



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL

## TESIS

# Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 - 2019

Para optar el título profesional de Ingeniero Agroindustrial

### **Autor:**

Sindy Gissela Yomona Ríos

<https://orcid.org/0009-0007-1975-2017>

### **Asesor:**

Ing. M.Sc. Wilson Ernesto Santander Ruíz

<https://orcid.org/0000-0001-5443-0020>

Tarapoto, Perú

2024



FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL

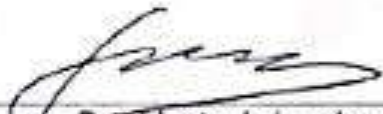
Tesis

# Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 - 2019

**Autor:**

Sindy Gissela Yomona Ríos

**Sustentado y aprobado el 14 de junio del 2024, por los siguientes jurados:**

  
Presidente de jurado:  
Ing. Mg. Juan José Salazar Díaz

  
Secretario de jurado:  
Ing. M. Sc. Roxana Trujillo  
Valderrama

  
Vocal de jurado:  
Ing. MBA. Arquímedes Tello Díaz

  
Asesor:  
Ing. M. Sc. Wilson Ernesto  
Santander Ruiz

Tarapoto, Perú

2024



UNSM  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE SAN MARTÍN



FACULTAD DE INGENIERÍA  
AGROINDUSTRIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CONDUCTENTES A  
GRADOS Y TÍTULOS N° 027-2024

Jurado reconocido con Resolución N° 037-2023-UNSM/FIAI-D.

A las 17:00 horas del día catorce de junio del 2024, en el auditorio de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial – Ciudad Universitaria, se inició el acto público de sustentación del trabajo de tesis “INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN, 2009-2019”, para optar el título profesional de INGENIERO AGROINDUSTRIAL, presentado por la Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos.

Instalada la Mesa Directiva conformada por Ing. M. Sc. Juan José SALAZAR DIAZ (presidente del jurado), Ing. M. Sc. Roxana TRUJILLO VALDERRAMA (secretaria), Ing. MBA. Arquimedes TELLO DÍAZ (vocal), acompañados por el Ing. M. Sc. Wilson Ernesto SANTANDER RUIZ (asesor); el presidente del jurado dirigió brevemente unas palabras y a continuación la secretaria dio lectura a la Resolución N° 037-2023-UNSM/FIAI-D.

Seguidamente la autora expuso el trabajo de investigación y el jurado evaluador realizó las preguntas pertinentes, respondidas por la sustentante y eventualmente, con la venia del jurado, y aclaraciones del asesor.

Una vez terminada la ronda de preguntas, el jurado procedió a deliberar para determinar la calificación final, para lo cual dispuso un receso de quince (15) minutos, con participación del asesor con voz, pero sin voto; sin la presencia del sustentante y otros participantes del acto público.

Luego de aplicar los criterios de calificación con estricta observancia del principio de objetividad y de acuerdo con los puntajes en escala vigesimal (de 0 a 20), según el Anexo 4.2 del RG-CTI, la nota de sustentación otorgada resultante del promedio aritmético de los calificativos emitidos por cada uno de los miembros del jurado fue D.E.C.I.S.C.I.S..... (16).

De acuerdo con el Artículo 40° del RG-CTI, la nota obtenida es APROBATORIA y correspondiente a la calificación de ...BUENO...... Leído este resultado en presencia de todos los participantes del acto de sustentación, la secretaria dio lectura a las observaciones subsanables al informe final que la autora deberá corregir y alcanzar al jurado en un plazo máximo de treinta (30) días calendario.

Se deja constancia que la presente acta se inscribe en el Libro de Sustentaciones N° 001-2024 de la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial.

Firman los integrantes del jurado calificador y el autor del trabajo de investigación en señal de conformidad, dando por concluido el acto a las 18:00 horas, el mismo día 14 de junio del 2024.

M. Sc. Juan José Salazar Díaz  
Presidente

Ing. M. Sc. Roxana Trujillo Valderrama  
Secretaria

Ing. MBA. Arquimedes Tello Díaz  
Vocal

Ing. M. Sc. Wilson Ernesto Santander Ruiz  
Asesor

Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos  
Autora

## Declaratoria de autenticidad

**Sindy Gissela Yomona Ríos** con DNI N° 46343409, egresada de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial, Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada **Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene esta tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 14 de junio del 2024.



---

**Sindy Gissela Yomona Ríos**  
DNI N° 46343409

## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b>  <b>Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 - 2019</b></p>	<p><b>Área de investigación: Ciencias Sociales</b>  <b>Línea de investigación: Socio diversidad</b>  <b>Sublínea de investigación: Promoción del desarrollo comunitario</b>  <b>Grupo de investigación: (indicar Resolución)</b>  <b>Tipo de investigación:</b>          Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b>  <b>Sindy Gissela Yomona Ríos</b></p>	<p>Facultad de Ingeniería Agroindustrial          Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial  <a href="https://orcid.org/0009-0007-1975-2017">https://orcid.org/0009-0007-1975-2017</a></p>
<p><b>Asesor:</b>  <b>Ing. MSc. Wilson Ernesto Santander Ruíz</b></p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b>          Facultad de Ingeniería Agroindustrial          Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial          Unidad o Laboratorio Ingeniería Agroindustrial  <a href="https://orcid.org/0000-0001-5443-0020">https://orcid.org/0000-0001-5443-0020</a></p>

## **Dedicatoria**

A mis adorados padres y a mi hermano, quienes incondicionalmente me apoyan y me motivan a seguir esforzándome, y me acompañan en esta aventura llamada vida.

## Agradecimientos

A Dios, porque crea momentos perfectos y hoy nos permite estar acá.

Agradezco eternamente cada palabra de aliento y ánimo, por parte de mis familiares y amigos cercanos que me ha motivado a seguir y culminar este trabajo.

A mi asesor de tesis, por su paciencia, enseñanzas y preparación brindadas hacia mi persona.

A todos aquellos que ya no nos acompañan de manera física, pero los momentos vividos y sus recuerdos siguen y seguirán presentes en nuestras mentes y corazones.

A mí, por perder el miedo y creer que si puedo.

## Índice general

Ficha de identificación.....	6
Dedicatoria .....	7
Agradecimientos.....	8
Índice general .....	9
Índice de tablas .....	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT .....	13
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. Planteamiento del marco general del problema .....	14
1.2. Formulación del problema de investigación.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Hipótesis de trabajo de la investigación.....	16
1.4. Objetivos .....	16
1.4.1. Objetivo general .....	16
1.4.2. Objetivos específicos .....	16
1.5. Justificación de la investigación .....	17
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Fundamentos teóricos .....	21
2.2.1. Inserción laboral.....	21
2.2.2. Empleabilidad.....	25
2.3. Definición de términos básicos.....	29
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	31
3.1. Ámbito de la investigación.....	31
3.3. Sistema de variables .....	32
3.4. Diseño de la investigación.....	33

3.4.1.	Tipo y nivel de la investigación .....	33
3.4.2.	Población y muestra .....	33
3.4.3.	Diseño analítico, muestral y experimental.....	34
3.5.	Procedimientos de la investigación .....	34
3.5.1	Actividades del objetivo específico 1 y 2: .....	34
3.5.2	Actividades del objetivo específico 3 y 4: .....	35
3.6	Autorizaciones y permisos .....	35
3.7	Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	35
3.8	Aplicación de principios éticos internacionales.....	35
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES .....		36
4.1	Objetivo específico 1 .....	40
4.2	Objetivo específico 2 .....	41
4.3	Objetivo específico 3 .....	42
4.4	Objetivo específico 4 .....	43
CONCLUSIONES.....		46
RECOMENDACIONES .....		47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....		48
ANEXOS.....		52

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Resumen de aspectos de validación de expertos – Empleabilidad</i> .....	31
Tabla 2. <i>Resumen de aspectos de validación de expertos – Inserción laboral</i> .....	31
Tabla 3. <i>Variable inserción laboral</i> .....	32
Tabla 4. <i>Variable empleabilidad</i> .....	32
Tabla 5. <i>Descripción de variables por objetivos</i> .....	32
Tabla 6. <i>Edad de egreso de los participantes en la investigación</i> .....	36
Tabla 7. <i>Estado civil</i> .....	36
Tabla 8. <i>Género</i> .....	37
Tabla 9. <i>Origen de los egresados por provincia</i> .....	37
Tabla 10. <i>Año de egreso de la facultad de Ingeniería Agroindustrial</i> .....	38
Tabla 11. <i>Primer trabajo de los egresados de la FIAI</i> .....	39
Tabla 12. <i>Tiempo de permanencia en el primer trabajo</i> .....	39
Tabla 13. <i>Nivel de inserción laboral de los egresados de la FIAI</i> .....	40
Tabla 14. <i>Nivel de empleabilidad de los egresados de la FIAI</i> .....	41
Tabla 15. <i>Relación de inserción laboral con empleabilidad</i> .....	42
Tabla 16. <i>Perfil de los egresados de la FIAI</i> .....	43
Tabla 17. <i>Tiempo de desempeño de los egresados de la FIAI</i> .....	43
Tabla 18. <i>Área donde se encuentran laborando los egresados de la FIAI</i> .....	45

## RESUMEN

La oferta laboral para los egresados de las universidades que estudiaron Ingeniería Agroindustrial es escasa en comparación con el gran abanico de oportunidades laborales de otras carreras. Esta investigación tiene como objetivo determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín. La investigación es del tipo aplicada con diseño no experimental. Los niveles de la investigación son descriptivo y correlacional. La población está conformada por 519 egresados entre el 2009 al 2019 y la muestra por 221 egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial (FIAI) de la Universidad Nacional de San Martín, a la muestra se aplicó un cuestionario de inserción laboral y cuestionario de empleabilidad. Los resultados encontrados demostraron que el nivel de inserción laboral es el 62% de los participantes en la investigación, 34% consideran un nivel bajo y sólo el 4% cree que el nivel es alto. El nivel de empleabilidad es bajo para el 96.8% de los egresados FIAI y el 2.7% creen que el nivel de empleabilidad es medio y sólo el 0.5% afirma que el nivel de empleabilidad es alto. El grado de correlación que existe con  $p \leq 0,05$  demuestra que existe asociación significativa con una correlación negativa débil (-0,239) entre la dimensión mercado laboral específico y la variable empleabilidad de los egresados. La relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral mostro con  $p \leq 0,05$  que existe asociación significativa con una correlación positiva muy alta (0,823) entre la dimensión perfil de egreso y la variable empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019. Concluyendo que el perfil de egreso tiene una influencia directa en la empleabilidad.

**Palabras claves:** empleabilidad, inserción, dimensión.

## ABSTRACT

The labor opportunities for university graduates who studied Agroindustrial Engineering are scarce in comparison with the wide range of job opportunities in other careers. The objective of this research is to determine the degree of labor market insertion and employability of graduates of the professional career of Agroindustrial Engineering in the San Martín region. This is an applied research with a non-experimental design. The levels of the research are descriptive and correlational. The population consists of 519 alumni graduated between 2009 and 2019 and the sample consists of 221 alumni of the Faculty of Agroindustrial Engineering (FAI) of the National University of San Martín. A labor market insertion questionnaire and an employability questionnaire were applied to the sample. The results showed that the level of employability is 62% of the participants in the research, 34% consider a low level and only 4% believe that the level is high. The level of employability is low for 96.8% of the FAI alumni and 2.7% believe that the level of employability is medium and only 0.5% state that the level of employability is high. The degree of correlation with  $p \leq 0.05$  shows that there is a significant association with a weak negative correlation (-0.239) between the specific labor market dimension and the graduate employability variable. The relationship between the graduation profile and the performance in the labor field showed with  $p \leq 0.05$  that there is a significant association with a very high positive correlation (0.823) between the graduation profile dimension and the employability variable of the graduates of the professional career of Agroindustrial Engineering between the years 2009 and 2019. Concluding that the graduation profile has a direct influence on employability.

**Keywords:** employability, insertion, dimension.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del marco general del problema

En las zonas andinas existen dificultades para la inserción profesional de los egresados universitarios, especialmente para las mujeres; aproximadamente el 33% de los graduados provenientes de las zonas andinas demoraron más de 9 meses para acceder a su primer trabajo remunerado oficialmente; así mismo, la SUNEDU (2021) encontró que el 2020 en la sierra los índices por falta de empleo invisible, empleos informales y salarios muy bajos tenían niveles superiores al 51% de mayor informalidad; y el ingreso percibido es 24% menor, en comparación con la ciudad capital. Además, se determinó que el subempleo para las mujeres era 30% mayor que para los egresados varones.

En el año 2020 se encontró que los egresados de las universidades del departamento de Arequipa fueron 16,1%, mientras que de las universidades del departamento de San Martín la cantidad de egresados no superaron el 4,2%. La SUNEDU al analizar la inserción en el trabajo de los profesionales egresados encontró que el 72% de los bachilleres no tenía un empleo formal con un salario digno después de 24 meses de haberse graduado. En consecuencia la falta de empleo para los egresados que están en las edades de 21 a 35 años era 6,8% en 2019 incrementándose hasta 15,5% en el 2020 en todo el país; además, los niveles de subempleo invisible se incrementó de 12,7% hasta el 25,7%, paralelamente los salarios se redujeron hasta en un 20% (SUNEDU, 2021).

En el departamento de San Martín se encuentra la Universidad Nacional de San Martín (UNSM); existe desconocimiento del grado de inserción de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral para lo que son formados; muchos egresados de la mencionada carrera están laborando en campos que no competen a su formación académica. Existe un significativo número de egresados de la UNSM que trabajan mayormente en bancos, cajas rurales, cajas municipales, cooperativas, o en instituciones públicas como el MIDAGRI, proyectos especiales como el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM), Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM), estas últimas que son instituciones donde el común de los trabajadores son ingenieros agrónomos, ingenieros ambientales y agroindustriales.

Los egresados se están desempeñando en estas instituciones ante la ausencia de instituciones, públicas y empresas privadas, que lideren el desarrollo agroindustrial en la región.

La oferta laboral para nuestros egresados de Ingeniería Agroindustrial es escasa en comparación con el gran abanico de oportunidades laborales con la que cuenta un egresado de cualquier otra carrera. A esto tenemos que agregar las pocas iniciativas privadas empresariales en el campo agroindustrial en la región, en comparación con la de otras regiones como Ica o La Libertad. En todo caso, de haberlas, son pequeñas y de poco espectro dentro del abanico de posibilidades que tiene esta actividad.

Por eso es necesario contar con información precisa y confiable para poder verificar hacia qué sector o sectores se vienen dirigiendo nuestros egresados. Esta información, además, es vital en distintos aspectos: primero, porque va a permitir a la universidad modernizar su sistema de gestión permitiendo, de esta manera, mejorar la empleabilidad de sus egresados. Y segundo, porque el presente trabajo debería estimular, promover y fortalecer diferentes emprendimientos en el campo agroindustrial.

La carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial tiene un potencial formidable e inmenso de desarrollo en nuestra región, donde históricamente nos hemos caracterizado en la producción agropecuaria sin darle el mayor valor agregado necesario y generar, de este modo, mayores beneficios en todos los aspectos. Los egresados de Ingeniería Agroindustrial, aplicando sus conocimientos y experiencias en la dirección correcta, pueden hacer que estimulemos y le demos mayores horizontes a la carrera y que, al final, repercutirá en más innovación, más dinamismo económico y mayor progreso en general.

Por lo antes mencionado se presenta el proyecto de investigación titulado “Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 – 2019” con el objetivo de determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial?

- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma?
- ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de graduados en Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín?
- ¿Cuál es la relación del perfil del egresado y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM, para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial?

### **1.3. Hipótesis de trabajo de la investigación**

¿Cuál es la situación actual del nivel de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín?

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.
- Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma.
- Determinar el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.
- Analizar la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM, para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.

## 1.5. Justificación de la investigación

La Universidad Nacional de San Martín, fue creada con **Decreto Ley N° 22803** el 18 de diciembre el año 1979, es a partir del año 1982, con Resolución N° 187-81-CG-UNSM que la Facultad de Ingeniería Agroindustrial, inicia sus actividades académicas y administrativas, siendo una de las especialidades abanderadas en el proceso educativo superior en el país y nuestra región.

Existe baja cantidad de empresas privadas o emprendimientos del sub sector agroindustrial en la región, así como el escaso apoyo del estado en promover inversiones, para concretar la creación e instalación de instituciones que fomenten la actividad agroindustrial, asimismo sean espacios de trabajo donde nuestros egresados apliquen sus conocimientos para el desarrollo local y regional, adquiriendo experiencia para identificar y desarrollar oportunidades de negocios en el ámbito regional y nacional.

Por lo expuesto anteriormente, esta investigación busca poner de conocimiento de la comunidad universitaria el nivel de inserción laboral y empleabilidad de nuestros egresados y, específicamente, si es que vienen desenvolviéndose en el ámbito de su carrera profesional, para lo cual se prepararon con tanto esmero, voluntad e ilusión en las aulas y laboratorios de la Universidad Nacional de San Martín.

Esta investigación contribuirá con datos estadísticos e información relevante de la situación real de los egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial (FIAI), que podría ser utilizado por los directivos de la facultad para la toma de decisiones de nivel académico; que permita rediseñar, si es posible, los planes y mallas curriculares de estudio, con el fin de fortalecerlos y proponer mecanismos de seguimiento eficientes, que permitan obtener data e información precisa de nuestros egresados y el camino que estos siguen.

La investigación es relevante porque es necesario conocer, si los egresados vienen laborando, según el perfil profesional para lo cual fueron formados, de la misma manera conocer los sectores o ámbitos donde vienen desempeñándose los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín. Es así como podremos consolidar los vínculos entre empresarios y los egresados, permitiendo mejorar en cuanto a calidad educativa y subsanar las falencias o debilidades de la Institución.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

Solé-Moro et al. (2018) en la investigación “Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español” tiene como objetivo hacer una reflexión de la revisión de literatura sobre la inserción laboral del graduado universitario en España y Latinoamérica. Los resultados encontraron que generen herramientas que fortalezcan las políticas de las universidades, fomentando estrategias que incrementen las capacidades y habilidades de los estudiantes, proponiendo; siendo necesario adecuar los programas según las necesidades que demandan los empleadores y los futuros egresados, enfocándose en alinear la brecha entre mercado laboral y profesionales recién graduados.

Perez (2018) en la investigación “Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010” con el propósito de evaluar la inserción laboral y el prestigio de IES; utilizó los métodos random forest, pruebas de hipótesis y análisis de secuencia. El investigador encontró que los primeros empleos con bajos salarios y casi informales eran la base para incorporarse después a los verdaderos, porque les servía como experiencia. Existe relación de la baja inserción laboral con la falta de contactos de empleadores con universidad. Otro problema para el profesional, son las carreras saturadas, le expone a aceptar salarios por alta competencia, generando frustración. La edad mostró alta influencia en la empleabilidad.

Jun et al. (2021) en la investigación “El desafío de empleabilidad de los graduados universitarios” con el propósito de analizar los desafíos de los recién graduados para encontrar y mantener empleo. Utilizaron el método deductivo y encontraron que es inentendible, que las universidades no se vinculen directamente con las empresas y viceversa; la consecuencia es que no se atiendan las exigencias del mercado laboral por la preparación de profesionales alejados de la realidad desde el punto de vista teórico y científico. Es necesario que las políticas de la Educación Superior y las necesidades de los empresarios se alineen en un solo propósito de ganar-ganar. Ante esta situación los egresados con mayor ventaja son aquellos que tienen padres con más contactos personales y por recomendación acceden rápidamente a un buen empleo. Respecto al género, los que tienen mayor acceso al primer empleo son los varones.

Ortiz y Paredes (2019) en la investigación “Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad” con el propósito de realizar un relevamiento empírico y análisis interpretativo. La investigación fue no experimental, se aplicó una encuesta a 258 egresados. Los investigadores encontraron que 22 años era la edad mínima de los estudiantes que terminaban la carrera, el acceso al empleo fue mayor al 80% para las carreras profesionales del área de Ingeniería, Industria y Construcción, la calificación académica no es significativa para la empleabilidad. El 60% de los egresados que accedía al empleo provienen del nivel económico bajo mientras que sólo el 6% del nivel económico alto.

Palomino-Crispín et al. (2021) en la investigación “Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú” con el propósito de determinar el nivel de inserción laboral; el diseño de la investigación fue no experimental y nivel descriptivo; aplicaron la técnica del cuestionario mediante un instrumento documental tipo cuestionario que fue aplicado a los egresados universitarios de Administración. La investigación se realizó con una muestra de 315 egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. Como resultados reportaron que el 33,3 % de egresados eran varones y 66,7 % mujeres en la Macro Región Centro del Perú. Respecto a inserción laboral el 86 % de los encuestados mencionaron que trabajan en áreas afines a su formación profesional, pero en puestos de mando intermedio. En cuanto a empleabilidad el 75,9 % de los participantes en la investigación tiene un nivel medio de empleabilidad.

Vargas-cruz (2020) en la investigación “La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Career-Edge®” El estudio fue de naturaleza mixta, ya que se utilizaron métodos cualitativos y cuantitativos. Los autores encontraron que 54.9% era varones y 45.1% mujeres; 33% reconoce qué los trabajos son según su personalidad; 43.3% sabe qué quiere para su vida laboral, además del dinero; 26.9% sabe dónde encontrar trabajos que le interesen; 21.6% sabe qué necesita hacer para conseguir el trabajo que quiere; el 9.7% tiene algo de experiencia laboral relevante; el 82.9% puede explicar con claridad lo relevante de su experiencia laboral a su empleador potencial; el 21.6% considera que su desempeño académico está alineado a sus aspiraciones profesionales. El 38.1% menciona tener buenas habilidades de comunicación oral; el 31.3% afirma que es bueno haciendo presentaciones; el 76.9% cree tener habilidades de comunicación escrita para distintos tipos de público; el 51.5% dice trabajar bien de manera independiente, 50% afirma ser bueno resolviendo problemas; el 44.8% indica

tener habilidades de planeamiento y organización; 20.9% dice manejar de manera efectiva su tiempo; 57.5% dice que siempre está abierto a dar nuevas ideas; 66.4% acepta las responsabilidades de sus decisiones; 31.3% creen tener entendimiento de cómo opera un negocio; 36.6% indica que confía en sus habilidades en el uso de las tecnologías de información; el 33.6% cree tener habilidad para trabajar con números; 47.8% cree dar buenas ideas. 53% se adapta rápidamente a nuevos tipos de situaciones; 59% presta atención a los detalles de ser necesario; 52.2% entiende bien lo que las otras personas están sintiendo; 39.6% sabe cómo se siente en un momento dado; 35.1% es capaz de manejar sus emociones de manera efectiva.

Castro y Diaz (2018) en la investigación “Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016” con el propósito de determinar la empleabilidad de los egresados de la mencionada universidad; de tipo descriptiva, con diseño no experimental - transversal, la muestra con la que trabajaron fue de 52 egresados. Utilizaron el método de investigación cuantitativa y el análisis documental deductivo y las técnicas de las encuestas. Los investigadores encontraron que se necesita ser competentes en el aspecto intelectual porque las empresas requieren que el 50% de los egresados son solucionadores de problemas, con aptitudes interpersonales porque se requiere que el 63% ejercen el liderazgo y el manejo de habilidades tecnológicas para el manejo y uso de softwares. Las conclusiones de los investigadores fue que entre el 2014 y el 2016, el egresado de la Escuela Profesional de Administración accedió a empleos formales el 67%, y los desempleados fueron 33% quienes solo tuvieron empleo eventual formalizado por contratos laborales interrumpidos.

Lindo y Ruíz (2017) en la investigación “Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados nacidos entre los años 1992 y 1998”. En cuanto al nivel socio económico alto, el 24% de los jóvenes de la universidad procuran que las empresas donde trabajan les brinden la oportunidad de continuar con su crecimiento profesional, mientras que el 27% de los jóvenes egresados que provienen de un nivel socioeconómico bajo, valoran más el sueldo, las oportunidades de crecimiento y el prestigio de la empresa. En las empresas el área de contratación de personal cree que es fundamental promover estrategias para trabajar políticas de retención de sus colaboradores, pero no han implementado nuevas estrategias dirigidas los jóvenes egresados que recién acceden a un puesto laboral.

## 2.2. Fundamentos teóricos

### 2.2.1. Inserción laboral

La inserción laboral de los egresados de universidades consiste en dejar las aulas de estudio para incorporarse a una empresa o emprendimiento donde realiza labores por las que recibe un sueldo o salario. Para conseguir el trabajo debe cumplir ciertas competencias como egresado, la experiencia laboral pre que realizó siendo estudiante y las características del mercado laboral; el tiempo de transición al primer empleo formal es el reto del egresado (González-Romá et al., 2016; Salas-Velasco, 2007).

#### ***a. Dimensión 1: Características generales***

Spence (1973) menciona que la educación es fundamental y debe ser inherente a las características personales inalterables del individuo como la edad, sexo o raza, se espera que acorde con la edad, se adquiera más conocimientos y los empresarios creen que las personas con más educación son consideradas como los más productivos siendo requisito para la contratación de los individuos. La edad media de los egresados empleables es de 26 años (Ortiz & Paredes, 2019).

El mayor porcentaje de acceso temprano a la educación en el pregrado es a jóvenes y señoritas que culminan la secundaria encontrándose normalmente en un rango de edad de 16 a 20 años; en base a la edad mencionada que es referencial, el cumplimiento del plan de estudios universitarios se encuentra alrededor de los 24 años (SUNEDU, 2021).

En el año 2017 en Argentina, el 61% de los graduados universitarios eran mujeres y los varones fueron el 39%; en el año 2018 el 57% de graduados Chilenos eran mujeres y varones eran el 43% (SIES, 2019). En el 2018 los graduados Peruanos eran el 54% mujeres y los varones eran el 46%, (SUNEDU, 2021).

Reportes más actuales demuestran que las egresadas mujeres mantienen niveles mayores respecto al desempleo. En Colombia en el año 2016 el 11% de las mujeres y 9% de los varones se encontraba desempleados, y el 2019 se incrementó a 12% para mujeres egresadas desempleadas, manteniéndose en 9% de los graduados varones (DANE, 2020).

Las investigaciones demuestran que las mujeres que fueron contratadas en un empleo formal luego de un periodo corto de graduarse fueron el 30,8%, en comparación con los varones que fue de un 26,1%. Respecto a la provincia de origen o lugar donde nacieron, el 32,4% los graduados que habitan en la misma provincia

accedieron a una universidad del lugar, frente al 25,6% para los graduados que migraron (SUNEDU, 2021).

En el Perú existen brechas de las condiciones laborales según el sexo de los graduados, consideradas desigualdades asociadas al género limitando el acceso de las mujeres en las mismas condiciones laborales que los varones. Por ejemplo en el año 2014, de las mujeres graduadas el 36% trabajó en condiciones no formales y el 34% de los varones trabajo en la informalidad (Barrantes-Cáceres & Matos-Trifu, 2019).

El reto de los egresados de las universidades es la inserción laboral, siendo necesario tener los conocimientos especializados en ciertas áreas profesionales para que acceda nichos en los que se ofertan trabajo formal, siendo también importante la percepción del empresario en cuanto al prestigio de la casa superior de estudios, el género del graduado, complementándose con los conocidos que tenga en las redes, contactos personales, familiares o amicales que le vincules con posibles oportunidades laborales (De Vries et al., 2013).

Jun et al. (2021) encontraron que padres de egresados que tienen estudios superiores tienen contactos personales a los que recomiendan a sus hijos, facilitando y acelerando la inserción laboral de sus hijos a un buen empleo, además, transfieren a sus hijos información muy a las condiciones del mercado laboral, así como habilidades o competencias valoradas por los puestos de trabajo.

Gonzales (2018) en la investigación “Capacidad emprendedora y la inserción laboral de estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao – 2016” utilizaron las siguientes dimensiones:

***b. Dimensión 2: Contenidos curriculares para el mercado laboral***

Aguilar (2000) citado por Gonzales (2018) menciona que los factores de formación y capacitación de los trabajadores se basa en los contenidos curriculares conformado por “ elementos integrados por conocimientos, estrategias, recursos y sistemas de evaluación que involucran la formación de competencia en los diversos niveles del mercado laboral” (p.17) y la formación de sus habilidades en la etapa universitaria que los prepara para el mercado laboral.

Los empresarios procuran profesionales que tengan alguna fuente de prestigio, para ellos es importante las garantías de formación profesionales que proporcionan las universidades públicas o privadas mediante planes de estudio que respondan a las

necesidades del mercado, en consecuencia aquellos con mayores conocimientos serán los que tengan mayores oportunidades (Pérez, 2018)

La mejor oportunidad para que los graduados accedan al empleo es cuando los empresarios demandan más empleados, incrementando los salarios, pero de la misma manera si hay oferta laboral de muchos profesionales los empresarios aprovechan en disminuir los salarios, y se hacen más exigentes las condiciones para ser contratados (Rahona, 2008).

Rama (2009) menciona que la oferta laboral disponible es para graduados universitarios con conocimientos especializados que se ajustan a exigencias reales de los requerimientos de los empresarios. Cuando existe un exceso de profesionales acceden los que poseen mayores competencias y habilidades para las actividades que la empresa requiere, provocando métodos competitivos durante la selección e incluso se produce desigualdades y discriminación. En consecuencia, se observará sobrecualificación que no siempre será resultado de la meritocracia (Rama, 2009).

Muchas universidades privadas agravan estos problemas porque incumplen las regulaciones y en su afán por captar alumnos y promover el egreso, les favorecen durante el proceso de formación, provocando que algunas carreras estén proveyendo de falsas expectativas a muchos de sus alumnos que sentirán frustración al tener dificultades para acceder a un puesto laboral, a veces causado por la saturación de postulantes a un puesto laboral (Miller & Garay, 2015).

### ***c. Dimensión 3: Preparación específica para el trabajo***

La formación profesional está conformada por la formación general necesaria para los puestos de trabajo. Pero, la capacitación específica es muy útil en determinadas áreas siendo necesario conocimientos y habilidades singulares para satisfacer las exigencias del mercado laboral. Algunas empresas invierten en la capacitación específica pero en personal que es muy necesario para la fuerza laboral de la empresa (Labarca & Agüero, 1998).

El constante cambio de la tecnología y flexibilización de los mercados de trabajo, demandan cada vez más la formación específica que debe estar fundamentada en una sólida formación general. Por ello, es indispensable la vinculación entre las instituciones formativas y las empresas productivas (Labarca, 2001).

El nivel de formación general es la base de la formación específica, proveyendo al profesional la habilidad para estar disponible para rotación de puesto/horario, siendo capaz de trabajar en equipo y de incrementar el nivel de responsabilidad. Este tipo

de formación brinda equilibrio entre competencias estrictamente cognitivas y comportamentales generando trabajadores polivalentes, capaces de estar en constante aprendizaje, comprendiendo los procesos de producción y de manejo correcto de la información (Silveira, 2001).

#### ***d. Dimensión 4: Mercado laboral específico***

Las evidencias internacionales indican que, la inserción laboral de graduados profesionales universitarios se consideran en base al tiempo de transición entre el egreso de la universidad y el primer empleo formal (SUNEDU, 2021)

Muchas empresas valoran las experiencias laborales adquiridas en una situación real de trabajo durante los estudios universitarios, porque consideran que contribuye a mejorar las capacidades de empleabilidad de los futuros profesionales y aprenden estrategias básicas que emplean favoreciendo la inserción laboral (Jackson & Collings, 2018).

Al analizar la situación laboral de los graduados peruanos se encontró a un 72,2% con acceso a un trabajo formal con salarios de acuerdo a ley durante los 24 meses después de haber egresado como graduado, pero existe diferencia según la región. Se demostró que en la ciudad capital tres de cada cuatro graduados obtuvieron un empleo en planilla y respecto a la duración se encontró que los egresados de Lima capital se empleaban por periodos de 13 meses en planilla; pero estos periodos no superan 9 meses zonas andinas (SUNEDU, 2021).

En las zonas andinas y selváticas se identificaron brechas regionales, puesto que el 32% de egresados demoraron 9 meses a más para ser aceptados en un puesto laboral formal con pagos en planilla; pero en Lima sólo el 19% tuvieron condiciones similares para acceder a un trabajo (SUNEDU, 2021). La experiencia laboral que se desarrollan durante la etapa de estudiante está relacionada como una variable fuerte que influye favorablemente para el proceso de inserción por el valor dado a la experiencia en el mercado laboral, así como los contactos con personas que conocieron e hicieron amistad durante la época de estudios y al egresar les pueden brindarles mayores facilidades por influencia para acceder a un trabajo formal (Jun et al., 2021).

### **2.2.2. Empleabilidad**

El concepto de empleabilidad es amplio y diverso porque está basada en diferentes características de la persona, entre ellas se cuentan las habilidades blandas que son difíciles de medir y diferentes necesidades para cada circunstancia; por ello para los empresarios es importante las actitudes de sus colaboradores (Jun et al., 2021).

La empleabilidad tiene mucho que ver con la capacidad de los individuos por encontrar y permanecer en un empleo. El término capacidad, significa: cualidad o competencia, para ejecutar una tarea (Real academia española, 2014)

La empleabilidad precisa de un grupo de competencias genéricas, es decir generales pero que proveen de habilidades a quien las posee; las competencias transferibles que se adquieren a través de procesos de enseñanza y aprendizaje y las generativas que el individuo continuamente desarrolla nuevas habilidades (Jiménez, 2009).

La empleabilidad tiene su origen complejo del inglés, se la define como la habilidad de ser aceptado como trabajador de una empresa que cumple las normativas vigentes para contratar empleados y además el trabajador debe permanecer evitando el desempleo (Campos, 2003). Conforme evolucionó el concepto de empleabilidad fue incluyendo a la capacidad o aptitud de una persona para acceder a un trabajo remunerado en planilla gozando de todos sus beneficios y que le permitan satisfacer sus necesidades personales como profesional, así como de promoción y desarrollo a lo largo de su vida (Martínez, 2011).

La empleabilidad entendida como el cumplimiento del objetivo de todo graduado universitario al acceder a un puesto laboral formal dentro de los primeros 6 meses de haber egresado de las aulas universitarias y procura insertarse en una oportunidad laboral conservándolo por más de un año, siendo lo ideal que el profesional egresado acceda a un trabajo vinculado directamente a su formación profesional en el campo disciplinario (Ortiz & Paredes, 2019).

Las expectativas están correlacionadas con el estrato socioeconómico, los jóvenes que provienen de estratos bajos esperan que la educación superior sea la alternativa de mejora en la situación económica a una mejor calidad de vida, pero para los jóvenes que pertenecen a un estrato social más alto, la educación universitaria sólo es algo que forma parte de su vida que tiene que hacer porque no depende de la educación profesional para su crecimiento económico o personal (Saraví, 2015).

El problema surge cuando la juventud se esfuerza por hacer los cambios en su vida y se encuentra con una realidad no justa luego de egresar, por las múltiples exigencias y

la precariedad laboral generalizada, frustrándose con la educación superior que no se ajusta a sus expectativas (Pérez, 2018).

#### ***a. - Desarrollo personal***

El periodo que transcurre entre la culminación estudios universitarios y el acceso al mercado laboral, es el punto crítico para los graduados porque definirá en muchos de ellos la línea de trabajo a la que se dediquen en el futuro, siendo necesario que exista desarrollo personal que supla las expectativas de los empleadores (Rabanal et al., 2020).

El desarrollo personal y profesional es el “proceso que, mediante el conocimiento de sí mismo, conduce a una optimización de las potencialidades y a un aumento de las capacidades, orientado a un objetivo deseado” (Chappaz, 2015, p. 42).

El desarrollo de la personalidad consiste en que las personas desean crecer o avanzar fijándose metas, pero en el proceso del logro de las metas y objetivos se encontrarán dificultades, que muchas veces desaniman a los individuos; las decisiones que tome en los tiempos difíciles serán la base para el logro de los objetivos, muchos investigadores mencionan que los más exitosos son aquellos que poseen inteligencia emocional en el manejo de dificultades y la facilidad para superarlos (Arias et al., 2008).

#### ***b. - Experiencia, vida laboral***

Los empleadores definen el perfil profesional de sus colaboradores, quienes esperan que la universidad haya propiciado el desarrollo de las competencias académicas en ambientes de aprendizaje y adquisición de experiencias de aprendizaje durante la etapa de estudiantes. La falta de experiencia es la más mencionada por los graduados y empleadores como deficiencia cuando se trata de acceder a un empleo. Así también, la falta de práctica en las diferentes actividades laborales es otra limitante mencionada como obstáculo para iniciarse en el desempeño laboral (Ortiz & Paredes, 2019).

La falta de experiencia previa al egreso de la carrera profesional es una desventaja y causa de dificultades para el ingreso de los egresados al mercado laboral y debería ser cumplida porque los empresarios siempre la exigen (Marrero, 2004).

La inexperiencia laboral es un obstáculo para aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral, que deben competir con quienes sí la tienen y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores, quienes

consideran la experiencia laboral en áreas específicas como garantía de los conocimientos ya adquiridos por el trabajador (Alba, 1996).

No tener experiencia laboral es una limitante porque todos los empleadores la consideran como requisito de selección porque consideran que es la garantía del expertis del graduado para realizar ciertas actividades requeridas en la organización; a un profesional con más años de experiencia laboral se considera que mayor conocimiento tiene y más capacitado para un cargo. Así “La experiencia laboral permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las tareas de la producción, disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales, espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, etc.” (Alba, 1996, p. 16)

### **c. - Perfil de egreso**

El perfil de egreso presenta al egresado como un profesional capacitado para poner en funcionamiento los planes y programas, orientados a la búsqueda de un desarrollo haciendo uso de sus habilidades (Fraga, 2013).

El Perfil de Egreso se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución, a la vez que especifica los principales ámbitos de realización de la profesión y sus competencias clave asociadas (Hawes, 2010, p. 2).

Las carreras de ingenierías deben establecer los lineamientos del perfil de egreso con sus respectivas definiciones basadas en el Proyecto Institucional y de las actividades reservadas definidas para cada título, si bien existen algunas diferencias, los egresados de las carreras de Ingenierías tienen que tener la capacidad de realizar cambios innovativos que potencien la creación de tecnologías y promover la actitud emprendedora de los graduados, estos profesionales deben tener ideas claras respecto al modelado matemático de fenómenos físicos y optimización; deben ser personas enseñables y dispuestos a aprender de manera continua como a la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad. Además, contarán con conocimientos y habilidades de comunicación oral y escrita; con sensibilidad social y ética profesional; con potencialidad y vocación para constituirse en factor de cambio (ASIBEL, 2019).

- **Perfil profesional del egresado de la FIAI - UNSM**

- “Capacidad de planificar, evaluar y controlar los procesos de conservación y/o transformación de productos agrícolas, pecuarios, forestales, hidrobiológicos y los desechos Agroindustriales”;
- “Capacidad para diseñar, organizar y administrar empresas Agroindustriales”
- “Formular planes y políticas de desarrollo agro-industrial, acorde con la realidad y perspectiva de la Región Amazónica”;
- “Capacidad de afianzar conocimientos de ingeniería”;
- “Capacidad para conducir y realizar investigación científica y tecnológica”;
- “Responsabilidad social y ambiental”;
- “Capacidad de toma de decisiones”;
- “Capacidad de liderazgo; emprendedor, creativo, innovador; y con dominio de manejo tecnológico e informático”.

Tomado de: <https://unsm.edu.pe/facultad/ingenieria-agroindustrial/escuela-de-ingenieria-agroindustrial/>

- **Campo laboral del egresado de la FIAI - UNSM**

- “Empresas Industriales de alimentos, agroindustriales, forestales, extractivos, molineras, de curtiembre, etc.”.
- “Entidades públicas Regional y Nacional”.
- “Asesoría y Consultoría”.
- “Docencia universitaria”.

Tomado de: <https://unsm.edu.pe/facultad/ingenieria-agroindustrial/escuela-de-ingenieria-agroindustrial/>

**d. - Competencias genéricas**

Las competencias genéricas que una persona debe poseer es el conjunto de conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que deben ser demostradas durante la realización de las actividades para las que se contrató al profesional universitario actuando con iniciativa de manera eficaz en beneficio del empleador (Mérida & García, 2005).

La empleabilidad está relacionada con las competencias individuales de los profesionales que contribuye para acceder y mantener un empleo en el tiempo mejorando las condiciones laborales, adaptando los cambios necesarios como profesional que le permita elegir otro trabajo cuando lo necesiten y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida con una actitud proactiva en el momento de aprovechar oportunidades que le den mayores

beneficios como profesionales ya sea en la misma u otra organización (Campos, 2003).

Las competencias están formadas por habilidades complejas adscritas a la propia persona, mucho más allá del conocimiento, el saber hacer o las habilidades comunicativas, esencialmente aprendidas por asignaturas, que pueden ser evaluadas, tienen diversos grados de integración y se manifiestan en una variedad de situaciones en diferentes ámbitos profesionales. y áreas de trabajo de la vida (Martínez, 2011).

#### ***e. - Inteligencia emocional***

La inteligencia emocional es la combinación de componentes relacionados al conocimiento y las emociones que contribuyen a un ambiente de trabajo más productivo, beneficioso y agradable que satisfaga los intereses de los diferentes grupos organizacionales (López et al., 2022).

La inteligencia emocional puede impulsar la capacidad de empleabilidad porque controla las emociones promoviendo un relacionamiento positivo con los demás, motiva al aprendizaje tanto en el proceso educativo, como también en el entorno del individuo; diversas investigaciones demostraron que la inteligencia emocional mejora el desempeño óptimo de cualquier tipo de trabajo, evitando sesgos y limitaciones inherentes al trabajo con un solo individuo o grupo (Goleman, 2002).

El campo del trabajo y la inteligencia humana no pueden coexistir de forma independiente, en este contexto desarrollan medios de gestión del potencial humano en beneficio de la empresa y sus resultados; el conocimiento y las emociones son interdependientes y explican diferentes grados de éxito en diferentes ámbitos de la vida, entre los que, sin duda, está el trabajo (Carmona-Fuentes et al., 2015).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Desempleo:** “Es la proporción de personas que forman parte de la población económicamente activa (PEA) y que no tienen un empleo remunerado” (SUNEDU, 2021).

**Egresado:** “Estudiante que ha completado todas las asignaturas del plan de estudios de un programa académico” (SUNEDU, 2021).

**FIAI:** Facultad de Ingeniería Agroindustrial, perteneciente a la Universidad Nacional de San Martín (UNSM).

**Perfil profesional del egresado de la FIAI:** Capacidades, habilidades y competencias que la UNSM garantiza en los profesionales egresados de la FIAI.

**Campo de desempeño de la FIAI:** Áreas en las empresas que están relacionadas con la ingeniería agroindustrial para los que están capacitados los profesionales de la FIAI.

## CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

### 3.1. **Ámbito de la investigación**

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional de San Martín, no se considera un ámbito geográfico específico porque abarca todos los lugares donde estén trabajando los egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de UNSM, que participen de la investigación. Considerando que la zona geográfica no es variable que influya en la investigación.

### 3.2. **Validación de los instrumentos**

Los instrumentos utilizados para el presente trabajo de investigación fueron validados por tres (3) expertos en cuanto a las variables: empleabilidad e inserción laboral, cuyos resultados se muestran en las tablas 1 y 2 respectivamente.

**Tabla 1.**

*Resumen de aspectos de validación de los expertos – Empleabilidad*

Experto	Calificación – Nivel alto (puntuación 4)			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Torres Delgado Wilson	75%	100%	100%	75%
Orlando Ríos Ramírez	100%	100%	100%	100%
Muñoz Delgado Víctor H.	100%	100%	100%	100%

Según la tabla 1, respecto a los aspectos de validación de los expertos para la variable empleabilidad, existe un nivel de coincidencia para los aspectos de calificación de claridad y coherencia al 100% con un alto nivel, en los casos de suficiencia y relevancia uno de los expertos calificó al 75% con nivel moderado. Concluyendo que el instrumento de empleabilidad es aplicable.

**Tabla 2.**

*Resumen de aspectos de validación de los expertos – Inserción laboral*

Experto	Calificación – Nivel alto (puntaje 4)			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Torres Delgado Wilson	100%	100%	100%	100%
Orlando Ríos Ramírez	100%	100%	100%	100%
Muñoz Delgado Víctor H.	100%	100%	100%	100%

Según la tabla 2, respecto a los aspectos de validación de los expertos para la variable inserción laboral, existe un nivel de coincidencia para todos los aspectos

de calificación de claridad, coherencia, suficiencia y relevancia al 100% con un alto nivel. Concluyendo que el instrumento de inserción laboral es aplicable.

### 3.3. Sistema de variables

**Tabla 3.**

*Variable inserción laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala	Valor final
Inserción laboral	Es el proceso de transición entre el egreso y el primer empleo formal del egresado (González-Román et al., 2016; Salas-Velasco, 2007).	Tiempo entre la fecha de egreso y el primer trabajo formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características generales</li> <li>- Contenidos curriculares para el mercado laboral</li> <li>- Preparación específica para el trabajo</li> <li>- Mercado laboral específico</li> </ul>	Ordinal	Numérico y categórico

**Tabla 4.**

*Variable empleabilidad*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala	Valor final
Empleabilidad	Empleo vinculado directamente al campo profesional, después de 6 meses de haber egresado de su carrera universitaria y conservar el empleo por más de un año ininterrumpido (Ortiz & Paredes, 2019).	Nivel de percepción de una persona respecto una inferencia de empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Experiencia, vida laboral</li> <li>- Perfil de egreso</li> <li>- Competencias genéricas</li> <li>- Inteligencia emocional</li> </ul>	Ordinal	1= Muy de acuerdo 2 = Algo de acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = Algo en desacuerdo 5 = Muy en desacuerdo

**Tabla 5.**

*Descripción de variables por objetivos*

<b>Objetivo específico № 1:</b> Analizar el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.					
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida		
Inserción laboral.	Porcentaje de egresados que tuvieron un trabajo	Encuesta a egresados de la FIAI	% de inserción laboral	en	

	formal antes de los 6 meses de haber egresado		egresados de la FIAI entre el 2009 y 2019
<b>Objetivo específico Nº 2:</b> Determinar el grado de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Empleabilidad.	Porcentaje de egresados que tuvieron un trabajo luego de los 6 meses y haberlo mantenido más de un año	Encuesta a egresados de la FIAI	% de empleabilidad en egresados de la FIAI entre el 2009 y 2019
<b>Objetivo específico Nº 3:</b> Determinar el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Correlación de inserción laboral y empleabilidad.	Grado de correlación entre y dimensiones variables	Encuesta a egresados de la FIAI	Grado de correlación
<b>Objetivo específico Nº 4:</b> Analizar la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral	Porcentaje de egresados que están trabajando en el campo laboral de la Ingeniería Agroindustrial	Encuesta a egresados de la FIAI	% de egresados que trabajan en Ingeniería Agroindustrial

### 3.4. Diseño de la investigación

#### 3.4.1. Tipo y nivel de la investigación

La investigación es de del tipo aplicada con diseño no experimental. Los niveles de la investigación son descriptivo y correlacional.

#### 3.4.2. Población y muestra

##### **a. Población**

La población está conformada por los 519 egresados entre el 2009 a 2019 de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín.

##### **b. Muestra**

La muestra se determinó utilizando la fórmula de muestreo:

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

$$n = \frac{519 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (518) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 221$$

En donde:

N = tamaño de la población,

Z = nivel de confianza,

p = probabilidad de éxito,

q = probabilidad de fracaso

$d^2$  = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

La muestra estuvo conformada por 221 egresados entre el 2009 a 2019 de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín.

### **3.4.3. Diseño analítico, muestral y experimental**

#### **a. Muestreo**

El muestreo se realizó al azar utilizando las redes sociales y grupos de WhatsApp, en las que se enviaron los enlaces de la encuesta motivando a que llenen los que hayan egresado entre los años 2009 a 2019 de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín. Las encuestas fueron recibidas hasta completar 223, en caso de no tener respuesta virtual se complementará realizando encuestas en físico.

#### **b. Análisis estadístico**

Las encuestas fueron numeradas y luego se pasó a una base de datos del SPSS V22. Antes de proceder a los análisis se revisó y se realizó una limpieza de los datos perdidos.

Se determinó si los datos siguen una distribución normal y la fiabilidad de los datos mediante alfa de crombach.

### **3.5. Procedimientos de la investigación**

#### **3.5.1 Actividades del objetivo específico 1 y 2**

Para los objetivos 1 y 2, referente a determinar el grado de inserción y empleabilidad de los egresados, se realizó un análisis de estadística descriptiva, los resultados se presentaron en tablas de frecuencias.

### **3.5.2 Actividades del objetivo específico 3 y 4**

Para los objetivos 3 y 4, se realizó análisis inferencial para datos no paramétricos y se determinó el grado de correlación entre variables y dimensiones de las variables.

### **3.6 Autorizaciones y permisos**

No aplica.

### **3.7 Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

No aplica.

### **3.8 Aplicación de principios éticos internacionales**

La investigación se realizó respetando los principios éticos y las normas establecidas por la universidad respecto a la realización de proyectos de investigación para tesis.

Durante el proceso de redacción se utilizó fuentes bibliográficas que fueron consideradas ya sea de manera textual o parafraseada, respetando en todo tiempo los derechos de autor, en consecuencia, se utilizó las citas APA establecidas para las carreras de ingeniería.

Para la realización de las encuestas se tiene como prioridad realizarlas de manera virtual y evitar el gasto de papel e insumos para su impresión y fotocopiado, con la finalidad de contribuir con el cuidado del medio ambiente.

Con la finalidad de proteger los datos personales de los participantes en la investigación las encuestas fueron anónimas, con participación voluntaria y el compromiso de la investigadora de utilizar la información con fines únicamente de investigación, manteniendo siempre la confidencialidad.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIONES

### Caracterización de la muestra

En la tabla 6 se observa que el 68% de los participantes en la investigación egresaron de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los 21 y 25 años de edad y el 24% en edad de 26 a 30 años.

**Tabla 6.**

*Edad de egreso de los participantes en la investigación*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21 - 25 años	151	68%
26 - 30 años	53	24%
31 - 35 años	16	7%
36 a más años	1	1%
Total	221	100%

Ortiz y Paredes (2019) encontraron que 22 años era la edad mínima de los estudiantes que terminaban la carrera, el acceso al empleo fue mayor al 80% para las carreras profesionales del área de Ingeniería, Industria y construcción, la calificación académica no es significativa para la empleabilidad.

En la tabla 7 se muestra el estado civil de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 al 2019, de ellos el 81% egresó en estado civil soltero, el 14% en condición de conviviente y el 5% en estado civil casado. Al respecto Celada et al. (2022) encontraron que de los 291 graduados de la Universidad de Sucre, el 24% están casados. El 60% de los graduados, equivalente a 1049 personas, están solteros. Además, 291 graduados, que representan el 17% del total, están en una unión libre.

**Tabla 7.**

*Estado civil*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	179	81%
Casado	10	5%
Conviviente	32	14%
Total	221	100%

En cuanto al estado civil de los graduados del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad del Valle Pacífico entre 2012 y 2016, el 76% de los

encuestados informó ser solteros. El 12% están casados, al igual que aquellos que conviven en unión libre, quienes también representan el 12% respectivamente (Arenas & Garcés, 2017).

En la tabla 8 se observa que el 72% de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019 fueron varones y 28% mujeres.

**Tabla 8.**

*Género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	159	72%
Femenino	62	28%
Total	221	100%

Palomino-Crispín et al. (2021) reportaron que el 33.3 % de egresados eran varones y 66,7 % mujeres en la Macro Región Centro del Perú. Vargas-cruz (2020) encontraron que 54.9% era varones y 45.1% mujeres.

En el año 2017 en Argentina, el 61% de los graduados universitarios eran mujeres y los varones fueron el 39%; en el año 2018 el 57% de graduados chilenos eran mujeres y varones eran el 43% (SIES, 2019). En el 2018 los graduados peruanos eran el 54% mujeres y los varones eran el 46%, (SUNEDU, 2021).

En la tabla 9 se observa que el 41% de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019 proceden la provincia de San Martín, el 14% de la provincia de Mariscal Cáceres, el 11% de Lamas y 11% de Moyobamba, siendo las provincias con mayor representación entre los egresados que participaron en la investigación.

**Tabla 9.**

*Origen de los egresados por provincia*

Origen	Frecuencia	Porcentaje
San Martín	90	41%
Lamas	24	11%
Rioja	8	4%
Moyobamba	24	11%
Alto Amazonas	6	2%
Mariscal Cáceres	31	14%
Picota	6	2%
Huallaga	6	2%
Bellavista	11	5%
Otras provincias	15	8%
Total	221	100%

Las investigaciones demuestran que las mujeres que fueron contratadas en un empleo formal luego de un periodo corto de graduarse fueron el 30,8%, en comparación con los varones que fue de un 26,1%. Respecto a la provincia de origen, el 32,4% los graduados que habitan en la misma provincia de la universidad del lugar, frente al 25,6% para los que migraron (SUNEDU, 2021).

La tabla 10, muestra que el 14% egresaron de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el año 2015; 12% los años 2012 y 2013; 11% el año 2011; en los demás años se observa que el porcentaje de egreso es menor al 10%.

**Tabla 10.**

*Año de egreso de la facultad de Ingeniería Agroindustrial*

Año de egreso	Frecuencia	Porcentaje
2009	21	10%
2010	13	6%
2011	23	11%
2012	26	12%
2013	29	12%
2014	20	9%
2015	30	14%
2016	17	8%
2017	16	7%
2018	12	5%
2019	14	6%
Total	221	100%

En la tabla 11, observamos que con respecto al primer trabajo de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, el 35% accedió mediante envío directo de su Curriculum Vitae a las empresas, el 20% obtuvo su primer trabajo al postular a las bolsas de empleo y otras ofertas de internet y redes sociales, 16% comenzó a trabajar luego de una recomendación de familiares o amigos de familiares, el 15% fue recomendado por amigos o compañeros de la universidad. Los demás egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial consiguieron su primer trabajo mediante prácticas o pasantías universitarias (9%) y por emprendimiento (4%).

**Tabla 11.***Primer trabajo de los egresados de la FIAI*

Primer trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bolsas de empleo y otras ofertas de internet y redes sociales	44	20%
Envío directo de mi Curriculum Vitae a las empresas	77	35%
Recomendación de amigos o compañeros de la universidad	32	15%
Recomendación de familiares o amigos de familiares	36	16%
Prácticas o pasantías universitarias	20	9%
Recomendación de profesores de la universidad	2	1%
Me inicié como emprendedor	10	4%
Total	221	100%

Vargas-cruz (2020) encontraron que 33% de egresados reconoce que los trabajos son según su personalidad; 43.3% sabe qué quiere para su vida laboral, además del dinero; 26.9% sabe dónde encontrar trabajos que le interesen; 21.6% sabe qué necesita hacer para conseguir el trabajo que quiere; el 9.7% tiene algo de experiencia laboral relevante; el 82.9% puede explicar con claridad lo relevante de su experiencia laboral a su empleador potencial; el 21.6% considera que su desempeño académico está alineado a sus aspiraciones profesionales.

En la tabla 12 respecto al tiempo que los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial permanecieron en el primer trabajo, el 13% permaneció menos de un mes, el 28% estuvo en su primer trabajo entre 1 y 3 meses; el 24% entre 4 a 6 meses; el 9% entre 7 a 9 meses y sólo el 26% se quedó trabajando más de un año luego de iniciarse en su primer trabajo.

**Tabla 12.***Tiempo de permanencia en el primer trabajo*

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 1 mes	28	13%
1 - 3 meses	62	28%
4 - 6 meses	52	24%
7 - 9 meses	14	6%
8 - 12 meses	8	3%
Más de 12 meses	57	26%
Total	221	100%

La mayoría de los graduados tienden a permanecer en su primer empleo durante un período que oscila entre 1 y 3 años en promedio. Esto podría explicarse por el hecho de que, al ser su primer trabajo, puede que no sea ideal o no cumpla con sus expectativas. En ocasiones, es durante este periodo donde descubren sus verdaderas preferencias

profesionales o se les presenta la oportunidad de acceder a un empleo mejor (Vargas, 2012).

El 10% de los graduados de la Universidad de Sucre, que representan 43 egresados, han trabajado por menos de un año después de obtener su título. El 13% (57 egresados) ha laborado entre uno y dos años, mientras que el 16% (67 egresados) ha trabajado entre dos y cuatro años. Un 16% adicional (69 egresados) ha laborado entre cuatro y seis años, seguido por el 12% (50 egresados) que ha trabajado entre seis y ocho años. Además, el 10% (43 egresados) ha laborado entre ocho y diez años. Por otro lado, el 17% (73 egresados) ha laborado entre 10 años y más de 15 años. Por último, el 6% de los egresados (26 egresados) indica no haber trabajado luego de obtener su título (Celada et al., 2022).

#### 4.1 Objetivo específico 1

##### **Analizar el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.**

Respecto al nivel de inserción laboral (Tabla 13) de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, se observa un nivel medio para el 62% de los participantes en la investigación, 34% consideran un nivel bajo y sólo el 4% cree que el nivel de inserción es alto.

**Tabla 13.**

*Nivel de inserción laboral de los egresados de la FIAI*

Nivel de inserción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	75	34.0%
Medio	137	62.0%
Alto	9	4.0%
Total	221	100.0%

Respecto al nivel de inserción laboral (Tabla 13) de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, se observa un nivel medio para el 62% de los participantes en la investigación, 34% consideran un nivel bajo y sólo el 4% cree que el nivel de inserción es alto.

Perez (2018) encontró que los primeros empleos con bajos salarios y casi informales eran la base para incorporarse después a los verdaderos, porque les servía como experiencia.

Palomino-Crispín et al. (2021) Respecto a inserción laboral el 86 % de los encuestados mencionaron que trabajan en áreas afines a su formación profesional, pero en puestos de mando intermedio.

## 4.2 Objetivo específico 2

### **Determinar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma.**

En la tabla 14, se observa que 96.8% consideran que el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial es bajo, el 2.7% creen que el nivel de empleabilidad es medio y sólo el 0.5% afirma que el nivel de empleabilidad es alto.

**Tabla 14.**

*Nivel de empleabilidad de los egresados de la FIAI*

Nivel de empleabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	214	96.8%
Medio	6	2.7%
Alto	1	0.5%
Total	221	100.0%

Palomino-Crispín et al. (2021) encontraron que en cuanto a empleabilidad el 75,9 % de los participantes en la investigación tiene un nivel medio de empleabilidad.

Vargas-cruz (2020) encontraron que el 38.1% de participantes en la investigación mencionan que deben tener buenas habilidades de comunicación oral para mantenerse en el trabajo; el 31.3% afirma que es bueno haciendo presentaciones; el 76.9% cree tener habilidades de comunicación escrita para distintos tipos de público; el 51.5% dice trabajar bien de manera independiente, 50% afirma ser bueno resolviendo problemas; el 44.8% indica tener habilidades de planeamiento y organización; 20.9% dice manejar de manera efectiva su tiempo; 57.5% dice que siempre está abierto a dar nuevas ideas; 66.4% acepta las responsabilidades de sus decisiones; 31.3% creen tener entendimiento de cómo opera un negocio; 36.6% indica que confía en sus habilidades en el uso de las tecnologías de información; el 33.6% cree tener habilidad para trabajar con números; 47.8% cree dar buenas ideas. 53% se adapta rápidamente a nuevos tipos de situaciones; 59% presta atención a los detalles de ser necesario; 52.2% entiende bien lo que las otras personas están sintiendo; 39.6% sabe cómo se siente en un momento dado; 35.1% es capaz de manejar sus emociones de manera efectiva.

### 4.3 Objetivo específico 3

**Determinar el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.**

En la tabla 15 se observa el  $p \leq 0,05$  demuestra que existe asociación significativa con una correlación negativa débil (-0,239) entre la dimensión mercado laboral específico y la variable empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019. Por lo tanto, se considera que, cuanto más específico es el mercado laboral, existe menor empleabilidad para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019.

**Tabla 15.**

*Relación de inserción laboral con empleabilidad*

Dimensiones de inserción laboral	Rho de Spearman	Empleabilidad
Contenidos curriculares para el mercado laboral	Coeficiente de correlación	-0.043
	Sig. (bilateral)	0.529
	N	221
Preparación específica para el trabajo	Coeficiente de correlación	0.079
	Sig. (bilateral)	0.243
	N	221
Mercado laboral específico	Coeficiente de correlación	-0,239**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Solé-Moro et al. (2018) recomienda implementar herramientas estratégicas que incrementen las capacidades y habilidades de los estudiantes, adecuar programas según las necesidades que demandan los empleadores y los futuros egresados, enfocándose en alinear la brecha entre mercado laboral y profesionales recién graduados.

Perez (2018) encontró que existe relación baja de inserción laboral con contactos de empleadores con universidad. Otro problema para el profesional, son las carreras saturadas, le expone a aceptar salarios por alta competencia, generando frustración. La edad mostró alta influencia en la empleabilidad.

#### 4.4 Objetivo específico 4

**Analizar la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM, para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.**

En la tabla 16 se observa que con  $p \leq 0,05$  existe asociación significativa con una correlación positiva muy alta (0,823) entre la dimensión perfil de egreso y la variable empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019. Por lo tanto, se considera que, el perfil de egreso tiene una influencia directa en la empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019.

**Tabla 16.**

*Perfil de los egresados de la FIAI*

	Rho de Spearman	Empleabilidad
Perfil de egreso	Coeficiente de correlación	0,823**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	221

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17 se observa el tiempo de desempeño de los egresados de la Carrera Profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, el 31% reporta que trabajaron menos de un mes en actividades relacionadas con el perfil de egreso y el 25.8% menciona haber trabajado en actividades no relacionadas con el perfil del egreso durante el tiempo de estudios. Respecto al tiempo de trabajo por más de 5 años, el 23% de egresados se desempeña en actividades relacionadas con su perfil, 39.8% de egresados realiza actividades no relacionadas con el perfil de egreso de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.

**Tabla 17.**

*Tiempo de desempeño de los egresados de la FIAI*

Tiempo de trabajo	Relacionado con la carrera		No relacionados con la carrera	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 1 mes	68	31%	57	25.8%
1 - 6 meses	9	4%	6	2.7%
7 - 12 meses	2	1%	1	0.5%
1 - 2 años	49	22%	37	16.7%
3 - 5 años	41	19%	32	14.5%
Más de 5 años	52	23%	88	39.8%
Total	221	100%	221	100.0%

Jun et al. (2021) menciona que es inentendible, que las universidades no se vinculen directamente con las empresas y viceversa; la consecuencia es que no se atiendan las exigencias del mercado laboral por la preparación de profesionales alejados de la realidad desde el punto de vista teórico y científico. Es necesario que las políticas de la Educación Superior y las necesidades de los empresarios se alineen en un solo propósito de ganar-ganar.

Castro y Diaz (2018) encontraron que se necesita ser competentes en el aspecto intelectual porque las empresas requieren que el 50% de los egresados sean solucionadores de problemas, con aptitudes interpersonales porque se requiere que el 63% ejercen el liderazgo y el manejo de habilidades tecnológicas para el manejo y uso de softwares. Concluyeron que los egresados de la Escuela Profesional de Administración accedieron a empleos formales el 67%, y los desempleados fueron 33% quienes solo tuvieron empleo eventual formalizado por contratos laborales interrumpidos.

Al analizar la situación laboral de los graduados peruanos se encontró a un 72,2% con acceso a un trabajo formal con salarios de acuerdo a ley durante los 24 meses después de haber egresado; en la ciudad capital tres de cada cuatro graduados obtuvieron un empleo en planilla y respecto a la duración se encontró que los egresados de Lima capital se empleaban por periodos de 13 meses en planilla; pero estos periodos no superan 9 meses zonas andinas (SUNEDU, 2021).

El problema surge cuando la juventud se esfuerza por hacer los cambios en su vida y se encuentra con una realidad no justa luego de egresar, por las múltiples exigencias y la precariedad laboral generalizada, frustrándose con la educación superior que no se ajusta a sus expectativas (Pérez, 2018).

En la tabla 18 se observan las áreas donde se encuentran laborando los egresados de la Carrera Profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, según el perfil de egreso, de ellos el 1% reporta que trabajan en el área de Ingeniería, mientras que el 27% menciona trabajar en el área de procesos

**Tabla 18.***Área donde se encuentran laborando los egresados de la FIAI*

Área de trabajo según perfil de egreso	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería	2	1.0%
Procesos	60	27%
Gestión	36	16.2%
Docencia y Educación	16	7.2%
<b>Otras áreas de trabajo</b>		
Administrativo	12	5.4%
Finanzas	17	8%
Construcción	14	6%
Comercial - Ventas	17	8%
Emprendedores	20	9%
Independientes	16	7.2%
Otros	11	5%
Total	221	100.0%

Es evidente que los egresados vienen teniendo mucha deficiencia en las áreas que corresponde al perfil de egreso, como menciona ASIBEL, 2019, las carreras de ingenierías deben establecer los lineamientos del perfil de egreso con sus respectivas definiciones basadas en el Proyecto Institucional y de las actividades reservadas definidas para cada título, si bien existen algunas diferencias, los egresados de las carreras de Ingenierías tienen que tener la capacidad de realizar cambios innovativos que potencien la creación de tecnologías y promover la actitud emprendedora de los graduados, estos profesionales deben tener ideas claras respecto al modelado matemático de fenómenos físicos y optimización; deben ser personas enseñables y dispuestos a aprender de manera continua como a la interdisciplinariedad y multidisciplinariedad. Además, contarán con conocimientos y habilidades de comunicación oral y escrita; con sensibilidad social y ética profesional; con potencialidad y vocación para constituirse en factor de cambio.

## CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019, corresponde a nivel medio en un 62%, 34% consideran un nivel bajo y sólo el 4% cree que el nivel de inserción es alto.
2. Entre los años 2009 y 2019, el nivel de empleabilidad según el 96.8% de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial es bajo, el 2.7% cree que el nivel de empleabilidad es medio y sólo el 0.5% afirma que el nivel de empleabilidad es alto.
3. El grado de correlación que existe con  $p \leq 0,05$  demuestra que existe asociación significativa con una correlación negativa débil (-0,239) entre la dimensión mercado laboral específico y la variable empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019. Concluyendo que, cuanto más específico es el mercado laboral, existe menor empleabilidad.
4. La relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM, se determinó que con  $p \leq 0,05$  existe asociación significativa con una correlación positiva muy alta (0,823) entre la dimensión perfil de egreso y la variable empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial entre los años 2009 y 2019. Concluyendo que el perfil de egreso tiene una influencia directa en la empleabilidad.

## RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la facultad de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial deben hacer seguimiento del nivel de inserción laboral de los egresados, analizando cuales son los factores favorables y desfavorables.
2. Las autoridades de la facultad de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial deben hacer seguimiento del nivel de empleabilidad, corrigiendo los factores negativos que afectan el desempeño de los egresados en la carrera profesional.
3. Los directivos de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial deben analizar y corregir la correlación que existe entre las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.
4. Analizar cómo mejorar la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
5. La articulación con instituciones estatales y privadas que tengan competencia con la carrera (Colegio de Ingenieros del Perú, Ministerio de la Producción con sus CITES, MIDAGRI, programas de financiamiento de fondos concursables, como PROCOMPITE Y PROINNOVATE.
6. La búsqueda de convenios con empresas agroindustriales de la costa del país, para que nuestros egresados tengan una opción de trabajo y se inserten al campo laboral.
7. El Gobierno Regional como principal autoridad en la región, debe ser el impulsor de políticas para el desarrollo agroindustrial en la región, buscando mecanismos de inversión, convirtiendo a la región en un polo de desarrollo, ya que en San Martín existen muchos cultivos que son únicos y no se aprovechan agroindustrialmente.
8. Estructurar un currículo actualizado de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial de acuerdo a las nuevas tendencias que exige el campo laboral

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. *Economistas*, 14(70), 14–22.
- Arenas, J. C., & Garcés, R. A. (2017). *Caracterización de la situación actual laboral de los egresados del programa académico administración de empresas de la Universidad del Valle sede pacífico, 2012-2016*. Universidad del Valle.
- Arias, L., Portilla, L. M., & Villa, C. L. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 14(40), 117–119.
- ASIBEL, A. I. de I. de E. de la I. (2019). *Perfil de ingreso y egreso del Ingeniero IberoAmericano* (1ª edición).
- Barrantes-Cáceres, R., & Matos-Trifu, P. (2019). *“En capilla”: Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes* (Documento).
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de La Facultad de Economía-BUAP*, VIII(23), 101–111.
- Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernández, J., & Rosas-Reyes, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapiensa Organizacional*, 2(3), 53–68.
- Castro, M., & Díaz, K. (2018). *Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Celada, C., Hernández, F., & Hernández, R. (2022). *Egresados universitarios: Un estudio de su desempeño e impacto* (Editorial Universidad de Sucre (ed.); Primera ed).
- Chappaz, M. (2015). *La motivación en el desarrollo personal y profesional*. Universidad de Buenos Aires.
- DANE, D. A. N. de E. (2020). Boletín técnico fuerza laboral y educación 2019. In *Dane*.
- De Vries, W., Vázquez-Cabrera, R., & Ríos-Treto, D. (2013). Millonarios o malparados ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(IV), 3–20.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2013.9.80>

- Fraga, J. (2013). *Los perfiles del egresado de la carrera en Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica y su relación con los perfiles requeridos por el mercado de trabajo. Caso ESIME Zacatenco*. Instituto Politécnico Nacional.
- Goleman, D. (2002). *Importancia de la Inteligencia Emocional*.
- Gonzales, P. (2018). *Capacidad emprendedora y la inserción laboral de estudiantes de Ingeniería Industrial – Universidad Nacional del Callao - 2016*. Universidad Nacional de Educación.
- González-Romá, V., Gamboa, J. P., & Peiró, J. M. (2016). University Graduates' Employability, Employment Status, and Job Quality. *Journal of Career Development, 45*(2), 132–149. <https://doi.org/10.1177/0894845316671607>
- Hawes, G. (2010). *Perfil de egreso* (pp. 1–18).
- Jackson, D., & Collings, D. (2018). The influence of Work-Integrated Learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *Higher Education, 76*(3), 403–425. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0216-z>
- Jiménez, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *Educar, 44*, 47–58.
- Jun, Y., García, M., & García, A. (2021). El desafío de empleabilidad de los graduados universitarios. *Revista Conjeturas Sociológicas, 41–69*.
- Labarca, G. (2001). *Formación para el Trabajo ¿pública o privada?* (Primera ed).
- Labarca, G., & Agüero, V. (1998). *Fondo de capacitación y entrenamiento: Sugerencias y modelo operativo* (pp. 1–44).
- Lindo, T., & Ruíz, A. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados nacidos entre los años 1992 y 1998*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- López, E., Pulido, M., & Augusto, J. (2022). *Inteligencia emocional en el trabajo* (Síntesis (ed.)).
- Marrero, A. (2004). Buenos, bonitos y baratos. Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 22*(2), 139–165.
- Martínez, J. (2011). La Empleabilidad: Una Competencia Personal Y Una Responsabilidad Social. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales, 15*.

- Mérida, R., & García, M. (2005). La formación de competencias en la Universidad. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 8(1), 1–4.
- Miller, D., & Garay, A. (2015). Dos temas cruciales para la agenda mexicana de Educación Superior: Educación Privada y Equidad e Inclusión. *Propuesta Educativa*, 43(1), 75 a 87.
- Ortiz, L., & Paredes, M. G. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación , Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7(2), 28–42. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i2.149>
- Palomino-Crispín, A. E., Orihuela-Ponciano, A. S., Paredes-Pérez, M. A. J., Rojas-Guere, O. R., & Aliaga-Balvin, H. (2021). Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. *Gaceta Científica*, 7(4), 159–164. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1270>
- Pérez, J. (2018). *Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de la IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2010*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica México.
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250–257. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Rama, C. (2009). La tendencia a la masificación de la cobertura de la Educación Superior en América Latina. *Revista Iberoamericana*, 50, 173–195.
- Real academia española. (2014). *RAE.pdf*.
- Salas-Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333–360. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9000-1>
- Saraví, G. (2015). *Juventudes fragmentadas: Socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad* (Primera ed).
- SIES, S. de I. de E. S. (2019). *Informe 2019 Titulación en Educación Superior*.

- Silveira, S. (2001). El rol de la capacitación empresarial en los procesos de transformación industrial. In *Formación para el Trabajo ¿pública o privada?* (Primera ed, pp. 249–282).
- Solé-Moro, M. L., Sánchez-Torres, J. A., Arroyo-Cañada, F. J., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67–74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- SUNEDU, S. N. de E. S. U. (2021). *III Informe bienal sobre la universitaria realidad en el Perú*.
- Vargas-cruz, J. (2020). *La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Career-Edge®*. Universidad de Piura.
- Vargas, P. (2012). *Análisis de la empleabilidad de los Ingenieros Agrónomos de la Universidad Austral de Chile*. Universidad Austral de Chile.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01.

### Matriz de consistencia

*Título: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 - 2019*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Valoración
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial?</li> <li>- ¿Cuál es el grado de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma?</li> <li>- ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de inserción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.</li> <li>• Determinar el grado de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en el campo laboral de la misma.</li> <li>• Determinar el grado de correlación que existe entre las dimensiones de la inserción</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> Es posible determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.</p> <p>No es posible determinar el nivel de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín.</p>	<p style="text-align: center;">Inserción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características generales</li> <li>- Contenidos curriculares para el mercado laboral</li> <li>- Preparación específica para el trabajo</li> <li>- Mercado laboral específico</li> </ul>	<p>Excepto la primera</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nunca</li> <li>2. Casi nunca</li> <li>3. A veces</li> <li>4. Casi siempre</li> <li>5. Siempre</li> </ol>
			Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje de desarrollo personal</li> <li>- Experiencia, vida laboral</li> <li>- Perfil de egreso</li> <li>- Competencias genéricas</li> <li>- Inteligencia emocional</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1= Muy de acuerdo</li> <li>2 = Algo de acuerdo</li> <li>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>4 = Algo en desacuerdo</li> <li>5 = Muy en desacuerdo</li> </ol>

<p>las dimensiones de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial?</p> <p>- ¿Cuál es la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial?</p>	<p>laboral y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la relación del perfil de egreso y el desempeño en el campo laboral establecido por la UNSM para los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial.</li> </ul>				
---	--	--	--	--	--

## ANEXO 02.

### Instrumento de recolección de datos para la investigación

#### CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS

Este estudio tiene como propósito obtener información para la tesis de pregrado titulada "Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 - 2019". Su respuesta es muy importante para la investigadora, pues permite ofrecer la opinión respecto al impacto de los estudios que han realizado.

La encuesta es totalmente anónima, y será codificada para fines estadísticos.

#### I. Dimensión: Datos generales

1. ¿De qué edad egresó?
 

21 – 25 años	( )
26 – 30 años	( )
30 – 35 años	( )
36 a más años	( )
  
2. Año de egreso de la FIAI .....
  
3. Estado civil a su egreso de la FIAI:
 

Soltero	( )
Casado	( )
Conviviente	( )
Viudo	( )
  
4. Género:
 

Masculino	( )
Femenino	( )
  
5. Provincia de origen: .....
  
6. **Los contactos que utilicé para conseguir mi PRIMER trabajo fueron:**
  - a. Bolsas de empleo y otras ofertas de internet y redes sociales
  - b. Envío directo de mi Curriculum Vitae a las empresas
  - c. Recomendación de amigos o compañeros de la universidad
  - d. Recomendación de familiares o amigos de familiares
  - e. Prácticas o pasantías universitarias
  - f. Recomendación de profesores de la universidad
  - g. Me inicié como emprendedor
  
7. Luego de egresar de la FIAI demoré .....años y ..... meses para conseguir mi primer trabajo

En las siguientes inferencias marque la alternativa más parecida a su caso personal

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Contenidos curriculares para el mercado laboral</b>					
1	Tienes acceso algún trabajo tras la finalización de tus estudios en la carrera de Ingeniería Agroindustrial	1	2	3	4	5
2	Los contenidos del área de cursos electivos brindan las posibilidades de inserción laboral en las MYPES	1	2	3	4	5
3	Los contenidos curriculares, Ayudan a los alumnos a conocer y desarrollar sus capacidades, habilidades, aptitudes y destrezas de cara a la inserción laboral dentro de las MYPES	1	2	3	4	5
4	Te sientes satisfecho con tu participación en la selección y uso adecuado de materiales educativos acorde a tu especialidad	1	2	3	4	5
5	Puedes tener acceso a foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que tienen que realizar el periodo de prácticas en las empresas e instituciones públicas y privadas	1	2	3	4	5
6	Te brindaron capacitación en diferentes opciones técnicas para poder desempeñarte fuera de la institución educativa	1	2	3	4	5
7	Te informaron de programas de empleo juvenil, que incluyen la formación técnica y tecnológica de los jóvenes que el gobierno promueve por el ministerio de trabajo	1	2	3	4	5
8	Te brindaron orientación en la búsqueda de empleo, e información sobre oportunidades de trabajo dependiente.	1	2	3	4	5
9	Con los aprendizajes adquiridos en la universidad puedes ingresar al mercado laboral	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Preparación específica para el trabajo</b>	1	2	3	4	5
10	Consideras que la gestión educativa implica a los estudiantes a fomentar las pasantías por intermedio de la Ingeniería Agroindustrial	1	2	3	4	5
11	Has participado de algún programa de capacitación en empresas gestionadas por la FIAI	1	2	3	4	5
12	La FIAI - UNSM realizó convenios de pasantías, prácticas en apoyo a los alumnos	1	2	3	4	5
13	Organizaron cursos de extensión curricular acorde a la demanda laboral que faciliten la inserción laboral de los estudiantes	1	2	3	4	5
14	Organizaron(n) foros de empleo, como lugar de encuentro entre estudiantes que tienen que realizar el periodo de prácticas en empresa o que buscan empleo y las empresas e instituciones	1	2	3	4	5

15	Buscas programas de apoyo que el estado brinde para mejorar tu capacitación laboral	1	2	3	4	5
16	En la FIAI - UNSM te informaron(n) los vínculos de empleo fomentado por el Ministerio de Trabajo	1	2	3	4	5
17	En la FIAI - UNSM se hace la feria laboral relacionando las especialidades formativas con la oferta laboral del mercado y de las MYPES	1	2	3	4	5
18	En la FIAI - UNSM se informa los programas subvencionados por el estado para alcanzar un cupo laboral	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Mercado laboral específico</b>	1	2	3	4	5
19	En la FIAI - UNSM se informa las bolsas de trabajo que existe en función a la oferta del mercado	1	2	3	4	5
20	Consideras que la formación ocupacional es suficiente para iniciar el ingreso en la especialidad de estudios cursados	1	2	3	4	5
21	Consideras que tus habilidades están formadas para ejercer un cargo en las MYPES	1	2	3	4	5
22	En la FIAI - UNSM se te informa el mercado laboral cercano a tu domicilio	1	2	3	4	5
23	En la FIAI - UNSM se informa la ubicación de las MYPES con mayor desarrollo	1	2	3	4	5
24	En la FIAI - UNSM se informa las posibilidades de desarrollo personal y profesional	1	2	3	4	5
25	En la FIAI - UNSM se forma con el uso directo de la tecnología de punta para el desarrollo laboral	1	2	3	4	5
26	En la FIAI - UNSM existe orientación y capacitación sobre uso de tecnología complementaria	1	2	3	4	5
27	En la FIAI - UNSM se desarrolla la formación en ofimática básica para el empleo en la MYPES	1	2	3	4	5

Tomado y adaptado de Gonzales (2018, p. 118)



3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo      4 = Algo en desacuerdo

5 = Muy en desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Experiencia – vida laboral (continuación)</b>	1	2	3	4	5
6	¿Tengo experiencia laboral relevante con trabajos que duraron más de 6 meses?	1	2	3	4	5
7	¿Podría explicar el valor de mi experiencia a mi empleador potencial?	1	2	3	4	5
8	¿Tengo experiencia suficientemente buena cómo para mantener o conseguir otro trabajo?	1	2	3	4	5
	<b>Desarrollo personal</b>					
9	¿Conozco que clases de trabajos van con mi personalidad?	1	2	3	4	5
10	¿Además de dinero, yo sé qué es lo que quiero para mi vida laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Se dónde puedo encontrar información acerca de trabajos que me interesen?	1	2	3	4	5
12	¿Conozco que debo hacer para conseguir o asegurar el trabajo que quiero hacer?	1	2	3	4	5
	<b>Perfil de egreso</b>					
13	¿Estoy capacitado para planificar, evaluar y controlar los procesos de conservación y/o transformación de productos agrícolas, pecuarios, forestales, hidrobiológicos y los desechos Agroindustriales?	1	2	3	4	5
14	¿Estoy capacitado para diseñar, organizar y administrar empresas agro-industriales?	1	2	3	4	5
15	¿Sé cómo formular planes y políticas de desarrollo agro-industrial, acorde con la realidad y perspectiva de la región Amazónica?	1	2	3	4	5
16	¿Estoy capacitado para afianzar conocimientos de ingeniería?	1	2	3	4	5
17	¿Estoy capacitado para conducir y realizar investigación científica y tecnológica?	1	2	3	4	5
18	¿Tengo los conocimientos suficientes para actuar con responsabilidad social y ambiental?	1	2	3	4	5
19	¿Siento confianza al momento de tomar de decisiones en el trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿Estoy capacitado en liderazgo; emprendimiento, ser creativo e innovador; y con dominio de manejo tecnológico e informático?	1	2	3	4	5
	<b>Competencias genéricas</b>	1	2	3	4	5
21	¿Tengo buenas habilidades de comunicación oral?	1	2	3	4	5
22	¿Soy bueno haciendo presentaciones?	1	2	3	4	5
23	¿Tengo confianza en mi habilidad de comunicación escrita para diferentes públicos?	1	2	3	4	5
24	¿Trabajo bien en equipo?	1	2	3	4	5
25	¿Trabajo bien de manera independiente?	1	2	3	4	5

26	¿Soy bueno resolviendo problemas?	1	2	3	4	5
27	¿Tengo buenas habilidades de planeamiento y organización?	1	2	3	4	5
28	¿Manejo de manera efectiva mi tiempo?	1	2	3	4	5
29	¿Siempre estoy abierto a nuevas ideas?	1	2	3	4	5
30	¿Estoy preparado para aceptar la responsabilidad de mis decisiones?	1	2	3	4	5
31	¿Tengo un buen entendimiento acerca de cómo opera un negocio?	1	2	3	4	5
32	¿Manejo correctamente la Tecnologías de Información y la Comunicación?	1	2	3	4	5
33	¿Estoy satisfecho con mi habilidad para trabajar con números?	1	2	3	4	5
34	¿Soy bueno en dar nuevas ideas?	1	2	3	4	5
35	¿Me adapto fácilmente a nuevos tipos de situaciones?	1	2	3	4	5
36	¿Puedo prestar atención a los detalles, cuando es necesario?	1	2	3	4	5
	<b>Inteligencia emocional</b>	1	2	3	4	5
37	¿Soy bueno entendiendo lo que otras personas están sintiendo?	1	2	3	4	5
38	¿Soy bueno para saber cómo me siento en un momento dado?	1	2	3	4	5
39	¿Soy capaz de manejar mis emociones de manera efectiva?	1	2	3	4	5

Modificado del cuestionario de Vargas-cruz (2020)

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

## ANEXO 03.

### Validación estadística de los instrumentos de investigación

#### Resumen de procesamiento de casos para Inserción Laboral

		N	%
Casos	Válido	221	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		221	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad la variable para Inserción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	27

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66,4661	240,786	,254	,930
P2	66,4434	237,939	,404	,927
P3	66,3303	236,340	,506	,926
P4	66,4072	233,461	,621	,925
P5	67,1991	232,015	,542	,925
P6	67,1403	228,621	,640	,924
P7	67,5837	230,271	,619	,924
P8	67,4842	229,415	,641	,924
P9	66,4615	235,159	,512	,926
P10	66,5701	235,546	,425	,927
P11	67,7104	232,407	,576	,925
P12	67,5430	229,567	,632	,924
P13	67,5611	229,375	,672	,924
P14	67,6516	228,537	,698	,923
P15	66,3348	242,887	,170	,932
P16	67,7692	231,942	,664	,924
P17	67,4796	228,487	,668	,924
P18	67,6516	229,655	,695	,923
P19	67,4027	231,160	,642	,924
P20	66,6380	236,632	,442	,927
P21	66,0905	236,755	,426	,927
P22	67,5747	233,409	,523	,926
P23	67,2986	231,701	,588	,925

P24	66,8235	230,291	,608	,924
P25	67,2172	230,980	,669	,924
P26	67,1267	232,102	,619	,924
P27	66,9819	234,645	,483	,926

### Resumen de procesamiento de casos para la variable Empleabilidad

		N	%
Casos	Válido	221	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	221	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad para la variable Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	39

### Estadísticas de total de elemento para la variable Empleabilidad

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
E6	46,9502	250,911	,581	,972
E7	46,9864	252,459	,589	,971
E8	47,0362	250,662	,717	,971
E9	47,1086	253,561	,696	,971
E10	47,1584	254,634	,646	,971
E11	46,9457	251,152	,648	,971
E12	47,0181	252,272	,682	,971
E13	46,7692	246,387	,649	,971
E14	46,7557	245,113	,706	,971
E15	46,6199	244,719	,656	,972
E16	46,8054	248,121	,685	,971
E17	46,6244	246,481	,625	,972
E18	47,0181	250,272	,733	,971
E19	47,1086	251,297	,731	,971
E20	47,0136	249,923	,750	,971
E21	46,9774	249,604	,762	,971
E22	46,8914	248,888	,741	,971
E23	46,9548	249,071	,778	,971
E24	47,1493	251,891	,769	,971

E25	47,0679	251,118	,693	,971
E26	47,0905	250,701	,820	,970
E27	47,0679	250,554	,831	,970
E28	47,0136	248,795	,773	,971
E29	47,1900	252,746	,783	,971
E30	47,1810	252,413	,770	,971
E31	47,0317	250,404	,746	,971
E32	47,0045	249,532	,777	,971
E33	47,0543	250,597	,770	,971
E34	47,0679	251,873	,756	,971
E35	47,1538	254,003	,705	,971
E36	47,1176	253,404	,667	,971
E37	47,0588	253,137	,653	,971
E38	47,1222	253,490	,719	,971
E39	47,0724	251,422	,761	,971

---

## ANEXO 04.

### Validación de expertos del instrumento de Empleabilidad

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.


#### I. Datos del jurado experto

Apellidos y nombres	Tomas Delgado Wilson
Cargo que desempeña	Docente
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	15 años
Especialización	Dr. en Ciencias de la educación

#### II. Datos de investigación

Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

**V. Opinión de la aplicabilidad**Aplicable  ( X )Aplicable después de corregir  ( )No aplicable  ( )

<b>Firma del experto</b>	 Dr. Wilson Torres Delgado Docente en Metodología UNSM
<b>Lugar</b>	Tarapoto
<b>Fecha</b>	10 de setiembre del 2023.

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.

### I. Datos del jurado experto

Apellidos y nombres	Muñoz Delgado Victor Hugo
Cargo que desempeña	Docente
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	30
Especialización	Investigación y Docencia

### II. Datos de investigación


Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

**I. Opinión de la aplicabilidad**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

<b>Firma del experto</b>	
<b>Lugar</b>	Tarapoto
<b>Fecha</b>	11, setiembre del 2023

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.

**I. Datos del jurado experto**

Apellidos y nombres	Orlando Ríos Ramírez
Cargo que desempeña	Director de la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	35
Especialización	Dr. Gestión Universitaria

**II. Datos de investigación**


Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

### I. Opinión de la aplicabilidad

Aplicable (  )

Aplicable después de corregir (  )

No aplicable (  )

Firma del experto	 <b>Orlando Ríos Ramírez</b> <b>DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA</b>
Lugar	Tarapoto
Fecha	10, setiembre, 2023

## Anexo 05. Aspectos de evaluación del Instrumento de Empleabilidad

### III. Aspectos de validación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión completamente.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel.	Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones a una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo,	1. No cumple con el criterio.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## Anexo 06. Validación de expertos del instrumento Inserción Laboral

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.

#### I. Datos del jurado experto

Apellidos y nombres	Torres Delgado Wilson
Cargo que desempeña	Docente
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	15 años
Especialización	Dr. en Ciencias de la Educación.

#### II. Datos de investigación


Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

**V. Opinión de la aplicabilidad**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

<b>Firma del experto</b>	 Dr. Wilson Torres Delgado Docente en Metodología UNSM
<b>Lugar</b>	Tarapoto
<b>Fecha</b>	10 de setiembre del 2023.

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.

### I. Datos del jurado experto

Apellidos y nombres	Orlando Ríos Ramírez
Cargo que desempeña	Director de la Escuela Profesional de Medicina Veterinaria.
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	35
Especialización	Dr. Gestión Universitaria

### II. Datos de investigación

Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

**I. Opinión de la aplicabilidad**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

<b>Firma del experto</b>	 <b>Orlando Ríos Ramírez</b> DOCTOR EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
<b>Lugar</b>	Tarapoto
<b>Fecha</b>	10 de setiembre del 2023

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los cuestionarios de la Investigación: Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009 -2019.

**Objetivo de la prueba:** Determinar la validez de los cuestionarios.

### I. Datos del jurado experto

Apellidos y nombres	Muñoz Delgado Victor Hugo
Cargo que desempeña	Docente
Institución donde labora	UNSM
Años de experiencia	30
Especialización	Investigación y Docencia

### II. Datos de investigación

Investigación para optar el grado	Ingeniero Agroindustrial
Objetivo	Determinar el grado de inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ingeniería Agroindustrial en la región San Martín.
Instrumento	Encuesta dirigida a egresados de la FIAI entre los años 2009 -2019, de la UNSM.
Autor	Bach. Sindy Gissela Yomona Ríos

**I. Opinión de la aplicabilidad**

Aplicable ( X )

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

Firma del experto	
Lugar	Tarapoto
Fecha	11, setiembre del 2023

## Anexo 07. Aspectos de evaluación del Instrumento de Inserción Laboral

### III. Aspectos de validación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión completamente.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel.	Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio.	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel.	El ítem requiere bastantes modificaciones a una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo,	1. No cumple con el criterio.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Insercion laboral y  
empleabilidad de egresados de  
la Facultad de Ingenieria  
Agroindustrial de la  
Universidad Nacional de San  
Martin, 2009-2019

*por* Sindy Gissela Yomona Rios

---

Fecha de entrega: 10-sep-2024 09:04a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2432561951

Nombre del archivo: SINDY\_TESIS\_\_02.09.2024.docx (5.4M)

Total de palabras: 15888

Total de caracteres: 85067

## Inserción laboral y empleabilidad de egresados de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional de San Martín, 2009-2019

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Martín</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.alimentacion.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositoriodigital.ucsc.cl</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>