



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA**

Determinantes de la Inserción laboral de los graduados de la Carrera de
Economía

Trabajo de Titulación para optar al título de Economista

Autora

Cuenca Carrión, Paula Lizbeth

Tutor

Econ. Patricio Alejandro Sánchez Cuesta, PhD

Riobamba, Ecuador. 2026

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Cuenca Carrión Paula Lizbeth**, con cédula de ciudadanía **2150328066**, autor (a) (s) del trabajo de investigación titulado: **DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA** certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 11 de febrero del 2026



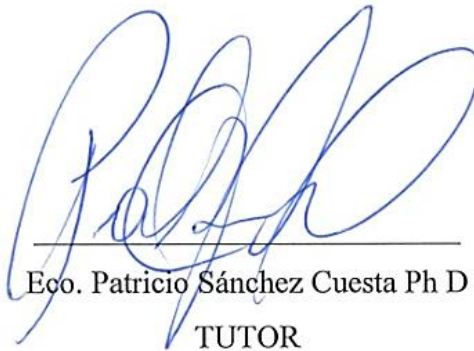
PAULA LIZBETH CUENCA CARRIÓN

C.I: 2150328066

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Patricio Sánchez Cuesta catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA, bajo la autoría de Paula Lizbeth Cuenca Carrión; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 11 días del mes de febrero de 2026



Eco. Patricio Sánchez Cuesta Ph D
TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

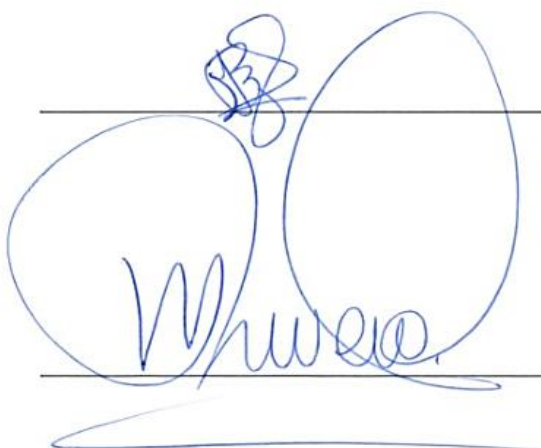
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA, presentado por Paula Lizbeth Cuenca Carrión, con cédula de identidad número 2150328066, bajo la tutoría de Eco. Patricio Sánchez Cuesta PhD; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 11 de febrero del 2026.

Econ. María Gabriela González
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'María Gabriela González', written over a horizontal line.

Econ. María Eugenia Borja
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'María Eugenia Borja', written over a horizontal line.

Econ. Mauricio Rivera Poma
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mauricio Rivera Poma', written over a horizontal line.



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento

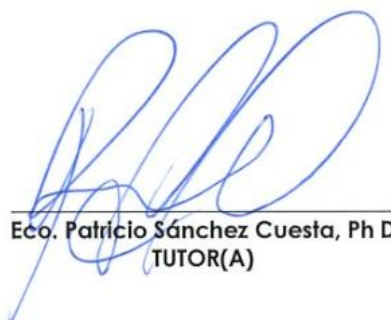


UNACH-RGF-01-04-08.17
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **CUENCA CARRIÓN PAULA LIZBETH** con CC: **2150328066**, estudiante de la Carrera **ECONOMÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ECONOMÍA**", cumple con el 5% de textos potencialmente generados con IA y el 8% de similitud, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 28 de Enero de 2025



Eco. Patricio Sánchez Cuesta, Ph D
TUTOR(A)

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, creador de mi vida y de cada uno de mis pasos. A Él, que me sostuvo cuando sentí que ya no tenía fuerzas. Él fue mi refugio, recordándome que su tiempo es perfecto y que, incluso, las pruebas más duras tienen un propósito. Gracias, Dios, por nunca abandonarme y por enseñarme que siempre hay luz después de la tormenta.

A mis padres, Jesenia Maribel Carrión Valle y Marcos Vinicio Cuenca Yanangómez, mi mayor bendición y el pilar más fuerte de mi vida. No existen palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí. Gracias por cada sacrificio silencioso, por cada desvelo, por cada consejo, por cada palabra de aliento, cuando yo sentía que no podía más. Ustedes creyeron en mí, incluso cuando yo dudé de mí misma. Cada paso que doy lleva su amor, su fe y su esfuerzo. Este logro es tan mío como de ustedes, porque sin su apoyo incondicional jamás habría llegado hasta aquí. Gracias por enseñarme a ser fuerte, a no rendirme y a creer que soy capaz de alcanzar mis sueños.

A mis hermanas, Damarys Cuenca y Sofía Cuenca, por ser mi compañía constante, mi apoyo incondicional y mi refugio en los momentos más difíciles. Gracias por caminar a mi lado, sin rendirse conmigo, por creer en mí cuando yo sentía que todo se derrumbaba y celebrar mis pequeños logros. Las amo con todo mi corazón. Este triunfo también les pertenece.

A mi abuelita, Estela Yanangómez, que hoy descansa en el cielo, pero vive eternamente en mi corazón. Tu ausencia duele cada día, te extraño en cada momento y, aun así, tu amor sigue guiando mi camino. Cada esfuerzo, cada lágrima y cada sueño cumplido llevan tu nombre. Sé que, desde donde estás, me cuidas y me acompañas. Este logro es para ti, abuelita, con todo mi amor, con el vacío inmenso que dejó tu partida, pero también con la certeza de que tu amor nunca me abandonará.

A mi abuelita, Mariana Valle, por cada bendición antes de mis viajes a la universidad. Esas palabras y gestos sencillos fueron mi fuerza cuando el cansancio me vencía.

Para Maik mi mejor amigo de cuatro patas, aunque no te veía todos los días, cada vez que volvía a casa y te encontraba ahí, mi corazón se sentía completo. Cada reencuentro contigo fue amor puro, alegría sincera y paz. Te amé en cada viaje de regreso, en cada mirada, en cada movimiento de tu colita. Gracias por esperarme siempre. Te amo por siempre, Maik.

A mis amigos del preuniversitario, Elvis, Mario, Stalin, Domenica y Ángeles, gracias por estar presentes en los momentos más importantes, por las risas que aliviaron la carga y por el apoyo sincero cuando más lo necesité. A Briana y Nicole, quienes llegaron después, aparecieron en el momento exacto en que más las necesitaba. Su compañía, su cariño y su apoyo fueron un regalo invaluable. Los llevo a cada uno en mi corazón.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma. A la persona que lloró en silencio, que tuvo miedo, que dudó, pero que jamás se rindió. A la que siguió adelante, incluso cuando parecía imposible. Este trabajo es prueba de mi fortaleza, mi perseverancia y mi determinación. Es un recordatorio de que, a pesar de los obstáculos, soy capaz de alcanzar mis metas y seguir adelante.

Con afecto Paula.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía y fortaleza constante durante todo este proceso académico. Su presencia me sostuvo en los momentos de duda y cansancio, permitiéndome seguir adelante con fe y perseverancia hasta alcanzar esta meta.

A mi familia, especialmente a mis padres por su amor incondicional, apoyo permanente y los sacrificios realizados a lo largo de mi formación. Gracias por creer en mí, por impulsarme a no rendirme y por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo y la constancia. A mis hermanas por su comprensión, compañía y apoyo sincero en cada etapa de este camino.

A mi abuelita, Estela Yanangómez, cuyo recuerdo y ejemplo sigue siendo una fuente de inspiración en mi vida. A mi abuelita Mariana Valle, por sus bendiciones, oraciones y el amor con el que siempre me acompañó.

A mi tutor de tesis, por su orientación académica, paciencia y conocimientos compartidos, los cuales fueron esenciales para el desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas y a la Carrera de Economía, por brindarme la formación académica y las herramientas necesarias para mi crecimiento profesional.

A mis amigos, por su apoyo constante, su compañerismo y por hacer más llevadero este proceso. Gracias por su amistad sincera, su compañía incondicional y por estar presentes en los momentos más importantes de esta etapa.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de manera directa o indirecta, aportaron a la realización de este trabajo y fueron parte fundamental de la culminación de esta meta académica.

Con afecto Paula

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	15
1. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Justificación.....	17
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivo Especifico	18
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Estado del arte.....	20
2.2 Fundamentación teórica.....	23
2.2.1 Inserción laboral.....	23
2.2.2 Teorías sobre la Transición Educación-Trabajo	29
2.3 Condiciones del Mercado Laboral	31
2.3.1 Oferta y demanda de profesionales.....	31

2.3.2	Sectores económicos con mayor empleabilidad.	32
2.3.3	Cambios tecnológicos y tendencias del mercado.	32
CAPÍTULO III.....		33
3.	METODOLOGÍA	33
3.1	Población de estudio y tamaño de muestra	33
3.2	Hipótesis.....	34
3.3	Formulación econométrica.....	34
CAPÍTULO IV		38
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
4.1	Análisis descriptivo	38
4.2	Alfa de Cronbach	47
4.3	Estimación del modelo econométrico.....	47
4.3.1	Análisis de los efectos marginales	49
4.3.2	Pruebas de diagnóstico.....	50
4.3.3	Discusión.....	51
CAPÍTULO V.....		54
5.	CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	54
5.1	Conclusiones.....	54
5.2	Recomendaciones.....	54
BIBLIOGRAFÍA		56
ANEXOS		62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables del Modelo.....	37
Tabla 2 Resultados de las encuestas	38
Tabla 3 Resultados del Coeficiente Alfa de Cronbach	47
Tabla 4 Resultados de los modelos econométricos	48
Tabla 5 Matriz de Confusión de los modelos Logit y Probit.....	49
Tabla 6 Efectos Marginales Promedio (dy/dx).....	50
Tabla 7 Resultados de las Pruebas de Diagnóstico (Linktest y Hosmer-Lemeshow).....	51
Tabla 8 Análisis de Multicolinealidad (VIF).....	51
Tabla 9. Datos de la encuesta.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Obtuvo ayuda económica por la UNACH durante su Carrera	41
Figura 2 De ser afirmativa su respuesta. ¿Cuántos períodos?	41
Figura 3 Número de hijos.....	42
Figura 4 La dedicación fue:.....	42
Figura 5 ¿Sigue trabajando en la misma institución en la que laboraba antes de graduarse?	43
Figura 6 ¿De ser afirmativa su respuesta, su posición en la organización mejoró después de su graduación?	43
Figura 7 ¿Recibió algún tipo de formación para su puesto de trabajo?.....	44
Figura 8 ¿A qué se debe su situación?.....	45
Figura 9 ¿Su actividad económica es formal?	45
Figura 10 ¿Estudiaría lo mismo?	46
Figura 11 Si su respuesta es negativa, ¿qué estudiaría?.....	46
Figura 12 Curva de ROC	50

RESUMEN

La presente investigación analiza los determinantes de la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH). El estudio se fundamenta en las teorías del Capital Humano y la Señalización, buscando identificar qué factores académicos y sociodemográficos influyen en la probabilidad de empleo en un mercado laboral cada vez más competitivo, la metodología empleada posee un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, utilizando un modelo econométrico de elección binaria (Logit y Probit) aplicado a una muestra de 142 graduados.

Los resultados descriptivos revelan una tasa de empleo del 88,73%, donde el 74,65% percibe ingresos superiores al salario básico unificado, el análisis inferencial, basado en el modelo Logit el cual presentó un ajuste óptimo con una capacidad de clasificación correcta del 91,55%, identifica que el factor más influyente en la empleabilidad es la realización de estudios de posgrado, incrementando la probabilidad de inserción en un 16,50%. El dominio de la lectura en un idioma extranjero aporta un 5,81% adicional a dicha probabilidad, se halló una relación negativa respecto a la satisfacción con la formación recibida, sugiriendo que la inserción laboral activa genera una visión más crítica frente a las exigencias del mercado real, la especialización técnica y el capital humano avanzado son los ejes centrales que garantizan el éxito profesional de los economistas de la UNACH.

Palabras Clave: Capital humano, Desajuste educativo, Empleabilidad, Inserción laboral, Modelos Probit.

ABSTRACT

This research analyzes the determinants of labor market integration for graduates of the Economics program at the National University of Chimborazo (UNACH). The study is based on Human Capital and Signaling theories and seeks to identify which academic and sociodemographic factors influence the probability of employment in an increasingly competitive labor market. The methodology employed is quantitative, descriptive, and correlational, using a binary-choice econometric model (Logit and Probit) on a sample of 142 graduates.

The descriptive results reveal an employment rate of 88.73%, with 74.65% earning incomes above the unified basic salary. The inferential analysis, based on the Logit model, which showed an optimal fit with a correct classification rate of 91.55%, identifies the most influential factor in employability as pursuing postgraduate studies, increasing the probability of integration by 16.50%. Proficiency in reading a foreign language increases this probability by 5.81%. A negative correlation was found with satisfaction with the education received, suggesting that active labor market participation fosters a more critical perspective on the demands of the real market. Technical specialization and advanced human capital are the central pillars that guarantee the professional success of economists from UNACH.

Keywords: Human capital, educational mismatch, Employability, Labor market integration, Probit models.



Reviewed by:

Mgs. Sofia Freire Carrillo

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604257881

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los graduados universitarios es un tema central en los debates sobre educación superior y desarrollo económico. Particularmente, en el caso de la Carrera de Economía, se enfrenta el desafío de entender cuáles son los principales factores que facilitan u obstaculizan el acceso de los egresados al mercado de trabajo formal y pertinente. La atención renovada por dicha situación se debe, en parte, a las variaciones estructurales del mercado laboral que han potenciado la demanda de nuevas capacidades y de adaptabilidad en los jóvenes y jóvenes profesionales (van Neuss, 2019).

En el contexto actual donde se encuentra inmersa la formación en el área de Economía (digitalización, automatización, globalización), los graduados en Economía no sólo han de tener exigencias teóricas consolidadas, sino más bien tener también exigencias en cuanto a capacidades analíticas, comunicación y uso de herramientas tecnológicas. Así está claro que la formación universitaria debería atenerse a la modificación de los programas a fin de responder adecuadamente a la adaptación de los nuevos contextos profesionales que emergen.

Una serie de investigaciones recientes también han puesto de manifiesto que el nivel académico, así como las experiencias realizadas en la Carrera, prácticas, pasantías o trabajos de investigación, se erigen como elementos primordiales en la mejora de la inserción laboral (Choe et al., 2023). Éstas brindan la opción a los estudiantes de desarrollar competencias específicas vinculadas a su ámbito y potenciar su red de contactos, al potenciar la empleabilidad al finalizar el grado.

La participación en actividades extracurriculares y en eventos académicos así como la formación en competencias blandas, también tiene una relación positiva y significativa con la forma en la que los empleadores valoran a los recién egresados del estudio (Buckley y Lee, 2021). Todas estas experiencias no solo enriquecen el currículum vitae, sino que también muestran una actitud proactiva y una voluntad de aprendizaje, habilidades de gran valor en un entorno en transformación.

Por el contrario, las desigualdades en el acceso al empleo, tanto oportuno como de calidad, se pueden atribuir también a las características sociodemográficas que tiene una persona, como el género, la clase social de origen o bien el lugar de residencia, etc. En este sentido, el grado de desigualdad existente en el acceso al trabajo es un hecho que persiste de

manera permanente y que requiere de políticas públicas y estratégicas a nivel institucional que favorezcan una transición más equitativa al trabajo (Vohlídalová, 2021).

Las propias instituciones también juegan un papel que no es menor en el acceso al trabajo a través de la gestión de egresados, los convenios con empresas o la promoción de ferias de empleo que favorecen la articulación entre la oferta y la demanda laboral (Maquera et al., 2021). La colaboración universidad-empresa se configura, así como un puente fundamental para mejorar los resultados de inserción de los recién graduados.

Aunado a los factores individuales y contextuales, las condiciones macroeconómicas también determinan la facilidad con la que los egresados en Economía encuentran empleo en su campo de formación. La coyuntura económica nacional e internacional puede ampliar o restringir las oportunidades laborales, especialmente en sectores estrechamente vinculados con finanzas, administración pública y consultoría (Çitçi y Begen, 2019).

1.1 Planteamiento del problema

A pesar de la creciente oferta de programas universitarios en Economía, persisten interrogantes sobre la capacidad de las instituciones educativas para preparar a los egresados frente a la dinámica demanda del mercado laboral actual (Blanco et al., 2022). Muchos graduados enfrentan dificultades para obtener empleos relevantes en su área de formación, lo que pone en duda la pertinencia de los contenidos académicos ofrecidos y la alineación entre competencias adquiridas y habilidades requeridas en el ámbito profesional.

Las estadísticas ponen de manifiesto los desacoplamientos existentes entre la formación universitaria y las demandas reales en el mercado de trabajo, evidentes en las tasas de desempleo y subempleo que se dan, superando la capacidad esperada para los egresados de la licenciatura en Economía (Simionescu, 2022). Esta brecha apunta a la existencia de un conjunto de factores de tipo estructural que restringen la posibilidad de que los graduados puedan incorporarse en los puestos laborales que devienen de su formación académica.

La mayor de las dificultades está relacionada con la falta de experiencias prácticas en el contexto universitario, constituyendo el factor que a menudo se asigna determinante para la empleabilidad (Somitca y Hlaciuc, 2024). La escasa cuantía de las prácticas profesionales junto a la baja incidencia de la vinculación con otros actores del tejido productivo incide negativamente en las posibles inserciones de los egresados.

Se observa también que la adquisición de competencias transversales —como las competencias comunicativas, la habilidad del trabajo en equipo y el dominio de los recursos

digitales— muy a menudo no está integrada sistemáticamente dentro de los planes de estudio de las licenciaturas en Economía (Carabregu et al., 2024). Esta carencia, de forma simultánea, condiciona la capacidad de adaptación de los recién egresados a entornos laborales sometidos a continuos cambios y de creciente competitividad.

Los problemas de inserción laboral también se acentúan en determinados grupos sociodemográficos que evidencian inequidades relacionadas con género, nivel de ingresos, procedencia o ámbito geográfico (Berniak et al., 2023). Estas desigualdades comportan que, incluso en el caso de tener un mismo nivel educativo, las oportunidades de acceder a trabajos de calidad no son las mismas entre el conjunto de la población de graduados.

Por otra parte, el acompañamiento institucional a la hora de hacer la transición hacia el empleo es escaso o simplemente inexistente en un buen número de ellas, ya que la existencia de escasas posibilidades de recibir ayuda en la búsqueda, una relación muy escasa con las empresas privadas y la escasa existencia de programas de seguimiento de egresados constituyen factores que dificultan la adecuación de la oferta con la demanda de trabajo (Xu et al., 2022).

A su vez, también hay que tener en cuenta la existencia de factores externos, como el balanceo de la economía local o la economía global, a la hora de concretar las demandas de los jóvenes economistas. En situaciones de crisis, de alta competencia o de crisis económica, la inserción laboral adquiere también una connotación muy diferente obligando a los graduados y a las graduadas a decidirse por cabeceras o asignaciones laborales muy alejadas de su formación inicial o a aceptar condiciones muy precarias.

En síntesis, la problemática de la inserción laboral de los egresados de Economía no puede entenderse como una consecuencia exclusiva de la formación académica, sino como el resultado de un entramado de factores individuales, institucionales y contextuales. Comprender esta complejidad resulta fundamental para poder intervenir de manera efectiva y mejorar las trayectorias laborales de los nuevos profesionales. **¿Cuáles son los principales determinantes que inciden en la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Economía en el contexto actual?**

1.2 Justificación

Analizar los determinantes de la inserción laboral de los graduados en Economía resulta crucial en términos económicos, pues una inserción inadecuada conlleva costos tanto para los profesionales como para la sociedad. Los egresados desempleados o subempleados representan

una subutilización del capital humano, afectando la productividad y el crecimiento nacional. Además, comprender este fenómeno puede facilitar la formulación de estrategias para reducir la brecha entre la oferta educativa y las necesidades del mercado, impulsando así un desarrollo más sostenible.

Desde el ámbito académico, esta investigación es necesaria ya que evalúa la relevancia y la eficacia de los programas universitarios de los estudios de Economía. Saber cuáles son las competencias, las experiencias y/o las habilidades que valoran más los empleadores permitirá la renovación y adaptación de los contenidos de los planes de estudio; así, las universidades estarán en mejor disposición de responder a los requerimientos del mundo laboral actual y futuro y de garantizar la competitividad de sus egresados.

Desde el ámbito científico, el trabajo se incorpora al conocimiento multidisciplinar sobre la inserción laboral, ya que trata de un fenómeno complejo relacionado con dimensiones individuales, institucionales y contextuales. Haciendo emerger evidencia empírica actualizada de cómo y por qué ciertos factores facilitan o dificultan el empleo de los economistas, el trabajo enriquece el debate académico y propicia el desarrollo de modelos teóricos y metodológicos más sólidos para poder futuras investigaciones.

Por último, desde el punto de vista político, la investigación tiene relevancia para la construcción de políticas públicas, pues al visibilizar desigualdades o inequidades en el acceso al empleo, ya sea por razón de género, origen socioeconómico o por espacio geográfico, se están entregando insumos para elaborar estrategias que favorezcan la equidad y la movilidad social. Por lo anterior, los resultados son indicadores de qué tipo de intervención debe llevar adelante las diversas instituciones de educación superior e instituciones de gobierno, así como también si existe un vínculo entre las universidades y el país.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar los factores que inciden en la incorporación en el mercado laboral de los graduados de la Carrera de Economía de la UNACH en el período 2022- 2024.

1.3.2 Objetivo Especifico

- Conocer las características socioeconómicas de los graduados de la Carrera de Economía en el período 2022-2024.

- Describir las condiciones laborales y de desempleo de los graduados de la Carrera de economía de la UNACH en el periodo 2022-2024.
- Identificar los factores que inciden en la probabilidad de inserción laboral de los graduados de la Carrera de Economía de la UNACH en el período 2022-2024.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 Estado del arte

Las investigaciones sobre los factores que inciden en la inserción de los egresados de institutos de educación superior se han desarrollado alrededor del mundo. En el siguiente apartado se resumen varios estudios de distintos países.

- (Apaza Panca, 2024) desarrolla en Perú un análisis de los determinantes de la inserción laboral de 263 egresados de tres programas de estudio de la Universidad Nacional de Frontera, a los cuales llenaron un cuestionario de encuesta. Con la información obtenida, se construyeron modelos Logit y Probit; los hallazgos más importantes fueron que los principales factores para ingresar en el mercado laboral fueron género masculino, área de estudio en Administración Hotelera y de Turismo, Ingeniería Económica e Ingeniería de Industrias Alimentarias, si tienen pareja, viven en la zona urbana, tienen trabajos dependientes y pertenecen a alguna asociación; por el contrario, los determinantes que disminuyen la probabilidad de inserción laboral son si tienen hijos, cuando tienen tiempo libre o espacios de ocio.
- (González-Lorente & Martínez-Clares, 2023) desarrollan una investigación de corte descriptivo, transversal y cuantitativa, con 1610 estudiantes de universidades nacionales e internacionales con el apoyo del cuestionario COIL (Cuestionario de Orientación e Inserción Laboral). Los resultados encontrados son la especialidad de los estudios cursados cuando finalicen su formación inicial, la universidad donde se cursaron los estudios, ser de sexo masculino y tener experiencia laboral; se plantea la necesidad de fortalecer la orientación a los estudiantes de educación superior sobre sus inquietudes y/o perspectivas futuras.
- (Pérez García et al., 2023) realizan un estudio estadístico descriptivo para todas las universidades españolas, para el año 2022 en base a las estadísticas laborales nacionales e internacionales elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y Eurostat y la Encuesta de Inserción Laboral de los Universitarios (EILU), elaborada por el INE. Los resultados muestran que entre los principales determinantes para lograr ingresar al mercado laboral se encuentran: la titulación cursada que puede incrementar en hasta 25 puntos porcentuales la probabilidad de estar ocupado; es importante también el área de

residencia fijada tras egresar, debido a que en ciertos sectores son mejores las características del mercado de trabajo y del tejido económico; otros determinantes con menor impacto son que los egresados de universidades privadas tienen mayor probabilidad de empleo frente a quienes salieron de las públicas; el área de estudio también influye en la inserción laboral, así como la Institución de Educación Superior de donde han egresado los estudiantes.

- En Chile, (Alvear Vega, 2023) estudia los determinantes sociales que explican la proyección laboral de los profesionales universitarios, con el uso de la encuesta Casen 2017 realizada a 536.706 profesionales, con edades entre 30 a 65 años. Se elaboró un modelo probit, obteniendo como resultados que los factores que ayudan en el éxito de la inserción laboral son: sexo masculino, formación continua, encontrarse el quintil más alto de ingreso y haber ejercido cargos directivos tanto en el sector público como privado, los principales campos de estudios son finanzas y contabilidad. Estos resultados implican que los grupos con menores posibilidades de inserción laboral son las mujeres, personas con bajo nivel educacional de los padres y aquellos que descenden de pueblos originarios.
- En México (Pérez Cruz et al., 2020) analizan los factores centrales de empleabilidad de los egresados universitarios. Para conseguir el objetivo planteado se utiliza Para tal fin, se corre un análisis econométrico, con modelos de datos panel y regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con errores estándar corregidos utilizando información de un estudio de encuesta. Los principales hallazgos muestran que las variables de emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, prácticas de talleres y laboratorios y manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) tienen alta significancia con la inserción laboral y que el fortalecer la enseñanza de estas variables, existirá una mayor probabilidad de inserción laboral de los egresados
- (Pérez & Santos M. Ruesga, 2019) elaboran un estudio en España, para encontrar determinantes que impulsan la inserción laboral de los estudiantes universitarios con datos de los estudiantes titulados en el período 2009-2010. Para el análisis se utiliza los datos de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (EILU). Se elaboró un modelo de regresión probit ordinal y binomial. Los principales resultados encontrados son que el factor más importante para la inserción laboral es haber trabajado a jornada completa durante el tiempo de estudiante, debido a que las empresas valoran la experiencia adquirida y la capacidad de esfuerzo demostrada; es significativa

también la asociación de la inserción laboral con los programas de movilidad internacional, las becas vinculadas al rendimiento académico, las cuales son señales positivas para los empleadores, también son importantes las variables vinculadas al background social, en el sentido de la importancia que suponen las redes sociales; finalmente, existen importantes diferencias en cuanto a áreas de estudio, con una clara desventaja para quienes cursaron estudios en ciencias.

- En otro estudio para España (Braña Pino & Antón Pérez, 2007) analizan la importancia que tienen varios factores en la empleabilidad de los jóvenes españoles, especialmente las variables asociadas con el sistema educativo. Se elabora un análisis econométrico a partir de la Encuesta de Población Activa que encuentra como principales hallazgos que el principal factor para la inserción laboral es el tamaño de las cohortes, el ciclo económico y el sector de los estudios; complementariamente, existe una desventaja para las mujeres jóvenes para ingresar al mercado laboral y que no existe ventaja para la inserción laboral de los egresados de licenciaturas en relación con las diplomaturas y los estudios de formación profesional, especialmente los de grado superior
- Iriando (2022) analizó la asociación entre la inserción laboral de los graduados y la satisfacción que, retrospectivamente, expresan con su formación universitaria. La metodología empleada en el trabajo empírico es el estimador de emparejamiento por puntuación de propensión. Los resultados del análisis empírico indican que las dificultades de inserción laboral de los graduados se asocian significativamente con su insatisfacción con la experiencia universitaria. En particular, el desajuste educativo (horizontal y vertical) y, en menor medida, el desempleo y los bajos salarios aumentan significativamente la probabilidad de que los graduados afirmen que, si tuvieran que empezar de cero, no volverían a la universidad o no cursarían la misma titulación.
- Muchas de las investigaciones consultadas son coincidentes en que los principales factores determinantes que impulsan la inserción laboral son haber trabajado durante su etapa estudiantil, pues les da una ventaja en experiencia laboral, ser de sexo masculino; el éxito de inserción laboral también corresponde al prestigio de la universidad en donde se cursó los estudios, tener hijos. También es importante haber tenido becas estudiantiles y haber realizado programas de intercambio.

2.2 Fundamentación teórica.

2.2.1 Inserción laboral.

La inserción laboral es un concepto ampliamente abordado en la literatura sobre educación y empleo, aunque su definición puede variar según el enfoque de los autores. En términos generales, se refiere al proceso mediante el cual una persona se integra en el mercado de trabajo después de finalizar una etapa formativa.

Para autores como Herrera y Pérez (2015), la inserción laboral es "el conjunto de procesos y acciones que posibilitan el acceso de los individuos al mercado de trabajo, así como su adaptación y permanencia en él" (p. 34). Esta definición destaca tanto el acceso inicial al empleo como la capacidad de mantenerse en éste.

Por otro lado, Orozco et al. (2021) la definen como "el tránsito efectivo de los graduados desde el sistema educativo hacia un puesto de trabajo acorde a sus competencias y expectativas profesionales" (p. 102). Enfatizan, así, no solo el acceso sino la calidad y pertinencia de ese primer empleo.

A su vez, Rivza y Teichler (2007), uno de los referentes en estudios de inserción profesional de egresados universitarios, señala que la inserción laboral implica "el grado en que los titulados logran una integración exitosa al mercado laboral, en términos de empleabilidad, adecuación de empleo y satisfacción profesional" (p. 12).

2.2.1.1 Factores determinantes para la inserción laboral

El proceso de inserción laboral demanda una transición de lo que una persona aprendió en la educación formal y lo que las empresas necesitan para que exista un adecuado desempeño en las actividades para las que fueron contratadas, lo que implica que existen varios determinantes que influyen en la inserción laboral y que es la conjunción de factores personales y factores externos que influyen en la posibilidad de inserción de una persona. (Sánchez-Sellero, 2010) considera los siguientes factores generales:

- Factores Personales y Académicos
- Factores Institucionales
- Factores Socioeconómicos y Demográficos

1. Factores Personales y Académicos. Corresponden a requerimientos básicos y generales necesarios para desarrollar una actividad y son los siguientes:

- **Nivel de formación.** El nivel de formación alcanzado es un determinante fundamental en la inserción laboral. Diversos estudios demuestran que poseer un título universitario, de posgrado o haber realizado cursos adicionales incrementa significativamente las posibilidades de empleo y la percepción salarial (Oreopoulos y Petronijevic, 2013).
- **Rendimiento académico.** Para muchos empleadores, un alto desempeño académico es indicativo de disciplina, capacidad intelectual y compromiso. Aunque su importancia varía según el sector y la región, investigaciones han encontrado que un mejor rendimiento puede facilitar el acceso a las primeras oportunidades laborales y a programas de formación de élite (Roth y Clarke, 1998).
- **Competencias y habilidades desarrolladas (blandas y duras).** Las competencias y habilidades, tanto técnicas (duras) como interpersonales (blandas), juegan un rol esencial en la empleabilidad de los graduados. Universidades y empleadores coinciden en que el desarrollo integral de ambas clases de competencias es clave para la inserción y el desempeño en el mundo laboral contemporáneo (Andrews y Higson, 2008).

2. Factores Institucionales. Tienen relación con antecedentes de organizaciones e instituciones donde se capacitó o formó el postulante. Los principales son:

- **Prestigio y recursos de la universidad o centro de estudios.** El prestigio de una universidad suele estar relacionado con tasas más altas de inserción laboral y mejores condiciones de empleo para sus graduados. Los empleadores, en general, tienden a valorar positivamente títulos expedidos por instituciones reconocidas, asociando ese prestigio con estándares académicos superiores, profesorado de alto nivel y un fuerte compromiso con la excelencia educativa (Aguinis et al., 2019).
- **Redes de contactos y servicios de inserción profesional.** Las redes bien construidas de contactos profesionales establecidas durante los años universitarios son un activo privilegiado en el proceso de emparejamiento laboral. Las instituciones que fomentan el networking profesional, ofrecen mentoría, organizan ferias de empleo y talleres de empleabilidad, y mantienen bolsas de trabajo especializadas pueden fortalecer el vínculo entre la formación académica y la red de oportunidades laborales (Aguelo et al., 2022).
- **Programas de vinculación universidad-empresa.** Dichos programas tienen como objetivo acelerar y mejorar la adecuación entre la oferta educativa y las necesidades productivas y el entorno socioeconómico, lo que conduce a una forma de formación

más pertinente y una mejor orientación laboral. Entre estos programas de desarrollo universidad - empresa, podemos distinguir las prácticas obligatorias, los programas de educación dual, las estancias de investigación en empresas y la participación en proyectos o la resolución de desafíos que propone el sector empresarial. (Arranz et al., 2022).

3. Factores Socioeconómicos y Demográficos. La transición de la educación terciaria al trabajo no se basa únicamente en las características individuales de los graduados y de las propias instituciones, sino que están gentilmente mediadas por el contexto socioeconómico y demográfico del graduado. Los antecedentes familiares, el ser parte de un grupo social o étnico determinado, el cese y las características personales pueden condicionar de forma importante el acceso a la educación, las oportunidades y condiciones del trabajo.

- **Estrato social.** Los/as jóvenes procedentes de familias con mayor nivel socioeconómico tienen más recursos materiales, más acceso a la educación de calidad, a actividades extraescolares y cuentan con un mayor volumen de conexiones sociales que les posibilitan finalizar la educación superior y encontrar trabajo (Rogošić y BaranoviÄŕ, 2016).
- **Género, edad y origen étnico.** A pesar de que la igualdad ha avanzado en las últimas décadas, las mujeres se encuentran todavía con más barreras para acceder a determinados grupos de trabajo, para recibir salarios iguales y para alcanzar puestos de liderazgo (Pantelopoulos, 2024). El origen étnico puede constituir una fuente de determinación/opresión o dificultar el acceso a redes de primer nivel que favorezcan a las personas; esto redundará en unas amplias diferencias de acceso a una ocupación/dificultades o ventajas en la progresión laboral. También la edad puede reproducir experiencias contradictorias: las personas que acaban de obtener el título de grado a veces sufrirán el estigma de la falta de experiencia y personas adultas que se han graduado pueden sufrir otras formas de determinación/opresión y, en consecuencia, tendrán más dificultades para acceder a un empleo acorde a su perfil profesional
- **Condiciones familiares.** Variables como el nivel de estudio de los progenitores, la clase de apoyo familiar (apoyo emocional/apoyo económico), el compromiso de cuidar de los familiares o de los propios hijos, y la situación de estado civil pueden facilitar o dificultar la transición a una ocupación/difíciles/ventajas (Erola et al., 2016); el apoyo

de las familias puede permitir la apertura a nuevas oportunidades y mitigar los riesgos de una ocupación precaria o de una transición entre ocupaciones.

4. Factores Contextuales. Los factores contextuales abarcan aquellos elementos externos al individuo y a las instituciones educativas que afectan de manera significativa la inserción laboral de los graduados universitarios. Comprenden la situación macroeconómica, las políticas de apoyo al empleo y las grandes transformaciones sociales, políticas y tecnológicas que inciden sobre el mercado de trabajo.

- **Situación económica del país/región.** En épocas de auge económico las posibilidades de empleo aumentan, por cuanto las empresas van a aumentar la demanda de trabajadores. (Chiriboga et al. 2025).
- **Políticas públicas de empleo juvenil.** Los organismos internacionales como la OIT fomentan la colaboración entre universidades, empresas, instituciones del sector público para promover la inserción laboral, contribuir a la reducción de las desigualdades por razón de género o territorio a las que se enfrenta la juventud; sin embargo, su funcionalidad está condicionada por la rigidez del mercado laboral, por los procesos burocráticos y, en ocasiones, por falta de un ajuste de la oferta formativa respecto a la demanda real del sector productivo (Espejo et al., 2023).
- **Impacto de la globalización y digitalización.** Impacto de la globalización y de la digitalización. La globalización y la digitalización generan un reto y una oportunidad para la formación e inserción de los y las jóvenes. Abrir los mercados y facilitar la llegada de las multinacionales ha incrementado la demanda de profesionales con competencias tecnológicas y de idiomas, a la vez que la transformación digital se produce de manera desigual, donde en las grandes conurbaciones urbanas ha crecido la economía digital y el teletrabajo, mientras que en las zonas rurales o periféricas continúan con limitaciones en conectividad con tecnologías (Bernal, 2025).

2.2.1.2 Indicadores comunes (tasa de empleo, tiempo hasta encontrar empleo, calidad del empleo, etc.).

A la hora de hablar de la inserción al trabajo de los titulados, diferentes trabajos e instituciones internacionales concursan en el uso de ciertos indicadores comunes enfocados a la transición al mundo laboral, y entre estos destacan la tasa de empleo, el tiempo de inserción, la adecuación del empleo a la formación, la calidad del empleo y el nivel de salarios.

- **Tasa de empleo:** La tasa de empleo representa el porcentaje de graduados que obtiene un empleo en un periodo determinado tras finalizar sus estudios; así lo afirman la OECD (2024), dado que es uno de los indicadores clave como signo del éxito de la transición educación-empleo
- **Tiempo hasta encontrar empleo:** Este indicador hace mención del intervalo entre la finalización de los estudios y la obtención del primer empleo. Allen y van der Velden (2001) consideran que el tiempo de inserción permite obtener información sobre el acceso de los graduados al mercado laboral
- **Adecuación entre formación y empleo:** Allen y van der Velden (2001) también destacan la importancia de analizar el grado de correspondencia entre el nivel de formación recibido y los requisitos del puesto ocupado, refiriéndose a la "match" o adecuación empleo-formación.
- **Calidad del empleo:** Para autores como Teichler (2009) y organismos como la OECD (2024), la calidad del empleo implica analizar aspectos como la estabilidad contractual, la jornada laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y la satisfacción laboral.
- **Nivel salarial:** El nivel de ingresos del primer empleo es ampliamente utilizado como un indicador del valor de la educación o la relevancia de la formación adquirida (OECD, 2024).

2.2.1.3 Competencias de empleabilidad

Los postulantes a un empleo deben tener no solamente educación o cierto tipo de conocimientos, sino también habilidades y, sobre todo, competencias, las cuales se denominan competencias de empleabilidad o competencias laborales. (Arias Montoya et al., 2007) explica que son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener una persona para obtener, conservar y progresar en un empleo o en un emprendimiento por cuenta propia y que son fundamentales para destacar en el mercado laboral actual y futuro. Por su parte el Instituto Nacional de Capacitación (INACAP, 2019) define a las competencias laborales como la capacidad efectiva que tiene una persona para lograr ejercer de forma exitosa una actividad laboral plenamente identificada, y que integra la capacidad de ejecutar las tareas, las actitudes y capacidades personales. Según esta institución, las competencias que debe tener una persona para tener éxito en el mercado laboral se pueden clasificar en competencias Básicas (habilidades básicas, aptitudes analíticas, cualidades personales) y competencias transversales

(gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico). Complementariamente, (Corbella & Giuliani, 2024) explica que también existen competencias específicas.

1. Competencias básicas. Son las capacidades intelectuales necesarias para ejercer una profesión, poder adaptarse a un entorno laboral cambiante y que las personas precisan para su desarrollo personal; siendo muchas de ellas obtenidas en los niveles educativos previos. Las competencias básicas son las siguientes (Galdeano Biezobas & Valiente Barderas, 2010):

- Comunicación lingüística.
- Matemática.
- Conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Social y ciudadana.
- Cultural y artística.
- Aprender a aprender.
- Tratamiento de la información y competencia computacional.
- Autonomía e iniciativa personal.

2. Competencias transversales. Son las habilidades necesarias para la inserción laboral y la reducción de la brecha existente entre la universidad y la empleabilidad, que en la mayoría de las ocasiones no siempre son aprendidas en los programas de formación (Corbella & Giuliani, 2024). Estas competencias son necesarias para aplicar las habilidades y conocimientos técnicos en diversas situaciones (Agudo et al., 2013). Las competencias transversales, según (Prieto, 2019) pueden clasificarse en:

- Habilidades interculturales y conciencia global.
- La flexibilidad y adaptación
- Pensamiento estratégico e innovador
- La organización y gestión del tiempo
- La toma de decisiones
- El trabajo en equipo
- La empatía y habilidad para construir relaciones
- La resolución de problemas
- La orientación del aprendizaje

- Las habilidades de negociación
- El liderazgo
- Recogida y procesamiento de información

(González, 2024) clasifica a las competencias laborales necesarias en competencias blandas (soft skills) y competencias duras (hard skills).

1. **Competencias blandas.** Son las habilidades que están más relacionadas con la autogestión, actitud y gestión de emociones y son necesarias para el adecuado funcionamiento organizacional y para que cada persona que trabaja en la empresa pueda desempeñar su labor. Se pueden clasificar en: competencias emocionales, competencias de autogestión y competencias organizacionales.
2. **Competencias duras.** Son habilidades especializadas o técnicas necesarias para desempeñar un trabajo en particular, es decir, se refiere a conocimientos específicos que se adquieren con educación específica y capacitación adicional formal o una experiencia muy concreta en ciertos procesos laborales. según la especialidad, el tipo de puesto o el tipo de negocio al que nos referimos, es decir, son particulares para cada actividad laboral, y son principalmente: competencias de administración, competencias operativas, competencias de liderazgo y competencias especializadas

2.2.2 Teorías sobre la Transición Educación-Trabajo

La transición de la universidad al campo laboral conlleva una serie de argumentos de forma cómo los individuos pasan de la escuela al empleo. Esta transición ha sido analizada por distintos autores a través de diversas teorías las cuales se estudian a continuación.

2.2.2.1 Teoría del Capital Humano.

La Teoría del Capital Humano, desarrollada principalmente por Gary S. Becker y Theodore W. Schultz, sostiene que la educación y la formación son inversiones que realizan las personas con el fin de aumentar su productividad y sus ingresos futuros. Desde esta óptica, la acumulación de capital humano —que es como se entiende al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que se adquieren a través de la educación y la experiencia— es esencial para mejorar la empleabilidad e ir accediendo a las mejores condiciones laborales. Esta teoría pone de manifiesto la necesidad de los recursos que se destinan a la formación,

argumentando que este tipo de inversiones redundan en beneficio tanto para el individuo como para la sociedad (Becker, 1964).

En el contexto de la inserción laboral de los graduados, la teoría del capital humano explica por qué las personas que poseen niveles más elevados de educación y formación suelen tener menos riesgo de desempleo y acceder a empleos con mayores salarios. Diferentes estudios han encontrado que la educación incrementa la productividad de los trabajadores, cosa que es a su vez recompensada por el mercado a través de salarios más altos y mayores oportunidades de promoción profesional. Así, esta teoría establece un sólido fundamento para explicar la relación directa entre educación, empleabilidad e ingresos en el mercado de trabajo (Marginson, 2019).

2.2.2.2 Teoría del Capital Social.

La Teoría del Capital Social, ampliamente trabajada por Pierre Bourdieu o James Coleman, sostiene que las redes de relaciones sociales, familiares, profesionales o institucionales constituyen recursos fundacionales que permiten un mejor acceso a oportunidades laborales y, al mismo tiempo, facilitan la movilidad social. Bourdieu (1986) al respecto señala que el capital social "es la suma de los recursos actuales o potenciales ligados a la posesión de una red duradera de relaciones de conocimiento y reconocimiento mutuo"; mientras que Coleman (1988) también reivindica el papel de las redes de confianza y normas en el proceso de inserción laboral, ya que permiten el flujo de información y de recursos que son cruciales para la búsqueda de empleo.

Respecto a los graduados universitarios, esta teoría argumenta que quienes dispone de redes sociales más amplias y sólidas –contactos profesionales, prácticas en empresas o recomendaciones académicas, entre otros aspectos– poseen una ventaja destacable para acceder a empleo y, al mismo tiempo, mejorar sus condiciones laborales. La existencia de redes de apoyo y de referencias puede hacer la diferencia entre una muy buena inserción laboral y otras precipitadas a dificultades en el acceso al mercado de trabajo, especialmente en contextos en los cuales las oportunidades dependen parcialmente del capital social de las personas (Dubos, 2017).

2.2.2.3 Teoría de la Señalización.

La denominada Teoría de la Señalización, figura que plantea Michael Spence desde 1973, da un giro totalmente elocuente sobre el significado que tiene la educación en el entorno

del trabajo. Para este autor, las credenciales y títulos que existen en el plano educativo funcionan como señales que los sujetos envían a los propios empleadores sobre su capacidad, su productividad y sus características personales, independientemente del aprendizaje que se haya adquirido realmente. La teoría de la señalización surge frente a la dificultad que encuentran los empleadores al intentar observar directamente la productividad de los sujetos, utilizándose a partir de este momento las credenciales académicas como indicadores válidos en proceso de reclutamiento y selección de sus recursos (Spence, 1978).

2.2.2.4 Modelos de Emparejamiento Laboral (matching).

El modelo de emparejamiento laboral ("matching models") trata de la forma en la que los trabajadores por un lado y los empleadores por otro se encuentran y establecen las relaciones laborales. Este punto de vista está basado en la idea de que tanto las características de los trabajadores (habilidades, experiencia o educación) como las características de los empleadores (requisitos del puesto, entorno de trabajo, cultura de la organización) tienen que coincidir para que se produzca la contratación salir bien. De acuerdo con Ríos (1996), la búsqueda de empleo y la existencia de vacantes crean fricciones en el mercado laboral que dificultan el ajuste inmediato entre oferta y demanda, generando periodos de desempleo incluso en mercados con muchas vacantes.

2.3 Condiciones del Mercado Laboral

2.3.1 Oferta y demanda de profesionales.

El equilibrio entre la oferta de egresados y la demanda de profesionales en determinados campos es uno de los factores más decisivos en la empleabilidad. Cuando existen más egresados en una determinada área que la demanda de trabajo, pueden aparecer fenómenos como el subempleo, la sobre cualificación o incluso el desempleo estructural. Sin embargo, aquellos sectores en los que se da una falta de oferta lo que puede ocurrir en ellos es que tendrán mejores condiciones laborales, mejores salarios, mejores probabilidades de colocación y posibilidades de progreso profesional (Kracke & Rodrigues, 2020). La falta de correspondencia entre las características de la oferta y las de la demanda puede venir determinada por las tendencias económicas que se dan a nivel global o por situaciones concretas que se dan a nivel regional.

2.3.2 Sectores económicos con mayor empleabilidad.

No todos los sectores económicos asimilan del mismo modo la incorporación de talento universitario. Históricamente, sectores como el de las tecnologías de la información, la salud, la ingeniería, las finanzas y la energía presentan tasas de empleabilidad y perspectivas de desarrollo mucho más amplias, gracias a su dinamismo e innovación continuas (Di Battista et al., 2023). En el caso de las humanidades o las artes, por el contrario, la competencia y las oportunidades de acceso directo al mercado laboral son superiores y los egresados ven obligados a diversificar el perfil profesional o la actividad laboral hacia áreas alternativas.

2.3.3 Cambios tecnológicos y tendencias del mercado.

La transformación del trabajo está determinada por los cambios tecnológicos y las nuevas tendencias de la digitalización, la automatización y la globalización que continuamente modifican el panorama laboral, donde van desapareciendo muchos oficios tradicionales que, de forma simultánea, se reconvierten y, por otra parte, aparecen nuevos empleos, con sus respectivos nichos laborales, en relación con la innovación y el conocimiento (Brynjolfsson & McAfee, 2014). En este contexto, es fundamental que se dé el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias digitales, todo lo cual se convierte en una guía para el lugar del trabajo, donde la adaptabilidad emergente se transforma en uno de los requisitos básicos de la empleabilidad sostenible. Asimismo, tendencias como el trabajo remoto, la economía gig y la internacionalización de los mercados demandan habilidades diferentes y una mayor flexibilidad por parte de los graduados.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptivo-explicativo con enfoque cuantitativo, que busca caracterizar los factores que influyen en la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo. La investigación es no experimental y transeccional, lo que implica que las variables no fueron manipularlas, es decir, se registra el fenómeno económico en su entorno natural, por su parte el diseño transeccional, recoge la información en un solo momento o punto en el tiempo para describir variables y analizar sus interrelaciones en un contexto específico.

La técnica principal de recolección de datos es la encuesta estructurada que permite obtener información directa y estandarizada facilitando el análisis comparativo y estadístico sobre los determinantes de la inserción laboral. El instrumento incluye preguntas sobre las características socioeconómicas, las competencias adquiridas, variables específicas sobre capital humano, calidad del emparejamiento laboral, y satisfacción retrospectiva.

3.1 Población de estudio y tamaño de muestra

La población de estudio son los graduados de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo, graduados en los últimos dos años sumando 224 estudiantes según información recogida en las encuestas de empleabilidad de la Carrera.

Para el cálculo de la muestra se utiliza la fórmula para una población finita.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q} \quad (1)$$

n= Tamaño de la muestra buscada

N= Tamaño de la Población o Universo (224)

Z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (95%---1,96)

e = Error de estimación máxima estimada (5%)

p= probabilidad de que ocurra el evento estudiando (50%)

q= probabilidad de que no esté previsto el evento estudiado (1-p)

$$n = \frac{224 * 1,96^2 * 0,50 * 0,50}{0,05^2 * (224 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50} \quad (2)$$

$$n = 142$$

La muestra va a ser de 142 estudiantes graduados de la Carrera de Economía.

3.2 Hipótesis

La inserción laboral de los graduados de la Carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo está significativamente determinada por diversos factores que inciden en la contratación.

3.3 Formulación econométrica

Para encontrar cuantitativamente los determinantes de la inserción laboral en los graduados de la Carrera de Economía, se utilizó la regresión logística, que corresponde a grupo de técnicas estadísticas que permiten comprobar relaciones causales entre variables, sal encontrar la probabilidad de que ocurra el evento estudiado en función de unas variables que suponemos que son relevantes o influyentes. (Martínez Pérez & Pérez Martín, 2024). Los principales modelos son el logit y el probit

3.3.1 Modelo LOGIT.

El modelo LOGIT, es un método estadístico utilizado para modelar la probabilidad de que ciertos eventos ocurran como función de variables predictoras. Este modelo se utiliza comúnmente en problemas de clasificación binaria, donde el resultado deseado es una de dos categorías posibles (por ejemplo, sí/no, éxito/fracaso, positivo/negativo) (De Seguro, 2010). En el modelo LOGIT, la variable dependiente es transformada utilizando la función logit, que es el logaritmo natural del cociente entre la probabilidad de que ocurra el evento y la probabilidad de que no ocurra

Este modelo se expresa matemáticamente como:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = b_o + b_1X_1 + b_1X_1 + b_KX_K \quad (3)$$

Dónde:

- $\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$ es la transformación logit de la probabilidad de ocurrencia del evento binario.
- b_o es el termino constante o intercepto del modelo.

- b_1, b_2, b_k = son los coeficientes de regresión que miden el cambio en la transformación logit de la probabilidad de ocurrencias del evento binario para un cambio unitario en cada variable independiente.
- X_1, X_2, X_k = son las variables independientes o predictoras.

3.3.2 Modelo PROBIT

El modelo PROBIT es otro método estadístico utilizado para modelar la probabilidad de que ocurra un evento como función de variables predictoras. Al igual que el modelo LOGIT, el modelo PROBIT se utiliza comúnmente en problemas de clasificación binaria y la relación entre las variables predictoras y la variable dependiente se modela utilizando la función de distribución normal acumulativa, también conocida como la función PROBIT. Matemáticamente, el modelo PROBIT puede expresarse como (Delle et al. , 2019):

$$P_r(Y_i = 1) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots \beta_n X_n) \quad (4)$$

Donde:

- $P_r(Y_i = 1)$ = es la probabilidad condicional de que Y sea igual a 1 dado los valores de las variables independientes.
- Φ = representa la función de distribución acumulativa de una distribución normal estándar.
- $\beta_0, \beta_1, \beta_n$ = son los coeficientes que representan la contribución de cada variable independiente a la probabilidad de éxito.
- X_1, X_2, X_n = son los valores de las variables independientes.

3.3.3 Especificación del modelo econométrico

Dado que la variable dependiente de interés (Y) representa un resultado binario (conseguir o no conseguir empleo), el uso de un Modelo de Probabilidad Lineal (MCO) resultaría inadecuado por problemas de heterocedasticidad y predicciones fuera del rango unitario. Por tanto, se especifica un Modelo de Elección Discreta (Probit o Logit), donde la

probabilidad de inserción laboral se modela en función de un vector de características sociodemográficas, de capital humano y de trayectoria profesional.

La ecuación estructural general del modelo se define como:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \beta_4 \cdot X_4 + \beta_5 \cdot X_5 + \beta_6 \cdot X_6 + \beta_7 \cdot X_7 + u_i \quad (5)$$

Dónde:

- Y_i = Variable dicotómica que toma el valor de **1** si el graduado ha logrado una inserción laboral efectiva (conseguir empleo desde su graduación) y **0** en caso contrario.
- b_o = Intercepto o término constante, que captura la probabilidad base de inserción no explicada por las covariables.
- $G(\cdot)$: Función de distribución acumulada (Normal estándar para Probit o Logística para Logit) que acota las predicciones al intervalo [0,1]
- $\beta_1 \dots \beta_{11}$: Coeficientes estructurales (parámetros) a estimar. Miden el cambio en la probabilidad de inserción (o en la variable latente) ante cambios marginales en las variables independientes.
- μ_i : Término de perturbación estocástica (error)

La formulación econométrica se basa en el trabajo de (Hojda et al., 2022) que plantea de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1(\text{edad}) + \beta_2(\text{escivi}) + \beta_3(\text{trabprecar}) + \beta_4(\text{tietrabpr}) + \beta_5(\text{emprreca}) + \beta_6(\text{conidiexh}) + \beta_7(\text{conidiexl}) + \beta_8(\text{conidiexe}) + \beta_9(\text{conhi}) + \beta_{10}(\text{sueact}) + \beta_{11}(\text{satcar}) + \beta_{12}(\text{estpospr}) + \beta_{13}(\text{cursreqpu}) + \mu_i \quad (6)$$

A continuación, se describen las variables utilizadas en la estimación del modelo econométrico.

Tabla 1 Variables del Modelo

Variable	Nombre	Etiqueta	Definición	Medición
Dependiente	Inserción Laboral (Y)	Yi	Representa el éxito en el mercado laboral.	1: Con empleo; 0: Sin empleo.
Independientes	Edad	edad	Edad actual	En años
	Estado Civil	estado_civil	Estado Civil	1: Soltero; 0: Casado
	Experiencia laboral/empresarial temprana	trabprecar	Variables de historia laboral que captura la experiencia durante la época previa al egresamiento	1: antes y durante los estudios; 0: en otros casos
	Tiempo en el empleo	tietrabpr	Experiencia en el empleo durante la época previa al egresamiento	En meses
	Relación empleo-carrera	emprreca	Determina la experiencia previa en el área	1 = Si; 0 = No
	Conocimiento de un idioma extranjero (Habla)	conidiexh	Indican competencias duras que incrementan la productividad marginal esperada.	1=deficiente; 2=regular; 3=bien; 4=excelente
	Conocimiento de un idioma extranjero (Lee)	conidiexl	Indican competencias duras que incrementan la productividad marginal esperada.	1=deficiente; 2=regular; 3=bien; 4=excelente
	Conocimiento de un idioma extranjero (Escribe)	conidiexe	Indican competencias duras que incrementan la productividad marginal esperada.	1=deficiente; 2=regular; 3=bien; 4=excelente
	Conocimiento sobre las herramientas informáticas	conhi	Indican competencias duras que incrementan la productividad marginal esperada.	1=deficiente; 2=regular; 3=bien; 4=excelente
	Sueldo actual	sueact	Variables de incentivos monetario	En dólares
	Nivel de satisfacción por la carrera	satcar	Satisfacción por su formación profesional (participaciones en la escala Likert)	1= Nada satisfecho; 2=Poco Satisfecho; 3=Medianamente satisfecho; 4=satisfecho; 5= Muy satisfecho
	¿Realizó otros estudios después de la graduación?	estpospr	Variable de capital humano postgrado o complementario.	1= Maestría; 0= otros
	Hizo cursos acordes a su posición	cursreqpu	Variable de capital humano. Preparación específica requerido en su puesto	1: sí; 0: no

Nota. Elaborado por autor.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Análisis descriptivo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para las variables utilizadas en el modelo de regresión logística, en el cuestionario de encuesta a las personas entrevistadas.

Tabla 2 Resultados de las encuestas

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Ocupación		
Sin empleo	16	11.27
Con empleo	126	88.73
Edad		
22 a 25 años	61	43.96
26 a 30 años	78	54.93
Más de 30 años	3	2.11
Estado Civil		
Soltero	93	65.49
Casado	44	30.99
Viudo	3	2.11
En unión de hecho	2	1.41
Trabajo durante su época de estudiante		
No	67	47.18
Si	75	52.82
Tiempo en ese empleo		
0 a 6 meses	81	57.04
7 a 12 meses	49	34.51
Más de 12 meses	12	8.45
Empleo guardaba relación con su carrera		
No	130	91.55
Si	12	8.45
Conocimiento de un idioma extranjero (Habla)		
Deficiente	15	10.56
Malo	13	9.15
Medio	52	36.62
Bien	52	36.62
Excelente	10	7.04
Conocimiento de un idioma extranjero (Lee)		
Deficiente	12	8.45
Malo	20	14.08
Medio	44	30.99
Bien	60	42.25
Excelente	6	4.23
Conocimiento de un idioma extranjero (Escribe)		
Deficiente	8	5.63
Malo	19	13.38
Medio	46	32.39
Bien	64	45.07
Excelente	5	3.52

Conocimiento sobre las herramientas informáticas		
Deficiente	4	2.82
Malo	3	2.11
Medio	26	18.31
Bien	64	45.07
Excelente	45	31.69
Sueldo actual		
Menos que el salario básico	36	25.35
Más que el salario básico	106	74.65
Nivel de satisfacción por la carrera		
Nada satisfecho	17	11.97
Poco Satisfecho	16	11.27
Medianamente satisfecho	14	9.86
Satisfecho	60	42.25
Muy satisfecho	35	24.65
¿Realizó otros estudios después de la graduación?		
Otros	100	70.42
Maestría	42	29.58
Hizo cursos acordes a su posición		
No	45	31.69
Si	97	68.31

Nota. Datos obtenidos de las encuestas

- La mayoría de los encuestados (88.7%) corresponden a personas que se encuentran laborando, lo que implica que el nivel de empleabilidad de la Carrera de Economía es alto
- En cuanto a la edad, el mayor porcentaje (54.9%) corresponde a personas que se encuentran entre 26 a 30 años, que es la edad en que ya la mayoría de los graduados de cualquier institución de educación superior se ha enrolado en el campo laboral
- Un 65.49% de los entrevistados se mantienen soltero, lo que corresponde a estándares normales para el estado civil de los graduados
- La mayoría de los graduados (52.82%) trabajaban durante su época de estudiante, aunque dicho empleo no correspondía o estaba relacionado con la carrera de Economía (91.5%). El tiempo de duración mayoritariamente corresponde entre 0 a 6 meses, lo que podría indicar que el objetivo de los estudiantes era únicamente tener ingresos, por encima de la experiencia en su área.
- En cuanto a las competencias de empleabilidad fuertes, el conocimiento de un idioma extranjero en mayor porcentaje corresponde a personas que lo hablan bien 36,6%, leen bien (42.4%) y lo escribe bien en un 45.07%, lo que sería un indicativo que la Universidad trabaja de manera eficiente en la enseñanza de un segundo idioma, lo cuál es un determinante muy importante en la contratación de una persona. En cuanto al

manejo de herramientas informáticas, el conocer las mismas es sumamente importante para cualquier persona que quiera enrolarse. En el caso de los encuestados el 86.16% manejan bien y excelente estas herramientas.

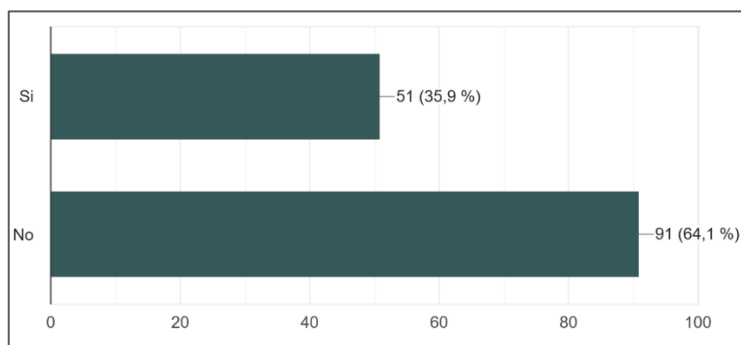
- Los entrevistados indican que mayoritariamente ganan más que el sueldo básico (74.65%), lo que implica que sus conocimientos y preparación garantiza ingresos altos
- El nivel de satisfacción de los graduados con respecto a la carrera corresponde a un porcentaje del 66,9% que se encuentran satisfechos y muy satisfechos con la misma, lo que es un indicativo que los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante su formación profesional están bien encaminadas
- Un porcentaje de alrededor del 28.58% ha cursado estudios de Maestría, que es un valor aún bajo, que explica en muchas ocasiones la posición y el sueldo que una persona puede obtener.
- Finalmente, el 68.3% de los graduados de la Carrera de Economía, realizó cursos necesarios para ocupar la posición que en la actualidad ocupan. Esto es coherente con el hecho que las personas que trabajan deben seguir preparándose cada día

Adicionalmente se elaboraron preguntas de carácter general, académicas y del entorno que permitan tener una visión más clara de los graduados.

1. Ayuda económica

Se observa que un 64,1% de los graduados (91 personas) no obtuvieron ningún tipo de apoyo económico de la universidad, mientras que un 35,9% (51 personas) sí recibieron dicha ayuda. Este resultado sugiere que la mayoría de los estudiantes completaron su Carrera sin contar con un respaldo económico institucional, lo que podría implicar mayores retos financieros durante sus estudios. Por otro lado, un poco más de un tercio de los graduados pudieron acceder a apoyos que posiblemente facilitaron su permanencia y culminación de la Carrera.

Figura 1 *Obtuvo ayuda económica por la UNACH durante su Carrera*

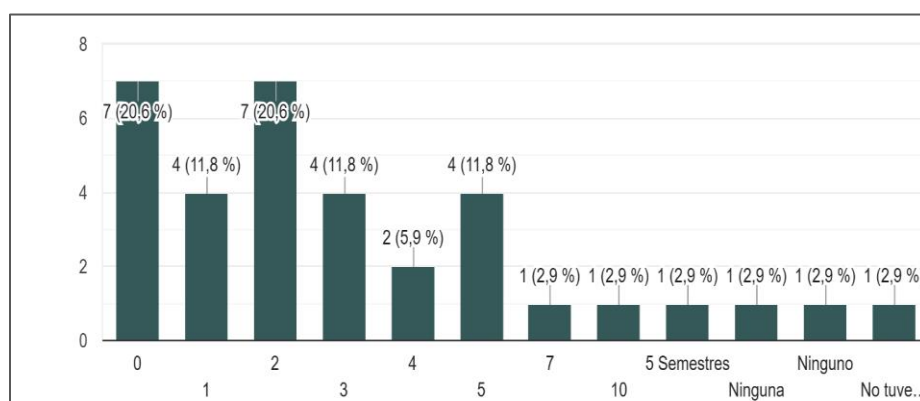


Nota. Realizado por autor.

2. ¿Cuántos períodos obtuvo ayuda económica?

La mayor cantidad de graduados recibió ayuda en 0 y 2 períodos (20,6%) en cada uno de esos grupos. Esto puede interpretarse como que algunos estudiantes quizás recibieron apoyo económico esporádico o en períodos no consecutivos. Además, hay grupos con 4 períodos (11,8%) y 5 períodos (11,8%), indicando una parte de estudiantes con ayuda relativamente más constante. En resumen, el apoyo económico recibido fue diverso en duración entre los beneficiarios, con un predominio en recibirse por 0 a 2 períodos, lo que es relevante para evaluar el impacto que la continuidad del apoyo puede tener en el desempeño académico y la inserción laboral de los graduados.

Figura 2 *De ser afirmativa su respuesta. ¿Cuántos períodos?*

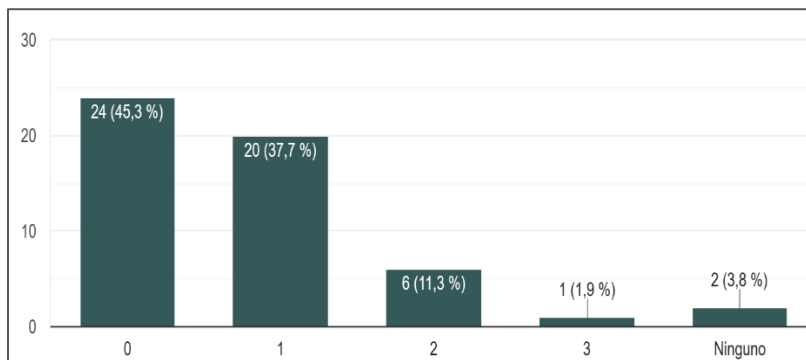


Nota. Realizado por autor.

3. Número de hijos

La mayoría de los encuestados, 45,3%, no tiene hijos; un 37,7% tiene un hijo; mientras que un menor porcentaje tiene dos hijos, (11,3%). Estos valores son consistentes con la predominancia de jóvenes en la muestra, lo que se puede explicar porque los hijos pueden afectar la dinámica de inserción laboral, ya que la responsabilidad familiar influye en la disponibilidad, necesidades económicas y decisiones laborales de los profesionales.

Figura 3 Número de hijos

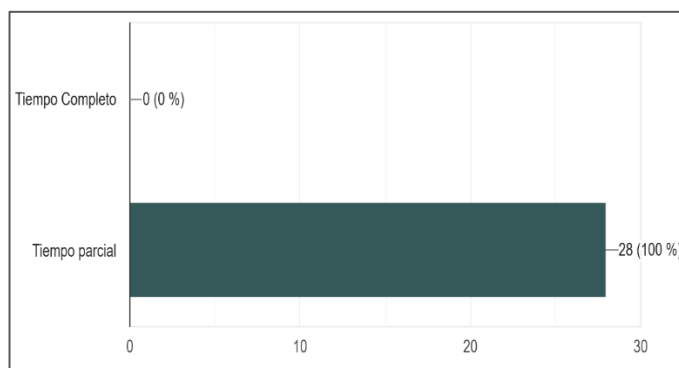


Nota. Realizado por autor.

4. Si trabajo durante su época de estudiante ¿cuál fue su tiempo de dedicación?

El 100% de los encuestados con empleo tuvo una dedicación a tiempo parcial, y ninguno reportó laborar a tiempo completo. Este resultado refleja que los estudiantes compatibles con la dedicación parcial, probablemente debido a la necesidad de equilibrar sus responsabilidades académicas con la actividad laboral.

Figura 4 La dedicación fue:

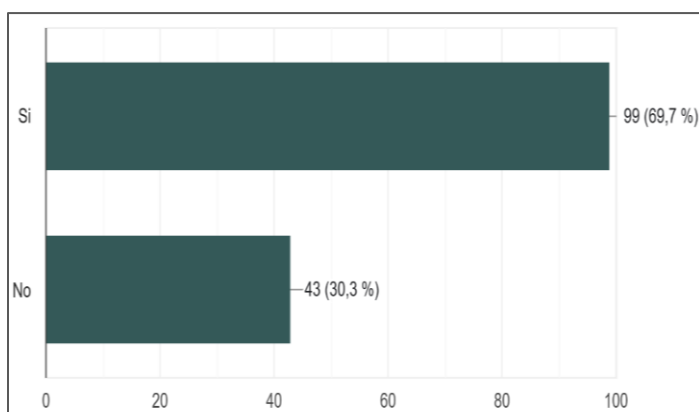


Nota. Realizado por autor.

5. ¿Sigue trabajando en la misma institución?

Del total de encuestados, el 69,7% indicó que sí mantiene su empleo en la misma institución, mientras que el 30,3% respondió que no. Este dato sugiere que una mayoría significativa de los graduados logra mantener su vínculo laboral con la institución previa a la culminación de sus estudios, lo que puede reflejar estabilidad laboral y continuidad en la trayectoria profesional.

Figura 5 ¿Sigue trabajando en la misma institución en la que laboraba antes de graduarse?

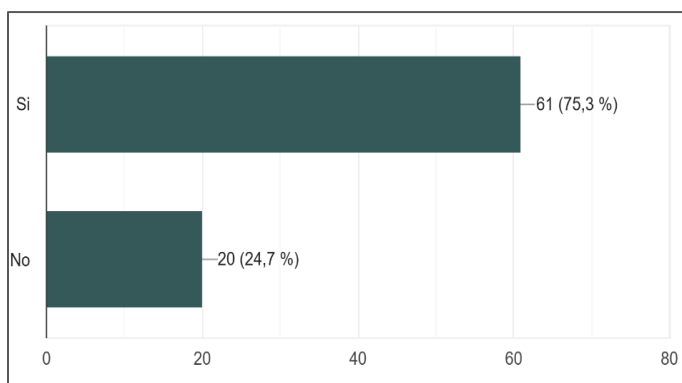


Nota. Realizado por autor.

6. ¿Mejóro su posición dentro de la organización?

Según los datos, el 75,3% de los graduados reportó que su posición mejoró tras la graduación, mientras que el 24,7% indicó que no experimentó un avance en su cargo. Los resultados sugieren que la titulación puede haber influido positivamente en sus oportunidades de desarrollo laboral y ascenso dentro de la organización.

Figura 6 ¿De ser afirmativa su respuesta, su posición en la organización mejoró después de su graduación?

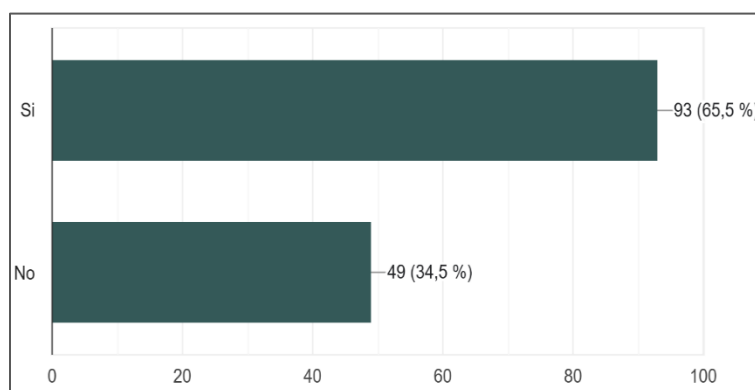


Nota. Realizado por autor.

7. Formación para el empleo

El 65,5% de los graduados afirmaron haber recibido algún tipo de formación para desempeñar su puesto de trabajo, lo que implica que una mayoría considerable de los egresados tuvo acceso a capacitación o formación complementaria vinculada a las exigencias de su cargo, lo cual puede favorecer su desempeño laboral y adaptación al entorno profesional. Sin embargo, un porcentaje significativo no recibió formación adicional, lo que podría señalar que algunos puestos requieren habilidades directamente adquiridas durante la formación académica o que la capacitación interna es limitada.

Figura 7 ¿Recibió algún tipo de formación para su puesto de trabajo?

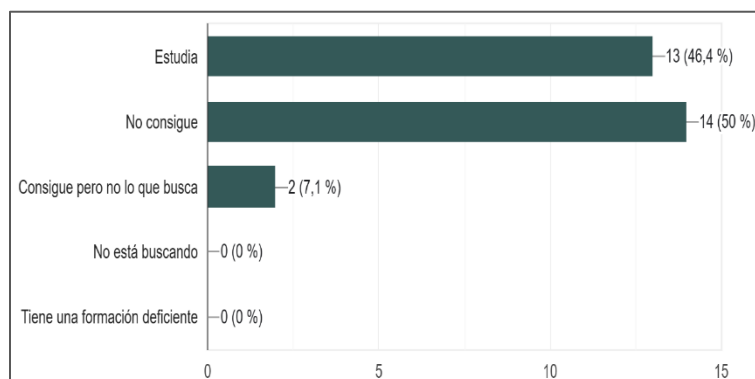


Nota. Realizado por autor.

8. ¿Si no trabaja, a qué se debe?

Quienes no tienen empleo indican que no han existido las posibilidades de obtenerlo no consiguen trabajo, con un 50% de los casos, seguida de cerca por quienes estudian (46,4%). Un pequeño porcentaje (7,1%) menciona que consigue empleo, pero no el que busca. No se registran respuestas para quienes no están buscando trabajo ni para quienes consideran que tienen una formación deficiente. Estos resultados son clave para diseñar estrategias de apoyo a la reinserción laboral, capacitación o asesoría profesional que respondan a las causas predominantes del desempleo en este grupo.

Figura 8 ¿A qué se debe su situación?

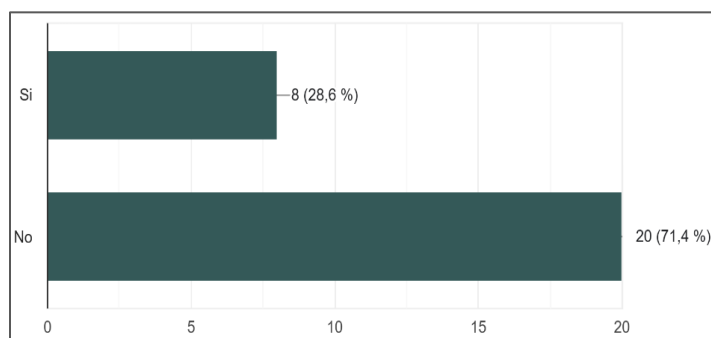


Nota. Realizado por autor.

9. Tipo de actividad económica

Del total de 28 autoempleados encuestados, únicamente el 28,6% (8 personas) declaró que su actividad económica es formal, mientras que la mayoría, un 71,4% (20 personas), ejercen su autoempleo de manera informal. Estos resultados indican una alta prevalencia de la informalidad entre los autoempleados, reflejando posibles barreras para acceder a los sistemas formales, tales como trámites complejos, costos o desconocimiento de los beneficios de la formalización.

Figura 9 ¿Su actividad económica es formal?



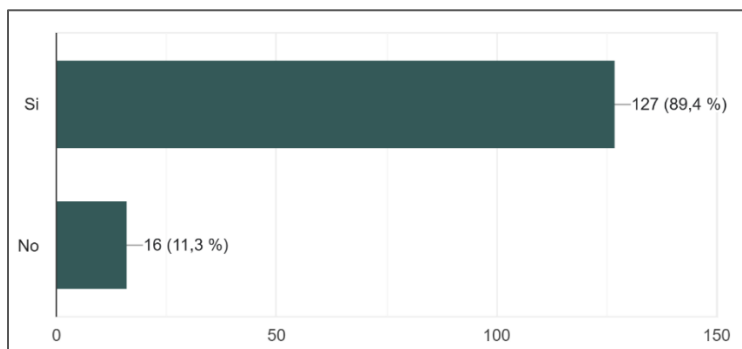
Nota. Realizado por autor.

10. Satisfacción con la Carrera

La mayoría de los encuestados, el 89,4%, manifestó que estudiaría la misma Carrera o programa nuevamente, lo que refleja una alta satisfacción con la elección académica realizada. Este dato indica que la mayoría considera que su formación fue adecuada y relevante para sus objetivos personales y profesionales. Quienes indicaron que no elegiría estudiar lo mismo, podría tener como factores como expectativas no cumplidas, experiencias académicas poco

satisfactorias o cambios en sus intereses y perspectivas profesionales. Esta minoría, aunque pequeña, representa una oportunidad para analizar posibles áreas de mejora en los programas académicos, así como en el acompañamiento y orientación a los estudiantes.

Figura 10 ¿Estudiaría lo mismo?

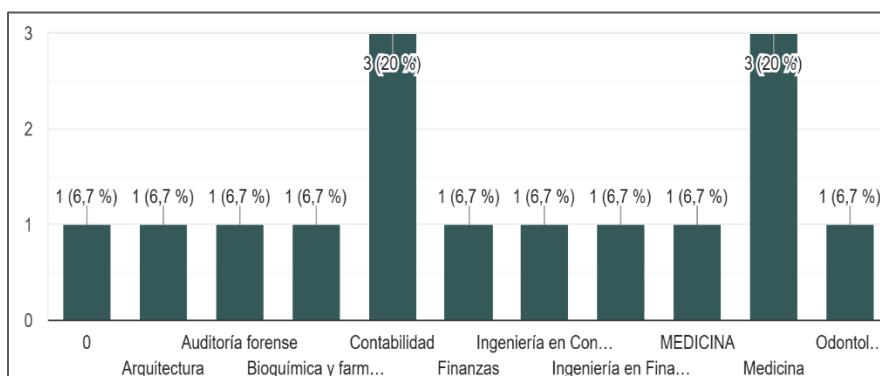


Nota. Realizado por autor.

11. Si respondió NO ¿qué estudiaría?

Las opciones más comunes fueron Contabilidad y Medicina, con un 20% de las respuestas, lo que favorece un interés considerable en áreas como la administración financiera y salud, lo que también indica que podrían ser tipos de sectores deseables para una posible opción de cambiar su formación. Las otras áreas tienen una dispersión más amplia y cada una se representa en un 6,7% de las respuestas, incluida Arquitectura, Auditoría forense, Bioquímica y farmacia, Ingeniería en construcción, Finanzas, Ingeniería en finanzas, Medicina (aunque se repite, puede reflejar cierta preferencia) y Odontología. Esta heterogeneidad da cuenta de que, aun existiendo preferencias notables, los intereses secundarios justifican las disciplinas técnicas y económicas, así como de salud u otros.

Figura 11 Si su respuesta es negativa, ¿qué estudiaría?



Nota. Realizado por autor.

4.2 Alfa de Cronbach

Antes de proceder con la estimación de los modelos econométricos, se verificó la consistencia interna de la encuesta mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, esta validación es fundamental para asegurar que las variables de percepción y competencias técnicas fueron medidas de manera estable.

Tabla 3 Resultados del Coeficiente Alfa de Cronbach

Ítem / Variable	Correlación Test	Ítem- Alfa si se elimina el ítem
Dominio Idioma: Habla (conidiexh)	0.6901	0.5361
Dominio Idioma: Lectura (conidiexl)	0.7223	0.5125
Dominio Idioma: Escritura (conidiexe)	0.6343	0.5586
Herramientas Informáticas (conhi)	0.5054	0.6159
Satisfacción con la carrera (satcar)	0.6619	0.5961
Cursos requeridos (cursreqpu)	0.2118	0.6533
Alfa Total del Instrumento		0.6279

Nota. Elaboración propia basada en resultados de Stata 17.

El coeficiente obtenido es de 0.6279, lo que representa una consistencia aceptable para la presente investigación, con este sello de fiabilidad, este resultado confirma la validez de las variables recolectadas y permite proceder con seguridad a la fase de modelación estadística.

4.3 Estimación del modelo econométrico

El análisis de los resultados presentados en la Tabla 4 permite determinar que ambos modelos econométricos poseen una robustez estadística sobresaliente para explicar el fenómeno de la inserción laboral, con un Pseudo R² aproximado de 0.35 y una probabilidad global de la prueba de verosimilitud de 0.0007, se confirma que el modelo no solo es válido en su conjunto, sino que posee una capacidad explicativa superior a los estándares habituales en estudios de economía laboral, al contrastar las dos especificaciones, se selecciona el Modelo Logit como la herramienta analítica definitiva, dado que presenta los menores valores en los Criterios de Información de Akaike (88.695) y Bayesiano (125.873), lo que garantiza un ajuste más eficiente con menor pérdida de información.

Dentro de la estructura de los coeficientes, se observa que la inserción laboral de los graduados de Economía está condicionada por factores de capital humano altamente específicos, los estudios de posgrado (estpospr) y la comprensión lectora de un idioma extranjero (conidiexl) emergen como los predictores positivos más significativos, lo que valida

la teoría de la señalización y demuestra que el mercado laboral premia la especialización y las habilidades técnicas de alcance global. La variable de satisfacción con la carrera (satcar) presenta un signo negativo y significativo ($p < 0.05$), sugiriendo que los economistas ya insertados laboralmente tienden a desarrollar una visión más crítica de su formación académica frente a las exigencias reales del ejercicio profesional.

Tabla 4 Resultados de los modelos econométricos

Variables Independientes	Coef. Logit	P> z 	Coef. Probit	P> z
Edad del graduado	0.2100	0.265	0.1016	0.320
Estado Civil (escivi)	0.1308	0.824	0.1484	0.662
Trabajo previo (trabprecar)	0.2836	0.880	0.1731	0.869
Tiempo trab. previo (tietrabpr)	0.3218	0.194	0.1544	0.233
Idioma: Lectura (conidiexl)	0.6405*	0.069	0.4283**	0.028
Satisfacción (satcar)	-0.9365**	0.034	-0.4974**	0.036
Posgrado (estpospr)	2.6513**	0.042	1.2169**	0.034
Constante	-6.2080	0.243	-3.1857	0.274
Pseudo R2	0.3518		0.3489	
AIC	88.695		88.977	
BIC	125.873		126.155	

Nota. La variable empreca fue excluida del modelo debido a la presencia de predicción perfecta del éxito. La significancia de cada una de las variables está sujeta a la siguiente restricción * $p < 0.10$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Es imperativo destacar el comportamiento de la variable Relación Carrera-Empleo (empreca), la cual fue omitida matemáticamente debido a una predicción perfecta del éxito. Este resultado, lejos de ser un error técnico, constituye la evidencia empírica más contundente de la investigación: el hecho de que el 100% de los graduados que trabajan en áreas afines a su formación se encuentren ocupados, demuestra que la pertinencia laboral es el determinante supremo de la empleabilidad, eliminando cualquier probabilidad de desempleo para este segmento de la muestra.

Tras comparar los criterios de información, se seleccionó el Modelo Logit como la especificación principal para la investigación, dado que presenta valores menores de AIC (88.695) y BIC (125.873) en comparación con el Probit.

Tabla 5 Matriz de Confusión de los modelos Logit y Probit

Clasificación del modelo	Logit: Sí (Empleo)	Logit: No (Desempleo)	Probit: Sí (Empleo)	Probit: No (Desempleo)
Predicho: Sí (+)	124 (VP)	10 (FP)	121 (VP)	11 (FP)
Predicho: No (-)	2 (FN)	6 (VN)	5 (FN)	5 (VN)
Total Observado	126	16	126	16
Sensibilidad	98.41%		96.03%	
Especificidad	37.50%		31.25%	
Exactitud (Correcta Clasificación)	91.55%		88.37%	

Nota. Elaboración propia.

El modelo Logit alcanza una exactitud global del 91.55%, superando ligeramente al modelo Probit (88.37%). esto significa que el modelo logra predecir correctamente la situación laboral de aproximadamente 9 de cada 10 graduados.

Un aspecto sobresaliente es la sensibilidad de ambos modelos (superior al 96%), lo que demuestra una capacidad casi total para identificar a los individuos que poseen las características necesarias para estar insertados exitosamente en el mercado laboral, la especificidad, aunque menor, indica que el modelo tiende a clasificar a ciertos graduados como potenciales empleados debido a su alto capital humano (posgrado e idiomas), incluso si en la práctica aún se encuentran en procesos de transición laboral. Estos indicadores validan que el modelo Logit no solo es estadísticamente significativo en sus coeficientes, sino también altamente preciso en su capacidad de predicción real.

4.3.1 Análisis de los efectos marginales

El análisis de los efectos marginales revela que los estudios de posgrado son el determinante con mayor peso, incrementando la probabilidad de inserción laboral en un 16.50%. A este factor se suma la competencia en el idioma extranjero, que aporta un impacto positivo del 5.81%, confirmando que la especialización y las habilidades técnicas globales son altamente valoradas por el mercado. Por el contrario, la satisfacción con la carrera muestra un efecto negativo del 6.74%, lo que sugiere una visión más crítica de la formación académica por parte de quienes ya enfrentan las exigencias reales del ejercicio profesional.

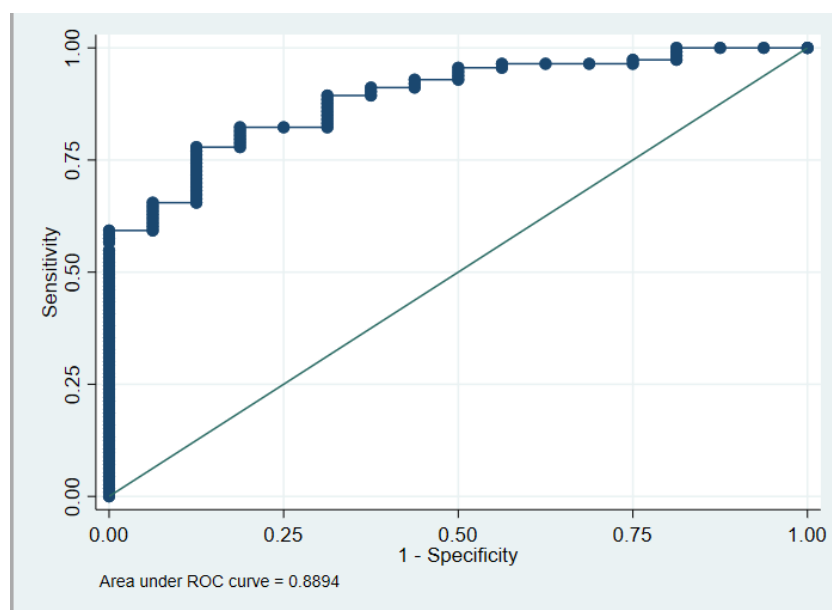
Tabla 6 Efectos Marginales Promedio (dy/dx)

Variable	dy/dx	$P> z $	Impacto (%)
Estudios de Posgrado	0.1650	0.028	+16.50%
Idioma: Lectura	0.0581	0.015	+5.81%
Satisfacción Carrera	-0.0674	0.027	-6.74%

Nota: Elaboración propia

Para validar estos resultados, se empleó la curva ROC, la cual arroja un área bajo la curva (AUC) de 0.8894, este valor indica una capacidad de discriminación excelente, confirmando que el modelo identifica correctamente la situación laboral en casi el 89% de los casos observados. La curva demuestra una alta precisión predictiva y un bajo margen de error, consolidando al modelo Logit como una herramienta científica robusta para explicar la empleabilidad de los graduados de Economía.

Figura 12 Curva de ROC



Nota. Realizado por autor.

4.3.2 Pruebas de diagnóstico

Una vez analizados los impactos probabilísticos, es fundamental verificar la validez estadística del modelo mediante pruebas de diagnóstico que descarten errores de especificación o correlación.

La Tabla 7 presenta los resultados de la prueba Linktest, donde el p-valor de la variable `_hatsq` (0.389) confirma que el modelo está bien especificado y no omite variables explicativas relevantes, la prueba de Hosmer-Lemeshow arroja un p-valor de 0.8238, lo que demuestra que no existen diferencias significativas entre las frecuencias observadas y las predichas, confirmando un ajuste óptimo del modelo a la realidad de la muestra.

Tabla 7 Resultados de las Pruebas de Diagnóstico (Linktest y Hosmer-Lemeshow)

Prueba de Diagnóstico	Estadístico	P-valor	Resultado / Interpretación
Especificación (Linktest)	<code>hatsq</code>	0.389	Modelo correctamente especificado.
Bondad de Ajuste (H-L)	Chi2(8)	0.8238	El modelo se ajusta a los datos reales.

Nota. Realizado por autor.

La Tabla 8 muestra que el VIF promedio es de 1.68, situándose muy por debajo del umbral crítico de 5, esto garantiza que no existe multicolinealidad entre las variables independientes, asegurando que cada determinante de la inserción laboral aporta información única y que los errores estándar no están inflados por redundancia de datos, estas pruebas consolidan al modelo Logit como una herramienta científica robusta para la toma de decisiones académicas.

Tabla 8 Análisis de Multicolinealidad (VIF)

Variable Independiente	VIF	1/VIF
Tiempo de trabajo previo (<code>tietrabpr</code>)	3.04	0.328
Trabajo durante la carrera (<code>trabprecar</code>)	3.01	0.332
Satisfacción con la carrera (<code>satcar</code>)	1.93	0.517
Sueldo actual (<code>sueact</code>)	1.73	0.577
Idioma: Lectura (<code>conidiexl</code>)	1.56	0.643
Edad del graduado	1.33	0.754
Estudios de Posgrado (<code>estpospr</code>)	1.12	0.891
Promedio VIF (Mean VIF)	1.68	

Nota. Realizado por autor.

4.3.3 Discusión

Al contrastar la tasa de inserción laboral de los economistas de la UNACH (aproximadamente 88.73%) con la evidencia internacional, se observan patrones de absorción similares a los reportados por la Universidad de Bahir Dar, donde el 79% de los graduados logran emplearse. La evidencia empírica local refuerza la hipótesis de la dependencia de la trayectoria (path dependence) destacada en el estudio etíope, donde el 93% de los primeros empleos estaban relacionados con la Carrera. En la UNACH, la significancia estadística de la variable `rel_carrera_emp` reafirma el argumento sobre que la calidad del emparejamiento inicial

(job matching) no es sólo una estadística descriptiva sino un determinante estructural de la probabilidad de ser empleable, y que, por consiguiente, la fricción laboral en este caso se reduce notablemente, dado que se produce una transición escuela-trabajo en un sector afín a la formación.

En cuanto a la formación de capital humano, los datos de la UNACH sobre la competencia lectora en idiomas (idioma_lee), que sí tiene un carácter predictivo de para esta muestra, están en línea sólo en parte con el trabajo de Choi et al. (2020), ya que estos autores establecen el estudio de idiomas y la calidad de la educación como variables exógenas relevantes para el desempeño laboral. En contraposición, mientras los autores anteriormente citados se centran en el desarrollo personal no cognitivo, el mercado laboral para los economistas de la UNACH parece comportarse de una forma más "rígida" a favor de las señales de productividad técnica ("hard skills") a costa de las habilidades generales (y blandas). Tal resultado permite argumentar que para el contexto local el idioma funciona como un eficiente mecanismo de señalización.

La significativa importancia de la estabilidad y duración del primer trabajo (perm_primer_emp) hallada en los modelos Probit y Logit del trabajo principal que han sido analizadas en la presente investigación, encuentra el apoyo teórico sólido establecido en el estudio realizado por Di Meglio et al. (2022) y por el estudio realizado por Arsenis y Flores (2023), donde se da cuenta que las prácticas y experiencia laboral previa no solo permiten realizar la transición a corto plazo, sino que obtienen retornos salariales en la parte superior de la distribución. Eso significa que, para los graduados de la UNACH, el mercado laboral castiga una alta tasa de rotación o inestabilidad en las primeras etapas del ciclo de vida laboral, ya que la experiencia acumulada durante la primera fase profesional se convierte en un stock de capital humano el cual proporciona mejores posibilidades de empleo a largo plazo, en el que las personas se encuentran diferenciadas por sus calificaciones en un mercado laboral competitivo.

Respecto al fenómeno del desajuste educativo, que se manifiesta a partir de la relación negativa o poco significativa de algunas competencias técnicas (inf_comp) así como en la propia relevancia de la capacidad afinidad carrera-empleo en la UNACH, venía en dirimir con las investigaciones de Angeloni (2021) e Iriondo (2022), quienes advierten que el desajuste (horizontal o vertical) contribuye a una baja calidad del empleo y a la insatisfacción retrospectiva de la universidad. Los resultados locales parecen sugerir que los graduados de la UNACH que no alcanzan a ubicar en nichos específicos de su profesión tienen mayores riesgos de pasar por desempleo o subempleo, eludiendo a su vez que la titulación no es un buen signo

del éxito, si no va acompañada de una inserción en el sector correcto, eludiendo así la depreciación del capital humano adquirido.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El análisis sobre los graduados en Economía de la UNACH durante el periodo 2022-2024 muestra que los perfiles demográficos y académicos de los egresados son similares entre cohortes, manteniéndose constantes variables como la edad promedio al egresar, el género y la procedencia geográfica. Adicionalmente, aunque existen diferencias individuales en aspectos como experiencia laboral previa o formación adicional, los graduados son mayoritariamente personas entre 25 años, solteros y que en poca proporción han culminado sus estudios de cuarto nivel
- En cuanto a la realidad laboral de los economistas de la UNACH, aproximadamente el 88,73% de la muestra observada ha logrado una inserción efectiva, y que un buen porcentaje tuvieron ya experiencia laboral previa durante su época estudiantil, aunque esa experiencia laboral, en un gran porcentaje, no estaba completamente relacionada con la Carrera de Economía. Adicionalmente, las 3 cuartas partes de los encuestados ganan más del salario básico y un cuarto de quienes trabajan tienen salarios por encima de los 1000 dólares. Complementariamente, existe un pequeño porcentaje que ha emprendido por cuenta propia
- La modelización econométrica (Logit) permite concluir que la probabilidad de inserción laboral responde a predictores esperados como son el tener competencias duras (conocer y manejar un idioma de forma apropiada), los conocimientos y habilidades adquiridas en las aulas de clase, que se muestran en que el nivel de satisfacción reportado por la carrera de Economía es alto, y, sobre todo, el hecho de haber adquirido un título de cuarto nivel, garantizan la inserción laboral exitosa. Aunque con poco nivel de significancia estadística, es también haber tenido experiencia laboral durante la época estudiantil.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que la universidad continúe monitoreando y analizando sistemáticamente el perfil de los egresados, a fin de identificar cualquier cambio relevante en sus características académicas y demográficas. Esta acción permitirá

anticipar y responder a posibles necesidades emergentes de las nuevas cohortes, garantizando que la formación que reciben se mantenga pertinente y alineada con las demandas del entorno profesional.

- Es importante que la universidad refuerce los servicios de intermediación laboral, como bolsas de trabajo, ferias de empleo y convenios con empresas y organismos públicos. Facilitar oportunidades reales de prácticas profesionales, pasantías y empleos de medio tiempo antes del egreso será clave para reducir el desempleo y el subempleo entre los graduados, mejorando así sus condiciones laborales inmediatas tras la obtención del título.
- A partir de los principales determinantes identificados, se recomienda diseñar e implementar programas que fomenten la experiencia profesional durante la Carrera y que brinden formación complementaria específica para los puestos de interés de los estudiantes. Además, es fundamental fortalecer la orientación vocacional y laboral para asegurar que los egresados busquen y accedan a empleos relacionados directamente con su formación universitaria, potenciando su empleabilidad y proyección profesional desde el inicio de su trayectoria en el mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudo, J. E., Hernández-Linares, R., Rico, M., & Sánchez, H. (2013). Competencias transversales: Percepción de su desarrollo en el grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos. *Formación Universitaria*, 6(5), 39-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062013000500006>
- Aguelo, A., Coma-Roselló, T., Vicente-Sánchez, E., & Baldassarri, S. (2022). Creating a network for employability: The creation of useful networks to help university students enter the labor market. *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 17(3), 215-222. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9829864/>
- Aguinis, H., Ramani, R. S., & Villamor, I. (2019). The First 20 Years of *Organizational Research Methods*: Trajectory, Impact, and Predictions for the Future. *Organizational Research Methods*, 22(2), 463-489. <https://doi.org/10.1177/1094428118786564>
- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452. <https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434>
- Alvear Vega, S. (2023). Determinantes sociales y proyección laboral: Profesionales universitarios en gestión, Chile. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 47-60.
- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Apaza Panca, C. M. (2024). *Influencia de los factores socioeconómicos y culturales en la inserción laboral de egresados de la Universidad Nacional de Frontera, 2023*.
- Arias Montoya, L., Portilla de Arias, L. M., & Flores de Trujillo, M. E. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica*, 5(37), 379-382.
- Arranz, N., Arroyabe ,Marta F., Sena ,Vania, Arranz ,Carlos F. A., & and Fernandez de Arroyabe, J. C. (2022). University-enterprise cooperation for the employability of higher education graduates: A social capital approach. *Studies in Higher Education*, 47(5), 990-999. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2055323>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Vol. 3). University of Chicago Press Chicago.

- Belkhatib, Z., & Haddouche, S. (2024). Digital skills and employability: What effect on Moroccan economic growth? *International Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), Article 3. <https://ijemsjournal.com/index.php/home/article/view/55>
- Bernal, M. (2025). *El empleo juvenil en Ecuador* [Master's Thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/10332>
- Berniak, J., Plebańska, M., & Wójcik, M. (2023). University students' perception of employability and workability skills for the workplace in the digital era. *Scientific Journal of Bielsko-Biala School of Finance and Law*, 27(4), Article 4. <https://doi.org/10.19192/wsfp.sj4.2023.5>
- Blanco, M., Bares, L., & Ferasso, M. (2022). Efficiency Analysis of Graduate Alumni Insertion into the Labor Market as a Sustainable Development Goal. *Sustainability*, 14(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/su14020842>
- Braña Pino, F. J., & Antón Pérez, J. I. (2007). Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España: Revisión y nueva evidencia empírica. *Anales de economía aplicada* 2007, Vol. 10, 2007 (Área XI: Economía española y europea), ISBN 84-96477-93-2, págs. 44-67, 44-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5181268>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Buckley, P., & Lee, P. (2021). The impact of extra-curricular activity on the student experience. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 37-48. <https://doi.org/10.1177/1469787418808988>
- Carabregu, M., Ogruk, G., Yildirim, S., Dedaj, B., & Zeqiri, A. (2024). 21st century digital skills of higher education students during Covid-19—Is it possible to enhance digital skills of higher education students through E-Learning? *Education and Information Technologies*, 29(1), 103-137. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12232-3>
- Chiriboga, R. E. C., Espinoza, L. N. L., & Abad, N. E. S. (2025). Factores socioeconómicos que influyen en la decisión de residir en la zona urbana en Ecuador durante el año 2023. *Revista Pertinencia Académica*. ISSN 2588-1019, 9(1), Article 1. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/3277>
- Choe, C., Kim, Y. B., & Choi, K. (2023). Do Internships Matter?: The Impact of Internship Participation on Employability. *The Singapore Economic Review*, 1-18. <https://doi.org/10.1142/S0217590823500133>

- Çitçi, S. H., & Begen, N. (2019). Macroeconomic conditions at workforce entry and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 40(5), 879-893. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2018-0048>
- Corbella, V., & Giuliani, M. C. (2024). Competencias transversales: Percepción del alumnado de la Universidad Católica Argentina. *Revista Andina de Educación*, 7(2), 000723. <https://doi.org/10.32719/26312816.2024.7.2.3>
- Delle, P., Kilani, K., Gatta, V., Marcucci, E., & de Palma, A. (2019). Estimation of consistent logit and probit models using best, worst and best–worst choices. *Transportation Research Part B: Methodological*, 128, 87-106.
- Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T., Li, R., Rayner, M., & Zahidi, S. (2023). Future of jobs report 2023. *World Economic Forum, Geneva, Switzerland*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>. <https://www.voced.edu.au/content/ngv:96765>
- Dubos, R. (2017). *Social Capital: Theory and Research*. Routledge.
- Erola, J., Jalonen, S., & Lehti, H. (2016). Parental education, class and income over early life course and children's achievement. *Research in Social Stratification and Mobility*, 44, 33-43. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562416300038>
- Espejo, A., Trujillo-Salazar, L., Figueroa, N., Caillaux, E., & Robles, C. (2023). *Políticas activas de mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/82529328-9f5f-4115-a85c-2893da214285/content>
- Galdeano Bienzobas, C., & Valiente Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32.
- González, A. (2024). *Competencias laborales: Clasificación y tipos*. Integratec Web. <https://integratec.com/blog/clasificacion-competencias-laborales.html>
- González-Lorente, C., & Martínez-Clares, P. (2023). Expectativas de futuro de los universitarios en su proceso de inserción socio-laboral. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(1), 83-101. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37417>
- Herrera, G., & Pérez, L. (2015). ¿Tiempos de crisis, tiempos de retorno? Trayectorias migratorias, laborales y sociales de migrantes retornados en Ecuador. *Estudios políticos*, 47, 221-241. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-51672015000200013&script=sci_arttext

- Hojda, P., Roszkowska, S., & Trojak, M. (2022). What drives labour market success? Empirical analysis of university graduates in Poland. *Education + Training*, 64. <https://doi.org/10.1108/ET-09-2021-0354>
- Instituto Nacional de Capacitación (INACAP). (2019). *Competencias de Empleabilidad* (No. EG-0702). INACAP. <https://es.scribd.com/presentation/381475485/Clase-N-2-3-4-COMPETENCIAS-DE-EMPLEABILIDAD-VF>
- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *PLOS ONE*, 17(7), e0270643. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270643>
- Kracke, N., & Rodrigues, M. (2020). A Task-Based Indicator for Labour Market Mismatch. *Social Indicators Research*, 149(2), 399-421. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02261-2>
- Maquera, P., Morales, J., & Apaza, C. (2021). Socio-economic and cultural factors that influence the labor insertion of University Graduates, Peru. *Heliyon*, 7(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07420>
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory*. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- Martínez Pérez, J. A., & Pérez Martín, P. S. (2024). Regresión logística. *Medicina de Familia. SEMERGEN*, 50(1), 102086. <https://doi.org/10.1016/j.semerg.2023.102086>
- OECD. (2024). *INES: Indicators of Education Systems Programme*. OECD. <https://www.oecd.org/en/about/programmes/ines.html>
- Oreopoulos, P., & Petronijevic, U. (2013). *Making college worth it: A review of research on the returns to higher education*. <https://www.nber.org/papers/w19053>
- Orozco, J. A. I., Vargas, M. M., & Gómez, K. V. A. (2021). Evolución del empleo con apoyo como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad cognitiva. *Verba Iuris*, 46(2), 69-83. https://www.academia.edu/download/105913806/evoluci_C3_B3n-del-empleo-con-apoyo-como-estrategia-de-inclusion-laboral-para-las-personas-con-discapacidad-cognitiva.pdf_filename_UTF-8.pdf
- Pantelopoulos, G. (2024). Human Capital, Gender Equality and Foreign Direct Investment: Evidence from OECD Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(2), 5608-5624. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01343-4>
- Pérez Cruz, O. A., Pinto Pérez, R., Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista*

- Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pérez García, F., Aldás, J., Aragón, R., & Zaera, I. (2023). *Análisis de la inserción laboral de los universitarios. Diferencias entre titulaciones 2023*. Fundación BBVA.
https://doi.org/10.12842/URANKING_INSERTION_LABORAL_2023
- Pérez, J. B., & Santos M. Ruesga. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España. *Atlantic Review of Economics*, 2(2). <https://www.aroec.org/ojs/index.php/ARoEc/article/view/94>
- Prieto, E. C. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/655
- Ríos, J. (1996). Life-cycle economies and aggregate fluctuations. *The Review of Economic Studies*, 63(3), 465-489. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/63/3/465/1552976>
- Rivza, B., & Teichler, U. (2007). The Changing Role of Student Mobility. *Higher Education Policy*, 20(4), 457-475. <https://doi.org/10.1057/palgrave.hep.8300163>
- Rogošić, S., & Baranović, B. (2016). Social Capital and Educational Achievements: Coleman vs. Bourdieu. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 6(2), Article 2.
<https://doi.org/10.26529/cepsj.89>
- Roth, P. L., & Clarke, R. L. (1998). Meta-analyzing the relation between grades and salary. *Journal of Vocational Behavior*, 53(3), 386-400.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879197916213>
- Sánchez-Sellero, M. (2010). Factores determinantes para la inserción y distintas formas de participación en el mercado laboral gallego. *Revista Galega de Economía*, 21.
- Simionescu, M. (2022). The Insertion of Economic Cybernetics Students on the Romanian Labor Market in the Context of Digital Economy and COVID-19 Pandemic. *Mathematics*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/math10020222>
- Somitca, A., & Hlaciuc, E. (2024). THE ROLE OF EDUCATION AND INVESTMENT IN EDUCATION ON THE LABOR MARKET INSERTION OF RECENT GRADUATES. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 24(1(39)), Article 1(39). <https://annalsfeaa.usv.ro/index.php/annals/article/view/2399>

- Spence, M. (1978). SEÑALES DEL MERCADO LABORAL *. En P. Diamond & M. Rothschild (Eds.), *Uncertainty in Economics* (pp. 281-306). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-214850-7.50025-5>
- Teichler, U. (2009). *Higher Education and the World of Work*. Brill.
<https://brill.com/display/title/37088>
- van Neuss, L. (2019). The Drivers of Structural Change. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 309-349. <https://doi.org/10.1111/joes.12266>
- Vohlídalová, M. (2021). *The Segmentation of the Academic Labour Market and Gender, Field, and Institutional Inequalities | Article | Social Inclusion*.
<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/4190>
- Xu, L., Zhang, J., Ding, Y., Sun, G., Zhang, W., Philbin, S. P., & Guo, B. H. W. (2022). Assessing the impact of digital education and the role of the big data analytics course to enhance the skills and employability of engineering students. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.974574>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Estimado egresado:

El estudio comprende a los egresados de las cohortes admitidas en 2024. Si desea obtener información sobre los resultados más importantes de esta encuesta indíquelo al final de este instrumento.

Marque con una "X" la respuesta que seleccione y/o complete según el caso.

PARTE I. Información académica y personal

1. **Edad:** _____
2. **Obtuvo ayuda económica por la UNACH durante su carrera:**
 - ☐ Sí
 - ☐ No
3. **Si su respuesta es afirmativa: ¿Cuántos períodos? _____**
4. **Estado civil:**
 - ☐ Soltero
 - ☐ Casado
 - ☐ Divorciado
 - ☐ Unido de hecho
5. **Número de hijos:** _____
6. **Su conocimiento de un idioma extranjero es:**
7. Habla: ☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Bien ☐ Excelente
8. Lee: ☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Bien ☐ Excelente
9. Escribe: ☐ Deficiente ☐ Regular ☐ Bien ☐ Excelente
10. **Su conocimiento sobre las herramientas informáticas es:**
 - ☐ Deficiente
 - ☐ Regular
 - ☐ Bien
 - ☐ Excelente
11. **¿Posee algún otro título de pre-grado (Licenciatura o TSU)?**
 - ☐ Sí
 - ☐ No

¿En cuál Institución lo obtuvo? _____

PARTE II. Experiencia laboral durante su carrera

12. **¿Trabajó durante su carrera? (No incluir pasantías)**
 - ☐ Sí
 - ☐ No

13. ¿Su trabajo tenía relación con la carrera?

☐ Sí

☐ No

14. ¿Cuánto era su remuneración mensual? (\$): _____

15. La duración (meses) en ese empleo fue: _____

16. La dedicación fue:

☐ Tiempo completo

☐ Tiempo parcial

PARTE III. Primer empleo

17. ¿Sigue trabajando en la misma institución en la que laboraba antes de graduarse?

1. ☐ Sí

2. ☐ No

18. Si su respuesta es afirmativa, ¿su posición en la organización mejoró después de su graduación?

1. ☐ Sí

2. ☐ No

19. Si no permaneció en la misma organización, ¿desde su graduación hasta este momento ha conseguido un empleo?

1. ☐ Sí

2. ☐ No

20. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir empleo? (meses después de graduarse)

21. ¿Ese empleo guardaba relación con su carrera?

1. ☐ Sí

2. ☐ No

22. Su primer sueldo mensual fue (\$): _____

23. Su dedicación al trabajo era:

1. ☐ Tiempo completo

2. ☐ Tiempo parcial

24. La duración (meses) en ese empleo fue: _____

PARTE IV. Trabajo actual

25. ¿Cuál es su sueldo mensual actual (\$)? _____

26. ¿Recibió algún tipo de formación para su puesto de trabajo?

☐ Sí

☐ No

PARTE V. Responder solo si está desempleado

27. ¿Desde cuándo está en esta situación? (número de meses): _____

28. ¿A qué se debe su situación?

- ☐ Estudia
- ☐ No consigue
- ☐ Consigue pero no lo que busca
- ☐ No está buscando
- ☐ Formación deficiente

PARTE VI. Autoempleo (responder solo si es autoempleado)

29. ¿Su actividad económica es formal?

- ☐ Sí
- ☐ No

30. ¿Recibió formación durante su carrera para ser emprendedor?

- ☐ Sí
- ☐ No

31. De ser negativa su respuesta, ¿qué formación hubiera deseado recibir?

- ☐ Herramientas para el conocimiento del cliente y mercado
- ☐ Herramientas de manejo de costos
- ☐ Herramientas para flujo de caja y valor de la empresa
- ☐ Herramientas gerenciales

PARTE VII. Ampliación de estudios

32. ¿Realizó otros estudios después de la graduación?

- ☐ Ninguno
- ☐ Cursos
- ☐ Especialización
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado

33. ¿Dónde los cursó?

- ☐ UNACH
- ☐ Universidad en el país
- ☐ Universidad en el exterior

34. Área en la cual cursó sus estudios:

- ☐ Relacionada con su carrera
- ☐ Otra

PARTE VIII. Valoración de sus estudios

35. ¿Estudiaría lo mismo?

- ☐ Sí
- ☐ No

36. Si su respuesta es negativa, ¿qué estudiaría? _____

37. ¿Estudiaría en la misma Universidad?

- ☐ Sí
- ☐ No

38. Si su respuesta es negativa, ¿dónde estudiaría? _____

39. ¿Estudiaría en el exterior?

☐ Sí

☐ No

Tabla 9. Datos de la encuesta

Parte I. Información académica y personal 1. Edad	2. Obtuvo ayuda económica por la UNACH durante su carrera	4. Estado civil	6. Su conocimiento de un idioma extranjero: Habla	7. Su conocimiento de un idioma extranjero: Lee	8. Su conocimiento de un idioma extranjero: Escribe	9. Su conocimiento sobre las herramientas informáticas	10. ¿Posee algún otro título de pregrado (Licenciatura o TSI)	Parte II. Experiencia laboral durante su carrera 12. ¿Trabajó durante su carrera? (No incluir pasantías)	Parte III. Primer empleo 17. ¿Sigue trabajando en la misma institución en la que laboraba antes de graduarse?	19. Si no permaneció en la misma organización, ¿desde su graduación hasta este momento ha conseguido un empleo?	20. Cuánto tiempo tardó en conseguir empleo (meses después de graduarse)?	21. ¿Ese empleo guardaba relación con su carrera	22. Su primer sueldo mensual (en \$) fue	23. Su dedicación al trabajo era a	24. La duración (meses) en ese empleo fue:	Parte IV. Trabajo actual 25. ¿Cuál es su sueldo mensual actual (\$)?	26. ¿Recibió algún tipo de formación para su puesto de trabajo?	Parte VII. Ampliación de estudios 32. ¿Realizó otros estudios después de la graduación?	Parte VIII. Valoración de sus estudios 35. ¿Estudiaría lo mismo?	37. ¿Estudiaría en la misma Universidad?	39. ¿Estudiaría en el exterior?
26	Si	Soltero/a	Bien	Excelente	Bien	Excelente	No	Si	No	No	24	Si	450	Tiempo completo	12 meses	450	No	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	No	Si	3	Si	600	Tiempo completo	1 año	1212	Si	Maestría	No	No	Si
25	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Excelente	Si	Si	Si	Si	1	Si	1412	Tiempo completo	12	1200	Si	Cursos	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	No	No	0	Si	550	Tiempo completo	3 meses	0	No	Cursos	Si	Si	Si
26	No	Casado/a	Bien	Regular	Regular	Excelente	No	Si	No	Si	3	Si	500	Tiempo completo	12	830	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	Si	No	No	Si	12	No	500	Tiempo completo	6	400	No	Maestría	Si	Si	Si
26	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	No	No	No	No	8	No	460	Tiempo completo	Seis meses	500	Si	Maestría	Si	Si	Si
28	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	24	No	450	Tiempo completo	12	650	Si	Cursos	No	No	Si
29	No	Casado/a	Deficiente	Regular	Deficiente	Bien	Si	No	No	Si	12	Si	550	Tiempo completo	12	700	Si	Cursos, Ninguno	Si	Si	Si
29	No	Soltero/a	Deficiente	Bien	Bien	Bien	Si	No	No	Si	6	Si	500	Tiempo completo	24	700	No	Cursos	Si	Si	Si
29	No	Casado/a	Excelente	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	300	Tiempo parcial	12	500	No	Cursos	Si	Si	Si
30	Si	Casado/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	No	Si	12	Si	600	Tiempo parcial	12	500	No	Cursos	Si	No	Si
31	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	No	No	12	No	550	Tiempo completo	12	700	Si	Cursos	Si	Si	Si
23	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	No	Si	No	Si	6	Si	500	Tiempo parcial	18	450	Si	Cursos	Si	No	Si
30	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	Si	Si	No	12	No	380	Tiempo parcial	12	600	No	Maestría	Si	No	Si
23	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Bien	No	No	Si	Si	20	Si	450	Tiempo completo	12	800	No	Cursos	Si	Si	Si
30	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Excelente	No	Si	Si	No	12	Si	200	Tiempo parcial	20	500	No	Cursos	No	Si	Si
23	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	Si	Si	20	No	550	Tiempo completo	12	800	Si	Cursos	No	No	No
23	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	Si	Si	16	Si	475	Tiempo parcial	12	600	Si	Cursos	Si	Si	No

23	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Excelente	No	Si	Si	Si	18	Si	500	Tiempo completo	12	600	No	Cursos	Si	Si	No
22	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Excelente	No	Si	Si	Si	12	Si	475	Tiempo completo	8	500	No	Cursos	Si	Si	No
24	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	Si	Si	12	Si	475	Tiempo parcial	6	450	No	Cursos	No	No	No
22	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Excelente	No	Si	Si	No	12	No	800	Tiempo completo	12	1300	No	Cursos	Si	Si	Si
27	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	Si	Si	Si	8	Si	750	Tiempo completo	24	1350	No	Maestría	Si	No	Si
26	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	12	Si	500	Tiempo parcial	12	900	No	Cursos	No	Si	Si
26	No	Casado/a	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	No	No	Si	Si	12	Si	300	Tiempo parcial	12	450	No	Cursos	Si	Si	Si
31	No	Casado/a	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	No	No	No	No	12	No	300	Tiempo parcial	12	900	Si	Maestría	Si	No	No
28	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	12	Si	459	Tiempo completo	8	1200	No	Cursos	Si	Si	Si
22	Si	Casado/a	Deficiente	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	18	Si	450	Tiempo completo	12	600	No	Cursos	Si	Si	Si
30	No	Casado/a	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	No	No	Si	Si	18	Si	600	Tiempo parcial	8	600	Si	Cursos	No	No	No
22	No	Soltero/a	Deficiente	Bien	Regular	Regular	No	No	Si	Si	7	Si	500	Tiempo parcial	11	1200	Si	Cursos	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	12	Si	600	Tiempo parcial	12	500	Si	Cursos	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Deficiente	Bien	Bien	Excelente	No	No	Si	Si	8	Si	600	Tiempo completo	12	700	Si	Cursos	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	No	No	Si	Si	12	Si	600	Tiempo completo	12	1200	Si	Maestría	Si	Si	Si
26	Si	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	1300	Tiempo completo	12	1200	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	8	Si	459	Tiempo completo	12	1300	Si	Maestría	Si	No	No
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	8	Si	475	Tiempo completo	18	1100	Si	Maestría	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	6	Si	475	Tiempo parcial	12	250	No	Cursos	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	No	Si	8	Si	475	Tiempo completo	6	300	No	Cursos	No	No	No
30	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	No	No	Si	Si	12	Si	475	Tiempo completo	6	1200	No	Cursos	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	8	Si	475	Tiempo completo	6	700	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Casado/a	Deficiente	Regular	Deficiente	Excelente	No	No	Si	Si	4	Si	450	Tiempo completo	7	700	Si	Ninguno	No	Si	Si
25	No	Soltero/a	Excelente	Regular	Regular	Excelente	No	Si	Si	Si	1	Si	200	Tiempo parcial	3 meses	200	Si	Cursos	Si	Si	No
25	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	No	Si	3	No	470	Tiempo parcial	2 meses	400	No	Cursos	Si	Si	Si
25	No	Divorciado/a	Regular	Bien	Bien	Bien	No	No	No	Si	3	No	600	Tiempo completo	Aún sigo laborando en la empresa	600	Si	Ninguno	No	No	Si
22	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	No	Si	0	Si	230	Tiempo parcial	4	300	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	No	Divorciado/a	Bien	Deficiente	Bien	Excelente	No	No	No	No	12	No	460	Tiempo parcial	12	460	Si	Ninguno	Si, No	Si	Si

22	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	No	Si	No	No	0	No	150	Tiempo parcial	Aún no tengo empleo	No tengo	No	Ninguno	Si	Si	Si
26	No	Soltero/a	Regular	Deficiente	Regular	Excelente	No	No	No	No	12	Si	300	Tiempo parcial	7	200	No	Ninguno	No	Si	No
27	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Excelente	No	No	No	No	8	No	300	Tiempo parcial	5	350	No	Ninguno	No	Si	Si
28	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Bien	No	No	No	No	6	No	550	Tiempo completo	6	800	No	Ninguno	Si	Si	No
28	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Excelente	No	No	No	No	12	No	180	Tiempo parcial	12	475	No	Ninguno	No	No	No
28	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	No	No	8	Si	600	Tiempo completo	12	800	No	Cursos	Si	Si	No
28	No	Casado/a	Regular	Bien	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	8	No	600	Tiempo completo	20	800	No	Maestría	Si	Si	Si
31	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	No	No	8	Si	800	Tiempo completo	6	700	No	Ninguno	Si	Si	Si
26	Si	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	No	No	No	Si	12	No	300	Tiempo parcial	6	1200	No	Maestría	Si	Si	Si
29	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	7	No	600	Tiempo completo	24	1300	No	Maestría	Si	Si	Si
25	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	4	No	500	Tiempo completo	12	600	No	Maestría	Si	Si	Si
23	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Deficiente	No	No	No	Si	6	No	600	Tiempo completo	12	600	No	Ninguno	Si	Si	No
25	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Excelente	No	No	Si	Si	7	No	300	Tiempo parcial	12	600	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	9	No	300	Tiempo parcial	12	900	No	Maestría	Si	Si	Si
29	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	9	Si	200	Tiempo parcial	12	1200	No	Maestría	Si	Si	Si
28	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	No	No	Si	Si	8	Si	400	Tiempo parcial	8	600	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	6	Si	8	Tiempo parcial	8	450	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Excelente	Bien	Regular	Regular	No	No	Si	Si	6	Si	8	Tiempo parcial	12	450	Si	Ninguno	Si	Si	Si
29	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	680	Tiempo parcial	8	1345	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	Si	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	5	Si	450	Tiempo parcial	7	1110	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	Si	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	6	Si	300	Tiempo parcial	5	400	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	400	Tiempo parcial	4	1350	Si	Ninguno	Si	Si	Si
29	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Deficiente	No	No	Si	Si	6	No	300	Tiempo parcial	6	1275	No	Ninguno	Si	Si	Si
29	Si	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	575	Tiempo parcial	12	1315	Si	Maestría	Si	Si	Si
24	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	475	Tiempo completo	12	865	Si	Ninguno	Si	Si	Si
24	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	9	No	250	Tiempo parcial	12	250	Si	Ninguno	Si	Si	Si
25	No	Soltero/a	Regular	Bien	Regular	Bien	Si	No	No	Si	13	Si	300	Tiempo parcial	8	380	No	Ninguno	No	Si	Si
26	No	Casado/a	Regular	Regular	Regular	Bien	Si	No	Si	Si	5	No	400	Tiempo completo	12	470	Si	Ninguno	Si	Si	Si
29	Si	Casado/a	Bien	Bien	Regular	Bien	No	No	No	Si	8	Si	300	Tiempo completo	12	470	Si	Especialización	Si	Si	Si
22	Si	Soltero/a	Regular	Bien	Regular	Bien	No	No	Si	Si	1	Si	500	Tiempo completo	12	520	Si	Cursos	Si	No	No
26	No	Casado/a	Bien	Bien	Bien	Regular	No	No	Si	Si	5	Si	400	Tiempo parcial	12	470	Si	Cursos	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	No	No	Si	Si	2	Si	400	Tiempo completo	12	520	No	Especialización	Si	Si	Si

28	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Deficiente	Deficiente	No	No	Si	Si	2	Si	400	Tiempo parcial	13	420	Si	Especialización	Si	Si	No
27	No	Casado/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Bien	No	No	Si	Si	1	Si	400	Tiempo completo	8	470	No	Especialización	Si	Si	Si
23	No	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	Si	2	Si	420	Tiempo completo	12	470	Si	Especialización	Si	Si	Si
26	No	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Excelente	No	No	Si	No	2	No	400	Tiempo parcial	20	560	Si	Maestría	Si	Si	Si
24	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Bien	Si	No	Si	Si	3	Si	400	Tiempo completo	16	700	Si	Maestría	Si	Si	Si
29	Si	Casado/a	Bien	Regular	Bien	Regular	No	No	Si	Si	4	Si	420	Tiempo completo	15	800	Si	Maestría	Si	No	No
28	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	Si	No	Si	Si	5	No	400	Tiempo completo	5	555	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	3	Si	360	Tiempo parcial	13	470	Si	Maestría	Si	Si	No
25	Si	Casado/a	Bien	Regular	Bien	Bien	Si	No	Si	No	6	Si	500	Tiempo completo	12	450	Si	Maestría	Si	No	No
26	No	Casado/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	No	0	No	400	Tiempo completo	12	490	No	Maestría	Si	Si	Si
26	Si	Divorciado/a	Bien	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	No	2	Si	420	Tiempo completo	13	580	Si	Maestría	Si	No	Si
30	No	Unidos de Hecho	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	No	3	Si	420	Tiempo completo	19	800	No	Doctorado	Si	Si	Si
27	No	Casado/a	Regular	Bien	Regular	Bien	No	No	No	No	6	No	360	Tiempo parcial	8	670	Si	Maestría	Si	Si	Si
25	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	Si	No	No	No	5	Si	500	Tiempo completo	16	850	Si	Especialización	Si	Si	Si
26	No	Casado/a	Bien	Deficiente	Regular	Regular	Si	No	No	Si	7	Si	400	Tiempo completo	13	580	Si	Especialización	Si	Si	Si
28	No	Soltero/a	Deficiente	Regular	Regular	Bien	No	No	Si	Si	4	Si	520	Tiempo completo	12	780	Si	Maestría	Si	No	Si
25	No	Casado/a	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	No	No	Si	No	8	Si	400	Tiempo completo	16	650	No	Especialización, Maestría	Si	Si	Si
26	No	Casado/a	Regular	Regular	Bien	Bien	Si	No	Si	No	2	No	520	Tiempo completo	7	580	No	Maestría	Si	Si	Si
30	Si	Divorciado/a	Regular	Regular	Bien	Regular	No	No	Si	Si	5	Si	450	Tiempo completo	13	890	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Regular	Bien	Bien	Regular	No	No	No	Si	4	No	420	Tiempo parcial	13	870	Si	Maestría	Si	Si	Si
23	No	Casado/a	Bien	Bien	Bien	Bien	Si	No	Si	No	2	Si	450	Tiempo completo	17	890	Si	Maestría	Si	Si	Si
29	Si	Casado/a	Regular	Bien	Bien	Regular	No	No	Si	No	2	No	400	Tiempo completo	19	590	Si	Especialización	Si	No	Si
23	Si	Casado/a	Regular	Regular	Bien	Bien	Si	No	No	Si	1	Si	470	Tiempo completo	12	550	Si	Ninguno	Si	Si	No
28	No	Casado/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	Si	4	Si	460	Tiempo parcial	24	750	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	Si	Casado/a	Regular	Bien	Bien	Bien	Si	No	No	Si	5	Si	420	Tiempo completo	19	800	Si	Maestría	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	Si	No	Si	Si	6	No	450	Tiempo completo	8	570	No	Maestría	Si	Si	Si
25	No	Casado/a	Bien	Regular	Regular	Regular	No	No	No	No	4	Si	400	Tiempo completo	8	600	Si	Maestría	No	Si	Si
22	No	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	No	1	Si	400	Tiempo completo	5	470	Si	Maestría	Si	Si	Si
25	Si	Casado/a	Bien	Regular	Bien	Regular	No	No	Si	No	2	Si	400	Tiempo completo	5	700	Si	Especialización	Si	Si	Si
28	No	Soltero/a	Regular	Bien	Bien	Bien	No	No	No	No	2	No	400	Tiempo completo	8	590	Si	Maestría	Si	Si	Si
29	Si	Casado/a	Regular	Bien	Regular	Bien	Si	No	Si	No	4	Si	300	Tiempo completo	9	900	Si	Maestría	Si	Si	Si
25	Si	Casado/a	Bien	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	1	Si	420	Tiempo completo	7	800	Si	Maestría	Si	Si	Si

26	No	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	Si	2	Si	400	Tiempo completo	5	750	Si	Maestría	Si	Si	Si
26	Si	Casado/a	Regular	Bien	Bien	Regular	No	No	No	Si	2	No	460	Tiempo completo	9	890	Si	Maestría	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Regular	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	500	Tiempo completo	8	780	Si	Maestría	Si	Si	No
27	No	Soltero/a	Bien	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	No	6	Si	480	Tiempo completo	10	890	Si	Maestría	Si	Si	Si
28	Si	Casado/a	Regular	Bien	Bien	Regular	No	No	Si	Si	4	No	350	Tiempo parcial	16	890	Si	Maestría	Si	Si	No
24	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	No	4	Si	480	Tiempo completo	17	810	Si	Especialización Maestría	Si	No	Si
28	No	Casado/a	Bien	Bien	Regular	Bien	No	No	No	Si	5	Si	360	Tiempo completo	5	789	No	Cursos, Especialización	Si	Si	Si
24	Si	Casado/a	Bien	Regular	Bien	Bien	No	No	No	No	5	No	450	Tiempo completo	4	780	No	Especialización	Si	Si	No
28	Si	Casado/a	Regular	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	400	Tiempo completo	8	750	Si	Maestría	Si	Si	No
30	Si	Casado/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	6	Si	450	Tiempo completo	8	1250	Si	Maestría	Si	Si	Si
25	Si	Casado/a	Bien	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	480	Tiempo completo	4	850	Si	Maestría	Si	Si	Si
28	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	2	Si	400	Tiempo completo	9	890	Si	Maestría	Si	Si	No
25	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Regular	Bien	No	No	Si	Si	2	Si	450	Tiempo completo	13	899	Si	Especialización, Maestría	Si	Si	Si
26	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Excelente	Excelente	No	No	Si	Si	5	Si	400	Tiempo completo	7	870	Si	Maestría	Si	Si	Si
22	Si	Soltero/a	Regular	Regular	Bien	Bien	No	No	Si	No	1	Si	400	Tiempo completo	3	470	Si	Cursos	Si	Si	No
25	No	Soltero/a	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	No	No	No	No	0	No	0	Tiempo parcial	0	0	No	Ninguno	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Regular	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	350	Tiempo parcial	12	450	Si	Ninguno	Si	Si	No
26	Si	Casado/a	Deficiente	Deficiente	Regular	Bien	No	No	Si	Si	8	Si	8	Tiempo completo	8	450	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Regular	Regular	Deficiente	Regular	No	No	Si	Si	8	Si	250	Tiempo parcial	8	450	Si	Ninguno	Si	Si	Si
27	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Deficiente	No	No	Si	Si	8	Si	250	Tiempo parcial	6	700	Si	Cursos	Si	Si	No
22	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	8	Si	450	Tiempo parcial	7	800	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	Si	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	8	Si	500	Tiempo parcial	7	900	Si	Ninguno	Si	Si	Si
23	Si	Soltero/a	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	No	No	Si	Si	4	Si	300	Tiempo parcial	5	1200	Si	Maestría	Si	Si	Si
23	Si	Soltero/a	Excelente	Excelente	Excelente	Excelente	No	No	No	Si	8	Si	450	Tiempo parcial	9	800	Si	Ninguno	Si	Si	Si
23	No	Soltero/a	Excelente	Excelente	Bien	Excelente	No	No	No	Si	3	No	450	Tiempo completo	6	900	No	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	8	Si	450	Tiempo parcial	6	1300	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Excelente	Regular	Regular	Regular	No	No	Si	Si	7	Si	500	Tiempo completo	8	900	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Excelente	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	6	Si	600	Tiempo parcial	6	1300	Si	Ninguno	Si	Si	Si
22	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	No	Si	6	Si	350	Tiempo parcial	3	1215	Si	Ninguno	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Excelente	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	5	Si	500	Tiempo parcial	6	700	Si	Ninguno	Si	Si	Si
24	No	Soltero/a	Bien	Bien	Bien	Bien	No	No	Si	Si	6	Si	400	Tiempo completo	5	500	Si	Ninguno	Si	Si	Si