiller, el 51,5% de egresados manifestaron que fue por falta de tiempo, el 46,9% planean hacerlo más adelante y el 21,7% manifestaron que fue debido al alto costo que conlleva obtenerlo. El 55,9% de egresados de las universidades públicas manifestaron que no han obtenido el grado de bachiller, debido a la falta de tiempo, en tanto que el 47,7% corresponden a los egresados de las universidades privadas. Sin embargo, es necesario señalar que un motivo importante del 28,1% de los egresados de las universidades privadas, para no obtener el grado de bachiller fue porque el pago es muy alto; mientras que el 14,0% de

egresados que manifestaron este motivo provienen de las universidades públicas. El 64,6% de egresados que realizaron o están realizando estudios de postgrado y que proceden de universidades privadas, son mujeres. De la misma manera los egresados de universidades públicas, la mayoría son mujeres (55,5%). Uno de los aspectos de importancia para un adecuado desempeño laboral de parte de los egresados universitarios es la formación de las competencias y habilidades profesionales. En términos generales, el aspecto más importante que valoraron como bueno, el 61,5% de los egresados universitarios, fue el de dominar el área de la disciplina y el 17,2% lo calificaron como excelente, seguido de tener pensamiento crítico, que fue calificado como excelente por el 60,4% y bueno por el 19,4% de los egresados universitarios. De igual manera otras de las competencias que calificaron como las más preparadas por las universidades fueron la de coordinar actividades y trabajar en equipo. Cabe señalar que siendo un aspecto importante el tener conocimiento de un idioma extranjero, es el aspecto menos calificado como bueno de parte del egresado universitario (el 33,0% manifestó que fue bueno y el 8,7% lo calificó como excelente).

Neciosup, R. (2013), en su tesis "*Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura*";(tesis para obtener el grado de MBA – Executive Magister en Administración de Negocios).Universidad Cesar Vallejo, Perú, llegó a las siguientes conclusiones: - Un 35 % de la población obtiene de manera automática empleo, el 32 % tiene un lapso de tiempo mínimo 6 meses y máximo un año para encontrar empleo. - Un 66,7 % del estudio indica que en las instituciones no existen profesionales actualizados y el 33.3 % indica que los profesionales no cuentan con experiencia en empresas de la especialidad. - La universidad o institución preferida para contratar a un profesional de marketing, el 50.6 % indica en primer lugar a los profesionales egresados de universidades de Lima; luego el 44.2 % menciona a los profesionales de marketing egresados de las universidades locales. - En lo concerniente a la inserción laboral, el 79 % se

encuentra trabajando y un 21 % aún no ha logrado empleo, sin embargo, de este porcentaje, el 17.60 % estuvieron trabajando temporalmente.

Pastor, Peraita y Zaera (2013) realizaron el estudio “Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles”. A ellos les resultaba interesante saber si los estudiantes universitarios tienen expectativas laborales ajustadas a los diferentes beneficios potenciales y de cómo la situación actual del mercado de trabajo afecta a las mismas. Buscaban analizar si los estudiantes habían tomado la decisión de cursar estudios universitarios siendo conocedores de que, disponer de formación universitaria es positivo en términos generales pero que, por ejemplo, existen diferencias importantes en la inserción laboral entre titulaciones y que las probabilidades de encontrar un primer empleo en el primer año después de finalizar los estudios difieren notablemente entre titulaciones. Igualmente, les fue interesante conocer sus expectativas de futuro sobre su progreso económico, social y cultural según los tipos de titulación cursada y las características personales aludidas anteriormente. El trabajo se realizó con los datos proporcionados por la Encuesta de Condiciones de Vida y Participación de los Estudiantes Universitarios (ECoViPEU, 2011) aplicada a 45 167 participantes, lo que les permitió analizar además las motivaciones que les llevan a cursar distintos tipos de estudios universitarios, identificando los factores más determinantes y condicionantes en su conformación en diferentes ámbitos. Los resultados del análisis de la encuesta muestran que, en una valoración de 1 a 5, los estudiantes universitarios tenían unas expectativas de 3.6 respecto a si la formación universitaria que reciben en las aulas de las universidades españolas les permitirá encontrar trabajo en un futuro o uno mejor al que ya tienen. En cuanto a las expectativas de futuro en determinados ámbitos económicos, laborales, sociales y culturales, los resultados revelan qué aspectos de carácter expresivo y vocacional prevalecen por encima de la utilización que puedan hacer en el mercado laboral de los estudios que cursan, ya sea para obtener unos buenos ingresos o para conseguir una posición social alta. Las expectativas más elevadas de los estudiantes residen en el enriquecimiento personal que obtienen tras su paso por

la universidad. Le siguen sus expectativas sobre obtener un trabajo interesante y, a mucha distancia, se encuentra las expectativas sobre tener unos buenos ingresos y una posición social alta.

Otiniano y Pastor (2013). *“Factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012”*, (tesis doctoral) Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, llegaron a las siguientes conclusiones: - Los factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012, son la habilidad comunicativa, la experiencia laboral y la capacidad de iniciativa. Con respecto a la habilidad comunicativa, para el 54 % de los egresados siempre y para el 31 % casi siempre le es fácil comunicarse con las personas en su centro de trabajo, lo que determina una solvencia para el manejo de sus habilidades interpersonales. Asimismo, con respecto a la experiencia laboral para el 26 % de los egresados representa una dificultad para conseguir empleo. En cuanto a la capacidad de iniciativa, los egresados demuestran tener poca, ya que solo el 17 % de los egresados envían su currículum vitae cuando encuentran una oferta laboral, el 17 % asiste a ferias de oferta laboral que promueven las universidades y escasos 3 % de los egresados se acerca a las empresas a dejar su C.V. personalmente al área de recursos humanos. - Los factores laborales inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012, son: la remuneración, los medios de comunicación usados por las empresas para las convocatorias, al sector al que pertenece la empresa, la edad y género requeridos en la oferta laboral, el área funcional de trabajo e identificación con las funciones de puesto de trabajo. Con respecto a la remuneración, el 44 % percibe una remuneración entre 750 a 1000 nuevos soles y el 32 % entre 750 a 1000 nuevos soles, lo que refleja la baja calificación de su currículum vitae y los niveles remunerativos de la oferta laboral para los profesionales de la carrera de Administración que se insertan al mercado laboral.

El medio de información que los egresados utilizan para enterarse de las convocatorias laborales es por internet, 37 % y por periódico 23 %. Con respecto a la edad y género para el 68 % y el 63 % de los egresados respectivamente si influye para conseguir un trabajo e insertarse al mercado laboral. Con respecto al sector de trabajo el 74 % esta insertado al sector privado y el 26 % al sector público, lo que indica que la mayor oferta laboral para los egresados se encuentra en el sector privado. - Los factores académicos inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012, son: situación académica del egresado, manejo de las tics, dominio del idioma inglés, los programas de capacitación y las competencias del perfil del egresado adquiridas. - Los niveles de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo, años 2010 al 2012, si están influenciados por las competencias genéricas del perfil del egresado como: comunica mensajes a diversos tipos de audiencia que faciliten la interrelación social, mostrando cuidado en el uso de los códigos orales, escrito y grafico de modo efectivo, usa la tecnología de información y la comunicación (TIC) en su desempeño profesional, con responsabilidad, pertinencia y desarrolla habilidades interpersonales basada en una escala de valores que favorezcan la convivencia y respeto a la interculturalidad.

Cárdenas, Encomenderos y Chong (2012), *"Estudio de la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto"*, con fines de acreditación", tuvo como objetivo general conocer y analizar el proceso, la situación actual y la calidad de la inserción de los egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de San Martín, con fines de acreditación. Trabajó con una muestra identificada de 187 egresados de 09 promociones a partir del año 2002 hasta el año 2010 de un universo de 377 egresados. El diseño de fue de tipo no experimental, de carácter descriptivo y transversal. Llegaron a las siguientes conclusiones: El mayor porcentaje de egresados son del género masculino (59.9%) correspondiendo la

diferencia al género femenino (40.1%). Ambos géneros poseen experiencia laboral una vez que egresan o la desarrollan durante su formación profesional. Tanto en varones como en mujeres, la experiencia laboral los porcentajes son significativos, 59.9% y 40.1%, respectivamente. El 77.01% de egresados lo hacen en condición de solteros. b. El 81.8% de egresados se titulan mediante la modalidad de Ciclo de Complementación Académica y en menor proporción, mediante tesis, es decir el 17.1%. c. El 36.9% de los egresados conserva su actual trabajo desde que egresó y un significativo porcentaje (63.1%) no lo conserva, en el sentido que laboran en otras opciones laborales vinculadas a la profesión contable, De esta manera no queda confirmada la Primera Hipótesis Específica. d. La formación académica recibida es valorada por los egresados con un calificativo de buena en un 43.0% y como regular en un 39.7%, lo que le ha permitido insertarse adecuadamente en el mercado laboral. De esta manera queda confirmada la Segunda Hipótesis Específica. e. Más de la mitad de los egresados muestran satisfacción por la formación recibida, un 35.3% está bastante satisfecho y el 27,3% están muy satisfecho, 27.3%. Es singular el bajo nivel de insatisfacción (5,8%). De esta manera queda confirmada la Tercera Hipótesis Específica. f. La formación continua contribuye al mejor desempeño en sus cargos que ostentan en su trabajo, y se aprecia en estudios de otra formación: idioma (25.1%) e informática (52.9%) como formación complementaria al Contador. Respecto a Cursos de más de 30 horas lectivas relacionadas con Contabilidad, el 49,2% ha realizado dos cursos y el 50,8% más de tres. Asimismo, más de la mitad de los egresados asisten a Congresos Nacionales de Contadores Públicos y el 29,4% ha realizado posgrados completos. De esta manera queda confirmada la Cuarta Hipótesis Específica. g. Las asignaturas más relevantes que les han permitido insertarse en el mercado laboral, en términos de competencia, son Contabilidad Comercial (46,0%), Contabilidad de Costos (26,7%) y Matemáticas Financieras (14,4%), este último para el desempeño laboral en el mercado laboral financiero. De esta manera queda confirmada la Quinta Hipótesis Específica. h. Más de la mitad de egresados (54,0%) laboran como empleados, ocupando los puestos de cajeros, promotores, sectoristas de créditos; como Funcionarios en un 22,4%, desempeñándose Contadores, Auditores, gerentes, y, como independiente con un

11,8%. De esta manera se confirma la Sexta Hipótesis Específica. i. Los factores que facilitaron la inserción de los egresados en el mercado laboral, se puede apreciar que son: Actitud de Éxito, considerada como de primera prioridad con el 57,3%, seguido de Conocimiento de la Región con 24,5%, y de Calidad de los Docentes con 21,6%. En cambio, los tres principales obstáculos para la inserción de los egresados en el mercado laboral, son: las Habilidades Operacionales con 48,1%, seguido de Adaptación a las Normas de la empresa con 30,8 % y, Toma de Decisiones con 26,2%. De esta manera se confirma la Séptima Hipótesis Específica. j. El sistema de seguimiento a los egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad es tradicional. Asimismo, el 96,8% no fue entrevistado y/o encuestado al finalizar su Carrera Profesional de Contabilidad, para conocer las fortalezas y debilidades del servicio que se brinda. Por otro lado, el 97,9% de los egresados no han sido contactados por la EAP de Contabilidad, para conocer la realidad del mercado laboral del Contador. De esta manera se confirma la Octava Hipótesis Específica. k. El 97,9% de los egresados a la fecha de aplicación de la encuesta, se encontraban laborando; de los cuales, el 87,2% de egresados tenían un trabajo actual vinculado a la Contabilidad, y, un 10,7% se desempeñaba en actividades laborales ajenas a su profesión, es decir en condiciones de sub ocupados. En términos generales, la situación observada, es favorable para la EAP de Contabilidad para sus fines de acreditación. De esta manera quedaría confirmada la Hipótesis General del presente trabajo de investigación.

Pérez y Rosero (2012), *“Valoración de la inserción laboral de las profesionales de la Escuela de Educación Inicial, Facultad de Educación, UNAP – 2012”*, tuvo como objetivos específicos: Analizar la situación actual de las graduadas de Educación Inicial; Analizar la condición laboral del trabajo actual de las profesionales en Educación Inicial; Analizar la valoración que realizan las profesionales de Educación Inicial sobre su formación para el desempeño laboral e Identificar los aspectos relacionados a la calidad de inserción laboral. La metodología fue del tipo descriptivo, el diseño No experimental del tipo transversal y

se trabajó con una muestra de 26 profesionales egresadas de la Facultad de educación; para el recojo de información se utilizó un instrumento denominada encuesta cuestionario con 28 ítems. Llegaron a las siguientes conclusiones: La valoración de la importancia de las motivaciones para trabajar mientras estudiaba la carrera de Ciencias de la Educación de los Docentes (18) en el estudio fue: Valoración como Necesidades Económicas 23.2% lo considera Nada Importante; 7.6% Algo importante; 30.8%, Bastante importante y 38.4% como Muy importante. Valoración como Establecimiento de vínculos para un trabajo posterior, 15.4% lo considera Nada Importante, 46.2% Algo importante; 15.4% Bastante importante y 23.0% Muy importante. Finalmente en la Valoración como Prácticas profesionales 15.4% lo considera como Nada Importante 15.4% Algo importante; 23.0% Bastante importante y 46.2% Muy importante.

2- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, manifiestan que la vía de acceso a su primer trabajo, luego de graduarse como Licenciado en Ciencias de la Educación fue: 38.5% Concurso público; 15,4% Nombramiento directo; 7,7%; Recomendaciones; 3,8% cambio de modalidad o presentación de documentos.

3- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, manifiestan que el tiempo que demoraron en encontrar su primer trabajo, el 23,1% de 1 a 3 meses; 7,7% fue de menos de un mes; para 7,7% de 3 a 6 meses; 15,4% de 6 meses a 1 año; 15,4% Más de 1 año.

6- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, a la pregunta cuál fue su primer trabajo como Licenciado en Ciencias de la Educación: Para 19,2% manifiesta que fue docente en otro jardín; 11,5% docente rural; 3,8% en Educación especial PRITE; 7.4% como Auxiliar de educación; 7.4% de Docente y directora; 19,2% no describe.

7- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, 30,8% manifiestan que son nombrados y 38,5% que son contratados.

8- De los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, 60,8% manifiestan que es muy importante ser Licenciado en Educación Inicial para acceder al trabajo actual y 7.6 % que fue bastante importante. Así mismo 57,0% manifiestan que es Bastante importante por lo menos ser Egresada en Educación Inicial para acceder al

trabajo actual y 11.4% que es muy importante por lo menos ser Egresada en Educación Inicial para acceder al trabajo. Finalmente 49.4% manifiesta que la experiencia laboral previa es bastante importante para acceder al trabajo. 9- De los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, 49,4% manifiestan que la función principal en la institución donde se desempeña actualmente es de Docencia; 11,4% de dirección; 3,8% que es funciones cualificadas y/o funciones no cualificadas. 10- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, en lo referente al tipo de contrato, 30.4% lo consideran como bastante importante; 22,8% como muy importante y 15,2% como algo importante. En lo referente a la Estabilidad laboral, 38,0% considera como muy importante; 26.6% como bastante importante y 3.8% como algo importante. En lo referente a las funciones que desempeña, 49,4% considera como bastante importante; 11.4% como muy importante y 7.6% como algo importante. En lo referente a la perspectiva de mejora profesional, 34.2% considera como muy importante 26.6% como bastante importante y 3.8% como algo importante o nada importante. 11- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, en lo referente a la Formación teórica obligatoria, 34,7% de ellos consideran muy importante; 23,1% consideran bastante importante y 11,5% consideran algo importante. En lo referente a la Formación práctica, 46.2% de ellos consideran muy importante; 23,1% consideran bastante importante y 3,8% consideran algo importante. En lo referente a la Expresión oral, 26,9% de ellos consideran muy importante; 42,3% consideran bastante importante y 3,8% consideran algo importante. En lo referente a la Expresión Escrita, 23,1% de ellos consideran muy importante; 42,3% consideran bastante importante y 7,7% consideran algo importante. En lo referente al Liderazgo, 23,1% de ellos consideran muy importante; 42,3% consideran bastante importante y 7,7% consideran algo importante. En lo referente al trabajo en equipo, 19,2% de ellos consideran muy importante; 34,6% consideran bastante importante; 15,4% consideran algo importante y 3,8% consideran nada importante. En lo referente al Pensamiento crítico, 23,1% de ellos consideran muy importante; 38.5% consideran bastante importante y 11,5%

consideran algo importante. En lo referente a la Creatividad, 34,6% de ellos consideran muy importante; 23,1% consideran bastante importante y 11,5% consideran algo importante y 3,8% consideran nada importante. En lo referente a Idiomas Extranjeros, 3,8% de ellos consideran muy importante; 23,1% consideran bastante importante; 23,1% consideran algo importante y 23,1% lo consideran nada importante. En lo referente a Idiomas nativos, 3,8% de ellos consideran muy importante; 19,2% consideran bastante importante; 23,1% consideran algo importante y 26,9% lo consideran nada importante. En lo referente a Informática, 15,4% de ellos consideran muy importante; 42,3% consideran bastante importante; 11,5% consideran algo importante y 3,8% lo consideran nada importante. 12- Los Docentes (18) de la Escuela de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la UNAP, en lo referente a las Actividades personales que impiden trabajar, 11,5% de ellos consideran muy importante; 30,8% consideran bastante importante; 38,5% consideran algo importante y 19,2% lo consideran nada importante. En lo referente a las Insuficientes estrategias de búsqueda, 15,4% de ellos consideran muy importante; 34,6% consideran bastante importante; 26,9% consideran algo importante y 23,1% lo consideran nada importante. En lo referente a la Falta de conocimiento sobre el mercado laboral, 19,2% de ellos consideran muy importante; 26,9% consideran bastante importante; 23,1% consideran algo importante y 30,8% lo consideran nada importante. En lo referente a la Falta de programas universitarios dirigidos a la inserción laboral de sus alumnos/as, 3,8% de ellos consideran muy importante; 50,0% consideran bastante importante; 26,9% consideran algo importante y 19,2% lo consideran nada importante. En lo referente a la Insuficiente formación universitaria, 15,4% de ellos consideran muy importante; 30,8% consideran bastante importante; 19,2% consideran algo importante y 34,6% lo consideran nada importante. En lo referente a la Falta de experiencia práctica, 26,9% de ellos consideran muy importante; 26,9% consideran bastante importante; 30,8% consideran algo importante y 15,4% lo consideran nada importante. En lo referente a que las ofertas no se adecúan a mis deseos de tipo de trabajo, 23,1% de ellos consideran muy importante; 34,6% consideran bastante importante; 23,1% consideran algo importante y 19,2% lo consideran nada importante. En lo referente al

bajo salario que ofrecen 23,1% de ellos consideran muy importante; 34,6% consideran bastante importante; 23,1% consideran algo importante y 19,2% lo consideran nada importante.

Vincent Otero en los años 2010-2011 con la colaboración de alumnos; hizo un estudio en la Universidad de Madrid acerca de las *“Expectativas Laborales entre los Universitarios de la Comunidad Autónoma de Madrid”*. El investigador pretendió determinar diferentes aspectos entre los que destaca el tiempo en que los alumnos esperan tardar en encontrar su primer empleo, el salario esperado, los factores que influyen en la contratación, su disposición a emigrar, etc. Su búsqueda de información fue sobre empleo y paro juvenil (sin empleo) mediante una encuesta a la que respondieron 2 100 estudiantes de últimos cursos en la citada Universidad. De las principales conclusiones destacan las siguientes: los estudiantes piensan que el optimismo es la nota predominante de las expectativas con la que piensan que van a encontrar un empleo; tres de cada cuatro encuestados cree que encontrará empleo antes de un año; el 60% admiten como probable trabajar en algo diferente de lo que han estudiado. Los estudiantes piensan que saber idiomas es el factor más importante que un promedio intermedio para encontrar trabajo; la mayoría de los alumnos (80%), piensan seguir estudiando al terminar la carrera y solamente un 20% no contempla esta posibilidad.

Departamento de Investigación de la Universidad Laica Eloy Alfaro, Manabí - Ecuador (2010), en su investigación *“Campo ocupacional de los egresados o graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Uleam, periodo 1997 – 2007”*, llegó a las siguientes conclusiones: El 48 % de aquellos egresados que al concluir la carrera aún no estaban trabajando les tomó un promedio de 13.31 meses; es decir, algo más de un año para insertarse en el mercado laboral. Aunque de estos, el 20 % que buscó trabajo, activamente, lo encontró en un periodo menor a un año.

Reyes, L. (2010), en su tesis *“Estudio exploratorio del nivel de empleabilidad en los profesionales de psicología según especialidades desde el punto de vista de profesionales y empleadores en el mercado de trabajo de las ciudades de Piura”*, llegó a la siguiente conclusión: - Solo el 37 % de egresados está empleado en el área que estudio, un 55 % en situación de subempleado y el 13 % desempleado.

1.1.2. Fundamentación científica

1. La inserción laboral

Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. Sin embargo si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está estrechamente relacionado con el currículum formativo Homs (1991); López Palma (1996); Pérez Escoda, (1996); Pérez Escoda y Aneas, (1999). Concretamente, inserción laboral hará referencia al logro de un puesto de trabajo o empleo cualquiera; en palabras de Fernández (1988): “...se restringe su significado a la mera inserción laboral y ésta a su forma convencional: un contrato de trabajo”.

Según Donoso (2000)

Se deberían introducir en el concepto de inserción laboral aspectos directamente relacionados con la calidad de la inserción: duración del contrato, nivel o categoría profesional, tipo de ocupación, nivel de ingresos, oportunidades de promoción, etc. Atender a la calidad de la inserción y/o a los procesos de configuración de la carrera profesional, aporta nuevos elementos para diferenciar la “inserción laboral” y la “inserción profesional”.

Cuando una persona se incorpora por primera vez al mercado laboral, sin

experiencia laboral previa, se produce la inserción inicial, mientras que si la persona que se incorpora, tras un periodo de paro o de inactividad, con experiencia laboral anterior, hablaremos de reinserción laboral.

Para Bisquerra (1992), "La inserción laboral constituye un punto de encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad". La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo. La ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción laboral, dependiente de las oportunidades que presenta el mercado de trabajo. Por tanto, la primera se centra en la persona y depende del aprendizaje, y la segunda depende del contexto.

2. La formación en competencias y la inserción laboral

El desarrollo del perfil de competencias para la inserción laboral en la docencia de educación secundaria incluye conocimientos, capacidades, y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea, por lo que en la educación como proceso el sujeto incorpora nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo, y hace uso de sus capacidades intelectuales para el cumplimiento de una función o el desempeño de un trabajo o actividad.

A este respecto, al abordar lo que es la empleabilidad y los cambios en la estructura laboral, la tecnología y el conocimiento, destaca que se exigen cambios en:

- Aprender a aprender: capacidad para reconocer los propios procesos de aprendizaje, valorar la necesidad de integrar de manera permanente conocimientos, habilidades y valores.
- Comunicación: proceso en el que se intercambia información, se establecen compromisos y se manifiestan emociones.
- Efectividad personal: proponerse, idear metas y responsabilizarse para lograrlas

- Iniciativa y emprendimiento: Enfrentar de manera flexible situaciones nuevas, presentar recursos, ideas de manera innovadora, creativa y realizando acciones para crear nuevas situaciones y aprendizajes.
- Planificar y gestionar proyectos: Diseñar acciones orientadas al logro de propósitos.
- Resolución de problemas: Proceso en el que se reconocen e identifica una dificultad de una tarea, y en los se recolecta información para el problema detectado y se eligen e implementan las mejores alternativas de solución.
- Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar de manera complementaria, colaborativa esfuerzos y disponer de las competencias de cada cual en torno a un objetivo en común. Garrido et al (como se citó en Uribe, 2010:43-44).

Al respecto, se representa un cuadro de los tres saberes más importantes con base en las competencias:

| Saberes Específicos | |
|----------------------------|--|
| Saber Ser | Implica la cognición, son los conocimientos objetivos, exteriores a los individuos y que hacen referencia al mundo que nos rodea, en cualquier dominio. |
| Saber Hacer | Implica unas habilidades y una ejecución actualmente tiene una acepción más amplia y designa también los conocimientos procedimentales que se aplican en una situación determinada a menudo utilizará los saberes, pero en función del contexto, la actuación podría |
| Saber Estar | Implica el dominio afectivo de la persona, por ello moviliza los efectos actividades, emociones, motivación, valores que se ponen en juego en una situación |

Los saberes específicos en las competencias, Comellas (2009:3)

Desde esta perspectiva es conveniente destacar que el plan de estudios del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria en la carrera Educación Para el Trabajo su diseño y elaboración están diseñados en base a competencias.

Es necesario hacer hincapié que la Universidad San Pedro se ha comprometido para mejorar la calidad de la educación, y ha formado al profesorado en una educación basada en el desarrollo de competencias, aunque ha sido un proceso de adaptación difícil y complejo en la mayoría de los docentes.

La Universidad San Pedro está inmersa en un sistema educativo que día a día avanza, lo que en gran medida es propiciado por los cambios que se dan en los esquemas y sistemas educativos internacionales, independientemente de los convenios y acuerdos en materia de educación en los que nuestro país participa.

De esta forma, nuestra universidad ha presentado modificaciones en sus enfoques implementando modelos educativos centrados en el aprendizaje de los estudiantes, pero que a la vez la formación responda a las demandas de la sociedad, por ello se hace necesario que de forma permanente se realicen una revisión y actualización acordes al desarrollo de la educación nacional e internacional, en esta sociedad globalizada y de la información y ante los constantes avances de las disciplinas y en este caso la carrera de educación que forma a quienes tendrán el compromiso de lograr el desarrollo de nuestro país.

3. Perfil del egresado

En concordancia con los cambios requeridos por el Ministerio de Educación y la sociedad peruana, el perfil del egresado de la Carrera de Educación Secundaria, especialidad Educación para el Trabajo de la Facultad de Educación de la Universidad San Pedro, está centrado en un modelo de competencias y debe caracterizarse por lo siguiente:

A) Competencia Personal Social

- Contar con un proyecto de vida personal, profesional que le permita desempeñarse como un ser autónomo, comprometido y congruente.
- Demostrar autoestima y práctica de valores en el ejercicio académico profesional y personal.
- Se integra y relaciona positivamente con el grupo familiar, sociedad y su ambiente; considerando su diversidad geográfica, étnica y sociocultural del país.
- Demostrar en su ejercicio profesional actitudes de respeto, entrega a plenitud, dedicación y apasionamiento.
- Promueve la conservación y la valoración del patrimonio cultural, histórico y artístico de la comunidad local, regional, nacional y mundial.
- Se identifica con los problemas y aspiraciones de la comunidad, asumiendo responsabilidades de promoción del desarrollo comunal de modo integral y auto sostenido, respetando la identidad socio cultural de la población y dinamizando el apoyo sectorial.

B) Competencia Académica.

- Demuestra habilidades científicas para descubrir nuevos conocimientos teniendo en cuenta los enfoques cualitativos y cuantitativos así como los paradigmas actuales.
- Demuestra solidez, actualidad científica pedagógica, vinculando la teoría con la práctica y la investigación, promoviendo la innovación pedagógica en su realidad socio - económico.
- Maneja las nuevas tecnologías de información y la comunicación para su formación docente y en sus intervenciones pedagógicas.

C) Competencia Profesional

- Traduce en su quehacer educativo, la política y legislación educativa vigente así como la orientación proveniente de los objetivos regionales, nacionales y de la humanidad de nuestro tiempo.
- Responde a las características y desafíos del espacio laboral y de la sociedad actual, mediante la formulación, aplicación y evaluación de modelos educativos pertinentes.
- Expresa iniciativa y creatividad pedagógica para ejercer la profesión en diferentes contextos socio-educativos; promoviendo la capacidad crítica y la toma de decisiones individuales y colectivas de los estudiantes en la resolución de los problemas, teniendo en cuenta los enfoques interdisciplinarios vigentes.
- Planificar estratégicamente la acción educativa y el proceso de aprendizaje en sus diferentes instancias, propiciando la participación responsable de los actores de la educación a fin de optimizar los servicios educativos y la calidad de la educación.
- Innovar su práctica docente a través de la investigación a fin de mejorar la calidad de la educación en concordancia con su entorno sociocultural.
- Conducir el proceso de aprendizaje de sus alumnos actuando como un mediador afectivo - cognitivo, creando un clima de confianza sumamente motivador y proveer los medios necesarios, para que sus alumnos desplieguen sus potencialidades y logren los cuatro grandes saberes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir juntos.
- Estar capacitado en las teorías modernas de la gestión educativa.
- Utiliza adecuada y racionalmente los diferentes medios y sistemas de información y telecomunicación para potenciar la práctica de la educación virtual en su quehacer educativo.

4. Situación del Empleo en el Perú

Empleo Adecuado: entre el 2006 y el 2008, se generaron 1 millón 198 mil empleos adecuados a nivel nacional

- El 49,7% de la PEA total posee empleados adecuados.
- La tasa de crecimiento promedio anual del empleado adecuado fue de 8.8% entre 2006 y el 2008

En el 2009, 4 millones 800 mil jóvenes entre 14 y 29 años formaron parte de la PEA ocupada Nacional

- Entre el 2006 y el 2009 el empleo entre los jóvenes de 14 y 29 años creció en 1,5% en promedio al año.
- Si bien los hombres jóvenes tienen mayor participación del mercado de trabajo, durante los últimos cuatro años el empleo entre las mujeres jóvenes ha crecido a tasas superiores (2,6% al año).

Jóvenes entre 15 y 29 años representan un tercio de la PEA Ocupada

- En el 2008, el 31,6% de la PEA Ocupada en el país se encuentra entre los 15 y 29 años (4,7 millones de personas).
- El 32% de la PEA Ocupada Total se ubican entre los 30 y 44 años.

5. La situación de los Jóvenes Universitarios en Perú

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, órgano rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN), a través de la Dirección Nacional de Censos y Encuestas, en virtud del Convenio Interinstitucional firmado con el Ministerio de Educación (Convenio N° 288-2014 MINEDU), ejecutó la “Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014”, a nivel nacional.

Los resultados de la encuesta referente a la información de la educación superior universitaria fue de 92 universidades públicas y privadas, así como de los servicios universitarios brindados por 122 universidades públicas y privadas a nivel nacional.

Esta tarea fue posible gracias a las declaraciones de 10 564 egresados universitarios quienes brindaron la información solicitada para esta importante investigación estadística. El presente estudio publica que a nivel nacional el 87,0% de los egresados universitarios se encuentran laborando en empleos que tienen relación con la carrera para lo cual han sido formados.

Y los egresados universitarios que se encuentran ocupados pertenecen a las siguientes carreras o especialidades:

El 16,5% de ocupados pertenecen a las especialidades de Ciencias Administrativas y Comerciales, seguido del 13,4% que pertenecen a las especialidades de Ciencias de la Salud, el 12,1% al campo de las Ciencias Económicas y Contables, el 10,3% a especialidades de Ingeniería Industrial y Producción y el 9,1% pertenecen a las especialidades de Derecho, Ciencias Políticas y Jurídicas, entre los más altos y solo el 3.2% en las especialidades de Educación Inicial y 2.3 % en la especialidad de Educación Secundaria haciendo un total de 9,368 de 171,715 egresados universitarios ocupados según el campo de educación, lo que significa que hay otras carreras de mayor demanda según este estudio como ciencias administrativas y comerciales, ciencias de la salud y ciencias económicas y contables.

1.2. Justificación

La presente investigación se justifica por tener relevancia social pues los resultados servirán para la toma de decisiones por parte de las autoridades de la Universidad San Pedro, con el fin de mejorar el perfil del egresado en beneficio de los estudiantes y comunidad universitaria en general. Respecto a la utilidad metodológica, los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos empleados en el estudio, podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación similares al presente. En relación al aporte teórico, ha aportado con información válida y confiable sobre el perfil profesional de los egresados. Así mismo, tuvo justificación práctica porque, basándose en los resultados obtenidos, permitirá proponer algunas alternativas de solución para mejorar las competencias de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica.

1.3. Problema

¿Cuál es la situación laboral y qué tipo de inserción laboral han logrado los egresados programa Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014?

1.4. Marco referencial

1.4.1. Marco Conceptual

1. Aproximación conceptual a la inserción laboral

Al hablar de inserción laboral apreciamos que existen diferentes conceptos que por lo general son utilizados como sinónimos (inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción, etc.), si bien están relacionados, conviene clarificarlos. En la siguiente figura se relacionan estos conceptos:

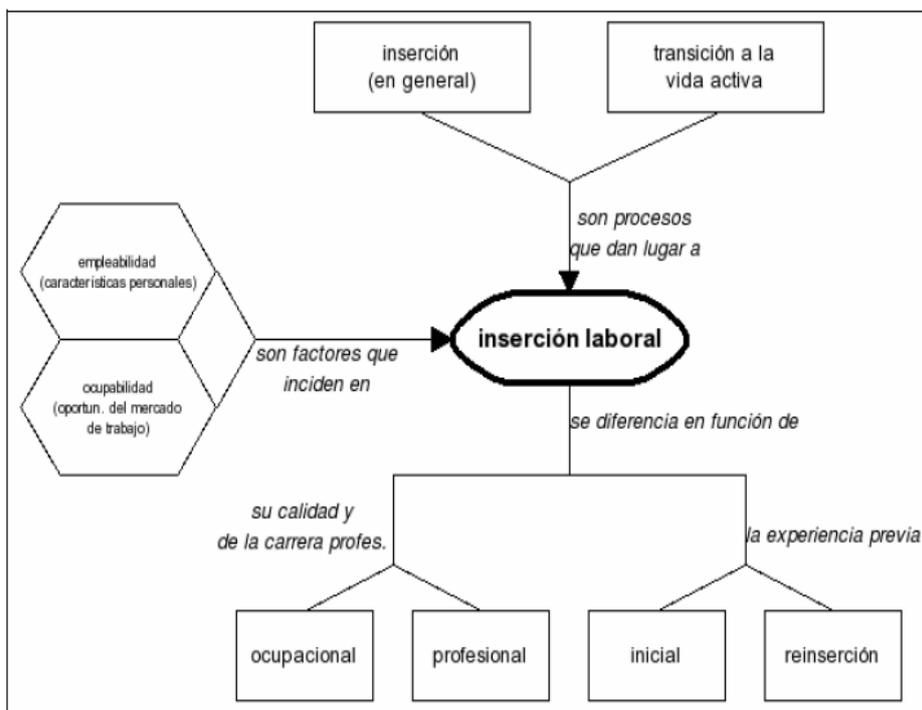


Figura 1 : *Diversos aspectos para clarificar el concepto de inserción laboral.*

Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la

capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. Sin embargo si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está estrechamente relacionado con el currículum formativo Homs (1991); López Palma (1996); Pérez Escoda, (1996); Pérez Escoda y Aneas, (1999). Concretamente, inserción laboral hará referencia al logro de un puesto de trabajo o empleo cualquiera; en palabras de Fernández (1988): “...se restringe su significado a la mera inserción laboral y ésta a su forma convencional: un contrato de trabajo”.

Para García Blanco y Gutiérrez (1996)

La Inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar.

2. Factores que influyen en la inserción laboral

Partiendo de la revisión de anteriores trabajos realizados desde la psicología social y de algunos estudios macroeconómicos, Pérez Escoda propone un análisis de los diversos factores y variables integrantes de la inserción laboral reproducida en la Figura 2.

Conviene señalar que, si bien todas las variables recogidas en la figura son importantes para la inserción laboral, no lo son en el mismo grado; es decir, no todas ejercen la misma influencia. De la misma manera, debemos señalar que no es posible considerar aisladamente cada una de las variables. En realidad, se influyen mutua y dinámicamente de manera que el peso de las unas no puede ser valorado sin conocer la dimensión de las otras.

| FACTORES SITUACIONALES | | FACTORES PERSONALES | |
|--|---|--|--|
| VARIABLES COYUNTURALES | VARIABLES BIODEMOGRÁFICAS | VARIABLES PSICOSOCIALES | |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆ Política económica. Indicadores económicos: <ul style="list-style-type: none"> - Índices de desempleo - Índices de contratación - Flujo de ofertas y demandas laborales. - Índices de formación. - Indicadores de cualificación profesional ◆ Cambios en la estructura demográfica. ◆ Política laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Legislación socio-laboral. - Programas de protección del empleo. - Medidas de fomento de la ocupación. ◆ Reestructuración del mercado de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Sectores en expansión (creación de puestos de trabajo) - Sectores en decadencia (pérdida de puestos de trabajo) - Introducción de Nuevas tecnologías. - Requisitos de contratación de las empresas. ◆ Infraestructura de recursos sociales. | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Edad ◆ Sexo ◆ Etnia ◆ Estado Civil ◆ Nacionalidad ◆ Lugar de residencia ◆ Antecedentes personales y familiares. ◆ Cualificación social (integración social, funciones y habilidades sociales, relaciones...) ◆ Estilo de vida ◆ Nivel socioeconómico y cultural. ◆ Educación formal. Titulaciones. ◆ Educación no formal. ◆ Atributos personales y aptitudes. ◆ Historia laboral anterior <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia - Características de la última ocupación. - Motivo de la pérdida del lugar de trabajo. ◆ Experiencias de desempleo ◆ Duración en el desempleo ◆ Situación económica. <ul style="list-style-type: none"> - Recursos disponibles. - Ingresos familiares. - Cargas familiares. - Dificultades económicas existentes. ◆ Proyecto profesional-vital. ◆ Aptitud para la búsqueda precisa y acertada de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ◆ Importancia, valoración del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Centralidad del trabajo. - Deseos de utilización de habilidades, variedad, influencia. ◆ Nivel de autoestima personal y profesional. ◆ Nivel de madurez ocupacional: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de la ocupación. - Interés por el reciclaje. ◆ Actitud de disponibilidad laboral: ocupación y/o trabajo deseado. Pretensiones: salariales, de horario, de movilidad, de contrato.. ◆ Estilo de atribución interna/externa. ◆ Percepción de la pérdida del trabajo. ◆ Vivencias en el desempleo: <ul style="list-style-type: none"> - Salud física: dolor de cabeza/estomago, alteraciones del sueño, cambios de peso, vértigos, sarpullidos, catarros - Salud mental: salud mental general, satisfacción vital, angustia psicológica, estrés... - Desacuerdos y conflictos familiares: problemas de comunicación, cambios de de roles, problemas de relación con la pareja, hijos, etc. ◆ Estilos de afrontamiento: <ul style="list-style-type: none"> - Motivación e intensidad en la búsqueda de trabajo. - Flexibilidad en la disponibilidad: disminución de pretensiones. - Búsqueda de reciclaje, formación - Búsqueda de soporte social: cantidad versus calidad. - Búsqueda de consejo profesional (médico, psicológico, orientador, de asistencia social, INEM...) - Comportamientos de ocio (solitarios o sociales) | |

Figura 2. Factores y variables integrantes de la inserción laboral. Escoda (1996: 48).

La propuesta de Romero *et al.* (2004) relacionada con los factores que condicionan la inserción laboral. La importancia de estos factores radica en la posibilidad de poder operar con ellos, de manera que se puedan evaluar, que puedan ser objeto de intervención y de seguimiento por parte de los profesionales.

| Factores de ocupabilidad | Factores de empleabilidad |
|--|---|
| <p>Estructura, características y tendencias del mercado laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La coyuntura económica - Las ofertas de empleo - Las demandas de empleo y la concurrencia - Los índices económicos - Los cambios demográficos - La política laboral del momento - La reestructuración del mercado de trabajo. <p>Factores subjetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Nacionalidad... | <p>Actitudes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia que se le concede al trabajo. - Interés por trabajar y buscar empleo (amplitud, disponibilidad) - Autoestima personal y profesional - El lugar de control y atribución e los éxitos y fracasos - Madurez ocupacional <p>Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias transversales - Competencias básicas - Competencias relacionales - Competencias profesionales (formación y titulación académica, experiencia laboral) - Conocimientos de inserción y de técnicas de búsqueda de ocupación <p>Los factores sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El contexto personal - Situaciones de rechazo |

Figura 3. Factores que condicionan la inserción laboral. (Elaborado a partir de la propuesta de Romero *et al.*, 2004).

Con frecuencia se acostumbra a utilizar el término “modelo de inserción laboral”, para referirnos a modelos que constituyen una referencia obligada, un marco idóneo para desarrollar intervenciones que propicien, que favorezcan la inserción. Desde una perspectiva psicopedagógica, el modelo elaborado por Montané (1990), ha

inspirado estudios posteriores, ha sido utilizado como marco teórico para investigaciones y para la elaboración de programas para la inserción laboral.

El modelo se basa en la interacción dinámica de los tres principales elementos que condicionan la inserción para el autor:

1. El bagaje del sujeto que busca trabajo.
2. Las ofertas y demandas del mercado de trabajo.
3. Las técnicas y procesos necesarios para la inserción laboral

El modelo no concibe el análisis individual y aislado de cada uno de estos elementos, por contra requiere una valoración conjunta y global de la incidencia de cada uno de los tres; entendiéndose que en la práctica, la inserción laboral depende de la acción simultánea y del equilibrio alcanzado entre ellos. Consecuentemente es preciso conocer tanto, la incidencia de las variables derivadas del mercado laboral, como de las técnicas y procesos relacionados con la búsqueda, el logro y el mantenimiento de un puesto de trabajo.

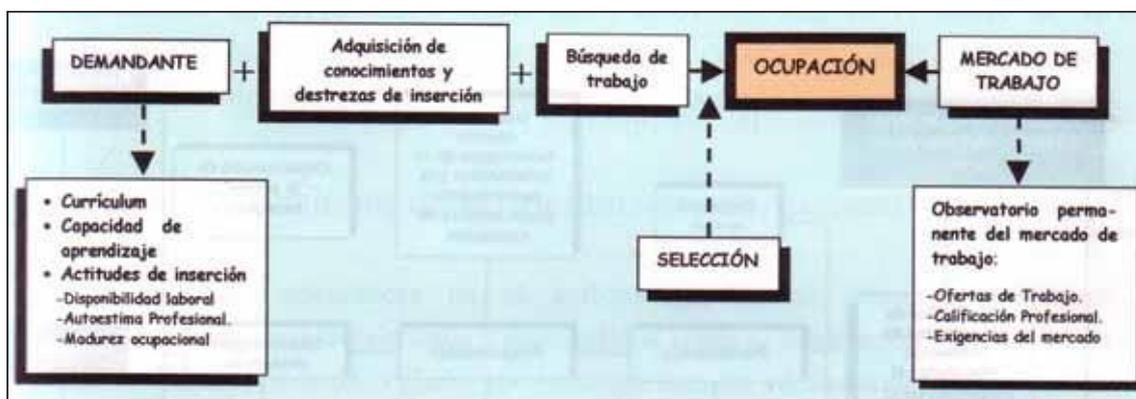


Figura 4. *Modelo de inserción laboral de Montané, adaptado por Escoda (2001)*

Tal como señala Montané (1993), esta interrelación confirma que el resultado de la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del sujeto demandante de ocupación (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad). En la figura anterior

podemos apreciar cómo se evalúan paralelamente el bagaje del demandante, las características del mercado de trabajo y los procesos necesarios para la inserción laboral

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014, se encuentran laborando y el trabajo está vinculado con su formación profesional.

1.6. Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | CATEGORÍAS |
|-----------|---------------------|--|---|--|
| | Formación académica | Graduación y/o Titulación oportuna | Ud. cuenta con: | 1. Estudios concluidos. 2. Grado de bachiller. 3. Título Profesional |
| | | Formación continua | Desde su egreso, ¿continuó con su formación relacionada con su título? | 1. Cursos / Seminarios 2. Diplomados 3. Posgrados |
| | | Condiciones de la graduación y/o titulación | ¿Cuál ha sido el motivo por el cual no ha tramitado su grado de bachiller y/o título profesional? | 1. Falta de tiempo. 2. Falta de dinero. 3. Informe final de investigación de graduación y/o titulación |
| | Obstáculos | Obstáculos que tuvo el egresado para obtener | No contar con grado y/o título profesional. Falta de oferta laboral Deficiencias en la formación teórica/práctica | 1. Nada importante. |

| | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--|--|---|
| Inserción Laboral | | trabajo | recibida. | 2. Poco importante. 3. Importante. 4. Muy importante. | |
| | | | Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios. | | |
| | | | Falta de experiencia laboral previa. | | |
| | | | No acceder a un trabajo que sea de su agrado | | |
| | | | No acceder a un trabajo con un nivel de retribución adecuado | | |
| | Factores para lograr un empleo | | | Buen promedio | 1. Nada importante. 2. Poco importante. 3. Importante. 4. Muy importante. |
| | | | | Buenos contactos | |
| | | | | Buena suerte | |
| | | | | Ser adaptables y flexibles | |
| | | | | Experiencia laboral previa | |
| | | | | Preparación para trabajar en equipo | |
| | Formación global recibida de la universidad | | | | |
| | Tiempo | Tiempo en encontrar un trabajo | | Tiempo transcurrido para lograr la inserción laboral | 1. Ya trabajaba 2. Menos de 1 año. 3. De 1 a 3 años. 4. Más de 3 años. 5. No consigue |
| | | | | Su estado ocupacional es: | |
| | Situación laboral actual | | | ¿Cómo se relacionan su empleo actual con sus estudios? | 1. Nada 2. Parcialmente. 3. Mucho |
| ¿En qué sector labora y cuál es su categoría? | | | | 1. Privado-contratado 2. Privado - nombrado 3. Estatal - contratado 4. Estatal - nombrado | |

1.7. Objetivos

Objetivo general

Identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

Objetivos específicos

1. Identificar la formación académica de los egresados.
2. Identificar y describir los obstáculos para insertarse laboralmente los egresados.
3. Identificar y describir los factores para insertarse laboralmente los egresados.
4. Identificar el tiempo transcurrido para insertarse laboralmente los egresados.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

De acuerdo a sus características corresponde al tipo descriptivo-explicativo.

Porque describe la realidad del objeto de estudio tal como se presenta y se explican las incidencias

2.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no-experimental, transaccional; ya que los datos se analizaron sin ser manipulados intencionalmente, y se recolectaron en un mismo periodo de tiempo.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por los egresados del Programa de Complementación Pedagógica, Promociones 2010 - 2014.

El número de egresados por año se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población por año de egreso del Programa de Complementación Pedagógica

| AÑO DE EGRESO | NÚMERO |
|----------------------|---------------|
| 2010 | 24 |
| 2012 | 21 |
| 2014 | 13 |
| TOTAL | 58 |

Fuente: Oficina de Registro Técnico de la Universidad San Pedro - filial Sullana

Muestra

Se estableció el tamaño del error admisible en la estimación (E) 5%, el nivel de confianza al 95% ($Z = 1.96$) y la probabilidad verdadera de éxitos (p) 50%. En función a estos aspectos se generó el tamaño de la muestra con universo finito, tal como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)E^2 + Z^2p(1-p)}$$
$$n_s = \frac{58 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{57 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 51$$

ya que

$$\frac{n_s}{N} = \frac{51}{58} = 0.879 > 0.3$$

se utilizó el factor de corrección

$$n = \frac{n_s N}{n_s + (N - 1)} = \frac{51(58)}{51 + 57} = 27$$

Muestreo

El tipo de muestreo fue por estratos, siendo los estratos definidos por los años de egreso, con el fin de obtener adecuación y representatividad, Best (como se citó en Lama y Mejía, 2009) que son los requisitos de una muestra válida.

Tabla 2

Muestra estratificada proporcional por año de egreso

| AÑO DE EGRESO | EGRESADOS | | |
|---------------|-----------|------------|-------------|
| | POBLACIÓN | PORCENTAJE | ENCUESTADOS |
| 2010 | 24 | 0.41 | 11 |
| 2012 | 21 | 0.36 | 10 |
| 2014 | 13 | 0.23 | 6 |
| TOTAL | 58 | 1.00 | 27 |

Fuente: Tabla 1

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de datos se realizó con la aplicación de las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

Técnica

Entrevista telefónica

Instrumento

Cuestionario: Este instrumento de investigación estuvo conformado por 23 ítems; 4 ítems referidos a datos personales, 3 pertenecientes a la formación académica de los egresados, 6 pertenecientes a los obstáculos para obtener un empleo, 6 referidos a los factores para lograr un empleo, 1 perteneciente al tiempo para encontrar un empleo y 3 referidos a su situación laboral actual.

2.4. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

El proceso de la validez que se hizo fue la de validez del constructo Inserción laboral, fue analizada por medio del software IBM SPSS statistics, el análisis factorial confirmatorio, que permitió comprobar si los indicadores y las variables que componen las 5 dimensiones consideradas (Formación académica, obstáculos que tuvo el egresado para encontrar trabajo, factores para lograr un empleo, tiempo y situación laboral actual), concordaban con la teoría preestablecida. Para realizar dicho análisis, se siguieron las etapas que se describen a continuación. Análisis factorial con la información disponible, con el Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que debe considerarse adecuado cuando es mayor que 0,5 y el test de esfericidad de Bartlett, que prueba la hipótesis nula de que las variables están incorrelacionadas. Se acepta como válido un nivel de significación menor que 5%. Cálculo de las comunalidades que miden el porcentaje de varianza en una variable explicada por todos los factores conjuntamente y puede ser interpretada como la confiabilidad del indicador, se acepta cuando cada ítem es mayor que 0,5.

Tabla 3
Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión formación académica

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,547 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 27,426 |
| | df | 3 |
| | Sig. | ,048 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 4
Comunalidades de la dimensión formación académica

| | Initial | Extraction |
|----|---------|------------|
| P5 | 1,000 | ,756 |
| P6 | 1,000 | ,632 |
| P7 | 1,000 | ,572 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 5
Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión obstáculos que tuvo el egresado para obtener trabajo

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,656 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 33,168 |
| | Df | 15 |
| | Sig. | ,004 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 6
Comunalidades de la dimensión obstáculos que tuvo el egresado para obtener trabajo

| | Initial | Extraction |
|-----|---------|------------|
| P8 | 1,000 | ,712 |
| P9 | 1,000 | ,936 |
| P10 | 1,000 | ,708 |
| P11 | 1,000 | ,900 |
| P12 | 1,000 | ,748 |
| P13 | 1,000 | ,743 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 7
Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión factores para lograr un empleo

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,612 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 39,008 |
| | Df | 15 |
| | Sig. | ,000 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 8
Comunalidades de la dimensión factores para lograr un empleo

| | Initial | Extraction |
|-----|---------|------------|
| P14 | 1,000 | ,828 |
| P15 | 1,000 | ,918 |
| P16 | 1,000 | ,708 |
| P17 | 1,000 | ,982 |
| P18 | 1,000 | ,580 |
| P19 | 1,000 | ,895 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 9
Coefficiente de KMO y Prueba de Barlett de la dimensión situación laboral actual

| KMO and Bartlett's Test | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,653 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 12,216 |
| | Df | 3 |
| | Sig. | ,007 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Tabla 10
Comunalidades de la dimensión situación laboral actual

| | Initial | Extraction |
|-----|---------|------------|
| P21 | 1,000 | ,676 |
| P22 | 1,000 | ,762 |
| P23 | 1,000 | ,872 |

Fuente: Instrumento de la investigación
 Elaboración propia con el software SPSS 23

Confiabilidad:

Usando el programa IBM SPSS Statistics, se calculó el indicador Alfa de Cronbach para los datos de las respuestas de una prueba piloto de 10 participantes en la investigación a las 28 preguntas incluidas en el instrumento usado en la investigación. La Tabla 4 muestra el resultado, que según Hernández et al (2010) proponen una medida de 0 a 1, quiere decir que si los resultados están más próximos a 1 el nivel de confiabilidad es mayor. En la presente investigación se obtuvo como resultado: ,731 lo cual se deduce como confiable.

Tabla 11

Resultado del indicador Alfa de Cronbach

| Alfa de Cronbach | N de Items |
|------------------|------------|
| ,731 | 24 |

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaboración propia con el software SPSS 23

2.5. Procesamiento y análisis de información

Los datos fueron procesados y analizados utilizando el Programa estadístico IBM SPSS versión 23 y Excel.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

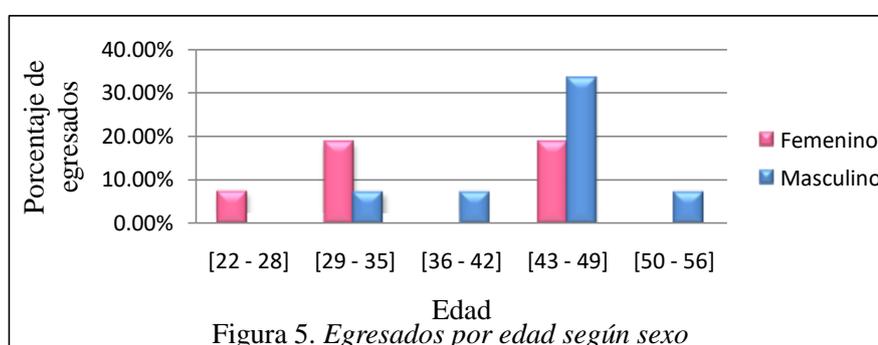
CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 12

Egresados por edad según sexo del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| | | SEXO | | |
|-------|---------------------|---------------------|-----------|-------|
| | | Femenino | Masculino | Total |
| Edad | [22 - 28] | Cantidad 2 | 0 | 2 |
| | | % de Total 7.4% | 0.0% | 7.4% |
| | [29 - 35] | Cantidad 5 | 2 | 7 |
| | | % de Total 18.5% | 7.4% | 25.9% |
| | [36 - 42] | Cantidad 0 | 2 | 2 |
| | | % de Total 0.0% | 7.4% | 7.4% |
| | [43 - 49] | Cantidad 5 | 9 | 14 |
| | | % de Total 18.5% | 33.4% | 51.9% |
| | [50 - 56] | Cantidad 0 | 2 | 2 |
| | | % de Total 0.0% | 7.4% | 0.0% |
| Total | Cantidad 12 | 15 | 27 | |
| | % de Total 44.4% | 55.6% | 100.0% | |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 12

Interpretación: Más del 50% de los egresados (51.9%) entre hombres y mujeres se encuentran entre los 43 y 49 años. Sólo el 7.4% de las mujeres tienen una edad entre

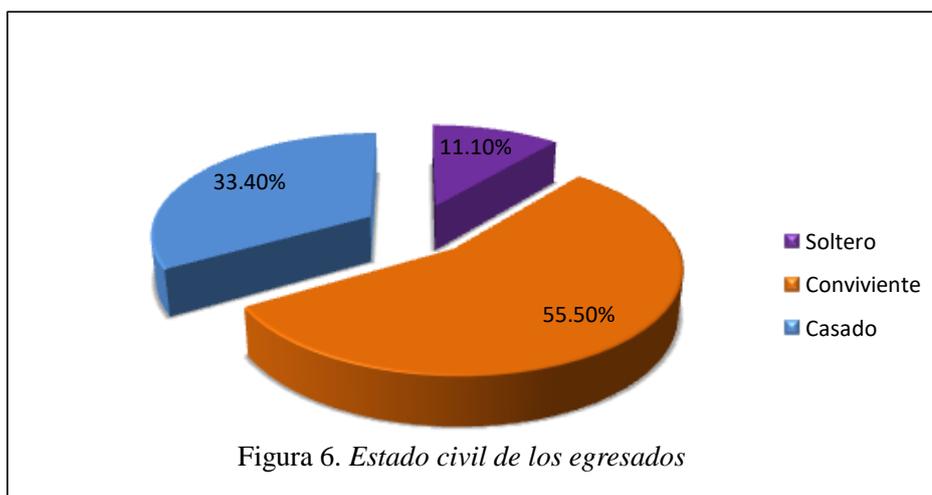
los 22 y 28 años. Hay un 7.4% de los hombres que su edad está entre los 36 y 42 años, y otro 7.4% está entre los 50 y 56 años. El 25.9 % de los egresados tienen una edad entre los 29 y 35 años, de los cuales, el 18.5% son mujeres y el 7.4% son hombres.

Tabla 13

Estado civil de los Egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| ESTADO CIVIL | N° EGRESADOS | % EGRESADOS |
|--------------|--------------|-------------|
| Soltero | 3 | 11.10 |
| Conviviente | 15 | 55.50 |
| Casado | 9 | 33.40 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 13

Interpretación: El estado civil de la mayoría de los egresados (55.50%) es conviviente, el 33.40% son casados y el 11.10% son solteros.

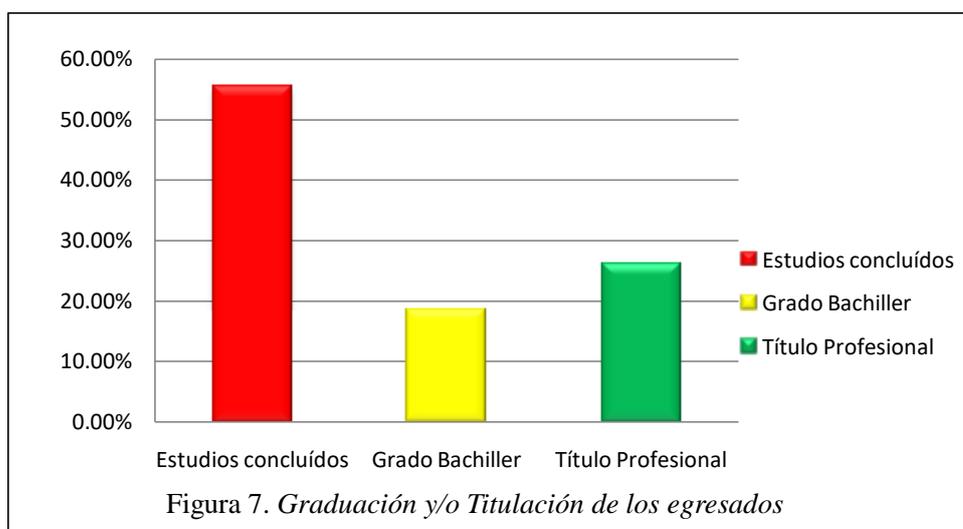
Objetivo específico 1: Identificar la formación académica de los egresados.

Tabla 14

Graduación y/o Titulación oportuna de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| UD. CUENTA CON: | Nº EGRESADOS | % EGRESADOS |
|---------------------|--------------|-------------|
| Estudios concluidos | 15 | 55.50 |
| Grado bachiller | 5 | 18.50 |
| Título profesional | 7 | 26.00 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 14

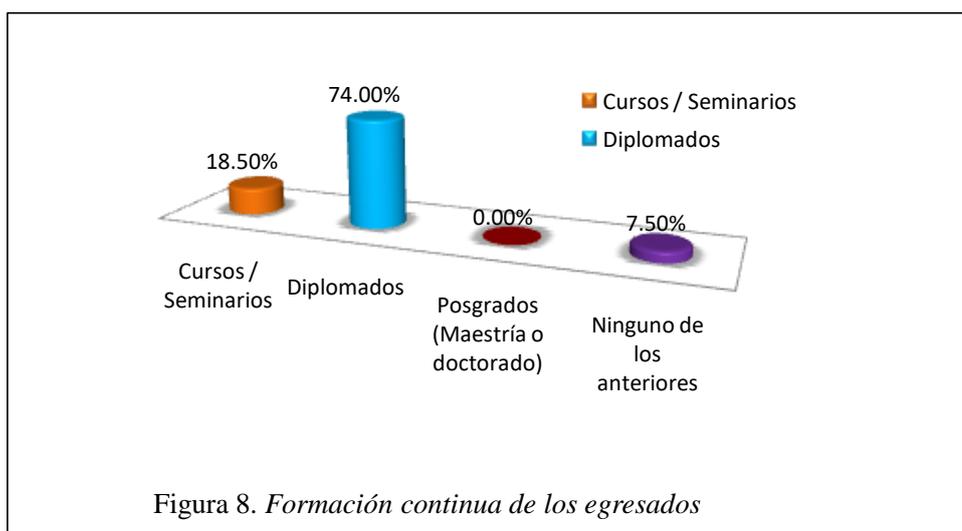
Interpretación: Más de la mitad de los egresados (55.50%) sólo cuentan con estudios concluidos, la cuarta parte (26%) tienen título profesional y menos de la cuarta (18.50%) cuentan con grado de bachiller.

Tabla 15

Formación continúa de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| DESDE SU EGRESO, ¿CONTINUÓ CON SU FORMACIÓN RELACIONADA CON SU TÍTULO? | Nº EGRESADOS | % EGRESADOS |
|--|--------------|-------------|
| Cursos / Seminarios | 5 | 18.50 |
| Diplomados | 20 | 74.00 |
| Posgrados (Maestría o doctorado) | 0 | 0.00 |
| Ninguno de los anteriores | 2 | 7.50 |
| TOTAL | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 15

Interpretación: De los egresados, la gran mayoría (74%) han hecho diplomados, menos de la cuarta parte (18.50%) han asistido a cursos y/o seminarios, ninguno ha hecho estudios de posgrado.

Tabla 16

Condicionantes de la graduación y/o titulación de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| ¿CUÁL HA SIDO EL MOTIVO POR EL CUAL NO HA TRAMITADO SU GRADO DE BACHILLER Y/O TÍTULO PROFESIONAL? | N° EGRESADOS | % EGRESADOS |
|---|--------------|---------------|
| Falta de tiempo. | 2 | 7.50 |
| Falta de dinero. | 7 | 26.00 |
| Informe final de investigación de graduación y/o titulación | 18 | 66.50 |
| TOTAL | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia

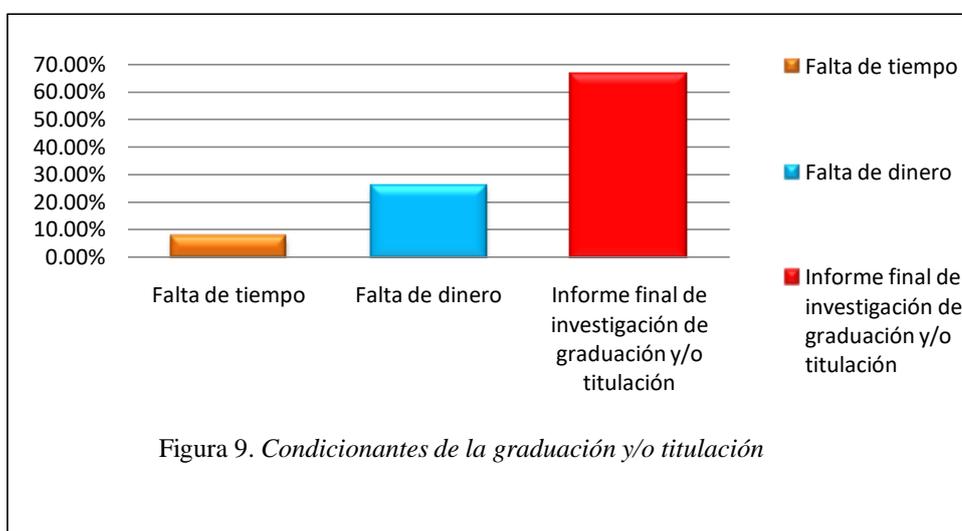


Figura 9. *Condicionantes de la graduación y/o titulación*

Fuente: Tabla 16

Interpretación: La gran mayoría de los egresados (66.50%) tiene dificultades para hacer el informe final de investigación de graduación y/o titulación, y casi la cuarta parte (26%) afirma que es por falta de dinero.

Objetivo específico 2: Identificar y describir los obstáculos para insertarse laboralmente los egresados.

Tabla 17

Obstáculos que tuvo para insertarse laboralmente el egresado del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| OBSTÁCULOS QUE TUVO EL EGRESADO PARA INSERTARSE LABORALMENTE | NADA IMPORTANTE % | POCO IMPORTANTE % | IMPORTANTE % | MUY IMPORTANTE % |
|--|-------------------|-------------------|--------------|------------------|
| No contar con grado y/o título profesional. | 0.00 | 18.50 | 26.00 | 55.50 |
| Falta de oferta laboral. | 0.00 | 18.50 | 18.50 | 63.00 |
| Deficiencias en la formación teórica/práctica recibida. | 18.50 | 44.50 | 18.50 | 18.50 |
| Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios. | 18.50 | 63.00 | 9.25 | 9.25 |
| Falta de experiencia laboral previa. | 0.00 | 37.00 | 15.00 | 48.00 |
| No acceder a un trabajo que sea de su agrado. | 27.75 | 57.25 | 7.50 | 7.50 |

Fuente: Elaboración propia

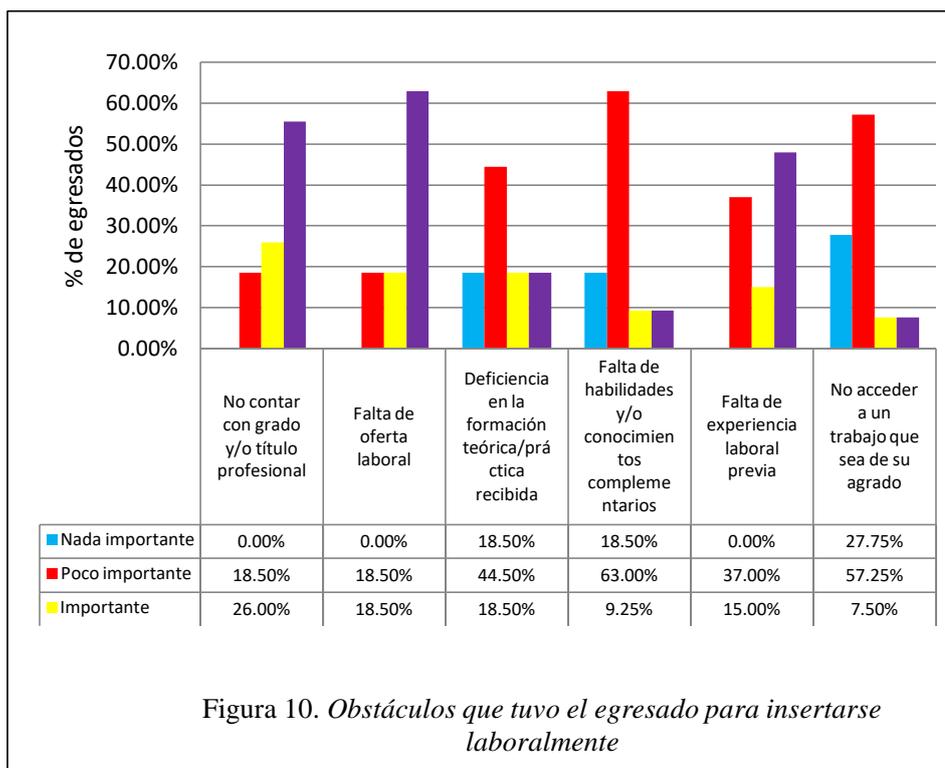


Figura 10. *Obstáculos que tuvo el egresado para insertarse laboralmente*

Fuente: Tabla 17

Interpretación: Más de la mitad de los egresados (55.50%) considera como un obstáculo muy importante para insertarse laboralmente, el no contar con grado y/o título profesional, el 26% lo estima importante y el 18.50% como poco importante. Respecto a la falta de oferta laboral, el 63% lo considera como muy importante, el 18.50% lo considera como importante y poco importante, respectivamente. Correspondiente a las deficiencias en la formación teórica/práctica recibida, el 44.50% lo considera poco importante, el 18.50% refieren que es importante y muy importante. En relación a la Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios, El 63% lo considera poco importante, el 18.50% asegura que es nada importante, mientras que el 18.50% piensan que es importante y muy importante. En razón a la falta de experiencia laboral previa, el 48% lo considera muy importante, el 15% afirma que es importante, mientras que el 37% piensa que es nada importante. En relación a no acceder a un trabajo que sea de su agrado, el 57.25% asevera que es poco importante, el 27.75% cree que es nada importante, mientras que el 15% lo consideran importante y muy importante.

Objetivo específico 3: Identificar y describir los factores para insertarse laboralmente los egresados.

Tabla 18

Factores para insertarse laboralmente el egresado del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| FACTORES PARA INSERTARSE LABORALMENTE | NADA IMPORTANTE % | POCO IMPORTANTE % | IMPORTANTE % | MUY IMPORTANTE % |
|---|-------------------|-------------------|--------------|------------------|
| Buen promedio | 18.50 | 18.50 | 26.00 | 37.00 |
| Buenos contactos | 26.00 | 22.00 | 26.00 | 26.00 |
| Buena suerte | 48.00 | 7.50 | 7.50 | 37.00 |
| Ser adaptables y flexibles. | 0.00 | 27.50 | 9.25 | 63.00 |
| Experiencia laboral previa. | 0.00 | 7.50 | 37.00 | 55.50 |
| Preparación para trabajar en equipo | 0.00 | 18.50 | 18.50 | 63.00 |
| Formación global recibida de la universidad | 44.50 | 55.50 | 0.00 | 0.00 |

Fuente: Elaboración propia

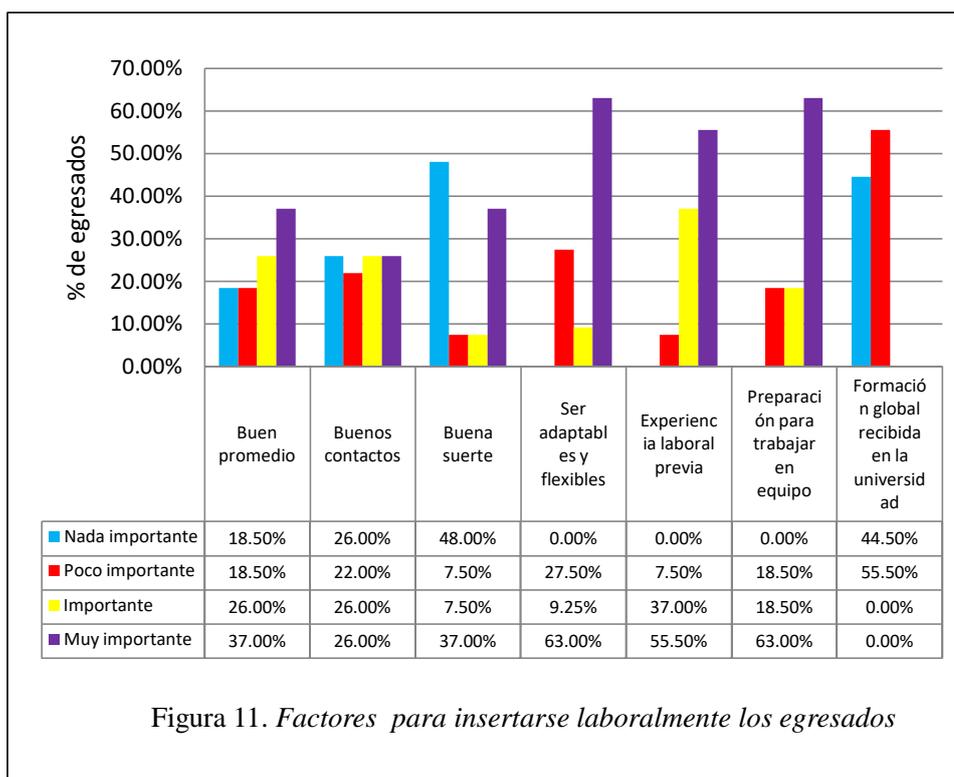


Figura 11. Factores para insertarse laboralmente los egresados

Fuente: Tabla 18

Interpretación: Entre los factores para insertarse laboralmente los egresados, para el buen promedio, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Respecto a los buenos contactos, el 26% afirman que es importante y muy importante, sin embargo el 22% lo estima poco importante y el 26% nada importante. En relación a la buena suerte, el 48% asegura que no es importante, y el 7.50% que es poco importante; pero el 37% lo considera muy importante y el 7.50% importante. Correspondiente al ser adaptables y flexibles, el 63% asegura que es muy importante y el 9.25% que es importante, mientras que el 27.50% lo considera poco importante. En razón a la experiencia laboral previa, el 92.50% aseguran que es importante y muy importante, aún cuando el 7.50% lo considera poco importante. Con respecto a la preparación para trabajar en equipo, el 63% cree que es muy importante y el 18.50% importante, sin embargo hay un 18.50% que cree que es poco importante. En referencia a la formación global recibida de la universidad, el 44.50% afirma que es nada importante y el 55.50% que es poco importante.

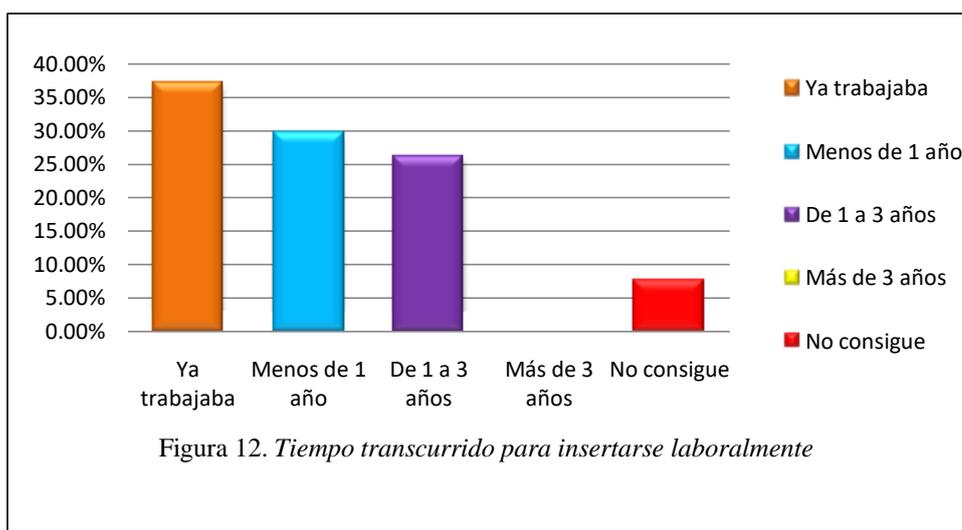
Objetivo específico 4: Identificar el tiempo transcurrido para insertarse laboralmente los egresados.

Tabla 19

Tiempo transcurrido para insertarse laboralmente los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| TIEMPO TRANSCURRIDO PARA LOGRAR LA INSERCIÓN LABORAL | N° EGRESADOS | % EGRESADOS |
|--|--------------|-------------|
| Ya trabajaba | 10 | 37.00 |
| Menos de 1 año | 8 | 29.50 |
| De 1 a 3 años | 7 | 26.00 |
| Más de 3 años | 0 | 0.00 |
| No consigue | 2 | 7.50 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 19

Interpretación: El 37% de los egresados ya trabajaban, Al 29.50% le tomó menos de 1 año para insertarse laboralmente, El 26% se demoró de 1 a 3 años, mientras que el 7.50% aún no consigue.

Objetivo general

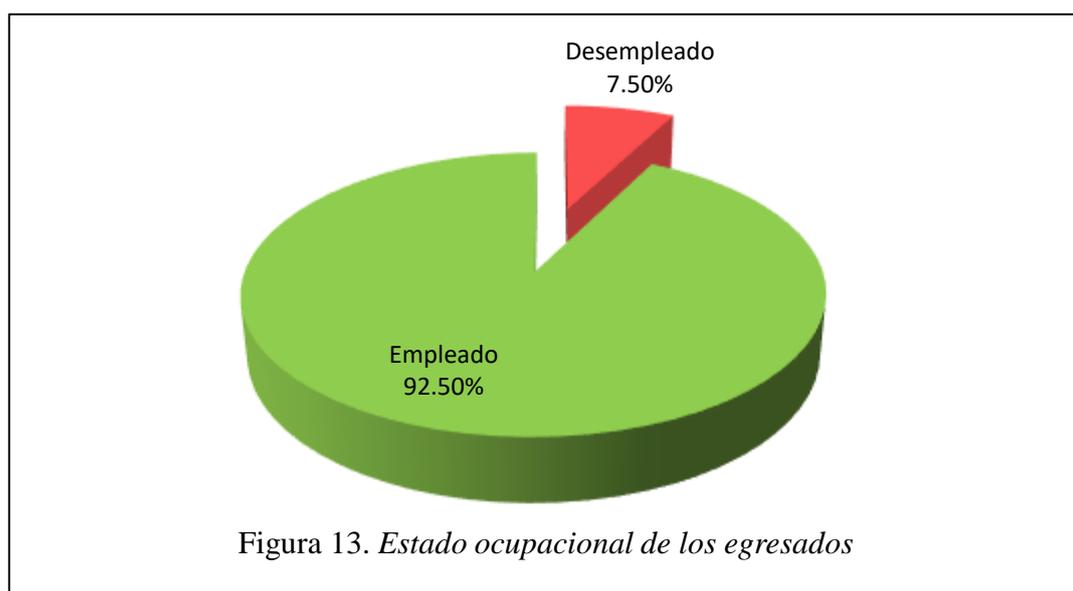
Identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

Tabla 20

Estado ocupacional de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| SU ESTADO OCUPACIONAL ES | N° EGRESADOS | % EGRESADOS |
|--------------------------|--------------|-------------|
| Desempleado | 2 | 7.50 |
| Empleado | 25 | 92.50 |
| Inactivo | 0 | 0.00 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 20

Interpretación: La gran mayoría (92.50%) de los egresados su estado ocupacional es empleado, sin embargo el 7.50% están desempleados.

Tabla 21

Relación del empleo con los estudios de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| ¿CÓMO SE RELACIONA SU EMPLEO ACTUAL CON SUS ESTUDIOS? | N° EGRESADOS | % EGRESADOS |
|---|--------------|-------------|
| Nada | 2 | 7.50 |
| Parcialmente | 3 | 11.00 |
| Mucho | 22 | 81.50 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia

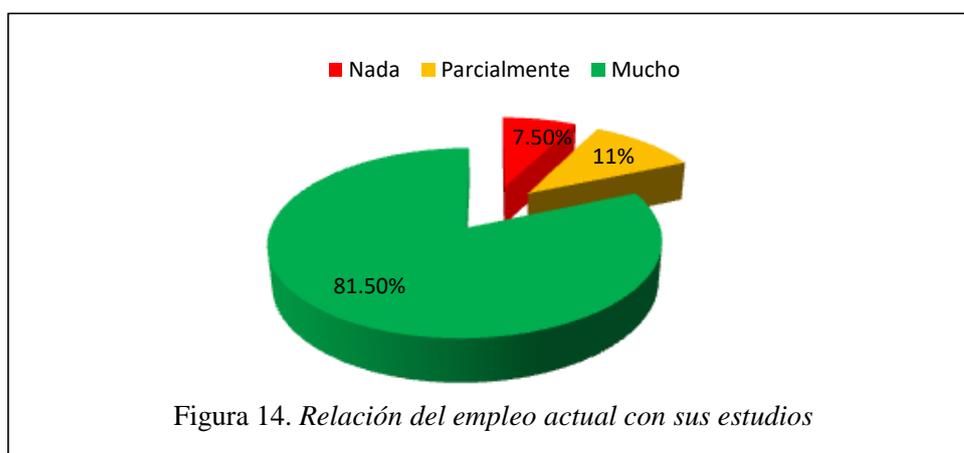


Figura 14. *Relación del empleo actual con sus estudios*

Fuente: Tabla 21

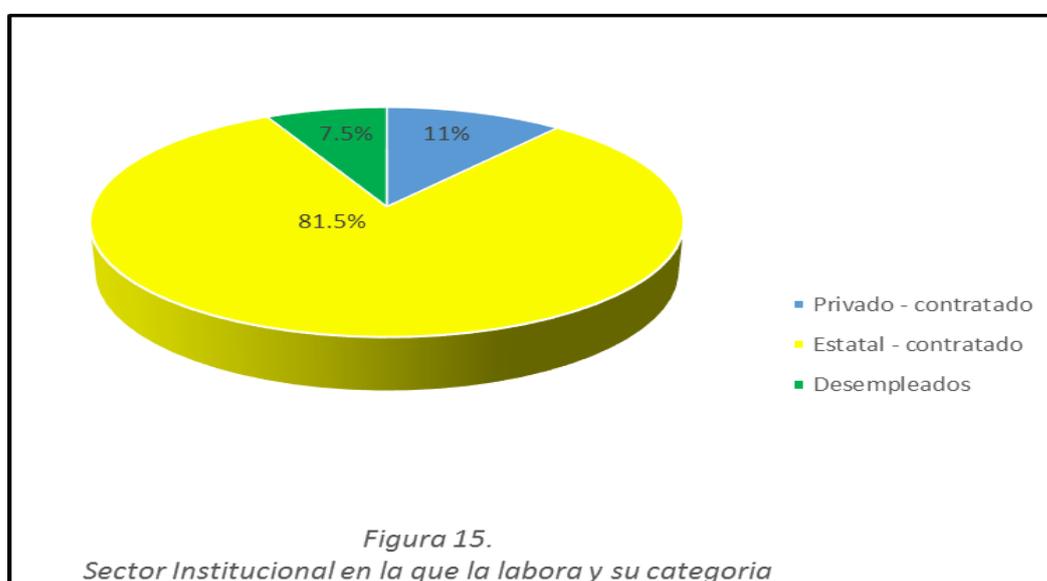
Interpretación: El 81.50% de los egresados afirma que el empleo actual se relaciona mucho con sus estudios, el 11% aseguran que se relacionan parcialmente, y el 7.50% afirma que en nada se relacionan.

Tabla 22

Sector institucional en el que labora y su categoría de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

| ¿CUÁL ES SU TIPO DE CONTRATACIÓN O DEDICACIÓN? | Nº EGRESADOS | % EGRESADOS |
|--|--------------|-------------|
| Privado - contratado | 3 | 11.00 |
| Privado - nombrado | 0 | 0.00 |
| Estatad - contratado | 22 | 81.50 |
| Estatad - nombrado | 0 | 0.00 |
| Desempleados | 2 | 7.50 |
| Total | 27 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla 22

Interpretación: Referente al sector institucional en el que laboran y a la categoría, el 88% de los egresados respondió que se encuentran en el sector estatal pero su categoría es contratado, mientras que el 12% se encuentran laborando en el sector privado en categoría de contratados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Identificar la formación académica de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

La Tabla 14 y la Figura 7, referidas a la graduación y/o titulación oportuna, muestran que más de la mitad de los egresados (55.50%) sólo cuentan con estudios concluidos, la cuarta parte (26%) tienen título profesional y menos de la cuarta (18.50%) cuentan con grado de bachiller. La Tabla 15 y la Figura 8, que muestran la formación continua de los egresados, reflejan que la gran mayoría (74%) han hecho diplomados, menos de la cuarta parte (18.50%) han asistido a cursos y/o seminarios, ninguno ha hecho estudios de posgrado. La Tabla 16 y la Figura 9, que dejan ver los condicionantes de la graduación y/o titulación, evidencian que la gran mayoría de los egresados (66.50%) tiene dificultades para hacer el informe final de investigación de graduación y/o titulación, y casi la cuarta parte (26%) afirma que es por falta de dinero. Estos resultados no guardan relación con lo obtenido por el INEI (2015) ya que ellos concluyeron que el 47,1% de egresados de las universidades privadas han obtenido el título y señalaron que un motivo importante del 28,1% de los egresados de las universidades privadas, para no obtener el grado de bachiller fue porque el pago es muy alto. También Cárdenas, Encomenderos y Chong (2102) obtuvieron que el 81.8% de egresados se titulan mediante la modalidad de Ciclo de Complementación Académica y en menor proporción, mediante tesis, es decir el 17.1%. Por lo que se evidencia deficiencias en los egresados universitarios en elaborar su trabajo final de investigación ya sea para el grado y/o título. También concluyeron que la formación continua contribuye al mejor desempeño en sus cargos que ostentan en su trabajo.

Objetivo específico 2: Identificar y describir los obstáculos para insertarse laboralmente los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

Según la Tabla 17 y la Figura 10, referidos a los obstáculos para insertarse laboralmente, Más de la mitad (55.50%) considera como un obstáculo muy importante el no contar con grado y/o título profesional, el 26% lo estima importante y el 18.50% como poco importante. Respecto a la falta de oferta laboral, el 63% lo considera como muy importante, el 18.50% lo considera como importante y poco importante, respectivamente. Correspondiente a las deficiencias en la formación teórica/práctica recibida, el 44.50% lo considera poco importante, el 18.50% refieren que es importante y muy importante. En relación a la Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios, El 63% lo considera poco importante, el 18.50% asegura que es nada importante, mientras que el 18.50% piensan que es importante y muy importante. En razón a la falta de experiencia laboral previa, el 48% lo considera muy importante, el 15% afirma que es importante, mientras que el 37% piensa que es nada importante. En relación a no acceder a un trabajo que sea de su agrado, el 57.25% asevera que es poco importante, el 27.75% cree que es nada importante, mientras que el 15% lo consideran importante y muy importante. Estos resultados guardan relación con Otiniano y Pastor (2013), ya que el 26 % de los egresados consideran a la experiencia laboral como una dificultad para conseguir empleo. También Pérez y Rosero (2012) en lo referente a la Insuficiente formación universitaria, 15,4% de ellos consideran muy importante; 30,8% consideran bastante importante; 19,2% consideran algo importante y 34,6% lo consideran nada importante. Por otro lado, Cárdenas, Encomenderos y Chong (2102) concluyeron que la formación académica recibida es valorada por los egresados con un calificativo de buena en un 43.0% y como regular en un 39.7%., lo que le ha permitido insertarse adecuadamente en el mercado laborar. y Más de la mitad de los egresados muestran satisfacción por la formación recibida, un 35.3% está bastante satisfecho y el 27,3% están muy satisfecho, 27.3%. Es singular el bajo nivel de insatisfacción (5,8%).

Objetivo específico 3: Identificar y describir los factores para insertarse laboralmente los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

La Tabla 18 y la Figura 11 que describen este objetivo, En referencia al buen promedio, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Respecto a los buenos contactos, el 26% afirman que es importante y muy importante, sin embargo el 22% lo estima poco importante y el 26% nada importante. En relación a la buena suerte, el 48% asegura que no es importante, y el 7.50% que es poco importante; pero el 37% lo considera muy importante y el 7.50% importante. Correspondiente al ser adaptables y flexibles, el 63% asegura que es muy importante y el 9.25% que es importante, mientras que el 27.50% lo considera poco importante. En razón a la experiencia laboral previa, el 92.50% aseguran que es importante y muy importante, aún cuando el 7.50% lo considera poco importante. Con respecto a la preparación para trabajar en equipo, el 63% cree que es muy importante y el 18.50% importante, sin embargo hay un 18.50% que cree que es poco importante. En referencia a la formación global recibida de la universidad, el 44.50% afirma que es nada importante y el 55.50% que es poco importante. Estos resultados guardan relación con Pérez y Rosero (2012) en lo referente a la Insuficiente formación universitaria, 15,4% de ellos consideran muy importante; 30,8% consideran bastante importante; 19,2% consideran algo importante y 34,6% lo consideran nada importante. En lo referente a la Falta de experiencia práctica, 26,9% de ellos consideran muy importante; 26,9% consideran bastante importante; 30,8% consideran algo importante y 15,4% lo consideran nada importante. También el INEI (2015) concluyó que el principal medio por el cual los egresados universitarios han conseguido su primer empleo ha sido por sus familiares y amigos, al respecto, el 42,0% de egresados universitarios han obtenido su primer empleo por este medio, seguido del 26,9% quienes han conseguido su primer empleo por avisos en diarios, radios y páginas web.

Objetivo específico 4: Identificar el tiempo transcurrido para insertarse laboralmente los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

Según la Tabla 19 y la Figura 12, muestran que el 37% de los egresados ya trabajaban, Al 29.50% le tomó menos de 1 año para insertarse laboralmente, El 26% se demoró de 1 a 3 años, mientras que el 7.50% aún no consigue. Estos resultados guardan relación con la Investigación de la Universidad Laica Eloy Alfaro, Manabí - Ecuador (2010), a sus egresados les tomó algo más de un año para insertarse en el mercado laboral. Aunque de estos, el 20 % que buscó trabajo, activamente, lo encontró en un periodo menor a un año. También Neciosup (2013), concluyó que un 35 % de la población obtuvo de manera automática empleo, el 32 % tiene un lapso de tiempo mínimo 6 meses y máximo un año para encontrar empleo.

Objetivo general

Identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

La Tabla 20 y la Figura 13, dejan ver que la gran mayoría (92.50%) de los egresados su estado ocupacional es empleado, sin embargo el 7.50% están desempleados. La Tabla 21 y la Figura 14, referidas a la relación del empleo actual con sus estudios, muestran que el 81.50% de los egresados afirma que se relacionan mucho, el 11% aseguran que se relacionan parcialmente, y el 7.50% afirma que en nada se relacionan. La Tabla 22 y Figura 15, que hacen referencia al sector institucional en el que laboran y a la categoría, el 88% respondió que se encuentran en el sector estatal pero su categoría es contratado, mientras que el 12% se encuentran laborando en el sector privado en categoría de contratados. Estos resultados se relacionan con los obtenidos por Cárdenas, Encomenderos y Chong (2102) quienes concluyeron que el 97,9% de los egresados a la fecha de aplicación de la encuesta, se encontraban laborando; de los cuales, el 87,2% de egresados tenían un trabajo

actual vinculado a la Contabilidad, y, un 10,7% se desempeñaba en actividades laborales ajenas a su profesión, es decir en condiciones de sub ocupados. más de la mitad de egresados (54,0%) laboran en empleos relacionados con su carrera, pero contrastan con Otiniano y Pastor (2013) quienes concluyeron que con respecto al sector de trabajo el 74 % esta insertado al sector privado y el 26 % al sector público, lo que indica que la mayor oferta laboral para los egresados se encuentra en el sector privado. De esta manera se confirma la hipótesis general: Los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014, se encuentran laborando y el trabajo está vinculado con su formación profesional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. De los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, más de la mitad (55.50%) sólo cuentan con estudios concluidos, la cuarta parte (26%) tienen título profesional y menos de la cuarta (18.50%) cuentan con grado de bachiller. Concerniente a la formación continua de los egresados, reflejan que la gran mayoría (74%) han hecho diplomados, menos de la cuarta parte (18.50%) han asistido a cursos y/o seminarios, ninguno ha hecho estudios de posgrado. Respecto a los condicionantes de la graduación y/o titulación, evidencian que la gran mayoría de los egresados (66.50%) tiene dificultades para hacer el informe final de investigación de graduación y/o titulación, y casi la cuarta parte (26%) afirma que es por falta de dinero.
2. De los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, más de la mitad (55.50%) considera como un obstáculo muy importante para insertarse laboralmente el no contar con grado y/o título profesional, el 26% lo estima importante y el 18.50% como poco importante. Respecto a la falta de oferta laboral, el 63% lo considera como muy importante, el 18.50% lo considera como importante y poco importante, respectivamente. Correspondiente a las deficiencias en la formación teórica/práctica recibida, el 44.50% lo considera poco importante, el 18.50% refieren que es importante y muy importante. En relación a la Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios, El 63% lo considera poco importante, el 18.50% asegura que es nada importante, mientras que el 18.50% piensan que es importante y muy importante. En razón a la falta de experiencia laboral previa, el 48% lo considera muy importante, el 15% afirma que es importante, mientras que el 37% piensa que es nada importante. En relación a no acceder a un trabajo que sea de su agrado, el 57.25% asevera que es poco importante, el 27.75% cree que es nada importante, mientras que el 15% lo consideran importante y muy importante.

3. Los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, consideran como factores para insertarse laboralmente: al buen promedio, el 37% lo considera muy importante y el 26% importante, mientras que el 18.50% lo consideran nada y poco importante. Respecto a los buenos contactos, el 26% afirman que es importante y muy importante, sin embargo el 22% lo estima poco importante y el 26% nada importante. En relación a la buena suerte, el 48% asegura que no es importante, y el 7.50% que es poco importante; pero el 37% lo considera muy importante y el 7.50% importante. Correspondiente al ser adaptables y flexibles, el 63% asegura que es muy importante y el 9.25% que es importante, mientras que el 27.50% lo considera poco importante. En razón a la experiencia laboral previa, el 92.50% aseguran que es importante y muy importante, aún cuando el 7.50% lo considera poco importante. Con respecto a la preparación para trabajar en equipo, el 63% cree que es muy importante y el 18.50% importante, sin embargo hay un 18.50% que cree que es poco importante. En referencia a la formación global recibida de la universidad, el 44.50% afirma que es nada importante y el 55.50% que es poco importante.
4. De los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, el 37% ya trabajaban, al 29.50% le tomó menos de 1 año para insertarse laboralmente, El 26% se demoró de 1 a 3 años, mientras que el 7.50% aún no consigue.
5. La gran mayoría (92.50%) de los egresados del Programa de Complementación Pedagógica y Universitaria en la USP filial Sullana. promociones 2010 - 2014, su estado ocupacional es empleado, sin embargo el 7.50% están desempleados. Respecto a la relación del empleo actual con sus estudios, muestran que el 81.50% de los egresados afirma que se relacionan mucho, el 11% aseguran que se relacionan parcialmente, y el 7.50% afirma que en nada se relacionan. En referencia al sector institucional en el que laboran y a la categoría, el 88% respondió que se encuentran en el sector estatal pero su categoría es contratado, mientras que el 12% se encuentran laborando en el sector privado en categoría de contratados.

5. 2 Recomendaciones

1. Las autoridades de la USP deben fortalecer el área de investigación a través de formación y actualización a toda la plana docente y éstos a su vez deben hacer el efecto multiplicador en los estudiantes a fin de enriquecer las habilidades para descubrir nuevos conocimientos en trabajos de investigación o proyectos.
2. Desde la comunidad universitaria, se debe concienciar al alumnado mientras está realizando sus estudios superiores de la necesidad de aprovechamiento de todas las posibilidades que le ofrece la Universidad durante esos años; ya que adquirirá competencias imprescindibles que le facilitarán su inserción laboral.
3. Promover investigaciones sobre la pertinencia del Perfil profesional con las necesidades sociales y necesidades del mercado laboral; en base a ello plantear alternativas y estrategias para la inserción y condiciones de inserción profesional del egresado.
4. Promover los estudios de egresados a nivel de posgrado y medir el impacto de la capacitación de posgrado en la inserción profesional.
5. Las autoridades de la USP - filial Sullana deben diseñar e Implementar un Sistema de Seguimiento a los egresados.

Referencias Bibliográficas

- Campos, M. C. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de magisterio de educación física de la Universidad de Sevilla. España.* .(Tesis para optar el grado de doctor). Recuperado de http://fondosdigitales.us.es/media/thesis/1347/K_Tesis-PROV28.pdf
- Cárdenas, C.T., Encomenderos, D.O., & Chong, R. (2012). Estudio de la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, con fines de acreditación. Recuperado de: <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/505>.
- Curriculo (2009), Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad San Pedro.
- Departamento de Investigación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - ULEAM. (2010). *Campo ocupacional de los egresados o graduados de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi Uleam, periodo 1997 – 2007.* Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Ecuador.
- INEI (2015), “*Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*”. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
- Ministerio de trabajo y Pomoción del empleo Perú (2010). Información del Mercado Laboral. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/migrante/pdf/mercado_laboral_peru.pdf
- Neciosup, R. (2013). *Niveles de empleabilidad de los profesionales de marketing en las empresas de Piura* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Otiniano, M, & Pastor, C. (2013). *Factores que inciden en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera Profesional de Administración de la*

Universidad César Vallejo de Trujillo, años 2010 al 2012 (tesis doctoral).
Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Pastor, J. M., Peraita, C. & Zaera, I. (2013). *Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles*. Recuperado de:
http://www.campusvivendi.com/wpcontent/uploads/aede2013_Pastor_Peraita_Zaera-VF.pdf.

Pérez, S.C., & Rosero, M.C. (2012), “*Valoración de la inserción laboral de las profesionales de la Escuela de Educación Inicial, Facultad de Educación, UNAP – 2012*”, (Tesis para optar el grado de magíster). Recuperado de:
<http://dspace.unapiquitos.edu.pe/handle/unapiquitos/417>.

Reyes, L. (2010). *Estudio exploratorio del nivel de empleabilidad en los profesionales de Psicología según especialidades desde el punto de vista de profesionales y empleadores en el mercado de trabajo de las ciudades de Piura* (tesis pregrado).
Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Ventura, J.J. (2005) “El Prácticum en los estudios pedagógicos y la Inserción Laboral. Nuevos enfoques antes el reto Europeo” Tesis para optar el grado de doctor). Recuperado de:
http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2898/TESIS_JJVENTURA.pdf

Vinces, J. (2011). *Expectativas laborales de los universitarios, de la comunidad Autónoma de Madrid*. Disponible en
<http://www.uam.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&name1=Contentdisposition&blobheadervalue1=attachment%3B+filenae%3DExpectativas+laborales+de+los+universitarios+de+la+Comunidad+Aut%C3%B3noma+de+Madrid.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1242669089133&ssbinary=true>.

Weller, J. (2004). “Los jóvenes y el empleo en América Latina - Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral”. Recuperado de:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf?sequence=1

ANEXOS

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Identificar y describir la situación laboral y el tipo de inserción laboral lograda de los egresados del Programa Complementación Pedagógica y Universitaria de la USP-Filial Sullana, Promociones 2010 - 2014.

Estimado egresado:

Esta información se solicita como parte de un estudio de investigación. Su participación en este proceso proveerá a la Universidad San Pedro información valiosa para llegar a un mejor entendimiento sobre cómo se relacionan el perfil del egresado y su inserción laboral. Sus respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad.

Atentamente.

Tiempo : 10´

| DATOS PERSONALES | | | | | | | |
|--|------------------------|---------------------------|--|------------------------------|----------------|--------------------------|--|
| 1. Sexo | 1. Femenino | | 2. Masculino | | | | |
| 2. Edad | [22 - 28] años | [29 - 35] años | [36-42] años | [43-49] años | [50 - 56] años | | |
| 3. Estado civil | 1. Soltero | 2. Conviviente | 3. Casado | 4. Divorciado | 5. Viudo | | |
| 4. Año de egreso | | | | | | | |
| INSERCIÓN LABORAL | | | | | | | |
| Formación académica | | | | | | | |
| 5. Ud. cuenta con: | 1. Estudios concluidos | 2. Grado de bachiller. | 3. Título Profesional | | | | |
| 6. Desde su egreso, ¿continuó con su formación relacionada con su título? | 1. Cursos / Seminarios | 2. Diplomados | 3. Posgrados (Maestría o doctorado) | 4. Ninguno de los anteriores | | | |
| 7. ¿Cuál ha sido el motivo por el cual no ha tramitado su grado de bachiller y/o título profesional? | 1. Falta de tiempo. | 2. Falta de dinero. | 3. Informe final de investigación de graduación y/o titulación | | | | |
| Obstáculos que tuvo el egresado para obtener trabajo | | | | | | | |
| 1. Nada importante | | 2. Poco importante | | 3. Importante | | 4. Muy importante | |
| 8. No contar con grado y/o título profesional. | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 9. Falta de oferta laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 10. Deficiencias en la formación teórica/práctica recibida. | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 11. Falta de habilidades y/o conocimientos complementarios. | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 12. Falta de experiencia laboral previa. | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 13. No acceder a un trabajo que sea de su agrado | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| Factores para lograr un empleo | | | | | | | |
| 14. Buen promedio ponderado | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 15. Buenos contactos | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 16. Buena suerte | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 17. Ser adaptables y flexibles | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 18. Experiencia laboral previa | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| 19. Preparación para trabajar en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| Tiempo en encontrar un trabajo | | | | | | | |
| 20. Tiempo transcurrido para lograr la inserción laboral | 1. Ya trabajaba | 2. Menos de 1 año. | 3. De 1 a 3 años. | 4. Más de 3 años. | 5. No consigue | | |
| 21. Su estado ocupacional es: | 1. Desempleado | 2. Empleado. | | 3. Inactivo | | | |
| Relación del empleo con sus estudios | | | | | | | |
| 22. ¿Cómo se relacionan su empleo actual con sus estudios? | 1. Nada | | 2. Parcialmente. | 3. Mucho | | | |
| Sector institucional en el que labora y categoría | | | | | | | |
| 23. ¿Cuál es su tipo de contratación o dedicación? | 1. Privado-contratado | 2. Privado - nombrado | 3. Estatal - contratado | 4. Estatal - nombrado | | | |

