

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



TESIS
COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DE ECONOMÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“ECONOMISTA”

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

MIRANDA MENDOZA GINA JULVIA

ASESOR:

DR. OSCAR DAVID CARMONA ÁLVAREZ

CAJAMARCA – PERU

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Gina Julvia Miranda Mendoza
DNI: 48165476
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Economía – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Oscar David Carmona Álvarez
Departamento Académico:
Ciencias Económicas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
☐ Bachiller ☒ Título profesional ☐ Segunda especialidad
☐ Maestro ☐ Doctor
4. Tipo de Investigación:
☒ Tesis ☐ Trabajo de investigación ☐ Trabajo de suficiencia profesional
☐ Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ECONOMIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
6. Fecha de evaluación: 08/07/2025
7. Software antiplagio: ☒ TURNITIN ☐ URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 14%
9. Código Documento: oid:::3117:472522408
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
☒ APROBADO ☐ PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES ☐ DESAPROBADO

Fecha Emisión: 18/07/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 _____ Dr. Oscar David Carmona Álvarez DNI: 26697495	 _____ Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 11:00 horas del día 23 de junio del 2025, reunidos en el ambiente 1M 301 los integrantes del Jurado Evaluador de Sustentación de Tesis designados mediante Resolución No 215-2025-F-CECA-UNC, conforme a lo siguiente:

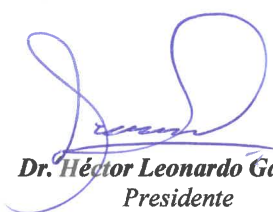
Presidente:	Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz
Secretario:	Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz
Vocal:	Dr. Edwin Horacio Fernández Rodríguez
Asesor :	Dr. Oscar David Carmona Álvarez

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

**COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ECONOMIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

Presentada por el bachiller: **Gina Julvia Miranda Mendoza**, con el fin de obtener el Título Profesional de **ECONOMISTA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.
Escuchada la sustentación, comentarios, observaciones y respuestas a las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, SE ACORDÓ: aprobar la Tesis con la calificación de DIECIOCHO (18).

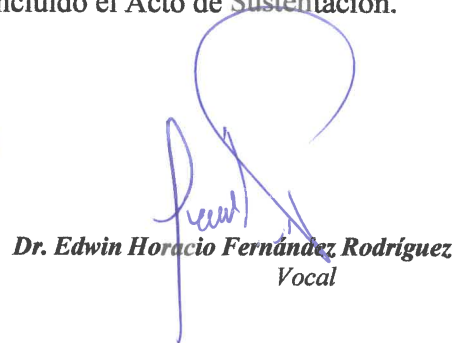
Siendo las 12:50 horas de la misma fecha, se dio por concluido el Acto de Sustentación.



Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz
Presidente



Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz
Secretario



Dr. Edwin Horacio Fernández Rodríguez
Vocal



Dr. Oscar David Carmona Álvarez
Asesor



Bach. Gina Julvia Miranda Mendoza
sustentante

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo esfuerzo y sacrificio han sido la base de mi formación, guiándome con su ejemplo de perseverancia y valores. A mis hermanos, por su apoyo incondicional y por ser una fuente constante de inspiración en los momentos más desafiantes. Su confianza en mí y su compañía a lo largo de este camino han sido fundamentales para alcanzar esta meta.

La tesista

AGRADECIMIENTO

Con profundo respeto y gratitud, agradezco a mi asesor, Dr. Oscar David Carmona Álvarez, por su valiosa guía y conocimientos, que fueron esenciales en la realización de este estudio. A mis compañeros de estudio, por su amistad, respaldo y colaboración, que hicieron de esta etapa un proceso enriquecedor. Asimismo, mi reconocimiento a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Economía, cuyas enseñanzas y orientación han sido pilares fundamentales en mi crecimiento académico y profesional.

La tesista

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
Glosario de siglas.....	ix
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO	1
1.1. Situación problemática y definición del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.3.1. Justificación Científica	5
1.3.2. Justificación técnico-práctica	6
1.3.3. Justificación institucional y personal.....	6
1.4. Limitaciones de la investigación	7
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.6. Objetivos de la investigación.....	9
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. La teoría del capital humano	17
2.2.2. Teoría de la Señalización.....	18
2.3. Marco conceptual	20
2.3.1. Las competencias de los egresados	20
2.3.2. Empleabilidad.....	23
2.4. Definición de términos básicos.....	26
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	29
3.1. Tipo y diseño de la investigación	29
3.2. Método de la investigación.....	32
3.3. Población, Muestra, unidad de análisis, unidad de observación	34
3.4. Técnica e instrumento de recolección de la información	35
3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de la investigación	36
3.6. Hipótesis de la investigación	37
3.7. Variables.....	37
3.7.1. Matriz operacionalización de variables	39

3.7.2. Matriz de consistencia metodológica	40
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Las competencias del egresado.....	41
4.2. La empleabilidad del egresado	46
4.3. Interrelación entre las competencias y empleabilidad del egresado.....	52
4.4. Prueba de la hipótesis general	58
4.5. Prueba de las hipótesis específicas de investigación.....	60
4.6. Contratación de los resultados con los antecedentes	63
4.7. Discusión de los resultados.....	65
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	71
5.1. Conclusiones.....	71
5.2. Sugerencias.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
APENDICE.....	78
APENDICE 1. El cuestionario.....	78
APENDICE 2. Tabulación de resultados.....	81

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo analizar la relación entre las competencias adquiridas durante la formación profesional y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC). Para ello, se plantea evaluar la influencia de tres dimensiones clave de las competencias: saber conocer, saber hacer y saber ser, con el propósito de determinar su impacto en la inserción laboral y en las oportunidades profesionales de los egresados. Desde el punto de vista metodológico, el estudio es de tipo aplicado y se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, correlacional y transversal. Se emplearon los métodos analítico-sintético e hipotético-deductivo para el análisis de la información. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado dirigido a una muestra probabilística de 258 egresados de la carrera de Economía de la UNC, seleccionados de una población total de 776 egresados al año 2024. Las conclusiones evidenciaron que existe una correlación positiva entre las competencias adquiridas y la empleabilidad de los egresados de Economía de la UNC; basado el coeficiente rho de Spearman de 0.606, que indica en forma válida una correlación positiva moderada entre ambas variables. En particular, se encontró que la dimensión saber conocer, saber hacer y saber ser son clave para la empleabilidad, confirmando que el desarrollo integral de competencias favorece las oportunidades laborales de los egresados.

Palabras clave. competencias, empleabilidad

ABSTRACT

The thesis aimed to analyze the relationship between the competencies acquired during professional training and the employability of graduates from the Economics program at the National University of Cajamarca (UNC). To achieve this, the study evaluated the influence of three key dimensions of competencies: knowing (theoretical knowledge), doing (practical application), and being (interpersonal and attitudinal skills), with the objective of determining their impact on job placement and professional opportunities for graduates. From a methodological perspective, the study is applied in nature and follows a quantitative approach with a descriptive, correlational, and cross-sectional level. The analytical-synthetic and hypothetical-deductive methods were employed for data analysis. The technique used was a survey, applied through a structured questionnaire directed at a probabilistic sample of 258 graduates from the Economics program at UNC, selected from a total population of 776 graduates as of 2024. The findings revealed a positive and significant correlation between the acquired competencies and the employability of Economics graduates at UNC, based on Spearman's rho coefficient of 0.606, indicating a moderate and significant positive correlation between both variables ($p = 0.000 < 0.05$). Specifically, the study found that the dimensions of knowing, doing, and being are essential for employability, confirming that the comprehensive development of competencies enhances graduates' job opportunities.

Keywords. competencies, employability.

INTRODUCCIÓN

La empleabilidad de los egresados universitarios es un tema de creciente interés en el ámbito académico y laboral, ya que refleja la capacidad de las instituciones de educación superior para formar profesionales con las competencias necesarias para insertarse exitosamente en el mercado de trabajo. En este contexto, la presente investigación analiza la relación entre las competencias adquiridas durante la formación profesional y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. Para abordar este objetivo, la investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, empleando los métodos analítico-sintético e hipotético-deductivo. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada a 258 egresados; los datos obtenidos permitieron evaluar la relación entre las competencias adquiridas y la empleabilidad, utilizando la prueba estadística de correlación de Spearman, la cual evidenció una relación positiva moderada entre ambas variables.

Para dicho fin, la tesis se estructura en cinco capítulos. En el primero, se presenta el planteamiento del problema y su justificación. En el segundo, se desarrolla el marco teórico, abordando antecedentes y fundamentos conceptuales relacionados con la empleabilidad y las competencias profesionales. El tercer capítulo describe la metodología aplicada, detallando el diseño de investigación y las técnicas de análisis utilizadas. En el cuarto capítulo, se exponen los resultados obtenidos y su discusión, y finalmente, en el quinto capítulo, se presentan las conclusiones del estudio, proporcionando evidencia relevante sobre la importancia del desarrollo de competencias en la inserción laboral de los egresados de Economía.

Glosario de siglas

CANVAS	Lienzo, herramienta de gestión estratégica
CCL	Certificación de competencias laborales
INEI	Instituto Nacional de Estadístico e Informática.
IPE	Instituto Peruano de Economía
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
UNC	Universidad Nacional de Cajamarca
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNAC	Universidad Nacional del Callao

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO

1.1. Situación problemática y definición del problema

En el contexto internacional, la empleabilidad de los egresados universitarios es un tema de creciente interés debido a los desafíos impuestos por la globalización, los avances tecnológicos y los cambios en el mercado laboral. Según un informe del World Economic Forum (2023), se espera que el 44 % de las habilidades laborales actuales se modifiquen significativamente para 2027, lo que obliga a los egresados a adaptarse a un entorno altamente competitivo y en constante cambio. Los programas educativos, especialmente en economía, están bajo presión para equipar a los estudiantes con competencias técnicas, digitales y de pensamiento crítico que les permitan enfrentar estas demandas. Este fenómeno se observa en países desarrollados y en vías de desarrollo, donde la capacidad de los egresados para insertarse en mercados laborales dinámicos depende en gran medida de la calidad de la formación recibida y las conexiones con el sector productivo.

Además, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022) muestra que las tasas de desempleo juvenil para egresados universitarios varían significativamente entre regiones. Por ejemplo, mientras que en Alemania apenas alcanzan el 5 %, en países de América Latina superan el 25 %, evidenciando brechas importantes en términos de formación académica, políticas públicas y oportunidades laborales. En este contexto, el análisis de los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados de economía resulta crucial para identificar áreas de mejora en la formación profesional y fortalecer su inserción laboral.

En Perú, la empleabilidad de los egresados universitarios refleja las desigualdades estructurales del sistema educativo y las condiciones del mercado laboral. Según el Informe de la Encuesta Nacional de Hogares (INEI, 2023), el 45 % de los egresados de

universidades peruanas trabajan en ocupaciones que no están relacionadas con su formación profesional, mientras que el 30 % enfrenta dificultades para encontrar empleo formal. En el caso de los economistas, aunque su perfil es considerado estratégico para el desarrollo del país, existe una brecha entre las competencias adquiridas en la universidad y las demandas del mercado laboral, particularmente en áreas como análisis de datos, manejo de software especializado y capacidad de adaptación a entornos digitales.

El Consejo Nacional de Educación (2023) resalta que la falta de integración entre las universidades y el sector productivo es uno de los principales obstáculos para mejorar la empleabilidad de los egresados. Además, el limitado acceso a prácticas profesionales y programas de inserción laboral agrava la situación. En este contexto, estudiar los factores que afectan la empleabilidad de los egresados de economía es clave para proponer estrategias que reduzcan estas brechas y potencien su contribución al desarrollo económico del país.

En Cajamarca, una de las regiones con mayores niveles de pobreza en Perú, el desafío de la empleabilidad para los egresados universitarios es aún más crítico. Según el INEI (2023), la tasa de empleo formal en la región es del 28 %, muy por debajo del promedio nacional, lo que refleja un mercado laboral limitado y una economía altamente dependiente de actividades extractivas. Para los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC), esta situación implica una mayor dificultad para encontrar oportunidades laborales acordes con su formación, obligándolos en muchos casos a migrar a otras regiones o aceptar empleos en sectores informales.

En la región de Cajamarca, los profesionales en economía enfrentan un mercado laboral con desafíos significativos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023), el salario promedio mensual para economistas en Cajamarca es de S/ 2,165, con un rango que oscila entre S/ 1,200 y S/ 3,132. Esta remuneración se

sitúa por debajo de la media nacional para esta profesión, lo que refleja las limitaciones económicas de la región y la menor demanda de servicios especializados en economía.

Además, la economía de Cajamarca ha mostrado signos de contracción. En 2023, la economía regional disminuyó un 1%, lo que resultó en la pérdida de 20,000 empleos (IPE, 2023). Esta situación afecta directamente a los economistas, quienes encuentran menos oportunidades laborales en sectores clave como la agricultura y la minería, que son pilares de la economía local. La reducción en la actividad económica limita la capacidad de absorción de nuevos profesionales y puede conducir a la migración hacia otras regiones en busca de mejores oportunidades.

1.2. Formulación del problema

La empleabilidad de los egresados universitarios es un indicador clave del éxito de la formación académica, especialmente en un contexto económico y social cambiante. En el caso de los egresados de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, el análisis de su empleabilidad no solo refleja las oportunidades laborales disponibles en la región, sino también el nivel de preparación y las competencias adquiridas durante su formación. Existe una percepción creciente de que las competencias adquiridas durante la formación universitaria no siempre se alinean con las demandas del mercado laboral. En este sentido, surge la necesidad de evaluar si los egresados de Economía de esta universidad poseen las competencias necesarias para insertarse exitosamente en el mercado laboral en 2024 y cómo estas habilidades impactan su empleabilidad. Según un estudio sobre competencias laborales y demanda laboral UNI (2023), se encontró que "las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente". La realidad en Cajamarca es cercana dado que competencias similares son valoradas para los

egresados de economía de la UNC, dado que las habilidades blandas son altamente apreciadas en diversos contextos laborales.

A nivel nacional, las deficiencias en el sistema universitario peruano impactan negativamente en las oportunidades de empleabilidad de los egresados. Según un artículo de Gestión, "las deficiencias del sistema universitario peruano impactan en las oportunidades de empleabilidad". Este contexto sugiere que los egresados de economía de la UNC podrían enfrentar desafíos similares, lo que resalta la importancia de alinear las competencias adquiridas durante la formación académica con las demandas del mercado laboral para mejorar su inserción profesional.

En respuesta a esta problemática, la UNC ha implementado iniciativas para fortalecer la empleabilidad de sus estudiantes y egresados. Por ejemplo, en agosto de 2024, se llevó a cabo un taller de empleabilidad que benefició a más de cien participantes, entre estudiantes y exestudiantes, enfocándose en el desarrollo de habilidades blandas y la elaboración de hojas de vida (RCR PERÚ, 2024). Estas acciones buscan equipar a los futuros profesionales con las competencias necesarias para enfrentar un mercado laboral competitivo y en constante evolución, mejorando así sus perspectivas de empleo en la región y a nivel nacional.

Según lo señalado, se plantea la siguiente problemática:

Problema principal

¿Cuál es la relación entre las competencias y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?

Problemas auxiliares

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber conocer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?

- b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber hacer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber ser y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación Científica

Este estudio se fundamenta en la Teoría del Capital Humano, que resalta la relación entre la educación y el desarrollo económico. Según Becker (1993), "las inversiones en educación generan retornos económicos al aumentar la productividad de los individuos". Desde esta perspectiva, investigar las competencias y el nivel de empleabilidad de los egresados de Economía permite generar evidencia empírica sobre cómo la formación académica contribuye a la inserción laboral y al desarrollo regional. Además, este análisis contribuye a ampliar el conocimiento sobre la alineación entre los programas educativos y las demandas del mercado laboral.

El aporte científico del estudio radica en generar evidencia empírica sobre la relación entre las competencias adquiridas en la formación académica de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca y su nivel de empleabilidad, enmarcándose en la Teoría del Capital Humano y la Teoría de Señalización. Este análisis contribuye al conocimiento sobre cómo la educación superior influye en la inserción laboral y el desarrollo económico, particularmente en contextos locales como Cajamarca. Además, permite identificar brechas entre la oferta académica y las demandas del mercado laboral, proporcionando información clave para ajustar los programas educativos, promoviendo no solo una formación más pertinente, sino también estrategias

innovadoras para optimizar la empleabilidad y la competitividad profesional de los egresados.

1.3.2. Justificación técnico-práctica

El enfoque técnico del estudio radica en identificar y evaluar las competencias específicas adquiridas por los egresados de la Universidad Nacional de Cajamarca. Este análisis permitirá establecer indicadores claros sobre las habilidades y capacidades más valoradas por los empleadores. A partir de esta evaluación, se podrán proponer ajustes en los planes curriculares, optimizando la formación profesional y garantizando la pertinencia de los egresados en el entorno laboral.

En términos prácticos, este estudio busca ofrecer soluciones aplicables para mejorar la empleabilidad de los egresados de Economía. La evaluación de competencias permitirá identificar las brechas entre la oferta académica y las necesidades del mercado, facilitando la implementación de estrategias como programas de capacitación continua o alianzas con empleadores locales.

1.3.3. Justificación institucional y personal

A nivel institucional, la investigación beneficiará a la Universidad Nacional de Cajamarca al proporcionar información clave para la mejora de su programa de Economía. Este análisis permitirá a la universidad fortalecer su posición como formadora de profesionales competitivos, incrementando su reputación y contribuyendo al desarrollo de Cajamarca.

De manera personal, este estudio representa una oportunidad para contribuir al desarrollo de una investigación que impacte en el bienestar de los egresados de la UNC. Evaluar y proponer mejoras en la empleabilidad de los profesionales refleja un compromiso con la mejora continua de la educación y la justicia social.

1.4. Limitaciones de la investigación

Una posible limitación del estudio es la baja participación de los egresados en las encuestas, lo que podría afectar la representatividad de los resultados; para superarla, se propone diversificar los canales de comunicación, como correos electrónicos, redes sociales y mensajes directos, además de ofrecer incentivos no monetarios, como informes personalizados o invitaciones a eventos, garantizando la confidencialidad y explicando el propósito del estudio para generar confianza. También existe el riesgo de respuestas subjetivas o sesgadas, que puede mitigarse con cuestionarios claros y validados, complementados con análisis de datos secundarios para triangular la información y mejorar la confiabilidad de los resultados.

1.5. Delimitación de la investigación

Delimitación temporal: La investigación se desarrolla en el año 2024.

Delimitación espacial: El estudio está delimitado al Departamento de Cajamarca, ubicada en la sierra norte del Perú, limita al norte con Amazonas, al este con San Martín, al sur con La Libertad, y al oeste con Lambayeque y Piura, teniendo como capital la ciudad homónima. Con una extensión de aproximadamente 33,317 km² y una población cercana a 1.5 millones de habitantes, la región es mayoritariamente rural, con un clima templado y seco en los valles y frío en las zonas altas. Su economía se sustenta principalmente en la minería, destacando proyectos como Yanacocha, una de las minas de oro más grandes de Sudamérica, junto con la agricultura y ganadería, reconocidas por la producción de papa, maíz, leche y derivados lácteos.

El turismo también es relevante gracias a su riqueza cultural e histórica, con atractivos como los Baños del Inca, el Cuarto del Rescate y el Carnaval de Cajamarca. A pesar de sus recursos y potencial, la región enfrenta desafíos como conflictos

socioambientales derivados de la minería, altos niveles de pobreza en las zonas rurales y limitaciones en infraestructura y acceso a servicios básicos, factores que condicionan su desarrollo.

Figura 1

Mapa del Departamento de Cajamarca



Nota. Tomado de INEI (2025) www.inei.gob.pe

1.6. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre las competencias y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la dimensión saber conocer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- b. Establecer la relación entre la dimensión saber hacer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- c. Determinar la relación entre la dimensión saber ser y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Hernández-Lugo, M., & López-Jiménez, Y. (2023). *"Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020"*. {Universidad Nacional de Costa Rica}. El objetivo fue analizar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de las personas graduadas en Orientación entre los años 2010 y 2020. La metodología de la investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Se utilizó un instrumento denominado "Condiciones de empleabilidad e inserción laboral en personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional en el periodo 2010-2020", el cual fue validado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.938, indicando una alta fiabilidad. La muestra estuvo compuesta por aproximadamente 130 personas graduadas de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional, distribuidas en las siete provincias de Costa Rica. Los datos recolectados se analizaron estadísticamente utilizando el software SPSS, permitiendo una fundamentación teórica adecuada. Las conclusiones indicaron que, según las personas investigadas, es esencial integrar simultáneamente los aspectos personales y profesionales para lograr un desempeño laboral adecuado. Durante la formación académica, la Práctica Profesional Supervisada en Orientación fue considerada un elemento crucial para el desarrollo de competencias. Se destacó la importancia de habilidades que faciliten relaciones interpersonales adecuadas, mientras que la habilidad de investigación obtuvo un menor grado de relevancia para la empleabilidad según la muestra estudiada. Estos hallazgos sugieren la necesidad de reforzar ciertas competencias durante la formación

académica para mejorar las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de los graduados en Orientación.

Hernaiz Agreda, N. (2020). *"Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa"*. {Universitat de València}. El objetivo fue analizar las competencias generales que facilitan la empleabilidad y la adaptación sociocultural de los graduados españoles en Educación que trabajan en Europa. La metodología de la investigación adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se realizó una encuesta a una muestra de graduados en Educación de universidades españolas empleados en diversos países europeos, complementada con entrevistas en profundidad para explorar experiencias personales y contextuales. El análisis cuantitativo se centró en identificar competencias clave, mientras que el cualitativo profundizó en la adaptación sociocultural y profesional de los participantes. Las conclusiones destacaron que competencias como la comunicación intercultural, la adaptabilidad y el trabajo en equipo son esenciales para la inserción laboral y la integración en entornos europeos. Se identificó una correlación positiva significativa entre el dominio de estas competencias y la satisfacción laboral, así como una adaptación sociocultural exitosa. Además, se evidenció que la formación universitaria en España podría reforzar estas competencias para mejorar la empleabilidad internacional de sus graduados.

González, J. A. (2021). *"Certificación de competencias laborales y empleabilidad en el sector rural en México"*. {Universidad Autónoma Chapingo}. El objetivo propuesto fue evaluar la incidencia de la certificación de competencias laborales (CCL) en la empleabilidad de los extensionistas del sector rural en México. La metodología de la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, recopilando datos mediante 395

formularios dirigidos a extensionistas certificados y no certificados en el sector rural mexicano. Se emplearon métodos de análisis descriptivo, comparación de medias y análisis factorial exploratorio para interpretar los datos. El estudio se centró en variables como condiciones de empleo, salarios y tipos de contratos laborales, comparando las diferencias entre extensionistas con y sin certificación. Las conclusiones indicaron que la certificación de competencias laborales tiene un impacto positivo en la mejora de las condiciones de empleabilidad de los extensionistas. Se observaron ventajas en términos de empleo, sugiriendo que la CCL respalda la capacidad de los extensionistas para encontrar y mantener empleos, mejorar salarios y acceder a mejores contratos laborales. Además, la certificación parece contribuir al éxito profesional y al desarrollo de competencias y habilidades laborales. Sin embargo, el estudio también señaló que factores externos, especialmente la deficiente operación de los programas de extensionismo rural, han tenido un impacto negativo, agravando las condiciones laborales de los extensionistas en México.

A nivel nacional

Cajahuanca Loli, M. del R. (2020). *"Las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020"*. {Universidad de San Martín de Porres}. El objetivo fue determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao (UNAC) durante el semestre académico 2020A. La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y tipo aplicada, con un diseño no experimental. Se utilizó un muestreo probabilístico, seleccionando una muestra de 210 estudiantes de noveno y décimo ciclo

de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios estructurados que evaluaron las competencias profesionales y la empleabilidad de los participantes. Las conclusiones señalaron que los resultados indicaron una relación significativa ($p=0.00$) entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.317, lo que sugiere una correlación positiva baja. Específicamente, se encontró que las competencias técnicas y sociales presentaban una correlación positiva baja con la empleabilidad, mientras que las competencias metodológicas no mostraron una correlación significativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las competencias profesionales, especialmente las técnicas y sociales, para mejorar la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNAC.

Vásquez Díaz, E. L. (2024). *"Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020"*. {Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo}.
Objetivo: Analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo durante el período 2016-2020. Metodología: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño transversal. Se definieron dos grupos de estudio: egresados de la Escuela de Administración de Empresas y empleadores del sector empresarial en la región de Lambayeque. Se aplicaron instrumentos basados en el modelo CANVAS para medir las competencias profesionales y la empleabilidad, los cuales fueron validados en términos de confiabilidad y validez de contenido. La muestra incluyó a 124 egresados seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Los datos recolectados se

analizaron utilizando el coeficiente Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, debido a la distribución no paramétrica de los datos. Conclusiones: Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados ($Rho = 0.664$; $p < 0.01$), indicando que un mayor desarrollo de competencias profesionales se asocia con una mejor empleabilidad. Se observó que los egresados presentaban niveles altos en las dimensiones personal y profesional de las competencias, mientras que en la dimensión organizacional predominaba un nivel medio. En términos de empleabilidad, se destacó un nivel alto en las dimensiones de inserción laboral (45.2%) y ámbito laboral (58.1%), reflejando que los egresados poseen habilidades y conocimientos adecuados para adaptarse al entorno laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las competencias profesionales, especialmente en la dimensión organizacional, para mejorar la empleabilidad de los egresados en el competitivo mercado laboral actual.

Zapata Tello, I. L. (2024). "Condiciones básicas de calidad y competencias de empleabilidad en los institutos de educación superior tecnológico público de Lambayeque – 2023". {Universidad San Ignacio de Loyola}. Objetivo: Determinar el impacto de las condiciones básicas de calidad en las competencias de empleabilidad en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lambayeque en el año 2023. Metodología: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, empleando un diseño no experimental. Se seleccionó una muestra de 305 estudiantes de estos institutos, a quienes se les aplicó una encuesta estructurada para evaluar las variables de estudio. Además, se complementó con una revisión documental para obtener información adicional sobre las instituciones analizadas. Conclusiones: Los resultados revelaron que las instituciones sin licencia presentaron una tasa de deserción del 58.6%, mientras que

aquellas con licencia mostraron una tasa significativamente menor del 14%. En términos de licenciamiento y acreditación, las instituciones alcanzaron niveles medios. Respecto a la empleabilidad, en 2022 se registró un desempleo del 8.7% entre los egresados, y solo el 6.5% logró inserción laboral. El análisis estadístico mediante la prueba de Pearson mostró una correlación significativa entre las competencias de empleabilidad y la gestión institucional ($r = 0.789$, $p < 0.01$). Se concluye que las condiciones básicas de calidad influyen de manera significativa en las competencias de empleabilidad, resaltando la necesidad de mejorar la infraestructura, contratar personal docente capacitado y optimizar la gestión institucional y académica para promover el desarrollo de habilidades y competencias laborales en los estudiantes.

A nivel local

Saldaña Dávila, L. E. (2021). *"Competencias y empleabilidad del profesional contable de la Universidad Nacional de Cajamarca sede Chota"*. {Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo}. Objetivo: Determinar la relación entre las competencias contables adquiridas durante la formación profesional y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, sede Chota, en el periodo 2010-2015. Metodología: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional. Se aplicó un cuestionario de 89 ítems en escala Likert a una muestra de 90 egresados de la carrera de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, sede Chota, que laboraban en los sectores público y privado. Para el análisis de datos, se utilizaron la prueba T de Student y el coeficiente de correlación de Spearman, con el fin de evaluar la relación entre las competencias adquiridas y la empleabilidad en el mercado laboral. Conclusiones: Los resultados indicaron que no existe una relación estadísticamente significativa entre las competencias contables adquiridas durante la

formación profesional y la empleabilidad de los egresados en el mercado laboral. De las 34 secciones evaluadas, solo el 44% mostró significancia estadística, mientras que el 56% restante no fue significativo. Las competencias generales desarrolladas y evaluadas por los empleadores no presentaron significancia estadística (valor de $p = 0.0891$). Asimismo, las competencias utilizadas en el trabajo ($p = 0.999$), las necesarias para la profesión en el futuro ($p = 0.877$) y las competencias para la empleabilidad ($p = 0.88$) tampoco demostraron significancia. Estos hallazgos sugieren que las competencias adquiridas durante la formación profesional no se alinean completamente con las demandas del mercado laboral, lo que podría afectar la empleabilidad de los egresados.

Vásquez Tapia, O. (2023). *"Competencias laborales y el perfil profesional de trabajadores administrativos de una dirección subregional de salud de la región Cajamarca"*. {Universidad César Vallejo}. Objetivo: Determinar la relación entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos en una dirección subregional de salud de la región Cajamarca. Metodología: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental. Se seleccionó una muestra de 50 trabajadores administrativos de la Dirección Subregional de Salud de Jaén, Cajamarca. Para la recolección de datos, se emplearon dos cuestionarios estructurados: uno para evaluar las competencias laborales y otro para el perfil profesional, ambos con una escala de Likert de cinco puntos. La validez de los instrumentos fue verificada mediante juicio de expertos, y la confiabilidad se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.89 y 0.91, respectivamente, lo que indica una alta consistencia interna. El análisis de los datos se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para establecer la relación entre las variables estudiadas. Conclusiones: Los resultados mostraron una correlación positiva

moderada y significativa ($r=0.65$, $p<0.01$) entre las competencias laborales y el perfil profesional de los trabajadores administrativos. Esto sugiere que a medida que los trabajadores desarrollan y fortalecen sus competencias laborales, su perfil profesional mejora correspondientemente. Se identificó que las competencias en comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas son las más influyentes en el perfil profesional. Además, se recomendó implementar programas de capacitación orientados al desarrollo de estas competencias clave para mejorar el desempeño y la calidad del servicio brindado por los trabajadores administrativos en el sector salud de la región Cajamarca.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La teoría del capital humano

El estudio sobre las competencias y el nivel de empleabilidad de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC) se puede fundamentar en la Teoría del Capital Humano, ampliamente utilizada para analizar la relación entre educación, habilidades y productividad en el mercado laboral. Según Schultz (1961), "la inversión en capital humano, como educación y capacitación, es uno de los factores clave para aumentar la productividad de los individuos y, en consecuencia, de las economías". Becker (1993) amplía esta visión señalando que "el capital humano representa una acumulación de conocimientos, habilidades y capacidades que incrementan la eficiencia del trabajo, contribuyendo al desarrollo económico".

Los principales autores que han trabajado en esta teoría destacan por sus análisis sobre la interacción entre educación y mercado laboral. Gary S. Becker, ganador del Premio Nobel de Economía en 1992, subrayó que "las decisiones relacionadas con la educación y formación laboral no solo mejoran las perspectivas individuales, sino que

también generan externalidades positivas en la sociedad" (Becker, 1993). Por otro lado, Jacob Mincer, pionero en los estudios sobre ingresos y educación, afirmó que "el tiempo dedicado a la formación formal o en el lugar de trabajo constituye una inversión en el desarrollo de habilidades que, a largo plazo, influye en el nivel de ingreso y en la empleabilidad" (Mincer, 1974).

Las principales propuestas de esta teoría giran en torno a la relación entre el nivel de formación y los ingresos. Becker (1993) plantea que "las personas con mayor educación formal tienden a tener mayores tasas de retorno económico en términos de ingreso y empleabilidad, debido a su mayor productividad". Además, Mincer (1974) introdujo el concepto de la "función de ingresos de Mincer", una fórmula que estima los ingresos individuales en función de los años de educación y experiencia laboral, destacando que "los retornos económicos son más significativos en etapas avanzadas de la formación o en sectores especializados".

En el contexto de este estudio, la Teoría del Capital Humano resulta pertinente para comprender cómo las competencias adquiridas durante la formación profesional en la UNC influyen en la empleabilidad de sus egresados. El planteamiento es que un enfoque educativo orientado a la adquisición de habilidades técnicas y analíticas específicas del campo económico puede mejorar sustancialmente las perspectivas de empleabilidad.

2.2.2. Teoría de la Señalización

El estudio también se relaciona con la Teoría de la Señalización de Michael Spence (1973) establece que la educación y otras credenciales actúan como señales en el mercado laboral, permitiendo a los empleadores inferir las capacidades y habilidades de los candidatos. Esta perspectiva es especialmente relevante en contextos donde la

información sobre los postulantes es asimétrica y los empleadores necesitan formas confiables de evaluar el potencial de los egresados. Según Spence (1973), "los empleadores interpretan las credenciales educativas como indicadores de características productivas, como la capacidad de aprender rápidamente o la motivación". Esto implica que, además de las competencias efectivas adquiridas, el simple hecho de haber culminado una formación académica en una institución reconocida como la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC) puede ser percibido como una señal de calidad y preparación.

En el caso de los egresados de Economía de la UNC, las competencias adquiridas durante su formación no solo representan un aumento en su capital humano, sino también un mecanismo diferenciador en un mercado laboral altamente competitivo. Como explica Spence, "la educación tiene un valor intrínseco en tanto capacita a los individuos, pero también cumple una función instrumental al facilitar su acceso a oportunidades laborales mejor remuneradas". En este contexto, los egresados de la UNC que complementan su formación con experiencias prácticas como prácticas profesionales, participación en proyectos de investigación o certificaciones adicionales, envían señales más sólidas a los empleadores, aumentando sus posibilidades de inserción laboral.

Además, esta teoría resalta la importancia de la calidad percibida de la institución educativa en el proceso de señalización. Por ejemplo, el prestigio de la UNC como formadora de economistas puede influir en cómo los empleadores interpretan las credenciales de sus egresados. Si los programas educativos de la UNC están alineados con las demandas del mercado laboral y sus egresados muestran un buen desempeño en sus empleos, el título de esta institución se convierte en una señal aún más potente. En consecuencia, las competencias adquiridas no solo son herramientas prácticas, sino

también un activo simbólico que refuerza la empleabilidad, especialmente en sectores donde la reputación académica desempeña un papel clave.

Las propuestas de ambas teorías permiten analizar cómo el diseño curricular y la formación académica en Economía impactan en el nivel de empleabilidad. Un programa que priorice competencias prácticas y transversales, como el análisis de datos económicos, el manejo de software especializado y la resolución de problemas complejos, puede optimizar las oportunidades laborales para los egresados.

La relación de estas teorías con el estudio radica en la posibilidad de evaluar si las competencias desarrolladas en la formación profesional cumplen con las expectativas del mercado laboral en Cajamarca. Además, se puede analizar si dichas competencias generan retornos económicos medibles en términos de ingresos y empleabilidad, validando la importancia de una educación alineada con las necesidades del entorno socioeconómico local y global. De este modo, el estudio no solo contribuye a una comprensión más profunda del impacto educativo en el mercado laboral, sino que también proporciona evidencia para orientar políticas educativas más efectivas.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Las competencias de los egresados

Las competencias son definidas como "la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva, utilizando conocimientos, habilidades y actitudes" (González, 2017). Este concepto resalta la integración de diversos elementos del desempeño humano, incluyendo tanto aspectos técnicos como valores y comportamientos. Según la UNESCO (2017), "las competencias engloban un conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a los individuos adaptarse y responder a las demandas de un entorno cambiante". En el contexto profesional, estas competencias son

esenciales para enfrentar los retos del mercado laboral y aportar al desarrollo organizacional y personal.

Dimensiones de las Competencias

Dimensión 1 Saber Conocer: Esta dimensión se enfoca en el conocimiento adquirido en un área específica y su aplicación en el desempeño profesional. Según González (2017), "el saber conocer abarca el dominio de teorías, métodos y herramientas esenciales para realizar tareas relacionadas con la profesión". De manera similar, la UNESCO (2017) señala que "es el conocimiento técnico y especializado que constituye la base para el ejercicio profesional". En el caso de los egresados de Economía, esta dimensión incluye el conocimiento de teorías económicas, la aplicación de métodos estadísticos y el uso de herramientas tecnológicas.

Dimensión 2 Saber Hacer: Esta dimensión está relacionada con la capacidad de aplicar el conocimiento de manera práctica. Como explica González (2017), "el saber hacer implica la capacidad de resolver problemas prácticos mediante la utilización de habilidades técnicas". Asimismo, la UNESCO (2017) afirma que "es la ejecución eficaz de actividades en un entorno profesional". Para los economistas, esto se traduce en la capacidad de realizar análisis económicos, elaborar informes y presentaciones, y gestionar proyectos relacionados con su disciplina.

Dimensión 3 Saber Ser: Esta dimensión se centra en las actitudes, valores y comportamientos que un profesional debe demostrar en su labor. Según González (2017), "el saber ser refleja el compromiso con la ética, la responsabilidad profesional y la mejora continua". Por su parte, la UNESCO (2017) destaca que "implica la capacidad de actuar con integridad y responsabilidad en contextos laborales y sociales". En el ámbito de la

Economía, esta dimensión incluye la responsabilidad profesional, el compromiso ético y la capacidad de trabajo en equipo.

Tabla 1

Las dimensiones de la variable competencias

Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Índice
Competencias: "Las competencias se refieren a la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva, utilizando conocimientos, habilidades y actitudes" (González, 2017). "Estas competencias pueden dividirse en diversas áreas, como el conocimiento, el saber hacer y el ser" (UNESCO, 2017).	Saber Conocer	"Hace referencia al conocimiento adquirido en un área específica, fundamental para el desempeño profesional" (González, 2017). "Es el dominio de teorías, métodos y herramientas que permiten realizar tareas relacionadas con la profesión" (UNESCO, 2017).	Conocimiento de teorías económicas.	Índice de Conocimiento Teórico (ICT)
	Saber Hacer	"Está relacionado con la capacidad de aplicar el conocimiento para resolver problemas prácticos, mediante la utilización de habilidades técnicas" (González, 2017). "Implica la ejecución de actividades con destreza y eficacia en un entorno profesional" (UNESCO, 2017).	Capacidad de análisis económico.	Índice de Habilidades Técnicas (IHT)
	Saber Ser	"Se refiere a las actitudes, valores y comportamientos que un profesional debe tener para desarrollar su labor con ética y responsabilidad" (González, 2017). "Es la capacidad de comprometerse con la mejora continua y actuar con responsabilidad profesional" (UNESCO, 2017).	Responsabilidad profesional.	Índice de Competencias Sociales (ICS)

Nota. Formulado en base al planteamiento de la investigación

La importancia de las competencias radica en su capacidad para garantizar un desempeño efectivo en el entorno profesional. Según González (2017), "las competencias

permiten a los profesionales adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y responder a los desafíos con eficacia". Esto es especialmente relevante en un mundo laboral cada vez más competitivo y globalizado. Además, la UNESCO (2017) subraya que "el desarrollo de competencias contribuye al crecimiento personal y profesional, fomentando la innovación y la sostenibilidad en el trabajo".

En el contexto del estudio Competencias y Empleabilidad de los Egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, Año 2024, las competencias son un eje central para analizar cómo los egresados se insertan en el mercado laboral. Las dimensiones del saber conocer, hacer y ser permiten evaluar de manera integral las capacidades que los egresados han adquirido y cómo estas influyen en su empleabilidad. Por ejemplo, el dominio de teorías económicas (saber conocer), la capacidad de elaborar informes económicos (saber hacer) y el compromiso ético (saber ser) son competencias fundamentales para su desempeño profesional y éxito en el mercado laboral. Además, la evaluación de estas competencias permitirá identificar áreas de mejora en la formación académica, asegurando que los egresados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos laborales.

2.3.2. Empleabilidad

La empleabilidad es definida como "la capacidad de un individuo para obtener y mantener un empleo adecuado en un mercado laboral competitivo" (McQuaid & Lindsay, 2005). Este concepto refleja la interacción entre las habilidades individuales, las oportunidades ofrecidas por el mercado laboral y la capacidad de adaptación de las personas a las exigencias laborales actuales. En el contexto de los egresados universitarios, la empleabilidad implica no solo la adquisición de conocimientos teóricos,

sino también habilidades prácticas y valores que los posicionen como candidatos atractivos para los empleadores.

La empleabilidad tiene una importancia crucial para la economía, ya que permite reducir tasas de desempleo y maximizar el uso del capital humano disponible. Según la UNESCO (2022), "es un indicador de la efectividad de la educación recibida en relación con las necesidades del mercado laboral", lo que refuerza la idea de que un sistema educativo alineado con las demandas laborales contribuye al desarrollo económico sostenible. Además, Yorke (2004) señala que "la empleabilidad está vinculada al desarrollo continuo de habilidades, lo que fomenta la competitividad en mercados laborales dinámicos", destacando que los trabajadores empleables son más adaptables a cambios tecnológicos y económicos.

La empleabilidad se descompone en tres dimensiones principales.

Dimensión 1 La inserción laboral: mide la capacidad de los individuos para encontrar empleo tras completar sus estudios. Según el INEI (2023), "la inserción laboral es un indicador clave para evaluar el impacto de la formación académica en el mercado laboral".

Dimensión 2 La satisfacción laboral: refleja cómo los empleados perciben su entorno de trabajo y qué tan bien se ajusta a sus expectativas; como señala Herzberg (1959), "un alto nivel de satisfacción laboral es esencial para la estabilidad y el desempeño en el empleo".

Dimensión 3 La estabilidad laboral: considera el tiempo y las condiciones bajo las cuales una persona permanece empleada, lo cual incluye factores como ingresos y beneficios sociales (OECD, 2021).

La relación entre competencias y empleabilidad es directa, ya que las habilidades adquiridas durante la formación académica son la base para la inserción, satisfacción y estabilidad laboral. Según McQuaid & Lindsay (2005), la empleabilidad no solo depende de las capacidades técnicas, sino también de la adaptabilidad y la formación continua, elementos que son desarrollados mediante las competencias adquiridas en la universidad.

Tabla 2

Las dimensiones de la variable empleabilidad

Variable	Dimensión	Definición	Indicadores	Índice
Empleabilidad	Inserción laboral	"La inserción laboral mide la capacidad para encontrar empleo tras finalizar los estudios" (INEI, 2023). "Implica el desarrollo continuo de habilidades y competencias" (Yorke, 2004).	Porcentaje de egresados empleados.	Índice de Inserción Laboral (IIL)
	Satisfacción laboral	"El nivel de satisfacción refleja cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y el ajuste con sus expectativas" (Herzberg, 1959). "Es un elemento clave para la estabilidad y el desempeño laboral" (Judge et al., 2001).	Promedio de satisfacción en una escala Likert.	Índice de Satisfacción Laboral (ISL)
	Estabilidad laboral	"Se refiere al tiempo y condiciones bajo las cuales un individuo permanece empleado" (OECD, 2021). "Incluye factores como continuidad laboral, ingresos y beneficios sociales" (Eurofound, 2020).	Promedio de duración en el empleo actual (meses).	Índice de Estabilidad Laboral (IEL)

Nota. Formulado en base al planteamiento de la investigación

La empleabilidad es un concepto esencial para entender cómo los egresados universitarios interactúan con el mercado laboral y cómo sus habilidades, junto con las oportunidades disponibles, determinan su éxito profesional. Al considerar las dimensiones de inserción, satisfacción y estabilidad laboral, el estudio proporciona una mirada integral de la capacidad de los egresados de Economía para enfrentarse a los desafíos del mercado laboral competitivo, reforzando la importancia de una educación alineada con las demandas del entorno laboral actual.

En el caso del estudio estas dimensiones permiten evaluar cómo las competencias adquiridas durante la formación académica impactan en la empleabilidad de los egresados. Por ejemplo, se espera analizar si los egresados tienen una alta tasa de inserción laboral (dimensión de inserción), un buen ajuste a sus expectativas laborales (satisfacción) y condiciones laborales estables (estabilidad). Este análisis es fundamental para identificar áreas de mejora en la formación académica y potenciar el impacto de la UNC en el mercado laboral.

2.4. Definición de términos básicos

La definición de los términos operacionales permitirá darles claridad a las formulaciones utilizadas en el informe de la investigación realizado.

Adaptabilidad laboral: Es la capacidad de un egresado de economía para ajustarse a nuevos entornos, tecnologías o formas de trabajo sin mayores dificultades.

Capital humano: Es todo lo que una persona aprende y desarrolla (conocimientos, habilidades y experiencias) a lo largo de su vida, lo cual le ayuda a ser más productiva y útil en el trabajo.

Competencias: Son las capacidades que tiene una persona para hacer bien su trabajo, combinando lo que sabe, lo que puede hacer y cómo se comporta.

Desempeño laboral: Es la manera en que una persona realiza sus tareas en el trabajo, considerando la calidad, eficiencia y responsabilidad con la que las cumple.

Educación superior: Es la formación que una persona recibe después de terminar la secundaria, como en una universidad o instituto, y que le prepara mejor para conseguir un buen trabajo.

Empleabilidad: Es la capacidad de una persona para conseguir y mantener un trabajo, gracias a su formación, habilidades y experiencia.

Estabilidad laboral: Se refiere a cuánto tiempo una persona puede mantenerse en un empleo, con ingresos fijos y beneficios como seguro o vacaciones.

Inserción laboral: Es el proceso de conseguir el primer trabajo después de terminar los estudios, especialmente uno relacionado con lo que se ha estudiado.

Mercado laboral: Es el lugar donde se encuentran los que buscan trabajo y los que ofrecen empleo, y donde se decide cuánto se paga y qué empleos están disponibles.

Perfil de egreso: Es la descripción de las habilidades, conocimientos y actitudes que debe tener un estudiante al finalizar su carrera profesional.

Prácticas preprofesionales: Son trabajos temporales que realizan los estudiantes antes de graduarse, para aplicar lo aprendido en clases en un entorno real.

Saber conocer: Significa tener conocimientos teóricos o especializados en economía y sobre una profesión. Es la parte que se aprende en la formación universitaria.

Saber hacer: Es la capacidad de usar lo que se sabe para resolver problemas o realizar tareas concretas en el trabajo.

Saber ser: Se refiere a la forma en que una persona se comporta en su trabajo: si es responsable, ética, honesta y trabaja con compromiso.

Satisfacción laboral: Es el nivel de agrado o bienestar que siente una persona con su trabajo, incluyendo el ambiente, el sueldo y el trato recibido.

Seguimiento a egresados: Es el proceso que realizan las universidades para saber en qué trabajan sus exalumnos y cómo les va en el mercado laboral.

Tasa de empleabilidad: Es el porcentaje de egresados que consigue trabajo después de terminar su carrera, y sirve para ver si su formación fue útil.

Teoría de la señalización: Esta idea dice que estudiar no solo sirve para aprender, sino también para mostrarle a los empleadores que uno tiene buenas capacidades.

CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo aplicada porque busca analizar las competencias adquiridas por los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca y su impacto en la empleabilidad. Al centrarse en una problemática específica del contexto local, los hallazgos permitirán identificar brechas entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, ofreciendo recomendaciones para mejorar la preparación de los futuros economistas. Así, los resultados de este estudio tendrán un uso práctico y contribuirán a la toma de decisiones en la universidad y en el ámbito laboral.

Según Hernández et al. (2014), “la investigación aplicada tiene como objetivo resolver problemas concretos y aportar conocimientos que puedan ser utilizados de manera inmediata en una realidad específica” (p. 6). En este sentido, el estudio no solo describirá la situación actual de la empleabilidad de los egresados, aportando a la discusión de las competencias profesionales y las necesidades del sector económico.

Enfoque Cuantitativo

La investigación adopta un enfoque cuantitativo para analizar la relación entre competencias y empleabilidad. Este tipo de investigación permite medir variables como el nivel de competencias adquiridas y los indicadores de empleabilidad de manera objetiva, utilizando datos numéricos. Según Hernández Sampieri (2014), “la investigación cuantitativa pretende cuantificar las variables y medirlas a través de procedimientos estadísticos” (p. 49). Este enfoque es útil para identificar patrones y realizar generalizaciones, proporcionando una base sólida para comprender las dinámicas entre formación profesional y mercado laboral.

Diseño No Experimental

El diseño no experimental es adecuado porque las variables no se manipulan directamente, sino que se observan tal como se presentan en el entorno real. En este caso, se analizan las competencias desarrolladas durante la formación académica y su impacto en la empleabilidad de los egresados, sin intervenir en el proceso educativo o en las condiciones del mercado laboral. Según Kerlinger y Lee (2002), “en la investigación no experimental, el investigador observa las variables tal como se presentan sin intentar influir en ellas” (p. 84). Este diseño permite estudiar fenómenos complejos como la empleabilidad, capturando dinámicas reales en un contexto natural.

Diseño Transversal

El diseño transversal permite observar y analizar las variables de competencias y empleabilidad en un momento específico, correspondiente al año 2024. Este enfoque es útil para capturar una instantánea de la situación actual de los egresados, permitiendo evaluar cómo se relacionan las competencias adquiridas con su inserción y desempeño laboral. Según Hernández Sampieri (2014), “los estudios transversales recopilan datos en un solo punto en el tiempo, proporcionando una visión inmediata del fenómeno investigado” (p. 60). Este diseño es ideal para estudiar la situación actual de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca y ofrecer una evaluación basada en datos recientes.

Nivel Descriptivo

El estudio descriptivo caracteriza la situación actual de las competencias y la empleabilidad de los egresados de Economía. Este enfoque permite identificar las competencias más valoradas por el mercado laboral, las tasas de inserción laboral y los perfiles profesionales de los egresados. Según Hernández Sampieri (2014), “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y perfiles de personas,

grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a un análisis” (p. 52). La descripción detallada proporciona una base para entender las dinámicas entre la formación profesional y el mercado laboral.

Nivel Correlacional

El nivel correlacional permite identificar relaciones entre competencias y empleabilidad, determinando si el desarrollo de competencias específicas está asociado con mayores tasas de inserción, satisfacción y estabilidad laboral. Aunque no establece causalidad, este enfoque es valioso para comprender cómo se relacionan las variables. Kerlinger y Lee (2002) señalan que “los estudios correlacionales buscan identificar la relación entre dos o más variables sin pretender establecer una causa directa” (p. 96). Este análisis es fundamental para diseñar estrategias que fortalezcan la formación académica y mejoren la empleabilidad de los egresados.

La tesis hará uso del ***coeficiente de correlación Rho de Spearman*** es una medida estadística no paramétrica utilizada para evaluar la relación entre dos variables ordinales. A diferencia del coeficiente de correlación de Pearson, que requiere que los datos sean linealmente relacionados y sigan una distribución normal, Spearman se basa en rangos y es adecuado para datos que no cumplen estos supuestos. Este coeficiente varía entre -1 y 1, donde valores cercanos a 1 indican una relación directa fuerte, valores cercanos a -1 señalan una relación inversa fuerte y valores cercanos a 0 indican la ausencia de correlación (Spearman, 1904).

En el ámbito económico, el coeficiente de Spearman es útil para analizar relaciones entre variables como el nivel educativo y la empleabilidad, la experiencia laboral y el salario, o el crecimiento económico y la inversión extranjera. Su aplicabilidad en estudios económicos radica en la posibilidad de examinar tendencias y asociaciones sin requerir distribuciones específicas en los datos. De esta manera, se convierte en una

herramienta fundamental para la toma de decisiones basada en evidencia empírica, facilitando análisis en mercados laborales y estudios de desarrollo económico (Gujarati & Porter, 2010).

La importancia del coeficiente de Spearman radica en su flexibilidad para evaluar asociaciones en diversas disciplinas, incluyendo la economía. En estudios sobre empleabilidad, permite identificar si existe una correspondencia válida entre competencias adquiridas y oportunidades laborales. Al no depender de la linealidad de los datos, proporciona resultados robustos en contextos donde los factores económicos presentan relaciones no estrictamente proporcionales. Su uso es esencial en investigaciones que buscan comprender cómo ciertos factores influyen en las trayectorias profesionales y la estabilidad laboral de los egresados universitarios (Corder & Foreman, 2014).

En el presente estudio sobre competencias y empleabilidad, la aplicación del coeficiente de Spearman permitirá determinar si existe una relación directa entre las habilidades adquiridas durante la formación académica y la inserción laboral de los egresados. Este análisis permitirá obtener evidencia empírica sobre la adecuación de la formación universitaria a las exigencias del mercado de trabajo (Pallant, 2020).

3.2. Método de la investigación

Hipotético-Deductivo

El método hipotético-deductivo es ampliamente utilizado en investigaciones sociales y económicas, como el caso del presente estudio sobre competencias y empleabilidad. Este método parte de preguntas como: ¿Las competencias adquiridas durante la formación profesional en Economía están relacionadas con mayores atributos de empleabilidad de los egresados? A partir de estas preguntas, se formulan hipótesis

como: "El saber conocer se relacionan con la empleabilidad de los egresados de Economía en Cajamarca". Según Kerlinger y Lee (2002), "el método hipotético-deductivo implica deducir consecuencias observables a partir de hipótesis y someterlas a prueba mediante la investigación empírica" (p. 32). En la fase de verificación, se recolectan datos mediante encuestas aplicadas a egresados, evaluando dimensiones como la inserción laboral, la satisfacción y la estabilidad en sus empleos actuales. Los indicadores, como la empleabilidad y el las competencias adquiridas, permiten contrastar las hipótesis formuladas. Como señala Sabino (2007), "el investigador somete a prueba las hipótesis formuladas a partir de los datos empíricos y, si los resultados coinciden con las predicciones, las hipótesis se consideran corroboradas" (p. 41). Este método garantiza un análisis riguroso y permite ajustar las hipótesis según los resultados obtenidos, ofreciendo un marco sistemático para comprender la relación entre las variables de estudio.

Analítico sintético

El método analítico-sintético es clave para estudiar las competencias y la empleabilidad de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. Este enfoque permite descomponer la problemática en componentes esenciales, como saber conocer, saber hacer y saber ser; para luego integrarlas en una comprensión más profunda del fenómeno de la empleabilidad. La fase analítica implica identificar factores como el nivel de competencias adquiridas durante la formación profesional, la relevancia de estas en el mercado laboral y la percepción de los egresados sobre su preparación. En la fase sintética, los resultados de estos análisis se integran para identificar interrelaciones entre las competencias y los niveles de empleabilidad. Según Hernández Sampieri (2014), "el análisis consiste en separar las partes de un todo con el propósito de estudiarlas por separado, mientras que la síntesis implica reunir dichas partes para comprender el

fenómeno en su totalidad" (p. 79). Este método permite contrastar datos cuantitativos, como el nivel de empleabilidad con la percepción de los egresados sobre la relevancia de sus competencias. De acuerdo con Gómez (2018), "el enfoque analítico-sintético ayuda a comprender las dinámicas complejas entre las competencias y la empleabilidad, permitiendo una visión más holística de las soluciones necesarias" (p. 65). Este método ofrece una ventaja importante al integrar datos estadísticos con información contextual, facilitando la formulación de estrategias para mejorar la calidad educativa y el impacto laboral de los egresados.

3.3. Población, Muestra, unidad de análisis, unidad de observación

Población; 776 egresado al año 2024 de la carrera profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Muestra: Probabilística estimada para poblaciones finitas según la siguiente formula:

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población (776 personas).

Z: Valor crítico de la distribución normal para el nivel de confianza deseado (ejemplo: 1.96 para 95% de confianza).

p: Proporción esperada de éxito (ejemplo: 0.5, en caso de máxima variabilidad).

q: Proporción complementaria (q = 1-p).

e: Margen de error aceptable (ejemplo: 0.05 o 5%)

Estimación para los valores de la población: $n = \frac{776 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2 (776-1)) (1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)}$

n = 258 egresados

Unidad de análisis: Egresados de la carrera de Economía de la UNC.

Unidad de observación: Competitividad y empleabilidad.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de la información

Las técnicas será la encuesta y el análisis documental:

La **encuesta** será aplicada a egresados de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, utilizando una escala de Likert para medir las competencias y su relación con la empleabilidad. La encuesta es una metodología ampliamente empleada en investigaciones sociales, ya que permite recopilar información directamente de los sujetos de estudio, obteniendo datos específicos y relevantes para los objetivos planteados. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), "la encuesta es una técnica de recolección de datos que se utiliza para medir las opiniones, actitudes o comportamientos de un grupo de personas, y sus resultados permiten describir características poblacionales" (p. 144). En este caso, las encuestas proporcionarán información detallada sobre las competencias adquiridas por los egresados y su impacto en la inserción, satisfacción y estabilidad laboral. El instrumento será el cuestionario que incluirá preguntas estructuradas basadas en las dimensiones de las competencias (saber conocer, saber hacer y saber ser) y en las dimensiones de la empleabilidad (inserción laboral, satisfacción laboral y estabilidad laboral). Esta técnica permite obtener una visión cuantitativa de los niveles de competencias y cómo estas se relacionan con los indicadores de empleabilidad. Como menciona Fowler (2009), "los cuestionarios son herramientas efectivas para recopilar información estándar que permita realizar comparaciones y análisis estadísticos robustos" (p. 87). Esto asegura que los datos obtenidos sean confiables y representativos de la población de estudio.

El **análisis documental**, que permite extraer información relevante de fuentes secundarias como registros académicos, informes laborales, bases de datos institucionales y publicaciones relacionadas con las competencias y la empleabilidad de los egresados. El instrumento utilizado será una ficha de análisis documental, diseñada para sistematizar la información, incluyendo campos como identificación de la fuente (autor, año, título, institución), tipo de documento (artículo, informe, registro), variables analizadas (competencias, empleabilidad), información extraída (dimensiones, indicadores, resultados) y observaciones adicionales. Este enfoque garantiza un análisis organizado y riguroso, permitiendo complementar los datos obtenidos con otras técnicas, si fuera necesario.

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de la investigación

Los datos recolectados a través de las encuestas serán procesados y analizados utilizando herramientas estadísticas modernas como el software SPSS. Este programa permitirá organizar, codificar y analizar las respuestas obtenidas, asegurando la precisión y confiabilidad de los resultados. Según Pallant (2016), "el software estadístico SPSS es una herramienta poderosa para el análisis de datos sociales y permite realizar análisis descriptivos, correlacionales y multivariados" (p. 12). En este estudio, se realizarán análisis descriptivos para caracterizar las competencias y los niveles de empleabilidad, y análisis correlacionales para identificar la relación entre ambas variables.

Los análisis incluirán la utilización de estadísticas descriptivas como medias, desviaciones estándar y frecuencias para comprender el panorama general de las respuestas. Además, se aplicarán pruebas de correlación de Spearman o Pearson para identificar relaciones entre las dimensiones de las competencias y las dimensiones de la empleabilidad. Este enfoque permitirá establecer patrones y tendencias entre las variables,

proporcionando una comprensión integral del impacto de las competencias en la empleabilidad. Como menciona Field (2018), "el análisis estadístico no solo ayuda a describir los datos, sino que también permite probar hipótesis y establecer relaciones validas estadisticamente entre las variables" (p. 95). En este contexto, el uso de técnicas estadísticas y herramientas de análisis como SPSS asegura que los resultados del estudio sean válidos.

3.6. Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Las competencias presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Hipótesis específicas

He1: La dimensión saber conocer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

He2: La dimensión saber hacer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

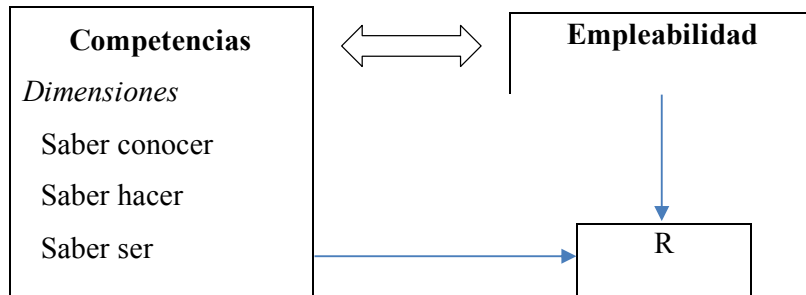
He3: La dimensión saber ser presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3.7. Variables

Variable 1: Competencias

Variable 2: Empleabilidad

La relación funcional del modelo será :



3.7.1. Matriz operacionalización de variables

Problemas de investigación	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices	Técnica e instrumentos
Problema principal ¿Cuál es la relación entre las competencias y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca? Problemas auxiliares a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber conocer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca? b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber hacer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca? c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber ser y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?	Variable 1 Competencias	Conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño laboral, organizándose en tres dimensiones. El saber conocer se enfoca en el dominio teórico y técnico, pues "la formación profesional exige capacidades cognitivas para comprender y analizar la realidad" (Tobón, 2006). El saber hacer refiere a la aplicación práctica de esos conocimientos, ya que "las competencias se demuestran al ejecutar tareas específicas con eficiencia" (Spencer & Spencer, 1993). Por último, el saber ser comprende valores y actitudes éticas fundamentales para la integración laboral, dado que "el componente actitudinal es clave para relaciones profesionales y objetivos colectivos" (Hernández, 2018). Estas dimensiones integran la preparación profesional de los egresados.	Saber conocer	Nivel de conocimiento teórico	Índice de Conocimiento Teórico (ICT)	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta Población: 776 egresado al año 2024 de la carrera profesional de Economía de la UNC Muestra: Probabilística conformada por 258 egresados.
			Saber hacer	Capacidad para aplicar herramientas	Índice de Habilidades Técnicas (IHT)	
			Saber ser	Nivel de desarrollo de habilidades blandas	Índice de Competencias Sociales (ICS)	
	Variable 2: Empleabilidad	La variable empleabilidad se define como la capacidad de los egresados para obtener y mantener empleo de calidad, integrando tres dimensiones clave. La inserción laboral mide la rapidez y efectividad con la que los egresados acceden al mercado laboral, ya que "la empleabilidad se refleja en la transición exitosa del ámbito educativo al profesional" (Brennan et al., 2001). La satisfacción laboral evalúa el grado de cumplimiento de las expectativas personales y profesionales, dado que "la percepción de satisfacción influye directamente en el desempeño y la motivación en el trabajo" (Locke, 1976). Finalmente, la estabilidad laboral se refiere a la continuidad y permanencia en el empleo, pues "un empleo estable es un indicador clave de seguridad económica y profesional" (De Cuyper et al., 2008). Estas dimensiones permiten analizar la calidad y efectividad de la empleabilidad en los egresados.	Inserción laboral	Porcentaje de egresados empleados	Índice de Inserción Laboral (IIL)	
			Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral general	Índice de Satisfacción Laboral (ISL)	
			Estabilidad laboral	Duración promedio en el empleo actual	Índice de Estabilidad Laboral (IEL)	

3.7.2. Matriz de consistencia metodológica

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología	Población y muestra
Problema principal ¿Cuál es la relación que se presenta entre las competencias y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?	Objetivo general Analizar las competencias y su relación con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Hipótesis general Las competencias presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Competencia	Saber conocer	Nivel de conocimiento o teórico	Tipo aplicada Métodos: Analítico sintético Hipotético deductivo	Población: 776 egresado al año 2024 de la carrera profesional de Economía de la UNC Muestra: Probabilística conformada por 258 egresados.
Problemas auxiliares a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber conocer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca? b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber hacer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca? c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión saber ser y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca?	Objetivos específicos a. Determinar la relación entre la dimensión saber conocer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. b. Establecer la relación entre la dimensión saber hacer y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. c. Determinar la relación entre la dimensión saber ser y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Hipótesis específicas He1: La dimensión saber conocer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. He2: La dimensión saber hacer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. He3: La dimensión saber ser presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.		Saber hacer	Capacidad para aplicar herramientas	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
				Saber ser	Nivel de desarrollo de habilidades blandas	Nivel: Cuantitativo, descriptivo, correlacional, transversal	
			Empleabilidad	Inserción laboral	Porcentaje de egresados empleados	V1 ↔ V2 Correlación V1= Competencia V2= Empleabilidad	
				Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral general		
				Estabilidad laboral	Duración promedio en el empleo actual		Unidad de análisis: Egresados de economía

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUCIÓN

4.1. Las competencias del egresado

La tabla presenta los resultados obtenidos en la evaluación de competencias de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, organizados en tres dimensiones: Saber conocer, Saber hacer y Saber ser. Cada dimensión ha sido analizada en función de los niveles logrados por los egresados, los cuales se clasifican en bajo, regular y bueno, según los intervalos de frecuencia establecidos. Estos niveles permiten identificar el grado de desarrollo alcanzado en cada competencia y su distribución dentro del grupo evaluado.

Tabla 3

Nivel logrado en competencias adquiridas por los egresados por dimensión

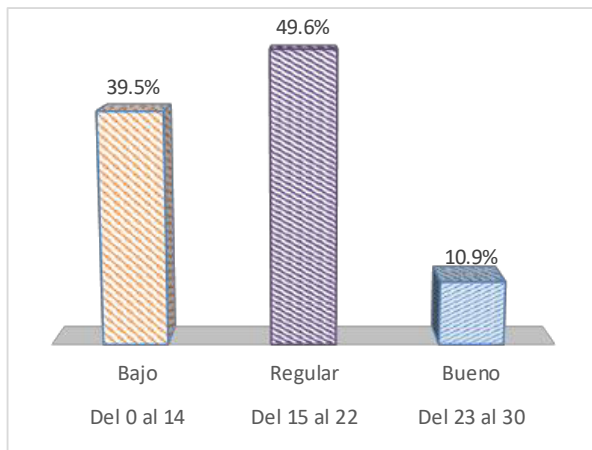
Intervalo de frecuencia	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Dimensión 1: Saber conocer				
Del 6 al 14	Bajo	102	39.5%	39.5%
Del 15 al 22	Regular	128	49.6%	89.1%
Del 23 al 30	Bueno	28	10.9%	100.0%
Total		258	100%	
Dimensión 2: Saber hacer				
Del 6 al 14	Bajo	95	36.8%	36.8%
Del 15 al 22	Regular	135	52.3%	89.1%
Del 23 al 30	Bueno	28	10.9%	100.0%
Total		258	100%	
Dimensión 3: Saber ser				
Del 6 al 14	Bajo	7	2.7%	2.7%
Del 15 al 22	Regular	186	72.1%	74.8%
Del 23 al 30	Bueno	65	25.2%	100.0%
Total		258	100%	

Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

Los baremos establecidos para dicha calificación muestran que para cada una de la dimensión; saber conocer, saber hacer y saber ser; el nivel bajo corresponde a puntajes entre 0 y 14, el nivel regular abarca puntajes entre 15 y 22, y el nivel bueno se asigna a puntajes entre 23 y 30 según las respuestas obtenidas en el cuestionario y que se muestran en el apéndice 2. La tabla muestra la frecuencia absoluta de egresados en cada nivel, su porcentaje sobre el total y el porcentaje acumulado, proporcionando un panorama detallado del desempeño general en las competencias evaluadas.

Figura 2

Nivel logrado respecto a la dimensión 1: Saber conocer



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

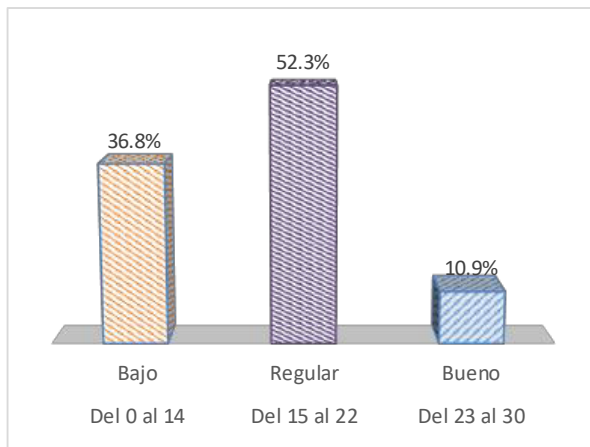
El análisis de la dimensión Saber conocer revela que el 39.5% de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 49.6% alcanza un nivel regular. Esto significa que el 89.1% de los egresados no logra un nivel óptimo de conocimiento teórico, quedando solo el 10.9% en el nivel bueno. La distribución de los resultados muestra que la mayoría de los egresados se sitúa en niveles intermedios o bajos en cuanto a conocimientos adquiridos.

En la dimensión Saber hacer, un 36.8% de los egresados presenta un nivel bajo, mientras que el 52.3% se ubica en el nivel regular. En conjunto, estos dos niveles suman

el 89.1% de los encuestados, dejando solo un 10.9% en el nivel bueno. Estos datos indican que, al igual que en la dimensión anterior, la mayoría de los egresados no alcanza el nivel más alto en términos de habilidades prácticas.

Figura 3

Nivel logrado respecto a la dimensión 2: Saber hacer

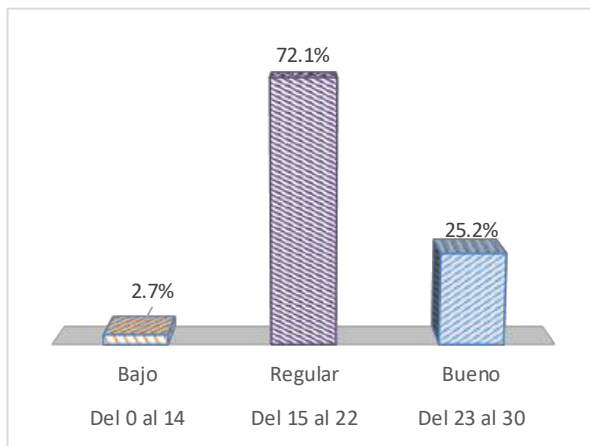


Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

La dimensión Saber ser muestra una distribución distinta a las anteriores. Solo un 2.7% de los egresados se encuentra en el nivel bajo, mientras que la mayoría (72.1%) se ubica en el nivel regular. Además, un 25.2% de los egresados alcanza el nivel bueno, lo que representa una mayor proporción en comparación con las otras dimensiones.

Figura 4

Nivel logrado respecto a la dimensión 3: Saber ser



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

En términos acumulados, se observa que en la dimensión Saber conocer, el 89.1% de los egresados se encuentra en los niveles bajo y regular, mientras que en Saber hacer, esta proporción es exactamente la misma. En cambio, en Saber ser, la concentración en los niveles bajo y regular es menor (74.8%), con un porcentaje más alto en el nivel bueno.

Comparando los niveles buenos entre dimensiones, Saber conocer y Saber hacer presentan un 10.9% de egresados en esta categoría, mientras que en Saber ser, la proporción de egresados en el nivel bueno es de 25.2%. Esto indica que esta última dimensión tiene una mayor representación de egresados con un nivel alto en comparación con las otras dos.

La distribución de frecuencias acumuladas indica que en Saber conocer, el 39.5% de los egresados se encuentra en el nivel bajo, incrementándose al 89.1% en el nivel regular y llegando al 100% en el nivel bueno. Una progresión similar se observa en Saber hacer, con un 36.8% en el nivel bajo, 89.1% en el nivel regular y 100% en el nivel bueno. En Saber ser, los valores son distintos, con solo un 2.7% en el nivel bajo, 74.8% en el nivel regular y el total alcanzando el 100% en el nivel bueno.

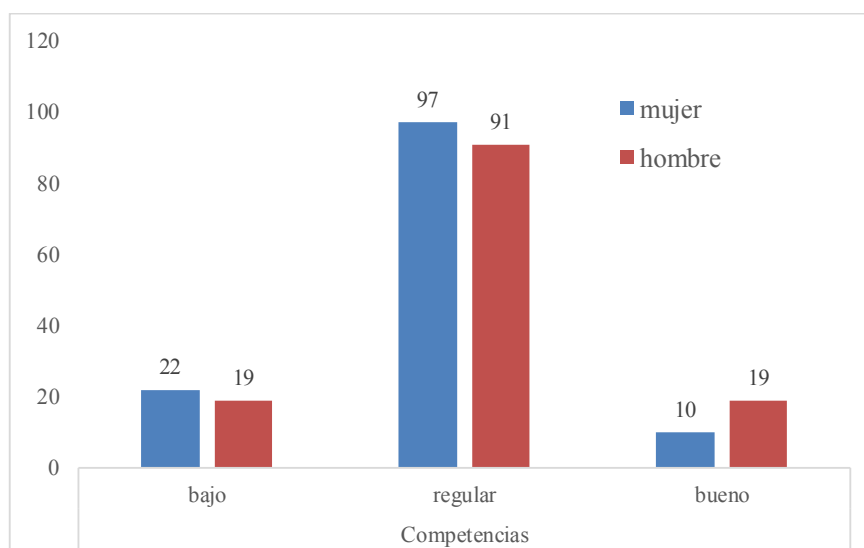
El análisis de porcentajes acumulados muestra que en Saber conocer y Saber hacer, cerca del 90% de los egresados no alcanza el nivel bueno, mientras que en Saber ser, este porcentaje es menor, ya que aproximadamente el 75% de los egresados se encuentra en los niveles bajo y regular.

La dimensión Saber ser presenta mejores resultados en comparación con Saber conocer y Saber hacer, ya que tiene un menor porcentaje de egresados en el nivel bajo y una mayor proporción en el nivel bueno. En contraste, las otras dos dimensiones muestran una distribución más concentrada en los niveles bajo y regular, con una baja representación en el nivel bueno.

Respecto a las competencias según el género, la tesis separó la muestra equitativamente entre 129 mujeres y 129 hombres. Aunque en términos generales respecto a las competencias logradas en la formación profesional no hay una gran disparidad entre géneros, los hombres tienen una representación mayor en el nivel bueno de competencias. Sin embargo, el predominio del nivel regular en ambos grupos (72.9% del total) indica que la mayoría de los egresados no alcanza un nivel alto de competencias, lo que resalta la concentración de resultados en el rango medio de desempeño.

Figura 5

Competencias logradas por los egresados por genero



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

El análisis de la figura muestra que la mayoría de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca se encuentra en el nivel regular de competencias, con 188 de 258 egresados, lo que equivale al 72.9% del total. El nivel bajo representa 41 egresados (15.9%), mientras que solo 29 egresados (11.2%) alcanzan el nivel bueno. Estos datos indican que un porcentaje reducido de egresados logra un alto desempeño en competencias, mientras que la mayoría se mantiene en un nivel intermedio. En cuanto a la comparación por género, 22 mujeres se encuentran en el nivel bajo, lo que representa

el 17.1% de las egresadas, mientras que 19 hombres se sitúan en esta categoría, equivalentes al 14.7% de su grupo. En el nivel regular, la diferencia es mínima: 97 mujeres (75.2%) y 91 hombres (70.5%). Sin embargo, en el nivel bueno se observa una diferencia más marcada, con 19 hombres (14.7%) en esta categoría frente a 10 mujeres (7.8%), lo que indica que los hombres presentan una mayor proporción de competencias en el nivel más alto.

4.2. La empleabilidad del egresado

La tabla presenta los resultados obtenidos en la evaluación de competencias de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, organizados en tres dimensiones: Saber conocer, Saber hacer y Saber ser. Cada dimensión ha sido analizada en función de los niveles logrados por los egresados, los cuales se clasifican en bajo, regular y bueno, según los intervalos de frecuencia establecidos. Estos niveles permiten identificar el grado de desarrollo alcanzado en cada competencia y su distribución dentro del grupo evaluado.

Al igual que en la variable competencias, para la empleabilidad los baremos establecidos para dicha calificación muestran que para cada una de la dimensión; inserción, satisfacción y estabilidad laboral; el nivel bajo corresponde a puntajes entre 0 y 14, el nivel regular abarca puntajes entre 15 y 22, y el nivel bueno se asigna a puntajes entre 23 y 30 según las respuestas obtenidas en el cuestionario y que se muestran en el apéndice 2. La tabla muestra la frecuencia absoluta de egresados en cada nivel, su porcentaje sobre el total y el porcentaje acumulado, proporcionando un panorama detallado del nivel de empleabilidad alcanzado.

Tabla 4*Nivel logrado en la empleabilidad por los egresados por dimensión*

Intervalo de frecuencia	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Dimensión 1: Inserción laboral				
Del 6 al 14	Bajo	105	40.7%	40.7%
Del 15 al 22	Regular	118	45.7%	86.4%
Del 23 al 30	Bueno	35	13.6%	100.0%
Total		258	100%	
Dimensión 2: Satisfacción laboral				
Del 6 al 14	Bajo	104	40.3%	40.3%
Del 15 al 22	Regular	120	46.5%	86.8%
Del 23 al 30	Bueno	34	13.2%	100.0%
Total		258	100%	
Dimensión 3: Estabilidad laboral				
Del 6 al 14	Bajo	99	38.4%	38.4%
Del 15 al 22	Regular	118	45.7%	84.1%
Del 23 al 30	Bueno	41	15.9%	100.0%
Total		258	100%	

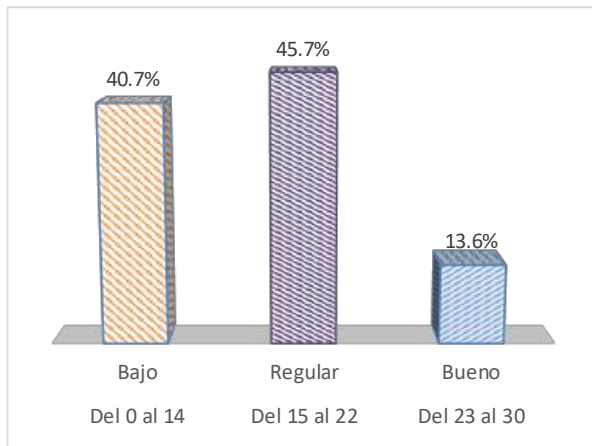
Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

El análisis de la empleabilidad de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, basado en la tabla, permite identificar el nivel alcanzado en tres dimensiones clave: inserción laboral, satisfacción laboral y estabilidad laboral. La distribución de los niveles bajo, regular y bueno en cada dimensión proporciona una visión detallada de la situación laboral de los egresados y su desempeño en el mercado de trabajo. En la dimensión de inserción laboral, se observa que 105 egresados (40.7%) se encuentran en el nivel bajo, lo que indica que una parte significativa de los graduados enfrenta dificultades para acceder a un empleo. El 45.7% (118 egresados) está en el nivel regular, lo que sugiere que, aunque logran insertarse en el mercado laboral, pueden

enfrentar desafíos como demoras en la contratación o empleos en sectores no directamente relacionados con su especialidad. Solo 35 egresados (13.6%) alcanzan un nivel bueno de inserción, lo que implica que una minoría consigue empleo de manera rápida y alineada con su formación.

Figura 6

Nivel logrado respecto a la dimensión 1: Inserción laboral

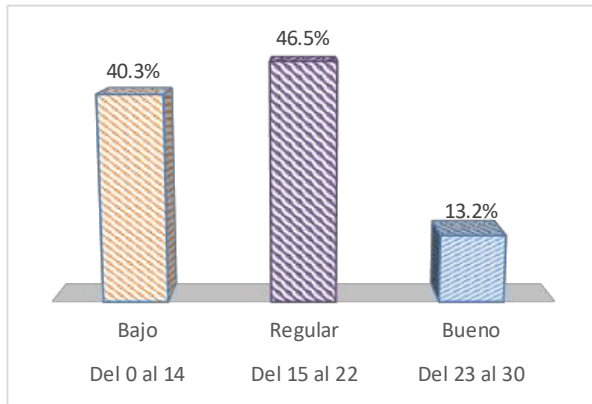


Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados muestran una distribución similar a la dimensión anterior. 104 egresados (40.3%) reportan un nivel bajo de satisfacción, lo que implica que un número considerable de ellos no está conforme con su empleo, ya sea por la remuneración, las condiciones laborales o la falta de crecimiento profesional. El nivel regular concentra la mayor cantidad de egresados, con 120 casos (46.5%), lo que indica que, si bien no experimentan insatisfacción extrema, tampoco encuentran condiciones laborales plenamente satisfactorias. Solo 34 egresados (13.2%) manifiestan un nivel bueno de satisfacción, lo que refleja una proporción baja de profesionales completamente conformes con su situación laboral.

Figura 7

Nivel logrado respecto a la dimensión 2: Satisfacción laboral

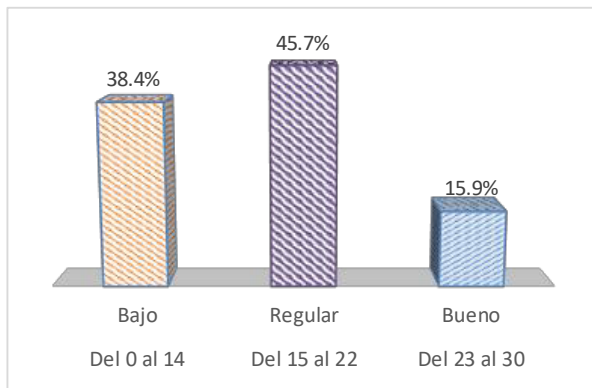


Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

La dimensión de estabilidad laboral muestra una leve mejora en comparación con las anteriores. 99 egresados (38.4%) se encuentran en el nivel bajo, lo que sugiere que más de un tercio de los graduados enfrenta dificultades para mantener un empleo a largo plazo. El 45.7% (118 egresados) se ubica en el nivel regular, lo que indica que, aunque logran cierta permanencia en sus trabajos, pueden experimentar cambios frecuentes de empleo o contratos temporales. Por otro lado, 41 egresados (15.9%) alcanzan un nivel bueno de estabilidad, lo que representa la mayor proporción de buenos resultados en comparación con las otras dimensiones.

Figura 8

Nivel logrado respecto a la dimensión 3: Estabilidad laboral



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

Al comparar las tres dimensiones, se observa que la mayor dificultad se presenta en la inserción laboral, ya que tiene la proporción más alta en el nivel bajo (40.7%). Esto sugiere que los egresados encuentran barreras para acceder a un empleo en su campo. La satisfacción laboral sigue un patrón similar, con un alto porcentaje en el nivel bajo, lo que puede estar relacionado con empleos de baja remuneración o sin oportunidades de crecimiento. La estabilidad laboral, aunque sigue mostrando desafíos, tiene la mayor proporción de egresados en el nivel bueno (15.9%), lo que indica que algunos logran mantenerse en sus puestos de trabajo por períodos prolongados.

El porcentaje acumulado confirma que aproximadamente el 86% de los egresados en cada dimensión no logra alcanzar un nivel alto de empleabilidad. Esto refleja que la mayoría enfrenta problemas en al menos una de las tres dimensiones, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las competencias laborales o mejorar la relación entre la formación académica y las demandas del mercado.

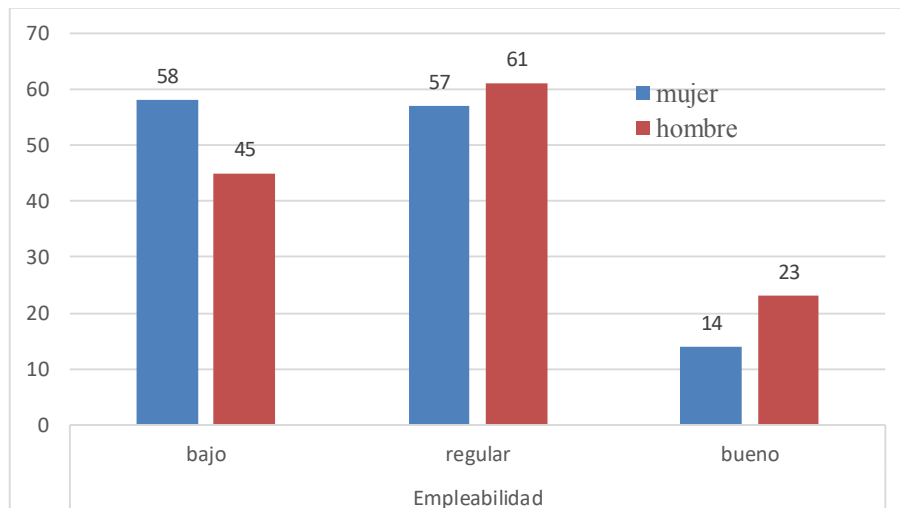
Los datos sugieren que la empleabilidad de los egresados de Economía está marcada por dificultades en el acceso al empleo, insatisfacción con las condiciones laborales y una estabilidad limitada. Aunque existe un pequeño grupo de egresados que alcanza buenos niveles en cada dimensión, la mayoría se encuentra en niveles regulares o bajos, la tabla evidencia que la inserción laboral, la satisfacción y la estabilidad presentan patrones similares, con un predominio del nivel regular y una baja proporción de egresados en el nivel bueno. Esto sugiere que, aunque los egresados logran emplearse en su mayoría, pocos alcanzan condiciones óptimas de trabajo.

Respecto a la empleabilidad según el género, del total de 258 egresados, 103 (39.9%) se encuentran en el nivel bajo, lo que indica que una proporción significativa enfrenta dificultades para insertarse en el mercado laboral o acceder a empleos estables y

satisfactorios. En el nivel regular, se ubican 118 egresados (45.7%), lo que sugiere que casi la mitad tiene condiciones laborales aceptables, aunque no completamente óptimas. Solo 37 egresados (14.3%) alcanzan un nivel bueno de empleabilidad, reflejando que una minoría logra condiciones laborales favorables.

Figura 9

Empleabilidad de los egresados por genero



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

Al diferenciar por género, se observa que 58 mujeres (45%) presentan un nivel bajo de empleabilidad, frente a 45 hombres (34.9%), lo que indica que las egresadas tienen mayores dificultades en este aspecto. En el nivel regular, las cifras son similares entre ambos grupos, con 57 mujeres (44.2%) y 61 hombres (47.3%), lo que sugiere que las oportunidades laborales en este nivel son relativamente equitativas. Sin embargo, en el nivel bueno, hay una diferencia más notable: 23 hombres (17.8%) logran mejores condiciones laborales frente a 14 mujeres (10.9%), lo que evidencia que los egresados varones tienen mayores posibilidades de acceder a empleos de calidad.

Estos resultados muestran que la empleabilidad de los egresados de Economía presenta una distribución desigual entre géneros, donde las mujeres tienden a

concentrarse en los niveles bajos y los hombres tienen mayor representación en el nivel bueno. Este patrón podría estar relacionado con diversos factores, como diferencias en oportunidades laborales, sectores de empleo más accesibles para cada género o condiciones del mercado de trabajo. Además, el hecho de que casi el 86% de los egresados se ubique en los niveles bajo o regular refuerza la idea de que hay dificultades generales en la empleabilidad, independientemente del género.

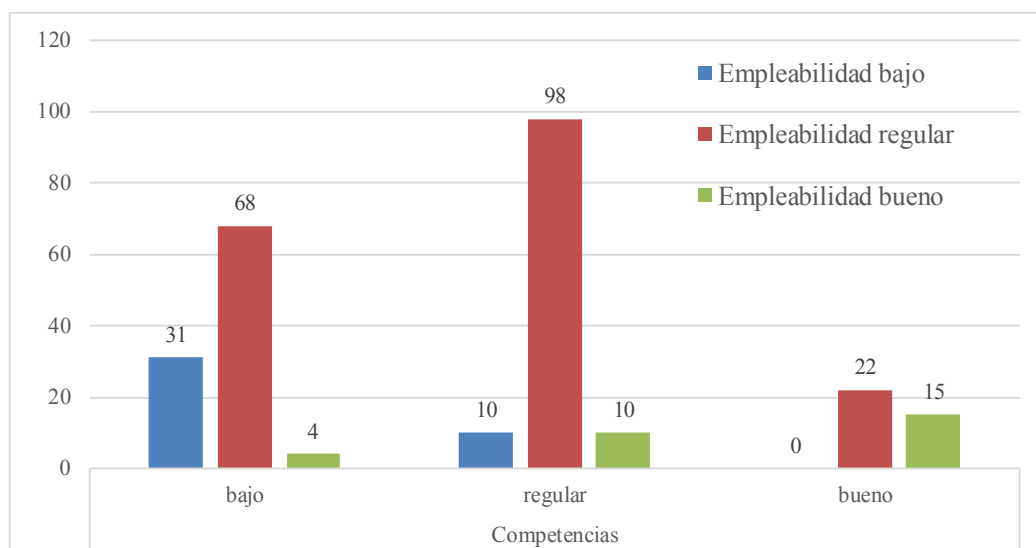
4.3. Interrelación entre las competencias y empleabilidad del egresado

El análisis de interrelación entre las variables de competencias y empleabilidad muestra una asociación clara entre los niveles alcanzados en ambas dimensiones. De los 41 egresados (15.9%) que presentan un nivel bajo de empleabilidad, 31 (75.6%) también poseen un nivel bajo en competencias, mientras que 10 (24.4%) tienen un nivel regular y ninguno alcanza un nivel bueno. Esto sugiere que los egresados con menores competencias enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos estables y satisfactorios, lo que evidencia la importancia del desarrollo de habilidades en la inserción laboral.

En el nivel regular de empleabilidad, que agrupa a 188 egresados (72.9%), la distribución de competencias es más variada. La mayoría, 98 egresados (52.1%), poseen un nivel regular de competencias, lo que indica una correlación entre ambas variables. Sin embargo, 68 egresados (36.2%) presentan competencias bajas, lo que sugiere que algunos logran empleabilidad moderada a pesar de no contar con altos niveles de competencia. Solo 22 egresados (11.7%) en este nivel de empleabilidad tienen un buen nivel de competencias, lo que indica que poseer mayores habilidades no siempre garantiza una mejor empleabilidad.

Figura 10

Competencias y empleabilidad de los egresados análisis cruzado



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

Tabla 4

Análisis cruzado de las variables de estudio

		Competencias			Total
		bajo	regular	bueno	
Empleabilidad	bajo	31	10	0	41
	regular	68	98	22	188
	bueno	4	10	15	29
	Total	103	118	37	258

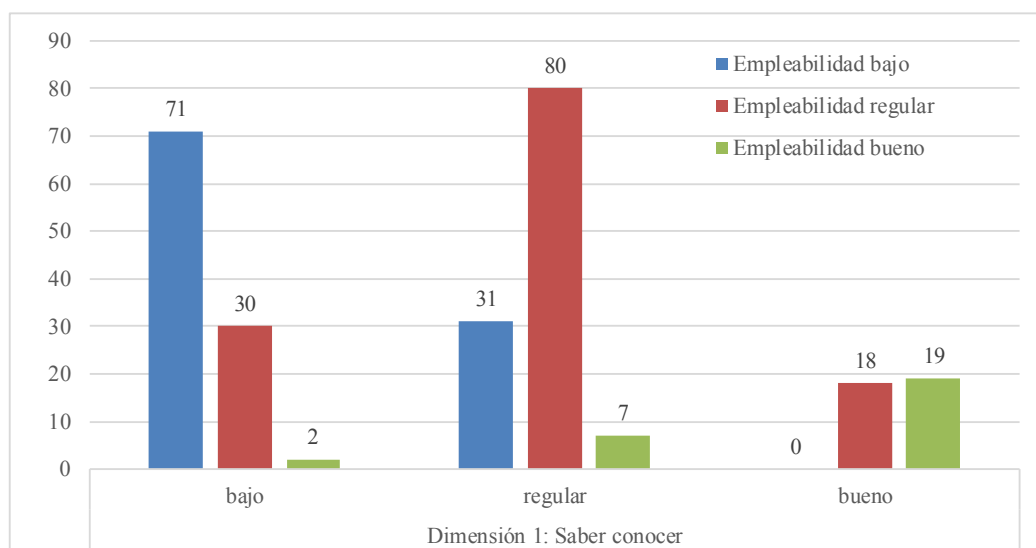
En cuanto al nivel bueno de empleabilidad, que comprende 29 egresados (11.2%), se observa una distribución más equitativa en términos de competencias. 15 egresados (51.7%) tienen un buen nivel de competencias, lo que sugiere que desarrollar habilidades sólidas incrementa significativamente las posibilidades de acceder a mejores condiciones laborales. Sin embargo, 10 egresados (34.5%) en este grupo poseen competencias regulares y 4 (13.8%) tienen competencias bajas, lo que indica que algunos logran una empleabilidad alta a pesar de no contar con un desarrollo óptimo de competencias. Los resultados reflejan que existe una relación entre competencias y empleabilidad, pero no

es completamente determinante. Si bien la mayoría de los egresados con alto nivel de empleabilidad presentan competencias regulares o buenas, hay casos en los que la empleabilidad es alta incluso con competencias bajas.

Ahora basado en los objetivos específicos de la investigación se analiza la interrelación de cada una de las dimensiones de la variable competencias asociada con la variable empleabilidad.

Figura 11

Dimensión 1 saber conocer y empleabilidad de los egresados análisis cruzado



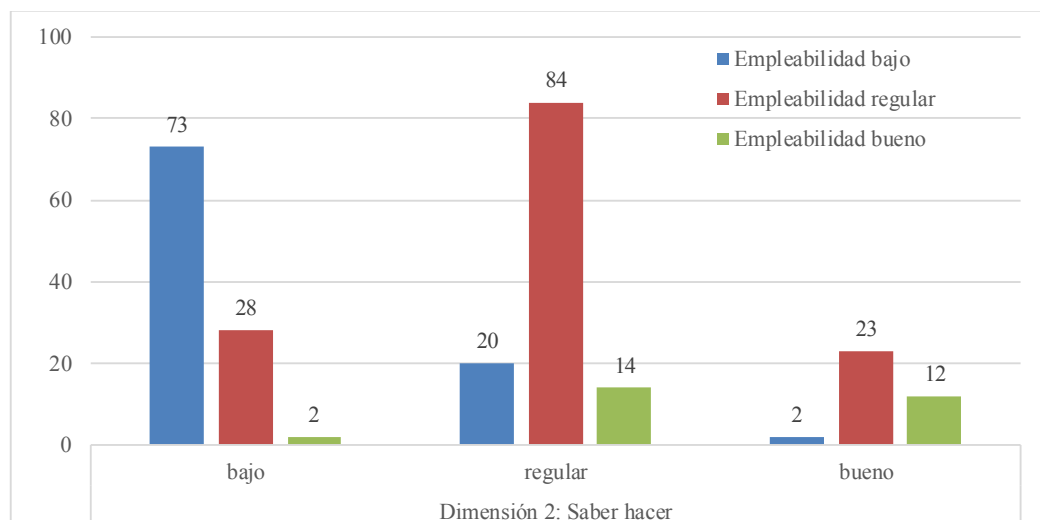
Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

El análisis de la relación entre la dimensión Saber conocer y la empleabilidad muestra que un bajo nivel de conocimiento está estrechamente vinculado con menores niveles de empleabilidad. De los 102 egresados (39.5%) con empleabilidad baja, 71 (69.6%) presentan un bajo nivel en la dimensión Saber conocer, mientras que 31 (30.4%) tienen un nivel regular y ninguno alcanza un nivel bueno. Esto indica que las deficiencias en conocimientos teóricos pueden limitar significativamente la capacidad de inserción en el mercado laboral.

En el nivel regular de empleabilidad, que agrupa a 128 egresados (49.6%), la distribución de competencias en Saber conocer es más equilibrada. La mayoría, 80 egresados (62.5%), poseen un nivel regular de conocimientos, lo que sugiere que esta competencia es relevante pero no determinante para alcanzar una empleabilidad intermedia. Además, 30 egresados (23.4%) con empleabilidad regular presentan un nivel bajo en Saber conocer, lo que indica que, a pesar de no contar con sólidos conocimientos teóricos, han logrado insertarse en el mercado laboral. Solo 18 egresados (14.1%) con empleabilidad regular poseen un nivel bueno en Saber conocer.

Figura 12

Dimensión 2 saber hacer y empleabilidad de los egresados análisis cruzado



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

En cuanto al nivel bueno de empleabilidad, que comprende a 28 egresados (10.9%), se observa una relación más directa con el nivel de Saber conocer. 19 egresados (67.9%) con alta empleabilidad presentan un buen dominio de conocimientos, lo que sugiere que esta competencia contribuye de manera importante a lograr empleos de mayor calidad. No obstante, 7 egresados (25%) con empleabilidad alta tienen un nivel regular de conocimientos y 2 (7.1%) presentan un nivel bajo en Saber conocer, lo que indica que,

aunque el conocimiento es un factor clave, otros elementos pueden influir en la empleabilidad, como habilidades prácticas, experiencia o redes de contacto.

El análisis de la relación entre la dimensión Saber hacer y la empleabilidad muestra que un bajo nivel en esta competencia está asociado con dificultades en la inserción laboral. De los 95 egresados (36.8%) con empleabilidad baja, 73 (76.8%) presentan un nivel bajo en Saber hacer, mientras que 20 (21.1%) tienen un nivel regular y solo 2 (2.1%) alcanzan un nivel bueno. Esto sugiere que las deficiencias en habilidades prácticas pueden afectar significativamente la capacidad de los egresados para acceder al mercado laboral.

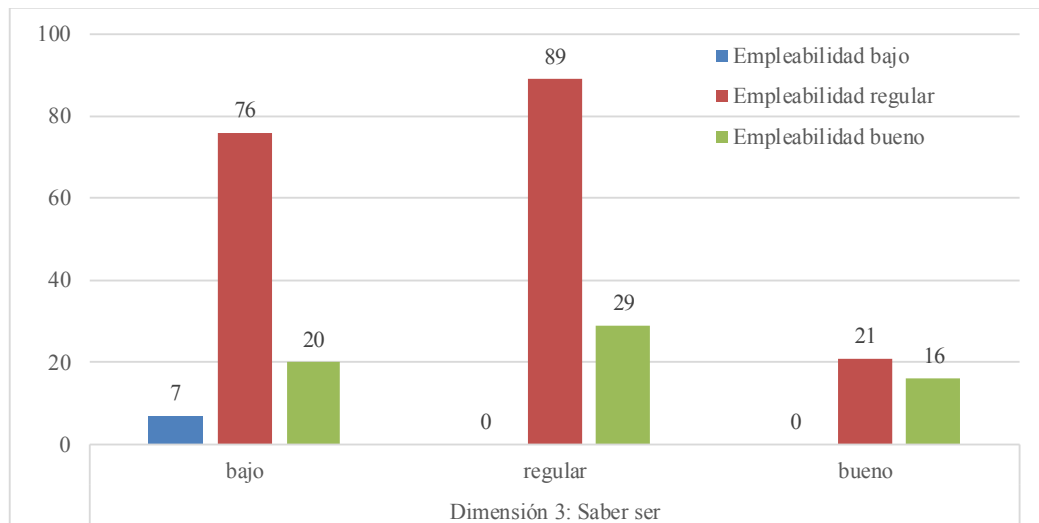
En el nivel regular de empleabilidad, que agrupa a 135 egresados (52.3%), la distribución de competencias en Saber hacer es más equilibrada. 84 egresados (62.2%) poseen un nivel regular en esta competencia, lo que indica que contar con habilidades prácticas intermedias es suficiente para lograr una inserción laboral aceptable. Además, 28 egresados (20.7%) con empleabilidad regular tienen un nivel bajo en Saber hacer, lo que sugiere que, aunque las habilidades prácticas son relevantes, otros factores pueden contribuir a la empleabilidad. Finalmente, 23 egresados (17%) con empleabilidad regular presentan un nivel bueno en Saber hacer, lo que indica una posible ventaja en la búsqueda de empleo.

En cuanto al nivel bueno de empleabilidad, que comprende a 28 egresados (10.9%), se observa que una proporción significativa presenta un alto dominio en Saber hacer. 12 egresados (42.9%) con empleabilidad alta tienen un nivel bueno en esta competencia, lo que refuerza la idea de que las habilidades prácticas son determinantes para acceder a empleos de mayor calidad. No obstante, 14 egresados (50%) con empleabilidad buena tienen un nivel regular en Saber hacer, lo que sugiere que otros

factores, como la experiencia laboral o las redes de contacto, pueden influir en la empleabilidad. Finalmente, 2 egresados (7.1%) con empleabilidad buena presentan un nivel bajo en Saber hacer, lo que indica que en ciertos casos la inserción laboral puede depender de otros aspectos más allá de las competencias prácticas.

Figura 13

Dimensión 3 saber ser y empleabilidad de los egresados análisis cruzado



Nota. Resultados de la aplicación del cuestionario

El análisis de la relación entre la dimensión Saber ser y la empleabilidad muestra que la gran mayoría de los egresados con baja empleabilidad presentan niveles adecuados en esta dimensión. Solo 7 egresados (2.7%) tienen una empleabilidad baja, y todos ellos presentan un nivel bajo en Saber ser. No hay egresados con niveles regulares o buenos en esta competencia dentro de este grupo, lo que sugiere que la falta de habilidades interpersonales y actitudinales puede representar una barrera significativa para la inserción laboral.

En el nivel regular de empleabilidad, que comprende a 186 egresados (72.1%), se observa una mayor diversidad en los niveles de Saber ser. 76 egresados (40.9%) tienen un nivel bajo en esta competencia, lo que indica que, aunque el desarrollo de habilidades

blandas es importante, otros factores pueden permitir a estos egresados acceder a empleos. Por otro lado, 89 egresados (47.8%) con empleabilidad regular presentan un nivel intermedio en Saber ser, lo que evidencia la relevancia de estas competencias para la estabilidad laboral. Finalmente, 21 egresados (11.3%) con empleabilidad regular tienen un nivel alto en Saber ser, lo que indica que, si bien es un aspecto positivo, no es suficiente por sí solo para garantizar una empleabilidad alta.

En el nivel alto de empleabilidad, que incluye a 65 egresados (25.2%), se observa que 20 egresados (30.8%) presentan un nivel bajo en Saber ser, lo que sugiere que, aunque esta dimensión es importante, no es el único factor determinante para acceder a mejores oportunidades laborales. Sin embargo, 29 egresados (44.6%) con empleabilidad alta tienen un nivel regular en Saber ser, mientras que 16 egresados (24.6%) poseen un nivel alto en esta competencia. Esto refuerza la idea de que las habilidades sociales y actitudinales (saber ser) son factores diferenciadores para alcanzar empleabilidad de mayor calidad.

4.4. Prueba de la hipótesis general

La validación de la hipótesis de la tesis presenta el siguiente procedimiento:

Paso 1: Identificación de la distribución de los datos

El primer análisis que se realiza es determinar cómo se encuentran distribuidos los datos, la siguiente tabla muestra la prueba de normalidad.

Tabla 5

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias	,063	258	,016	,987	258	,019
Empleabilidad	,132	258	,000	,932	258	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, los valores de significación para ambas variables son inferiores a 0.05 (Competencias: 0.016 y 0.019; Empleabilidad: 0.00 en ambos casos). Esto indica que se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, dado que ambas variables no cumplen con el criterio de normalidad, se recomienda utilizar el coeficiente de correlación de rho de Spearman para analizar la relación entre estas variables.

Paso 2: La prueba estadística de contrastación de la hipótesis general indica:

Hipótesis Nula (H_0): *Las competencias NO presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.*

Hipótesis Alterna (H_a): *Las competencias presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.*

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p \geq \alpha$; se acepta a hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba de correlación de rango de Spearman

Se procede a calcular el coeficiente de correlación de rho de Spearman, como se aprecia en los resultados de la tabla 6, el valor Sig (bilateral) = p_valor es de 0,000 que es menor que el nivel de significancia de 0.05; entonces se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que “*Las competencias presentan una*

relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca”.

Tabla 6

Coeficiente rho de Spearman para la hipótesis general

	Indicadores	Competencias
Empleabilidad	rho de Spearman	0,606**
	Significancia bilateral	0.000
	Numero de datos	258

Nota: Niveles de correlación de rango de Spearman, referencia a Hernández (2015)

Correlación de rango de Spearman menor a 0.4 = Nivel de correlación baja

Correlación de rango de Spearman entre 0.4 y 0.7 = Nivel de correlación moderada

Correlación de rango de Spearman mayor 0.7 = Nivel de correlación alta

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Por lo tanto, el estudio afirma de forma válida que se presenta una correlación positiva moderada (0.606**) entre la variable "competencias" y la variable "empleabilidad" en el contexto de los egresados de economía evaluados. Este resultado evidencia que una mejor competencia adquirida en la formación profesional beneficia directamente a la empleabilidad de los egresados.

4.5. Prueba de las hipótesis específicas de investigación

Tomando el mismo procedimiento realizado para la hipótesis general, se realiza en forma conjunta la contrastación de hipótesis para cada una de las hipótesis específicas, basado la decisión en el valor de significancia para una prueba bilateral, la tabla muestra dichos resultados evaluando la correlación de rho de Spearman que evidencias una relación positiva y valida estadísticamente entre las dimensiones de competencias y la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. La primera hipótesis específica (He1) indica que la dimensión Saber conocer presenta una correlación de 0.598 con la empleabilidad, con un p-valor de 0.000, lo que confirma

que esta relación es significativa al nivel del 1% ($p < 0.01$). Este hallazgo valida la hipótesis y sugiere que el conocimiento teórico adquirido durante la formación profesional tiene un impacto moderado en la empleabilidad de los egresados.

Tabla 7

Coeficiente de rho de Spearman para cada una de las hipótesis específicas

Hipótesis Específica	Dimensión de la variable Competencias y Empleabilidad	Correlación rho de Spearman	Significancia (p-valor)	Interpretación de la Significancia
He1: La dimensión saber conocer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Saber conocer y empleabilidad	0.598**	0.000	La correlación es positiva y valida (significativa $p < 0.01$). Se valida la hipótesis.
He2: La dimensión saber hacer presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Saber hacer y empleabilidad	0.521**	0.000	La correlación es positiva y valida (significativa $p < 0.01$). Se valida la hipótesis.
He3: La dimensión saber ser presentan una relación positiva moderada con la empleabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.	Saber ser y empleabilidad	0.147*	0.018	La correlación es positiva y valida (significativa $p < 0.01$). Se valida la hipótesis.

Nota: Niveles de correlación de rango de Spearman, referencia a Hernández (2015)

**la correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

*la correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Correlación de rango de Spearman entre 0.4 y 0.7 = Nivel de correlación moderada

Correlación de rango de Spearman mayor 0.7 = Nivel de correlación alta

En la segunda hipótesis específica (He2), la relación entre la dimensión Saber hacer y la empleabilidad presenta un coeficiente de 0.521, también con un p-valor de 0.000, lo que indica una correlación significativa al 5% ($p < 0.05$). Esta correlación es

moderada, según la clasificación de Hernández (2015), lo que sugiere que las habilidades prácticas y la capacidad de aplicar el conocimiento en entornos laborales son factores clave para la inserción laboral de los egresados.

Por otro lado, la tercera hipótesis específica (He3) evalúa la relación entre la dimensión Saber ser y la empleabilidad, obteniendo un coeficiente de 0.147 y un p-valor de 0.018, lo que indica una relación positiva pero débil. Aunque el resultado es estadísticamente significativo al 5% ($p < 0.05$), la baja magnitud del coeficiente sugiere que las habilidades interpersonales y actitudinales tienen un menor impacto en la empleabilidad en comparación con las dimensiones anteriores

En general, las tres hipótesis fueron validadas, lo que quiere decir que las tres dimensiones de competencias (saber conocer, saber hacer y saber ser) aportan a la empleabilidad de los egresados. Sin embargo, no todas aportan de la misma forma. La dimensión saber conocer es la que más aporta, seguida de saber hacer. saber ser, aunque también contribuye, tiene una relación más débil con la empleabilidad. Desde el punto de vista estadístico, se utilizó el coeficiente de Spearman para analizar cómo se relacionan estas competencias con la empleabilidad. Los resultados muestran que, cuando los egresados mejoran en alguna de estas competencias, también tienden a mejorar sus posibilidades de conseguir empleo. Los valores p obtenidos respaldan la validez de estos resultados, por lo que se pueden hacer afirmaciones confiables al respecto.

La relación entre empleabilidad y las dimensiones *saber conocer* y *saber hacer* se considera moderada (entre 0.4 y 0.7), lo que indica que estas competencias tienen un aporte importante, aunque no exclusivo. Por otro lado, la dimensión *saber ser* muestra una correlación más baja (menor a 0.4), lo que significa que su aporte es más limitado, aunque sigue siendo relevante. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la

educación universitaria. Se resalta la necesidad de reforzar las competencias relacionadas con el conocimiento y la práctica profesional. Aun así, no debe dejarse de lado el desarrollo de habilidades personales y actitudinales, ya que pueden ser clave para el crecimiento profesional a largo plazo. El análisis demuestra que las competencias aportan a la empleabilidad de los egresados de economía, siendo más relevantes el conocimiento adquirido en la formación recibida (saber conocer) y las habilidades prácticas (saber hacer), en comparación con las habilidades personales (saber ser).

4.6. Contrastación de los resultados con los antecedentes

La investigación se centra en determinar cómo las Actuaciones Preparatorias influyen en la Libre Concurrencia en la contratación de obras en el Gobierno Regional de Cajamarca en 2022. Los resultados revelan que la calidad de las actuaciones preparatorias está directamente relacionada con la capacidad de concurrencia de los postores. Cuando las actuaciones son deficientes, se observa una baja participación y competencia en los procesos de licitación. Este hallazgo resalta la importancia de realizar una planificación adecuada y estandarizada para facilitar un entorno más competitivo y transparente.

Las correlaciones halladas en el estudio son significativas y demuestran que una mejora en las actuaciones preparatorias está asociada a un aumento en la libre concurrencia. El coeficiente de correlación de Spearman mostró un valor alto (0.824**), indicando una relación positiva entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que se perfeccionan las actuaciones preparatorias, la posibilidad de una competencia efectiva entre los postores se incrementa, facilitando una mayor participación y diversidad en las licitaciones.

Adicionalmente, se identificaron correlaciones moderadas entre la calidad de los requerimientos técnicos mínimos (0.464**), la designación de órganos de selección

(0.531**) y la calidad de la documentación de los procedimientos (0.613**) con la libre competencia. Estos resultados subrayan que no solo las actuaciones preparatorias son cruciales, sino que también las dimensiones que la componen (raíces) como la claridad de los requisitos y la competencia de los órganos responsables son determinantes para asegurar un proceso de contratación equitativo. En conjunto, estos hallazgos evidencian que una mejora integral en el proceso de contratación puede promover una mayor libre competencia y, por ende, una gestión más eficiente de los recursos públicos.

Los hallazgos con concordantes con las investigaciones planteadas como antecedentes, así se tiene:

La investigación de Pérez (2020), en su estudio sobre la libre competencia en la contratación pública en América Latina, concluyó que la falta de estandarización en las actuaciones preparatorias limita significativamente la competencia. Este hallazgo es consistente con los resultados de esta investigación, que evidenciaron que una deficiencia en estas actuaciones reduce la participación de postores, perpetuando prácticas poco competitivas. Ambos estudios resaltan la importancia de establecer estándares claros y uniformes para fomentar un entorno competitivo y equitativo.

Vilches (2021) identificó barreras en el mercado chileno de compras públicas, como la burocracia y los requisitos poco claros, que dificultan la participación de empresas extranjeras. Estos resultados complementan los hallazgos de esta investigación, que evidenció cómo los requerimientos técnicos restrictivos afectan negativamente la libre competencia. Ambos estudios coinciden en que la simplificación y clarificación de los procesos de contratación son necesarias para aumentar la participación y la competencia.

Jamett (2021) analizó la competencia y transparencia en las licitaciones públicas en Chile, encontrando que un porcentaje significativo de estas contó con un solo oferente. Este resultado guarda relación con esta investigación, que demostró que actuaciones preparatorias deficientes están vinculadas con una baja libre concurrencia. Ambos estudios destacan la necesidad de implementar mecanismos que promuevan una mayor participación y transparencia en los procesos licitatorios.

4.7. Discusión de los resultados

Respecto a los antecedentes del estudio

Hernández-Lugo y López-Jiménez (2023) encontraron que la empleabilidad de los graduados de Orientación en Costa Rica depende de la integración de competencias personales y profesionales, destacando la Práctica Profesional Supervisada como clave para el desarrollo de habilidades. Este hallazgo coincide con la presente investigación, donde se evidencia que las competencias adquiridas durante la formación tienen una relación positiva y significativa con la empleabilidad de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. Sin embargo, a diferencia del estudio costarricense, donde las habilidades interpersonales son prioritarias, en Cajamarca se observa que la empleabilidad también está influida por competencias técnicas y metodológicas.

Por otro lado, Hernaiz Agreda (2020) identificó que la comunicación intercultural, la adaptabilidad y el trabajo en equipo son esenciales para la empleabilidad de los graduados en Educación que trabajan en Europa. En contraste, los egresados de Economía en Cajamarca muestran una correlación positiva moderada entre competencias y empleabilidad, sin enfocarse en la dimensión intercultural. Sin embargo, el énfasis en la adaptabilidad y el trabajo en equipo coincide con los resultados actuales, sugiriendo que estas habilidades también favorecen la inserción laboral en el contexto peruano, aunque con menor énfasis en la movilidad internacional.

En México, González (2021) evidenció que la certificación de competencias laborales mejora las condiciones de empleo y acceso a mejores salarios en el sector rural. En la investigación actual, si bien no se aborda específicamente la certificación, se confirma que las competencias adquiridas en la formación universitaria favorecen la empleabilidad, lo que sugiere que la formalización de estas competencias mediante certificaciones podría potenciar aún más la inserción laboral de los egresados de Economía en Cajamarca.

Cajahuanca Loli (2020) halló que las competencias profesionales tienen una relación positiva baja con la empleabilidad de los estudiantes de Administración de la UNAC, resaltando la importancia de las competencias técnicas y sociales. En contraste, en la presente investigación se encontró una correlación positiva moderada (0.606^{**}), lo que sugiere que, en el caso de los egresados de Economía, las competencias adquiridas en su formación tienen un impacto mayor en la empleabilidad en comparación con los estudiantes de Administración analizados en el estudio previo.

Asimismo, Vásquez Díaz (2024) determinó una correlación positiva alta (0.664) entre competencias y empleabilidad en los egresados de Administración de Empresas, destacando la importancia de las competencias organizacionales. En comparación, el presente estudio muestra una correlación moderada, lo que indica que, si bien las competencias influyen en la empleabilidad de los economistas, su impacto no es tan fuerte como en los administradores. Esto sugiere que los egresados de Economía podrían beneficiarse de un mayor énfasis en el desarrollo de competencias organizacionales.

Por otro lado, Zapata Tello (2024) evidenció que las condiciones básicas de calidad influyen significativamente en la empleabilidad de los estudiantes de institutos tecnológicos de Lambayeque. Aunque este estudio se enfoca en educación técnica, sus hallazgos refuerzan la idea de que el entorno institucional y la calidad educativa son

determinantes en la empleabilidad, lo que se relaciona con la presente investigación al evidenciar que una formación adecuada en competencias fortalece la inserción laboral de los egresados universitarios.

Saldaña Dávila (2021) concluyó que no existe una relación significativa entre las competencias contables adquiridas y la empleabilidad de los egresados de Contabilidad de la UNC, sede Chota. Esto contrasta con los resultados actuales, que sí evidencian una correlación positiva moderada entre competencias y empleabilidad en los egresados de Economía, lo que sugiere que la formación en esta disciplina está mejor alineada con las demandas del mercado laboral en comparación con Contabilidad en dicha sede.

Vásquez Tapia (2023) encontró una correlación positiva moderada ($r=0.65$) entre competencias laborales y perfil profesional de los trabajadores administrativos de una Dirección Subregional de Salud en Cajamarca. Este resultado es similar al de la presente investigación, donde se halla una correlación moderada entre competencias y empleabilidad en egresados de Economía, lo que refuerza la importancia de desarrollar competencias clave para mejorar la inserción y el desempeño en el mercado laboral de la región.

Respecto a las teorías planteadas en la investigación

La Teoría del Capital Humano, desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1993), sostiene que la educación y la capacitación constituyen inversiones que aumentan la productividad y la empleabilidad de los individuos. En este estudio, los resultados muestran que existe una correlación positiva moderada (0.606^{**}) entre las competencias adquiridas y la empleabilidad de los egresados de Economía de la UNC, lo que respalda la idea de que una mayor formación académica contribuye directamente a mejorar las oportunidades laborales. Esto refuerza el planteamiento de Becker, quien destaca que la

acumulación de conocimientos y habilidades incrementa la eficiencia del trabajo y, por ende, los retornos económicos individuales y sociales.

Asimismo, Mincer (1974) introdujo la "función de ingresos de Mincer", que establece que los ingresos dependen del nivel educativo y la experiencia laboral. En el caso de los egresados de Economía de la UNC, la correlación encontrada sugiere que las competencias adquiridas en la formación profesional pueden traducirse en mejores oportunidades de empleo, aunque el impacto en los ingresos no ha sido evaluado directamente en este estudio. No obstante, los hallazgos respaldan la idea de que la formación universitaria contribuye a la inserción laboral, lo que es consistente con la teoría del capital humano en términos de los beneficios económicos de la educación.

Desde esta perspectiva, la educación universitaria en Economía en la UNC puede interpretarse como una inversión en capital humano que fortalece la empleabilidad de los egresados. Sin embargo, la correlación moderada sugiere que otros factores, como la experiencia laboral y el contexto económico local, también pueden influir en el acceso al empleo. Esto coincide con las observaciones de Mincer (1974), quien argumenta que los retornos de la educación son mayores en sectores especializados o en etapas avanzadas de la carrera profesional, lo que podría explicar por qué la relación encontrada no es más fuerte.

Por otro lado, la Teoría de la Señalización de Spence (1973) plantea que la educación no solo tiene un valor intrínseco en la adquisición de competencias, sino que también actúa como un mecanismo de señalización en el mercado laboral. En este sentido, los egresados de la UNC no solo poseen habilidades técnicas y analíticas, sino que su título universitario también representa una señal para los empleadores sobre su capacidad de aprendizaje y desempeño. La correlación positiva encontrada entre competencias y

empleabilidad indica que los empleadores valoran la formación académica, lo que respalda la teoría de Spence en términos de la percepción de calidad de los egresados.

Además, Spence sostiene que las credenciales educativas pueden reducir la asimetría de información en el mercado laboral, permitiendo a los empleadores seleccionar candidatos con mayor confianza. En el caso de los egresados de Economía de la UNC, la correlación moderada sugiere que las competencias adquiridas durante su formación efectivamente funcionan como señales de productividad. Sin embargo, este efecto puede verse reforzado cuando los egresados complementan su educación con certificaciones adicionales, prácticas profesionales o participación en proyectos de investigación, lo que aumenta la solidez de la señal enviada al mercado laboral.

Otro aspecto clave de la Teoría de la Señalización es la importancia de la reputación de la institución educativa. Si los empleadores perciben que la UNC forma economistas con un alto nivel de preparación, sus egresados tendrán mayores oportunidades de empleo solo por el hecho de haber estudiado en dicha institución. Sin embargo, la correlación moderada sugiere que este efecto de señalización podría ser más fuerte si los programas académicos de la UNC estuvieran más alineados con las demandas específicas del mercado laboral, reforzando así el papel de la educación como un diferenciador competitivo.

En este contexto, ambas teorías permiten analizar cómo el diseño curricular y la formación académica en Economía impactan en la empleabilidad. Un programa que enfatice competencias prácticas, como el análisis de datos, el manejo de software especializado y la resolución de problemas económicos complejos, podría optimizar las oportunidades laborales de los egresados. Los resultados del estudio sugieren que las competencias adquiridas en la UNC tienen un efecto positivo en la empleabilidad, pero

que este impacto podría fortalecerse con un mayor énfasis en habilidades demandadas en el mercado laboral.

La relación entre estas teorías y los hallazgos del estudio permite reflexionar sobre la importancia de una educación alineada con las necesidades del entorno socioeconómico. La correlación positiva moderada sugiere que las competencias adquiridas en la UNC son relevantes para la inserción laboral, pero también que existen otros factores que influyen en la empleabilidad. En este sentido, la combinación de una formación académica sólida con estrategias de señalización efectivas podría maximizar los beneficios de la educación en términos de acceso a mejores empleos y mayores ingresos, validando la pertinencia de estas teorías en el análisis del mercado laboral en Cajamarca.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1. Conclusiones

El estudio muestra que existe una relación positiva moderada entre las competencias que adquieren los egresados de Economía y sus oportunidades para conseguir trabajo; lo que significa que mientras más competencias desarrollen, más oportunidades tendrán de encontrar empleo; confirmando la Teoría del Capital Humano, que dice que la educación mejora las oportunidades laborales, y la Teoría de la Señalización, que sugiere que los empleadores consideran más preparados a quienes tienen más competencias.

Se encontró que la dimensión "saber conocer" tiene una relación positiva moderada con la empleabilidad. Esto quiere decir que quienes dominan bien la teoría económica tienen más posibilidades de conseguir trabajo, ya que los empleadores valoran esa capacidad para analizar y entender la realidad económica.

También se comprobó que la dimensión "saber hacer", relacionada con habilidades prácticas, influye positivamente en la empleabilidad. Esto muestra que combinar teoría con práctica en la formación universitaria es muy importante, ya que permite a los egresados adaptarse mejor a los requerimientos del mercado laboral.

Por otro lado, la dimensión "saber ser", que incluye aspectos personales, sociales y éticos, como el trabajo en equipo, la responsabilidad, la ética y la buena comunicación, también está relacionada con la empleabilidad. Aunque esta relación es más baja que las anteriores, sigue siendo importante dando a entender que los empleadores valoran no solo los conocimientos, sino también las actitudes y los valores que permiten un buen desempeño en el trabajo.

5.2. Sugerencias

Para estudiantes de Economía:

Es fundamental que los estudiantes de Economía complementen su formación académica con el desarrollo de habilidades prácticas y transversales que aumenten su empleabilidad. Se recomienda aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje, como cursos adicionales en análisis de datos, manejo de software económico y talleres de habilidades blandas. Asimismo, es clave participar en prácticas preprofesionales, proyectos de investigación y actividades extracurriculares que fortalezcan su perfil profesional y los preparen para las exigencias del mercado laboral.

Para egresados de Economía (especialización continua):

Dado que el mercado laboral es dinámico y competitivo, los egresados deben enfocarse en la formación continua a través de posgrados, especializaciones, certificaciones y cursos de actualización en áreas de alta demanda. El fortalecimiento de competencias en economía aplicada, finanzas, gestión de riesgos y análisis de datos puede mejorar significativamente sus oportunidades laborales. Además, desarrollar habilidades laborales y mantenerse informado sobre tendencias económicas permitirá una inserción laboral más efectiva y una mejor proyección profesional.

Para docentes de Economía:

Los docentes desempeñan un papel clave en la preparación de los futuros economistas, por lo que es recomendable actualizar constantemente los contenidos de sus asignaturas para alinearlos con las necesidades del mercado laboral. Incorporar metodologías activas de enseñanza, como el aprendizaje basado en proyectos, simulaciones económicas y el uso de herramientas tecnológicas, puede mejorar la

formación de los estudiantes. Asimismo, fomentar la investigación aplicada y la vinculación con el sector empresarial ayudará a que los egresados cuenten con competencias más relevantes y actualizadas.

Para empleadores:

Las empresas y organizaciones que contratan economistas deben considerar la importancia de las competencias adquiridas en la formación profesional, valorando no solo los conocimientos técnicos, sino también las habilidades analíticas, la capacidad de resolución de problemas y las competencias interpersonales. Es recomendable establecer programas de capacitación y actualización para sus empleados, así como colaborar con universidades en el diseño de planes de estudio que respondan a las necesidades del sector. Además, ofrecer oportunidades de prácticas y mentorías a estudiantes y egresados contribuirá a la formación de profesionales mejor preparados para los desafíos del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrantes, L., Faria, S., & Brito, E. (2022). *Competencias transversales y su impacto en la empleabilidad de los egresados universitarios en Portugal*. Universidade do Porto. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Ayre, Y. C. (2020). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016*. Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Becker, G. S. (1993). *Capital humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación* (3.^a ed.). The University of Chicago Press.
- Brennan, J., Kogan, M., & Teichler, U. (2001). *La educación superior y el trabajo*. Routledge.
- Cajahuanca Loli, M. del R. (2020). *Las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020*. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <https://repositorio.usmp.edu.pe>.
- Cepeda, M. (2022). *Relación entre competencias transversales e inserción laboral en estudiantes universitarios de Ecuador*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Clarke, M. (2013). La empleabilidad de los graduados: Desarrollo de un modelo crítico. *Higher Education*, 66(2), 253-267. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9600-4>
- Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric Statistics: A Step-by-Step Approach*. Wiley.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2008). El rol de los recursos laborales en la relación entre empleabilidad percibida e intención de rotación: Un estudio prospectivo de dos muestras. *Journal of Vocational Behavior*, 73(4), 570–578. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.001>
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005). ¿Qué es la competencia? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Eurofound. (2020). *Seguridad laboral y dinámicas del mercado laboral*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu>.
- Field, A. (2018). *Descubriendo estadísticas usando IBM SPSS Statistics* (5.^a ed.). Sage Publications.

- Fowler, F. J. (2009). *Métodos de investigación por encuestas* (4.^a ed.). Sage Publications.
- Freire, P. (1996). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Gómez, P. (2018). *Metodologías de investigación en ciencias sociales y económicas*. Editorial Universitaria.
- González, J. A. (2017). *Gestión por competencias: Un enfoque práctico*. Editorial Alfaomega.
- Guim, R., & Marreno, L. (2022). *Influencia de las competencias laborales en la inserción laboral de estudiantes universitarios en Guayaquil*. Universidad de Guayaquil. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, F. (2018). *Educación y valores en la formación profesional*. Editorial Académica Española.
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar* (2.^a ed.). Wiley.
- INEI. (2023). *Informe técnico sobre empleo en el Perú: Inserción laboral*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe>.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). La relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral: Una revisión cualitativa y cuantitativa. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En Dunnette, M. D. (Ed.), *Manual de Psicología Industrial y Organizacional* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). El concepto de empleabilidad. *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Mincer, J. (1974). *Escolaridad, experiencia y ganancias*. National Bureau of Economic Research.
- Mulder, M. (2014). Concepciones de la competencia profesional. En S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *Manual internacional de investigación en aprendizaje profesional y basado en la práctica* (pp. 107-137). Springer.

- OECD. (2021). *Desempeño del mercado laboral y políticas de empleo*. Organisation for Economic Cooperation and Development. Recuperado de <https://www.oecd.org>.
- Pallant, J. (2016). *Manual de supervivencia en SPSS: Una guía paso a paso para el análisis de datos usando IBM SPSS* (6.^a ed.). Allen & Unwin.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. Routledge.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). La clave para la empleabilidad: Desarrollo de un modelo práctico de empleabilidad de graduados. *Education + Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación: Introducción a la metodología científica* (3.^a ed.). Editorial Panapo.
- Saldaña Dávila, L. E. (2021). *Competencias y empleabilidad del profesional contable de la Universidad Nacional de Cajamarca sede Chota*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe>.
- Schultz, T. W. (1961). Inversión en capital humano. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Spearman, C. (1904). "The proof and measurement of association between two things." *The American Journal of Psychology*, 15(1), 72-101.
- Spence, M. (1973). *Señalización en el mercado laboral*. The Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355-374.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *La competencia en el trabajo: Modelos para un rendimiento superior*. Wiley.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones.
- UNESCO. (2022). *Transformar la educación: El futuro del trabajo y las habilidades*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org>.
- Vásquez Díaz, E. L. (2024). *Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe>.
- Yorke, M. (2004). *La empleabilidad en la educación superior: Qué es y qué no es*. Serie de Aprendizaje y Empleabilidad. The Higher Education Academy. Recuperado de <https://www.advance-he.ac.uk>.
- Zapata Tello, I. L. (2024). *Condiciones básicas de calidad y competencias de empleabilidad en los institutos de educación superior tecnológico público de*

Lambayeque – 2023. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe>.

APENDICE

APENDICE 1. El cuestionario

Para estudiar las competencias y la empleabilidad de los egresados de la EAP de Economía se plantea la siguiente encuesta basada en la escala de Likert de 5 puntos donde:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

	Preguntas	1	2	3	4	5
P1	La formación académica recibida en la Universidad Nacional de Cajamarca me proporcionó conocimientos esenciales para mi desempeño profesional.					
P2	La formación teórica en la carrera de Economía fue suficiente para comprender la realidad económica del país y la región.					
P3	He complementado mi formación en Economía con cursos, diplomados o estudios adicionales.					
P4	Me siento preparado para analizar y resolver problemas económicos y financieros en el ámbito laboral.					
P5	Manejo adecuadamente herramientas tecnológicas y metodológicas utilizadas en el campo económico.					
P6	La formación en valores y ética profesional recibida en la universidad ha influido positivamente en mi desempeño laboral.					
P7	Me considero capaz de comunicarme y negociar eficazmente en mi entorno laboral.					
P8	La universidad promovió mi compromiso con el desarrollo económico y social de Cajamarca.					
P9	La formación recibida en la universidad influyó en mi contratación laboral.					
P10	La Universidad Nacional de Cajamarca brindó apoyo suficiente para facilitar mi inserción en el mercado laboral.					
P11	Estoy satisfecho con mi trabajo actual en relación con mis expectativas profesionales.					
P12	Mi empleo actual está alineado con la formación recibida en la Universidad Nacional de Cajamarca.					
P13	Considero que mi salario es acorde con mis competencias y nivel de formación.					

P14	En mi trabajo se reconocen y valoran mis habilidades y conocimientos en economía.					
P15	Me siento motivado y satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional en mi empleo actual.					
P16	He mantenido un empleo estable desde mi inserción en el mercado laboral.					
P17	Me he desarrollado profesionalmente en empleos con estabilidad y continuidad.					
P18	Me siento seguro respecto a mi futuro laboral como economista.					
P19	Cuento con un contrato laboral que me brinda estabilidad y seguridad.					
P20	Considero que la formación universitaria que recibí ha sido un factor clave para mi permanencia en el empleo.					
P21	La información sobre las oportunidades de participación en los procesos de contratación es fácilmente accesible.					
P22	El sistema de contratación pública permite la participación de postores de diferentes regiones del país.					
P23	Los mecanismos de registro y habilitación de postores son claros y no presentan barreras excesivas.					
P24	La normativa sobre contrataciones públicas garantiza que todos los interesados puedan participar sin discriminación.					
P25	Los procesos de selección de postores se realizan de manera pública y transparente.					
P26	Existe suficiente acceso a la información sobre los criterios de selección y evaluación de postores.					
P27	Los resultados de las licitaciones son publicados de manera oportuna y con detalles suficientes.					
P28	Las decisiones de los comités de selección son claras y fundamentadas en criterios objetivos.					
P29	Las plataformas tecnológicas de contratación pública garantizan la transparencia en cada fase del proceso.					
P30	Los participantes pueden acceder a información clara sobre cómo se califica y selecciona a los ganadores.					
P31	Existen mecanismos efectivos para denunciar irregularidades en los procesos de selección de obras.					
P32	Los procesos de contratación cuentan con controles adecuados para prevenir actos de corrupción.					

P33	Las medidas de anticorrupción aplicadas en los procesos de contratación pública son suficientes y efectivas.					
P34	Las instituciones encargadas de la contratación pública investigan y sancionan las conductas corruptas de manera eficiente.					
P35	Las auditorías de los procesos de contratación pública son frecuentes y transparentes.					
P36	Se observa un compromiso real por parte de las autoridades para garantizar la integridad de los procesos de contratación.					

APENDICE 2. Tabulación de resultados

	VARIABLE: COMPETENCIAS			VARIABLE: EMPLEABILIDAD			PUNTAJES TOTALES	
Nº	D1: Saber conocer	D2: Saber hacer	D3: Saber ser	D1: Inserción laboral	D2: Satisfacción laboral	D3: Estabilidad laboral	Variable: Competencias	Variable: Empleabilidad
1	13	9	17	10	12	12	39	34
2	7	9	20	12	13	17	36	42
3	17	18	17	15	16	15	52	46
4	8	11	18	14	13	14	37	41
5	13	11	21	12	15	10	45	37
6	19	21	19	24	21	20	59	65
7	18	18	20	11	13	14	56	38
8	17	20	21	28	19	15	58	62
9	14	13	20	11	13	13	47	37
10	16	17	20	12	19	18	53	49
11	9	13	19	11	14	11	41	36
12	11	8	24	22	11	8	43	41
13	23	26	27	21	24	28	76	73
14	12	13	17	16	13	15	42	44
15	13	18	23	15	17	18	54	50
16	22	19	21	17	23	27	62	67
17	13	14	20	16	13	12	47	41
18	22	22	19	9	11	17	63	37
19	16	16	16	15	12	14	48	41
20	21	18	18	17	20	17	57	54
21	10	11	19	12	22	17	40	51
22	13	10	15	14	13	12	38	39
23	18	18	17	15	16	18	53	49
24	10	11	15	12	22	17	36	51
25	13	10	9	14	13	12	32	39
26	18	18	17	15	16	24	53	55
27	19	23	26	21	17	18	68	56
28	10	11	19	10	13	11	40	34
29	14	13	21	11	13	13	48	37
30	23	21	25	17	19	18	69	54
31	12	15	18	15	17	18	45	50
32	16	17	20	12	19	18	53	49
33	13	18	21	15	17	18	52	50
34	18	18	20	11	13	14	56	38
35	27	23	18	26	28	27	68	81
36	18	14	18	18	16	17	50	51
37	21	15	23	21	18	20	59	59
38	22	15	20	24	20	23	57	67
39	22	14	24	22	19	22	60	63
40	26	24	25	23	24	24	75	71
41	19	23	18	21	17	18	60	56

42	10	11	21	10	13	11	42	34
43	23	23	23	10	10	12	69	32
44	17	20	21	28	19	15	58	62
45	14	13	19	11	13	13	46	37
46	16	17	16	12	19	18	49	49
47	13	18	16	15	17	18	47	50
48	22	19	18	17	25	26	59	68
49	10	11	15	12	22	17	36	51
50	13	10	23	14	13	12	46	39
51	18	18	25	15	16	18	61	49
52	19	23	17	21	17	18	59	56
53	10	11	21	10	13	11	42	34
54	14	13	21	11	13	13	48	37
55	16	17	19	12	19	18	52	49
56	13	18	18	15	17	18	49	50
57	24	26	18	21	17	18	68	56
58	10	11	22	10	13	11	43	34
59	22	21	20	25	21	23	63	69
60	17	20	23	28	19	15	60	62
61	14	13	23	11	13	13	50	37
62	16	17	23	12	19	18	56	49
63	13	18	18	15	17	18	49	50
64	22	19	23	17	23	26	64	66
65	10	11	21	12	22	17	42	51
66	20	10	18	14	13	12	48	39
67	18	18	19	15	16	18	55	49
68	19	23	19	23	21	24	61	68
69	10	11	21	10	13	11	42	34
70	14	13	20	11	13	13	47	37
71	22	15	24	24	20	27	61	71
72	22	14	23	23	26	22	59	71
73	24	22	28	23	24	26	74	73
74	10	11	20	10	13	11	41	34
75	14	13	25	11	13	13	52	37
76	16	17	17	12	19	18	50	49
77	13	18	21	15	17	18	52	50
78	16	17	20	12	19	18	53	49
79	13	18	19	15	17	18	50	50
80	18	18	19	11	13	14	55	38
81	27	17	20	26	28	27	64	81
82	20	21	26	18	16	17	67	51
83	21	15	22	21	18	20	58	59
84	22	15	24	24	20	26	61	70
85	24	21	26	22	19	22	71	63
86	24	22	19	23	24	24	65	71
87	21	26	24	21	17	18	71	56
88	10	11	23	10	13	11	44	34
89	22	21	18	10	10	12	61	32

90	17	20	24	28	19	15	61	62
91	14	13	21	11	13	14	48	38
92	16	17	18	12	19	18	51	49
93	13	18	19	15	17	18	50	50
94	22	19	19	17	23	27	60	67
95	10	11	23	12	22	17	44	51
96	13	10	18	14	13	12	41	39
97	18	18	23	15	16	18	59	49
98	22	14	23	22	24	22	59	68
99	24	22	25	23	24	26	71	73
100	10	11	20	10	13	11	41	34
101	14	13	25	11	13	13	52	37
102	16	17	17	12	19	18	50	49
103	13	18	21	15	17	18	52	50
104	16	17	20	12	19	18	53	49
105	13	18	19	15	17	18	50	50
106	18	18	19	11	13	14	55	38
107	27	17	20	26	28	27	64	81
108	18	14	22	18	16	26	54	60
109	21	15	22	20	23	24	58	67
110	22	15	24	24	20	23	61	67
111	22	14	26	22	19	22	62	63
112	24	22	21	23	24	24	67	71
113	19	23	26	21	17	18	68	56
114	13	11	21	12	17	11	45	40
115	22	21	26	10	10	12	69	32
116	17	20	18	28	22	19	55	69
117	14	13	22	11	13	13	49	37
118	16	17	21	12	19	18	54	49
119	13	18	20	15	17	18	51	50
120	9	13	21	11	14	11	43	36
121	11	8	19	22	11	8	38	41
122	23	26	25	21	24	26	74	71
123	12	13	21	16	13	13	46	42
124	13	18	22	15	17	18	53	50
125	24	22	24	17	23	26	70	66
126	15	17	22	20	13	11	54	44
127	22	22	26	9	11	17	70	37
128	16	16	18	15	12	14	50	41
129	23	22	23	17	20	17	68	54
130	10	11	21	12	22	17	42	51
131	13	10	19	14	13	12	42	39
132	18	18	19	15	16	18	55	49
133	19	23	19	21	17	18	61	56
134	10	11	24	10	13	11	45	34
135	22	21	24	10	10	12	67	32
136	18	18	22	11	13	14	58	38
137	17	20	24	28	22	19	61	69

138	14	13	21	11	13	13	48	37
139	16	17	23	12	19	18	56	49
140	9	13	24	11	14	11	46	36
141	11	8	21	22	11	8	40	41
142	23	26	20	21	24	26	69	71
143	9	13	22	11	14	11	44	36
144	11	8	23	22	11	8	42	41
145	23	26	18	21	24	26	67	71
146	12	13	20	16	13	13	45	42
147	13	18	22	15	17	18	53	50
148	22	19	21	17	23	26	62	66
149	15	17	20	20	13	11	52	44
150	22	22	22	9	11	17	66	37
151	16	16	23	15	12	14	55	41
152	21	18	21	17	20	17	60	54
153	10	11	24	12	22	17	45	51
154	13	10	22	14	13	12	45	39
155	18	18	23	15	16	18	59	49
156	19	23	20	21	17	18	62	56
157	10	11	23	10	13	11	44	34
158	9	13	16	11	14	11	38	36
159	11	8	21	22	11	8	40	41
160	23	26	20	21	24	26	69	71
161	12	13	22	16	13	13	47	42
162	13	18	22	15	17	18	53	50
163	22	19	18	17	23	26	59	66
164	15	17	17	20	13	11	49	44
165	22	22	14	9	11	17	58	37
166	16	16	19	15	12	14	51	41
167	21	18	22	17	20	17	61	54
168	9	13	14	11	14	11	36	36
169	11	8	19	22	11	8	38	41
170	23	26	21	21	24	26	70	71
171	22	22	17	9	11	17	61	37
172	16	16	17	15	12	14	49	41
173	21	18	18	17	20	17	57	54
174	10	11	18	12	22	17	39	51
175	13	10	15	14	13	12	38	39
176	18	18	19	15	16	18	55	49
177	19	23	22	21	17	18	64	56
178	10	11	24	10	13	11	45	34
179	22	21	22	10	10	12	65	32
180	18	18	24	11	13	14	60	38
181	17	20	22	28	19	15	59	62
182	14	13	22	11	13	13	49	37
183	19	23	21	21	17	18	63	56
184	10	11	23	10	13	11	44	34
185	9	13	22	11	14	11	44	36

186	11	8	24	22	11	8	43	41
187	19	23	19	21	17	18	61	56
188	10	11	18	10	13	11	39	34
189	9	13	16	11	14	11	38	36
190	11	8	20	22	11	8	39	41
191	23	26	24	21	24	26	73	71
192	12	13	17	16	13	13	42	42
193	13	18	19	15	17	18	50	50
194	22	19	23	17	23	26	64	66
195	15	17	21	20	13	11	53	44
196	22	22	20	9	11	17	64	37
197	16	16	21	15	12	14	53	41
198	27	17	19	26	28	27	63	81
199	18	14	17	18	16	17	49	51
200	21	15	19	21	18	20	55	59
201	22	15	23	24	20	23	60	67
202	22	14	24	22	19	22	60	63
203	24	22	21	23	24	24	67	71
204	25	14	24	23	22	19	63	64
205	13	11	19	12	15	10	43	37
206	19	21	21	24	21	20	61	65
207	18	18	22	11	13	14	58	38
208	17	20	23	28	19	15	60	62
209	14	13	19	11	13	13	46	37
210	16	17	22	12	19	18	55	49
211	9	13	14	11	14	11	36	36
212	11	8	20	22	11	8	39	41
213	23	26	23	21	24	26	72	71
214	12	13	19	16	13	13	44	42
215	13	18	20	15	17	18	51	50
216	22	19	21	17	23	26	62	66
217	15	17	19	20	13	11	51	44
218	14	12	22	13	15	13	48	41
219	18	17	23	16	17	19	58	52
220	18	21	21	17	18	20	60	55
221	19	20	21	15	17	13	60	45
222	23	23	20	9	10	15	66	34
223	15	17	22	17	13	10	54	40
224	19	18	24	26	26	26	61	78
225	14	15	20	16	15	15	49	46
226	17	16	20	24	16	20	53	60
227	17	16	23	22	22	20	56	64
228	16	16	19	23	18	19	51	60
229	22	21	19	20	24	24	62	68
230	16	15	19	23	20	22	50	65
231	10	11	19	13	12	11	40	36
232	20	20	17	21	21	21	57	63
233	20	16	19	14	12	16	55	42

234	20	20	23	25	25	17	63	67
235	16	14	21	11	11	15	51	37
236	16	14	21	9	18	16	51	43
237	13	13	23	10	14	11	49	35
238	7	7	20	20	17	8	34	45
239	27	27	20	22	21	24	74	67
240	14	12	20	13	15	13	46	41
241	21	18	19	17	20	17	58	54
242	10	11	15	12	22	17	36	51
243	13	10	20	14	13	12	43	39
244	18	18	17	15	16	18	53	49
245	19	23	16	21	17	18	58	56
246	10	11	12	10	13	11	33	34
247	22	21	14	10	10	12	57	32
248	17	20	23	28	19	15	60	62
249	14	13	16	11	13	13	43	37
250	16	17	19	12	19	18	52	49
251	13	18	19	15	17	18	50	50
252	27	23	18	17	23	25	68	65
253	22	22	19	9	11	17	63	37
254	16	16	16	15	12	14	48	41
255	21	18	17	17	20	17	56	54
256	10	11	15	12	22	17	36	51
257	19	23	16	21	17	18	58	56
258	10	11	12	10	13	11	33	34
Valor máximo	27.00	27.00	28.00	28.00	28.00	28.00	76.00	81.00
Valor mínimo	7.00	7.00	9.00	9.00	10.00	8.00	32.00	32.00
Desviación	4.82	4.58	2.91	5.20	4.35	4.99	9.82	12.50
Promedio	16.59	16.48	20.36	16.24	16.79	16.72	53.43	49.75