

DESEMPEÑO PROFESIONAL Y BRECHAS DE GÉNERO: ESTUDIO DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Héctor Javier Bendezú Jiménez

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

hbendezuj@unmsm.edu.pe

Tiffany Milagros Gutierrez Alvarado

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

tiffany.gual.20@gmail.com

1

Artículo

Resumen

El artículo presenta los resultados de un estudio exploratorio sobre la situación de los graduados en el ámbito profesional. Los encuestados han sido graduados y graduadas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú). El estudio es cuantitativo y cualitativo a partir de los resultados de una encuesta aplicada de 191 egresados y egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas. El análisis es de tipo estadístico y los resultados obtenidos proporcionan una perspectiva sobre el desempeño y la inserción laboral de los graduados y graduadas. Se llevó a cabo un análisis para evaluar el nivel de competencias profesionales, habilidades laborales y diferencias de género entre los encuestados y encuestadas. Los resultados revelaron brechas y disparidades que requieren atención. Específicamente, se identificaron diferencias significativas en el nivel salarial y en el desarrollo profesional entre hombres y mujeres. Finalmente, se recopilaron las expectativas de los graduados y graduadas en relación con la formación académica que recibieron. Los hallazgos son relevantes para la mejora continua de la educación pública, tiene implicaciones para la formulación de políticas educativas y de género. Se concluye la necesidad de poner en práctica estrategias para reducir las brechas de género en el ámbito laboral y profesional, además de mejorar el papel de la institución pública para una inserción laboral exitosa de sus estudiantes.

Palabras clave

Economista, empleo, brecha.

DESEMPENHO PROFISSIONAL E LACUNAS DE GÊNERO: UM ESTUDO COM GRADUADOS UNIVERSITÁRIOS

Resumo: O artigo apresenta os resultados de um estudo exploratório sobre a situação dos egressos da área profissional. Os entrevistados são graduados pela Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Peru). O estudo é quantitativo e qualitativo baseado nos resultados de uma pesquisa realizada com 191 graduados da Faculdade de Ciências Econômicas. A análise é estatística e os resultados obtidos fornecem uma perspectiva sobre o desempenho e a colocação profissional dos graduados. Foi realizada uma análise para avaliar o nível de competências profissionais, habilidades de trabalho e diferenças de gênero entre os entrevistados. Os resultados revelaram lacunas e disparidades que requerem atenção. Especificamente, foram identificadas diferenças significativas no nível salarial e no desenvolvimento profissional entre homens e mulheres. Por fim, foram coletadas as expectativas dos egressos em relação à formação acadêmica que receberam. As conclusões são relevantes para a melhoria contínua da educação pública e têm implicações na formulação de políticas educativas e de gênero. Conclui a necessidade de implementar estratégias para reduzir as disparidades de gênero na esfera laboral e profissional, além de melhorar o papel da instituição pública para o sucesso da inserção laboral dos seus estudantes.

Palavras chave: Economista, emprego, brecha.

PROFESSIONAL PERFORMANCE AND GENDER GAPS: A STUDY OF UNIVERSITY GRADUATES

Abstract: The article presents the results of a study about graduates in the labor area and professional field. The respondents were graduates of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Peruvian university). The study used a quantitative and qualitative approach based on a survey. The analysis was statistical, and the results obtained provide a perspective on the performance and job placement of the graduates. An analysis was carried out to evaluate the level of professional competencies, work skills and gender differences between the respondents. The results revealed certain gaps and disparities that require attention. Specifically, significant differences are identified in the salary level and professional development between men and women. Finally, the expectations of the graduates in relation to the academic training they received were collected. The findings are relevant for the continuous improvement of public education, as it has implications for the formulation of educational and gender policies. It concludes the need to put into practice strategies to reduce gender gaps in the work and professional sphere, in addition to improving the role of the public institution for a successful job placement of its students.

Keywords: Economist, employment, gap.

1. Introducción

Una profesión implica las labores desempeñadas por un individuo, basándose en sus habilidades, educación y formación. No sólo constituye un medio para el crecimiento personal, sino que también representa la manera específica en que contribuye al bienestar colectivo (Reig-Aleixandre et al., 2022). De este modo, el conjunto de atributos y habilidades que obtenga el graduado a través de su formación debe permitirle integrarse eficazmente al mercado laboral. (Alamo-Larrañaga, 2023). Por lo que la universidad cumple un papel importante en su formación al proporcionar conocimientos especializados, habilidades prácticas y oportunidades de desarrollo profesional. Mazban y Barati (2016) indican que para garantizar que los estudiantes se conviertan en profesionales de alta calidad, capaces de enfrentar los desafíos de su futura carrera, es fundamental que adquieran distintas habilidades. Según Franco y Arrubla (2011), la calidad, en su esencia, implica que las instituciones se esfuercen constantemente por cumplir con los requisitos específicos de cada una de sus funciones.

En la actualidad, uno de los momentos más cruciales en la vida de cada graduado es cuando finaliza su etapa de formación y opta por ingresar al mundo laboral y conseguir empleo. (Martínez-Rodríguez y Carmona, 2010). Si bien anteriormente los jóvenes con educación universitaria solían integrarse de manera rápida al mercado laboral, en la actualidad estos procesos de transición a la vida laboral cada vez son más complejos y diversos. (González y Martínez, 2015). Las universidades inicialmente certificaron la competencia profesional y los conocimientos adquiridos, pero no se ocupaban de hacer un seguimiento de sus exalumnos ni de su capacidad para ingresar al mercado laboral (García-Blanco et al., 2018), por lo cual, es importante conocer sobre el desempeño de los graduados para evaluar la efectividad de los programas académicos y asegurar su pertinencia en el mercado laboral.

A pesar de esta importancia, frecuentemente nos enfrentamos a la inexistencia de información completa sobre el progreso de los graduados en sus vidas profesionales. Sánchez y Núñez (2011) consideran que, si se tuviera más información, sería posible realizar un seguimiento completo de los estudiantes, desde el inicio de sus estudios hasta su graduación. Esto permitiría determinar si las características iniciales de los estudiantes contribuyeron u obstaculizaron su rendimiento académico, así como si la universidad de alguna manera influyó en su movilidad social y laboral. Esta escasez de datos cuantitativos y cualitativos representa un obstáculo significativo para evaluar de manera precisa la calidad e impacto de la educación impartida y para implementar mejoras que faciliten la inserción laboral de los graduados. Identificar las dificultades académicas que podrían enfrentar los estudiantes es uno de los desafíos educativos que se presentan en el ámbito universitario (D'Alessio, Avolio y Charles, 2019). En la sociedad actual, las demandas y requisitos del mercado laboral han aumentado la complejidad del proceso de inserción laboral de los graduados de la educación superior. Esto implica que las universidades se enfrenten a nuevos desafíos, siendo uno de los más destacados el establecimiento de mecanismos para realizar un seguimiento de los graduados. (Arteaga-Briones et al., 2023). Sin una comprensión detallada del rendimiento de los graduados en el mundo laboral, resulta difícil para las instituciones educativas y los responsables de formular políticas educativas tomar decisiones informadas y efectivas para optimizar la formación académica universitaria.

El seguimiento de graduados, a hombres y mujeres, evalúa la eficiencia profesional y la inserción laboral, asegurando el cumplimiento de objetivos institucionales y curriculares en la educación. (Eguigure y Zepeda, 2022). Por lo tanto, es importante abordar esta falta de información y desarrollar estrategias para realizar un seguimiento más completo y detallado del desempeño de los graduados, con el fin de mejorar continuamente la calidad de la educación y aumentar las oportunidades de empleo para los graduados. Promover la discusión e investigación sobre el desempeño de graduados motivará a docentes universitarios y estudiantes a contribuir desde sus perspectivas, beneficiando a todos los niveles educativos y a los jóvenes en general. (Malpica, 2023).

En este contexto, la revisión y mejora de los planes de estudio requiere una evaluación basada en datos concretos sobre el progreso académico de los alumnos, desde su ingreso hasta su graduación, obtención de título y seguimiento durante uno, tres y cinco años después de finalizar sus estudios.

(Pérez et al., 2020). El presente estudio se propone llenar estas lagunas de información al realizar un análisis detallado del desempeño profesional y laboral de los egresados y egresadas de la Facultad de Ciencias Económicas (en adelante FCE) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) mediante una encuesta estructurada. La encuesta, es una técnica de investigación cuantitativa, que se diseñó con el propósito de recabar información primaria de una muestra representativa de la población egresada, con el objetivo de extrapolar los resultados al total de la población.

2. Metodología

2.1. Objetivos

El objetivo general del estudio es conocer el desempeño profesional de los graduados y graduadas desde su propia perspectiva. Este objetivo general se desglosa en tres objetivos específicos:

- OE1: Obtener información sobre la situación laboral actual de los graduados.
- OE2: Recoger información sobre la formación académica tanto en pregrado como postgrado de los graduados.
- OE3: Conocer valoraciones y recomendaciones respecto al programa académico cursado por los graduados.

4

2.2. Diseño y participantes

El presente estudio muestra un diseño cuantitativo, descriptivo-exploratorio. El universo está constituido por graduados de las tres escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas (en adelante FCE) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (en adelante UNMSM) pertenecientes a los años del ingreso del 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, teniendo un total de 1218 graduados. Los datos se obtuvieron mediante un muestreo no probabilístico de 191 graduados (tasa de respuesta del 15.7%). El 50% de encuestados pertenecen a la Escuela de Economía, el 27%, a la de Economía Internacional y el 23% a la Escuela de Economía Pública. Sus edades se sitúan entre los 22 y 36 años. El 55% de la muestra son hombres y 45% mujeres. Se obtuvo un margen de error muestral de 2.15%, asumiendo un intervalo de confianza del 95%.

2.3. Instrumento:

Para el recojo de información se utilizó la “Encuesta para egresados de la Facultad de Ciencias económicas UNMSM”. La encuesta se estructuró en 2 dimensiones, cada una con categorías y subcategorías de análisis que organizaron la obtención, el análisis y la interpretación de datos. A continuación, se presenta el sistema de dimensiones, categorías y subcategorías (Tabla 1).

Tabla 1

Árbol de dimensiones, categorías y subcategorías

Dimensión	Categorías	Subcategorías
Situación laboral actual	Empleado	Remuneración
		Condición laboral
		Centro de trabajo
		Tiempo laborando
		Obtención del empleo
	Valoraciones sobre el empleo	
Desempleado	Tiempo buscando empleo	
	Valoraciones para encontrar un empleo	
Formación académica	Estudios pregrado	Años de estudio
		Valoraciones sobre la carrera
	Estudios complementarios	
	Estudios postgrado	Tipo de estudio

Fuente: Elaboración propia.

En este estudio abordamos ambas dimensiones y todas las categorías.

2.4. Procedimiento

La encuesta fue aplicada virtualmente (on-line) durante el mes de junio y julio del 2023, se enviaron un total de 1218 encuestas a través de una invitación enviada al correo institucional y personal de los graduados de la FCE, de las cuales respondieron al cuestionario 191 graduados, fue anónimo y la información de las personas encuestadas aseguró la máxima confidencialidad.

2.5. Análisis de datos

Se realizó un análisis estadístico descriptivo de cada ítem de las dimensiones objeto de estudio para conocer si existen brechas entre los graduados. Este análisis proporciona información para abordar la investigación exploratoria y descriptiva sobre el desempeño profesional de los graduados, así como sus valoraciones y recomendaciones después de completar sus estudios de pregrado. Los resultados de las encuestas ofrecen una visión inicial de las brechas entre la formación académica y el mercado laboral, identificando las dificultades que enfrentan los graduados para encontrar empleo formal que satisfaga sus necesidades básicas y cumpla con sus expectativas personales y profesionales.

3. Resultados

Los hallazgos en torno al desempeño profesional se encuentran divididos en dos dimensiones que se presentan a continuación.

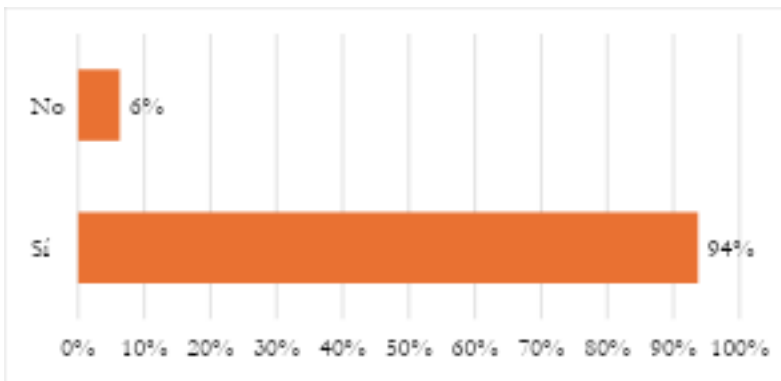
3.1. Dimensión. Situación laboral actual

Esta dimensión tiene dos categorías: Empleado y desempleado. Se observa que el 94% se encuentran empleados, mientras que el 6% restante no cuenta con un trabajo. Este dato indica una alta tasa de inserción laboral entre los egresados de la institución, aunque también señala la existencia de un pequeño porcentaje de desempleo. Es importante destacar que en este porcentaje no se refleja la calidad del trabajo conseguido por el egresado, es decir, si el formal o informal, si es de su especialidad, es permanente o temporal, entre otras características.

Figura

1

Situación laboral actual



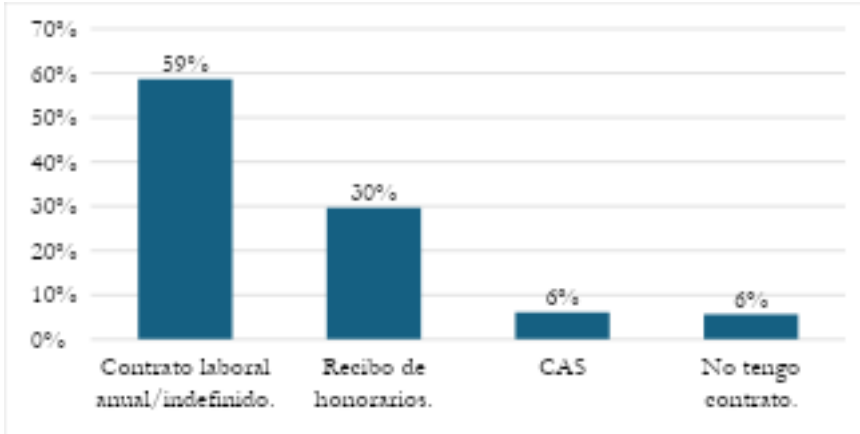
Fuente: Elaboración propia.

6

3.1.1. Empleado. Condición laboral

El 59% de los graduados empleados cuenta con un contrato laboral anual o indefinido, lo que brinda una mayor estabilidad laboral. Sin embargo, un considerable 30% se encuentra en la situación de solo contar con el recibo por honorarios, esta modalidad de contratación, aunque común en ciertos sectores, suele implicar una menor estabilidad laboral y la carencia de beneficios sociales adicionales que podrían estar disponibles para aquellos con contratos laborales más formales. Además, un pequeño pero significativo 6% está bajo contrato por régimen CAS, mientras que otro 6% no tiene ningún tipo de contrato laboral.

Figura 2
Condición laboral



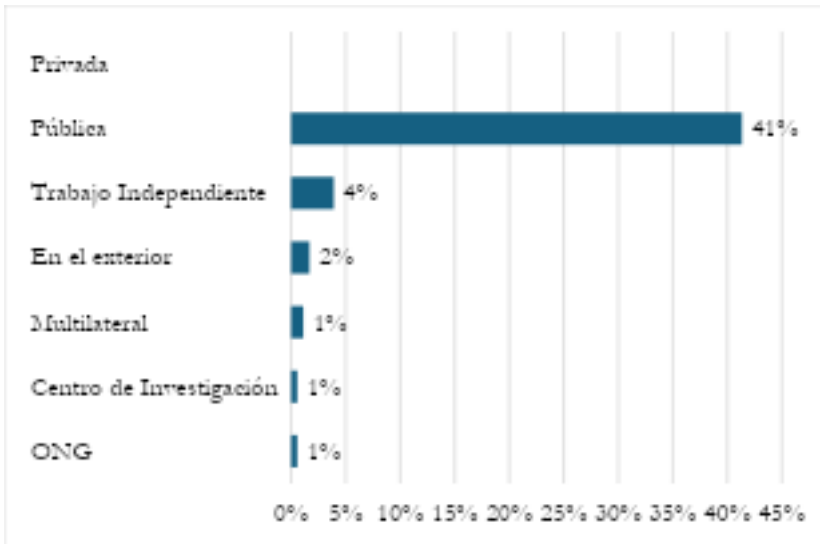
Fuente: Elaboración propia.

3.1.2. Empleado. Centro de trabajo

El 51% labora en entidades privadas, el 41% en entidades públicas, el 4% tiene un trabajo independiente, y el 5% restante trabaja en instituciones extranjeras, multilaterales, ONGs o centros de investigación. Estos datos reflejan la diversidad de opciones laborales disponibles para los egresados, así como la presencia significativa en el sector privado.

7

Figura 3
Centro de trabajo



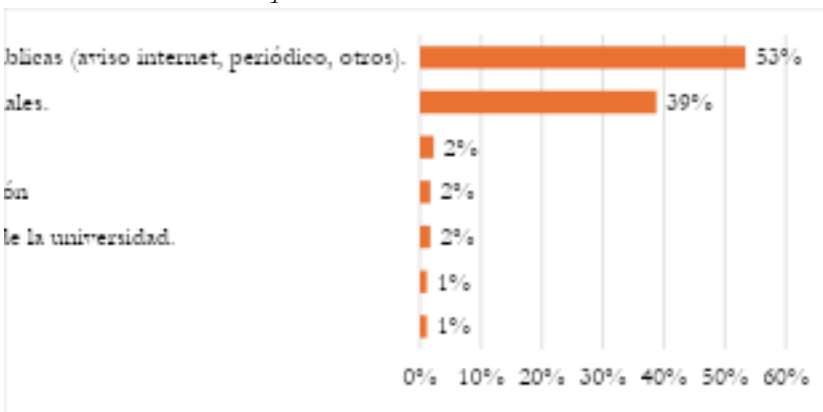
Fuente: Elaboración propia.

3.1.3. Empleado. Obtención del empleo

Respecto a la manera de obtención del empleo, el 53% de los empleados informó haber conseguido su empleo a través de convocatorias públicas, como anuncios en internet, periódicos u otros medios. Por otro lado, el 39% utilizó contactos personales como vía para acceder al mercado laboral, este hecho refleja la alta dependencia de relaciones personales para poder insertarse al mercado laboral. El 3% utilizó redes sociales orientadas al empleo, como Bumeran o LinkedIn, mientras que un 2% recurrió a cursos de extensión. Finalmente, resulta preocupante que sólo un 2% haya encontrado empleo a través de la bolsa de trabajo de la universidad.

Figura 4

Modo de obtención del empleo



Fuente: Elaboración propia.

3.1.4 Empleado. Remuneración mensual

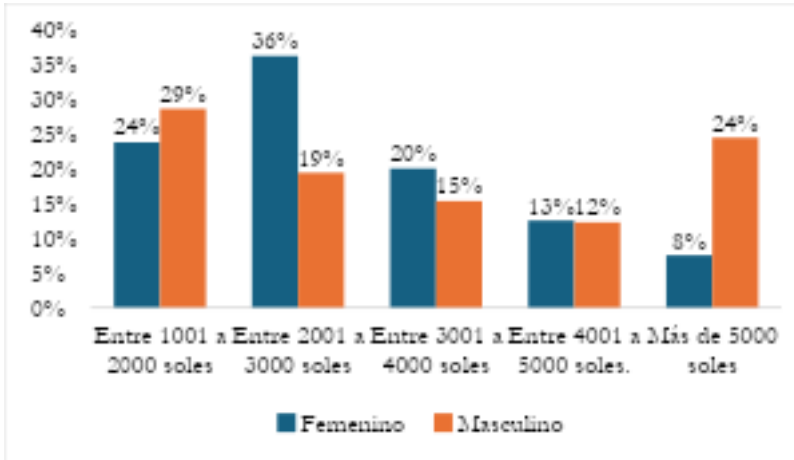
En cuanto a la remuneración mensual de los graduados empleados, se observa una distribución variada en los ingresos. El 26% reportó tener un salario mensual en el rango de 1001 a 2000 soles (aproximadamente de 267.3\$ a 534.9\$) mientras que el 27% indicó percibir entre 2001 y 3000 soles. Asimismo, el 17% señaló ganar entre 3001 y 4000 soles, seguido por un 12% que reportó ingresos mensuales entre 4001 y 5000 soles. Sorprendentemente, un considerable 17% de los encuestados afirmó ganar más de 5000 soles al mes. Estos datos reflejan una amplia gama de niveles salariales entre los egresados, lo que señala una diversidad significativa en las oportunidades laborales y las condiciones de empleo.

Los datos de remuneración mensual bruta por género se presentan en la Figura 5. En cuanto a las mujeres encuestadas, el 24% reporta ganar entre 1001 y 2000 soles al mes, mientras que el 36% gana entre 2001 y 3000 soles. Además, el 20% tiene un ingreso mensual de entre 3001 y 4000 soles, seguido por el 13% que gana entre 4001 y 5000 soles. Por último, el 8% de las mujeres encuestadas reporta ganar más de 5000 soles al mes.

Por otro lado, en el caso de los hombres encuestados, el 29% reporta ganar entre 1001 y 2000 soles al mes, seguido por el 19% que gana entre 2001 y 3000 soles. Además, el 15% tiene un ingreso mensual entre 3001 y 4000 soles, seguido por el 12% que gana entre 4001 y 5000 soles. Sorprendentemente, el 24% de los hombres encuestados reporta ganar más de 5000 soles al mes.

Figura 5

Remuneración mensual según género

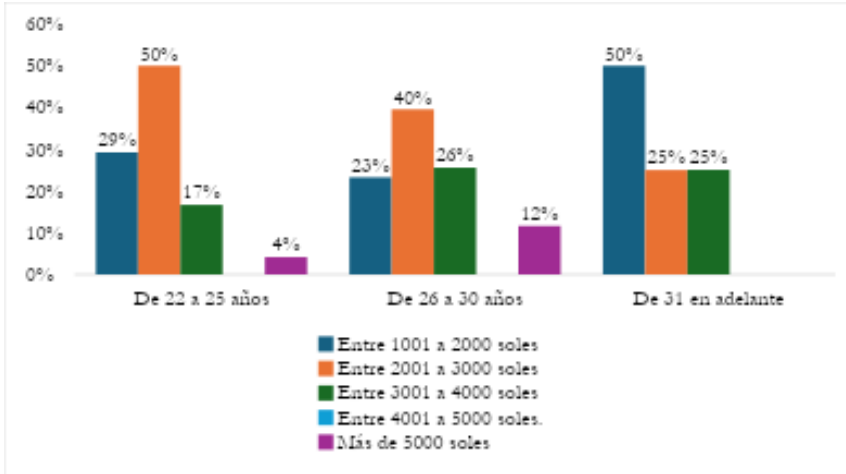


Fuente: Elaboración propia.

Nota: La conversión de soles a dólares se realizó utilizando la tasa de cambio oficial promedio de 3.74 PEN/USD, proporcionada por el Fondo Monetario Internacional (2023).

Figura 6

Remuneración mensual femenina

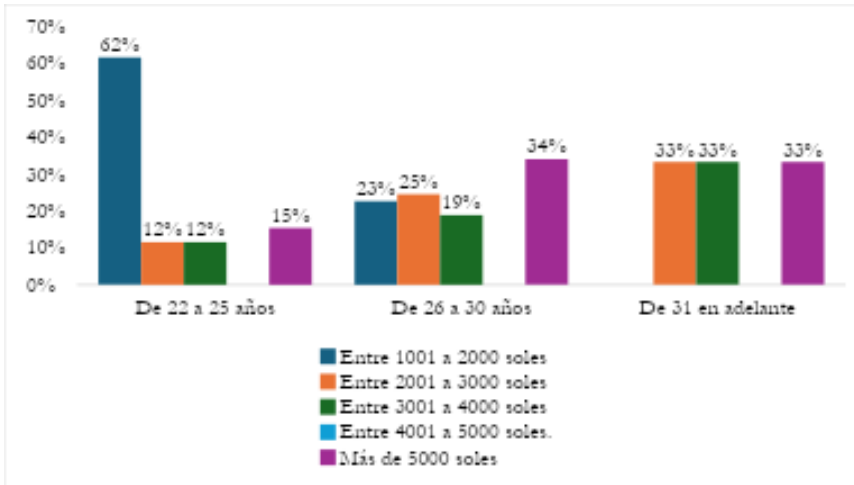


Fuente: Elaboración propia.

Para los hombres de entre 22 a 25 años, el 62% recibe entre 1001 a 2000 soles, el 12% percibe entre 2001 a 3000 soles, el 12% entre 3001 a 4000 y el 15% más de 5000 soles. En el grupo de edad de 26 a 30 años, el 23% gana entre 1001 a 2000 soles, el 25% gana entre 2001 a 3000 soles, el 19% entre 3001 a 4000 soles y un considerable 34% gana más de 5000 soles. Por otro lado, en el grupo de hombres mayores de 31 años, el 33% recibe entre 2001 a 3000 soles, otro 33% entre 3001 a 4000 soles, y un 33% gana más de 5000 soles. Estos resultados evidencian diferencias significativas en los niveles de remuneración según la edad, subrayando la importancia de considerar estas disparidades en las políticas laborales y de equidad salarial.

Figura 7

Remuneración mensual masculina



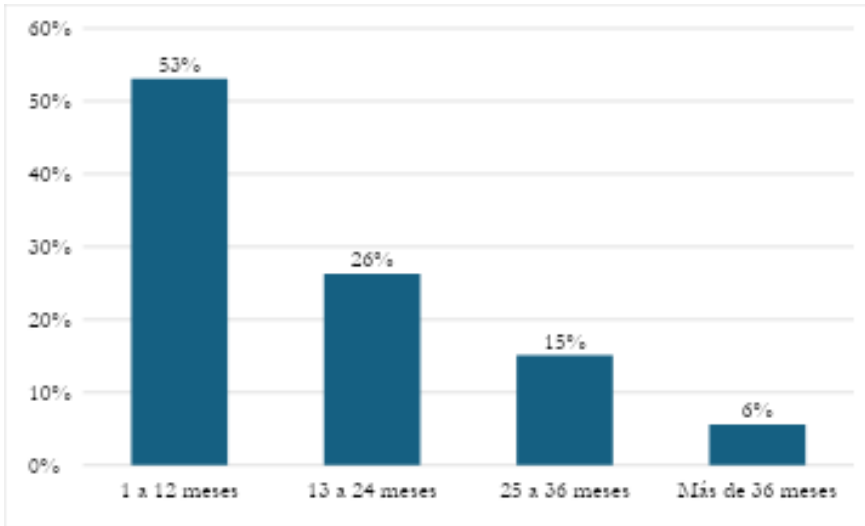
Fuente: Elaboración propia.

3.1.5. Empleado. Tiempo laborando

Respecto al período de tiempo en el que los egresados están empleados, se observa una distribución diversa en sus respectivos centros de trabajo. El 53% de los encuestados informó que lleva entre 1 a 12 meses laborando en su lugar de empleo actual, mientras que el 36% ha acumulado una experiencia laboral de 13 a 24 meses. Por otro lado, el 15% indica haber trabajado entre 25 y 36 meses, y un 6% reporta haber superado los 36 meses en su centro laboral actual.

Figura 8

Duración del empleo de los egresados



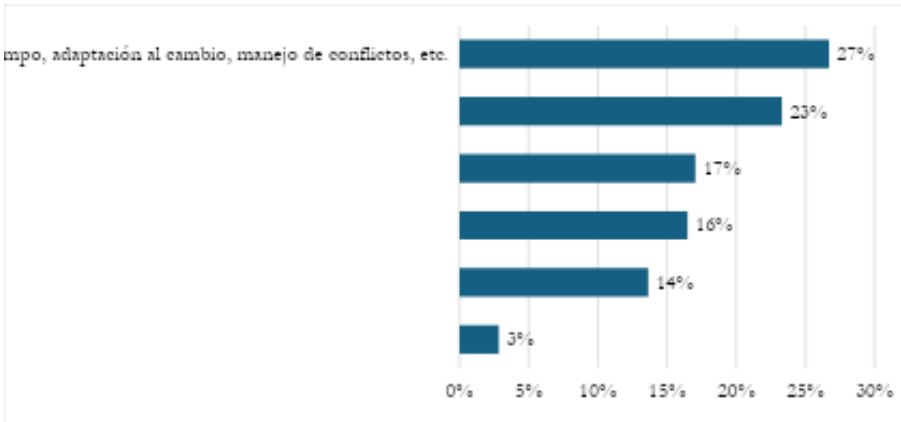
Fuente: Elaboración propia.

3.1.6. Empleado. Valoraciones sobre su empleo

Basándose en su experiencia laboral más reciente, los graduados han identificado una variedad de áreas en las que desean mejorar sus habilidades. El 27% expresó la necesidad de desarrollar la habilidad para resolver problemas, la capacidad de análisis, el trabajo en equipo, el manejo del tiempo, la adaptación al cambio, el manejo de conflictos, entre otros. Un 23% consideró importante perfeccionar sus habilidades en idiomas extranjeros, mientras que el 17% señaló la importancia de mejorar su capacidad de expresión oral. Por otro lado, el 16% mencionó la necesidad de fortalecer sus conocimientos en áreas como econometría, matemáticas o estadística. Además, el 14% expresó su interés en mejorar habilidades relacionadas con la redacción de documentos y la elaboración de informes. Finalmente, un 3% destacó la importancia de otras habilidades.

Figura 9

Valoraciones de los egresados sobre su empleo



Fuente: Elaboración propia.

Además, el 85% de los graduados empleados afirma que su empleo está directamente vinculado a su formación académica. Sin embargo, el restante 15% no percibe esta conexión entre su ocupación actual y su preparación como economista.

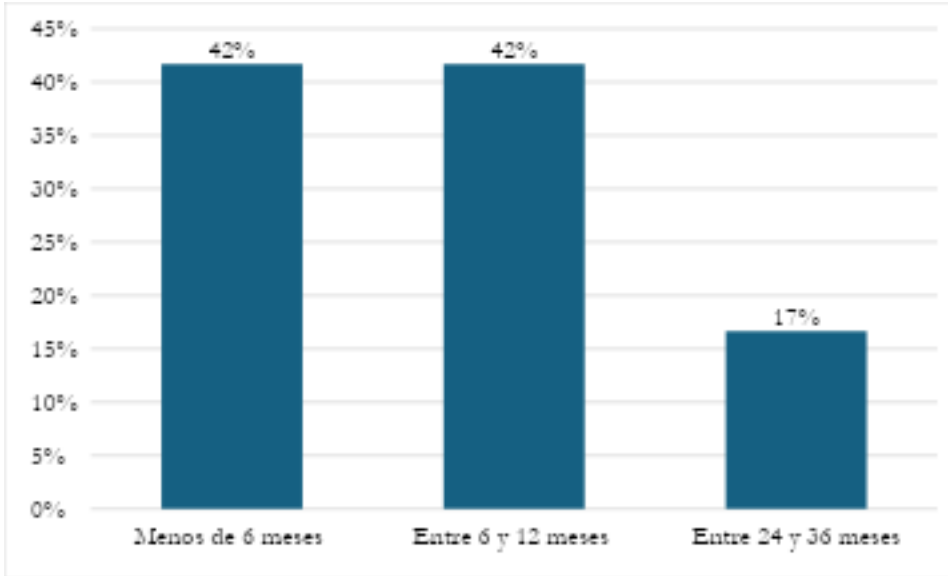
El 57% de los graduados empleados consideran que su remuneración se ajusta a sus necesidades, este grupo percibe que su salario es suficiente para cubrir sus gastos y alcanzar sus objetivos financieros. Sin embargo, es crucial prestar atención al 43% restante, que sostiene una opinión contraria. Este segmento podría enfrentar dificultades para cubrir sus necesidades básicas o para lograr un nivel de vida satisfactorio con el salario que reciben. Estas cifras resaltan la importancia de abordar las disparidades salariales y garantizar que todos los egresados reciban una remuneración justa y equitativa que les permita vivir de manera digna y alcanzar sus aspiraciones económicas. También se observa que el 87% de los hombres encuestados consideran que su empleo está vinculado a su formación, esto evidencia una alta correlación entre su trabajo actual y los conocimientos adquiridos durante su formación académica. Por otro lado, aunque la mayoría de las mujeres, el 83%, también perciben una relación entre su trabajo y su formación como economistas, esta cifra es ligeramente inferior a la de los hombres. Menos mujeres sienten esta correlación entre trabajo – formación profesional. Esta discrepancia podría ser objeto de análisis adicional para comprender mejor las posibles razones detrás de esta diferencia de percepción entre géneros y explorar cómo estas diferencias pueden influir en la trayectoria laboral y profesional de los egresados.

3.1.7. Desempleado. Tiempo buscando empleo

En cuanto a los graduados desempleados, el 42% lleva menos de 6 meses buscando empleo, otro 42% lleva entre 6 y 12 meses en esta búsqueda, mientras que el 17% restante ha estado buscando empleo durante un período de entre 24 y 36 meses.

Figura 10

Tiempo de búsqueda de empleo por los egresados



Fuente: Elaboración propia.

3.1.8. Desempleado. Valoraciones para encontrar un empleo

El 58% de los graduados desempleados considera que no obtiene un empleo por falta de idiomas, el 50% por falta de manejo de base de datos y no tener experiencia laboral previa, el 25% por tener dificultades en la entrevista personal (dificultad para comunicarse, nervios), el 17% por tener una mala presentación de currículum vitae y no tener el título de bachiller/economista, el 8% por otros motivos como no poseer habilidades blandas, mal manejo de ofimática o ser mamá.

Tabla 2

Valoraciones de egresados desempleados sobre la búsqueda de empleo

Valoración	Porcentaje (%)
Falta de idiomas	58%
Falta de manejo de base de datos o no tener experiencia laboral	50%
Por tener una mala presentación de currículum vitae y no tener el título de bachiller/economista	17%
No poseer habilidades blandas, mal manejo de ofimática o ser mamá	8%

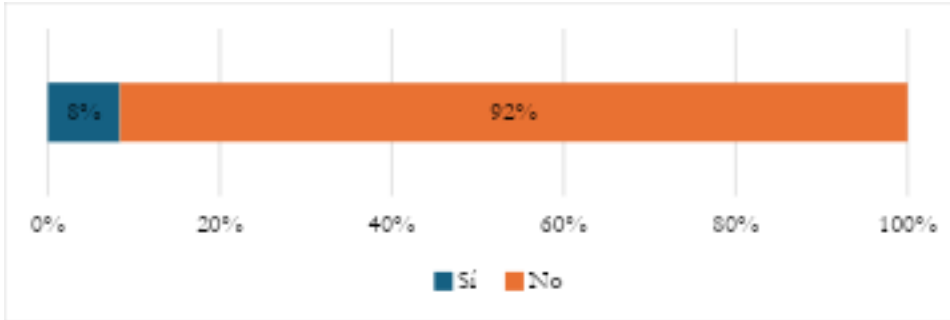
Fuente: Elaboración propia.

3.2. Dimensión. Formación académica

Esta dimensión está dividida en dos categorías: estudios de pregrado y estudios de postgrado. Se destaca que sólo el 8% de los graduados ha completado o está actualmente cursando estudios de postgrado. En la primera categoría, se analizarán los años de estudio del programa de pregrado, las valoraciones sobre el mismo y la participación en estudios complementarios; mientras que en la segunda categoría se explorará el tipo de postgrado y su ubicación.

Figura 11

Egresados que realizan o no estudios de posgrado



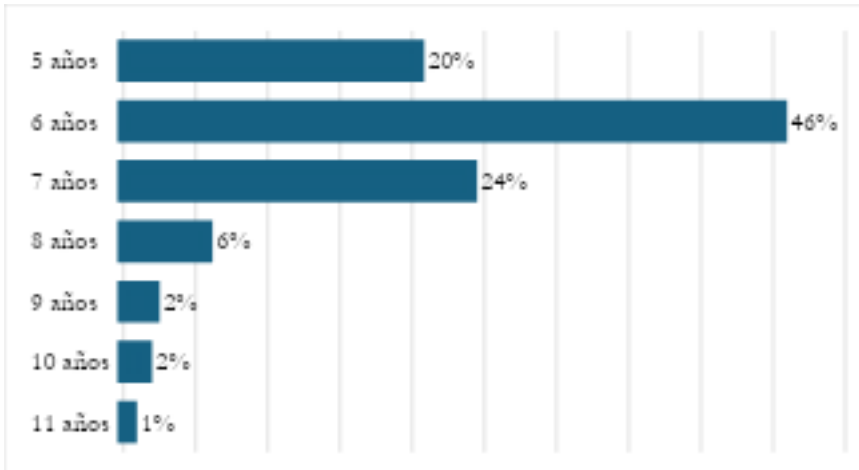
Fuente: Elaboración propia.

3.2.1. Estudios de pregrado. Años de estudio

En cuanto a los años de estudio de pregrado, se observa que sólo el 20% completó la carrera en 5 años, el 46% lo hizo en 6 años, el 24% en 7 años, el 6% en 8 años, y un 5% se graduó entre los 9 y 11 años. Estos datos indican que menos de la mitad de los graduados logró completar la carrera en el período de tiempo estipulado por la malla curricular, que es de 5 años.

Figura 12

Años de estudio de pregrado



Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Estudios de pregrado. Valoraciones sobre la carrera

Aunque esta pregunta se realizó con un formato de respuesta abierta, se observa que en los comentarios las asignaturas que necesitan refuerzo son las siguientes: Econometría, gestión pública, políticas públicas, finanzas, matemáticas, estadística, programación con softwares, redacción, habilidades blandas e inglés. Algunos de los comentarios se pueden mostrar en la Tabla 3:

Tabla 3

Áreas de mejora identificadas en los estudios de pregrado según valoraciones de egresados

Asignatura	Comentarios y Necesidades Identificadas
Matemáticas	Importante como base para cursos como estadísticas y optimización.
Estadística	Necesaria para llevar mejor el curso de econometría.
Econometría	Fundamental para trabajos en el sector público y privado.
Evaluación de impacto	de Debe ser desarrollada debido a la alta demanda en el sector público y consultoras.
Finanzas	Esencial para quienes buscan ingresar a bancos o mercados de capitales.
Gestión pública	Incluir capacitación sobre contratación con el estado, participación en concursos públicos, licitaciones, y concesiones.
Políticas públicas	Relacionado a la gestión pública, con enfoque en procesos del sector público.
Habilidades blandas	Se sugiere desarrollar cursos de habilidades blandas y programas relacionados a la formación profesional.
Inglés	Relevante para la formación integral y el mercado laboral.
Programación con softwares	Fundamental en el contexto actual y para un desempeño más eficiente en diversas áreas.

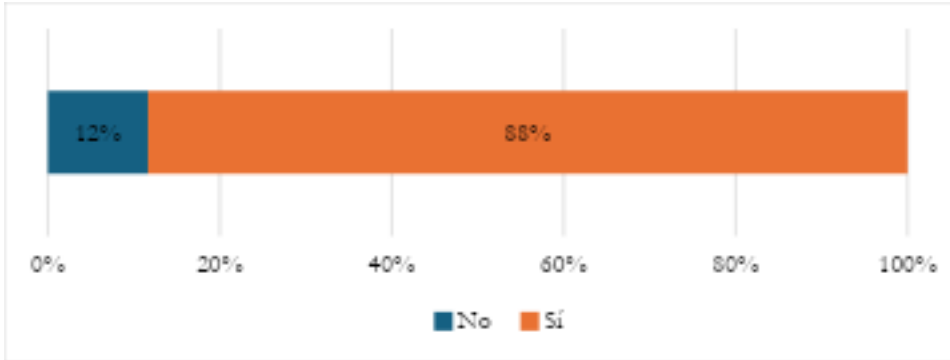
Fuente: Elaboración propia.

3.2.3. Estudios de pregrado. Estudios complementarios

Un notable 88% de los egresados ha dedicado recursos personales o familiares para estudiar cursos de especialización complementarios, como Stata, R, cursos para el Banco Central de Reserva, entre otros, mientras que el 12% restante no ha realizado esta inversión en su formación adicional.

Figura 13

Realización de estudios complementarios en el pregrado



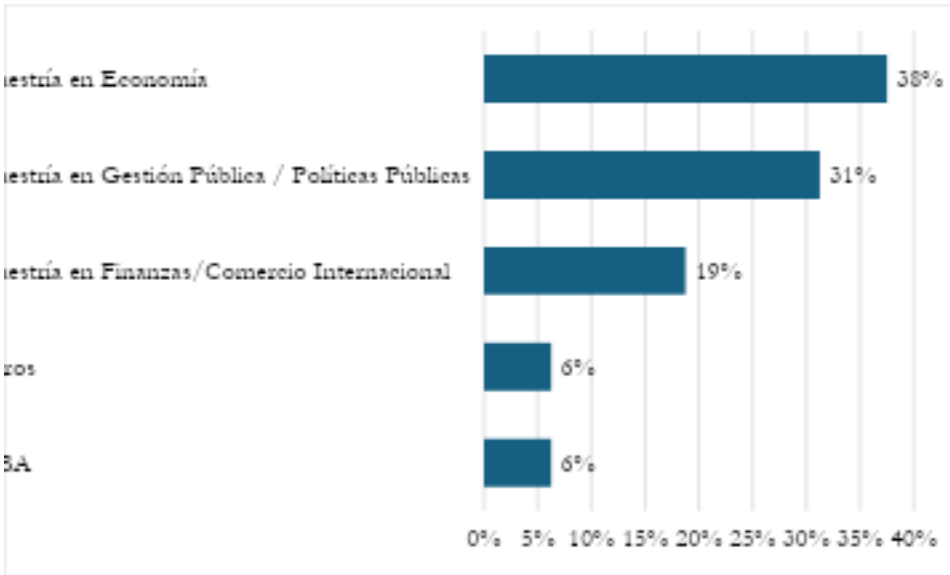
Fuente: Elaboración propia.

3.2.4. Estudios de postgrado. Tipo de estudios

El 38% realizaron o se encuentran realizando una maestría en economía, el 31% en maestrías relacionadas con la gestión pública, el 19% en maestrías relacionadas con las finanzas, comercio internacional, el 6% un MBA y el otro 6% en estudios de género.

Figura 14

Tipos de estudios de postgrado realizados por los egresados



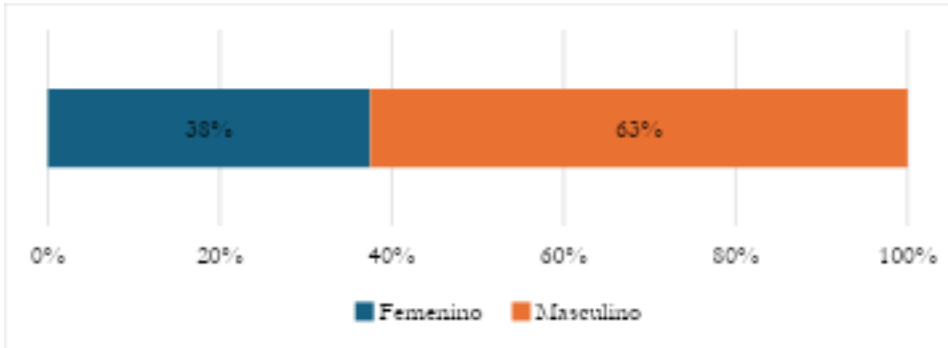
Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos las observaciones según género, a simple vista en la Figura 15 se resaltan las disparidades significativas en la participación en programas de maestría o doctorado entre hombres y mujeres. Mientras que el 63% de los participantes de estudios de postgrado son hombres, sólo el 38% son mujeres. Esta diferencia nos demuestra que siguen existiendo barreras o desigualdades de

género que podrían estar afectando la participación de las mujeres en programas de educación universitaria avanzada. Tales disparidades resaltan la importancia de abordar las brechas de género en el acceso a la educación superior y promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito académico.

Figura 15

Participación en programas de postgrado por género



Fuente: Elaboración propia.

4. Discusión

En este estudio, se analizan las dimensiones del graduado en el ámbito laboral y de formación académica. En la primera dimensión refleja una falta de formalización en el empleo para una parte de los graduados. Esta situación resalta la necesidad de abordar la precariedad laboral y promover la formalización de empleo entre los egresados, asegurando así una mayor protección y seguridad en el ámbito laboral. Los egresados universitarios enfrentan desafíos significativos al buscar empleo, ya que necesitan adquirir habilidades que les permitan abordar problemas reales en un entorno globalizado. (Chotón et al., 2022). La universidad muestra una participación limitada en el respaldo para la inserción laboral. La Universidad podría contribuir al desarrollo de los graduados desde la investigación y desde convenios y planes comunes con las administraciones y las empresas. (Reig-Alexandre et al., 2022)

Analizar y cuantificar la diferencia salarial entre mujeres y hombres entraña hoy importantes retos. (OIT, 2019). Los resultados evidencian marcadas diferencias en la distribución de la remuneración mensual bruta entre hombres y mujeres. Mientras que un mayor porcentaje de hombres percibe ingresos superiores a 5000 soles al mes en comparación con las mujeres, estas últimas tienden a estar sobrerrepresentadas en las franjas salariales más bajas. La disparidad de género es una preocupación global, pero se manifiesta de manera notable tanto en áreas de Ciencias, Tecnología y Matemáticas, especialmente en el ámbito universitario y, consecuentemente, en el ámbito laboral. (García-Holgado et al., 2017)

La brecha salarial entre hombres y mujeres, es una consecuencia más de la segregación del empleo (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2012) y esta a su vez obstaculiza el progreso profesional (Guzmán, 2021). Las disparidades de género en la remuneración subrayan la persistencia de desigualdades en el mercado laboral, a pesar de las normativas que aseguran la igualdad de derechos entre géneros. La marginalización de las mujeres en distintos entornos se origina en la separación de roles laborales y de género en una sociedad dominada por el patriarcado (García et al., 2003). Esta realidad trasciende diversos sectores laborales y necesita con urgencia abordar las inequidades salariales y promover la equidad de género en el ámbito laboral, no solo como una cuestión de justicia social, sino también como un paso fundamental hacia un desarrollo socioeconómico sostenible y equitativo.

Las carreras universitarias actuales generalmente carecen de una formación específica en perspectiva de género, y esta no se integra de manera transversal en las diversas disciplinas o asignaturas (Bonavitta et al., 2018). Además, se observa una tendencia de crecimiento en la remuneración salarial conforme aumenta el rango de edades en el caso de los hombres, mientras que, en el caso de las mujeres, se percibe un estancamiento en las observaciones. Estas discrepancias resaltan la existencia de inequidades salariales de género, subrayando la urgencia de abordar estas disparidades y fomentar la igualdad en el ámbito laboral. Según el Informe “Brechas de Género en América Latina” (CAF, 2018), el conocimiento sobre la efectividad de políticas para reducir las brechas salariales de género no es muy amplio. Por lo tanto, surge la necesidad de generar más evidencia en este ámbito. Las universidades deben estar al tanto de las necesidades y expectativas que el mercado laboral y la sociedad tienen hacia los graduados (Castro et al., 2023). Los resultados subrayan la creciente demanda del mercado laboral por profesionales con habilidades blandas e interpersonales sólidas, resaltando la necesidad de un enfoque equilibrado en el desarrollo de competencias tanto técnicas como blandas. Es importante que las instituciones educativas se enfoquen en estrategias que pueden implementar para ajustarse mejor a las necesidades de los estudiantes, reconociendo su diversidad y las vulnerabilidades particulares que puedan tener (Zepke y Leach, 2006). La institución educativa constituye el centro principal de la innovación y la mejora de los procesos formativos. (Cuevas López et al., 2019)

Según la Ley Universitaria del Perú (2020) una de las condiciones básicas para el licenciamiento de las universidades es contar con servicios educacionales complementarios básicos como servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros.

Los graduados desempleados destacan la importancia de adquirir habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral actual, como el dominio de idiomas y herramientas tecnológicas. Además, resalta la necesidad de obtener experiencia laboral previa, lo que plantea interrogantes sobre la integración de prácticas profesionales durante la formación académica.

El desempleo puede llevar a un descenso abrupto en los ingresos, este escenario puede generar amenazas en la estabilidad económica y el bienestar emocional de las personas. (Lozano et al., 2020). El hecho de que un porcentaje significativo de graduados desempleados atribuya sus dificultades para encontrar empleo a problemas en la entrevista personal y en la presentación del currículum vitae sugiere la importancia del desarrollo de habilidades de comunicación y de la elaboración efectiva de documentos profesionales. Las habilidades blandas permiten mejorar el rendimiento de una persona en diversos ámbitos, como el académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal (Duckworth et al., 2015).

Los estudios universitarios representan una fase crucial en la vida de los jóvenes (Villegas, 2023) y que gran parte de los graduados concluyan los estudios de pregrado en más tiempo de lo previsto, nos muestran desafíos en la gestión académica y administrativa de la universidad. Durante la formación académica, se pueden identificar diversos contextos que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como situaciones familiares, problemas sociales, aspectos económicos, emocionales o psicológicos. Estas situaciones, tanto individuales como generales, pueden surgir de manera independiente o estar interrelacionadas, impactando en el desarrollo educativo del estudiante (Poveda et al., 2023).

Es crucial abordar estos desafíos para garantizar que los estudiantes puedan completar sus estudios de manera oportuna y efectiva, lo que a su vez contribuirá a una mejor inserción laboral y desarrollo profesional de los egresados. Según Daza et al. (2015), las universidades tienen la responsabilidad de preparar a los estudiantes con las competencias requeridas para enfrentar los desafíos sociales del país. Esto implica guiar al estudiante a lo largo de su trayectoria académica y mantener un ambiente organizacional que fomente la motivación y mejore su desempeño. Para Rodríguez (2014) examinar el desempeño académico universitario es esencial, ya que proporciona evidencia sobre la calidad de la educación y hace posible identificar los factores que afectan el rendimiento de los estudiantes, lo cual es crucial para diseñar políticas públicas destinadas a mejorar los procesos educativos en el ámbito universitario.

Los estudios de postgrado marcan la etapa final de la formación profesional, que puede adoptar diversas formas, objetivos y metas, incluyendo la especialización, la maestría, el doctorado y, más recientemente, el postdoctorado (Espinoza, 2015). Los programas de postgrado en instituciones de educación superior pueden contribuir a la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias de los graduados (Yazar, 2020). Sin embargo, observamos que un bajo porcentaje de los graduados continúa con los estudios de postgrado y quienes continúan con estos estudios, son en su mayoría mujeres. Al igual que en otras partes del mundo, en el Perú, la desigualdad de género atraviesa todos los aspectos de la sociedad (Alegre, 2023).

En entornos predominantemente masculinos donde prevalece una cultura homosocial y una dominación masculina, es probable que el proceso de socialización refuerce y amplifique la falta de presencia de mujeres. (Serón et al., 2015)

5. Conclusiones

El estudio realizado revela desafíos persistentes en la inserción laboral de los graduados universitarios. La falta de formalización en el empleo para muchos de ellos resalta la urgente necesidad de abordar la precariedad laboral y promover la formalización del empleo entre los egresados. Además, la participación limitada de las universidades en el respaldo para la inserción laboral denota la importancia de una adecuada colaboración entre instituciones educativas, administraciones y empresas para mejorar las oportunidades laborales de los graduados. La brecha salarial de género sigue siendo una realidad preocupante en el ámbito laboral. La disparidad salarial entre hombres y mujeres resalta la persistencia de las brechas de género. Abordar estas inequidades no sólo es una cuestión de justicia social, sino también un paso fundamental hacia un desarrollo socioeconómico más equitativo y sostenible.

Las habilidades blandas, desempeñan un papel crucial en el éxito académico y laboral de los graduados. Mejorar estas habilidades durante la formación académica puede aumentar las oportunidades de empleo y promover un rendimiento exitoso en diversos ámbitos profesionales y personales.

Los desafíos en la gestión académica y administrativa también influyen en la inserción laboral y el desempeño académico de los graduados. Es esencial abordar estos desafíos para garantizar una transición efectiva de la educación al empleo y promover el desarrollo profesional de los egresados. En conclusión, abordar estos desafíos en políticas educativas y laborales puede contribuir significativamente a mejorar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados universitarios, así como a construir una sociedad más equitativa y justa en términos de género y oportunidades laborales.

A raíz de los hallazgos de este estudio, se plantea la necesidad de continuar investigando en varias áreas clave. Un paso fundamental sería explorar en mayor profundidad los factores que impiden la formalización del empleo y las barreras estructurales que enfrentan los egresados en su inserción laboral. Además, es importante realizar investigaciones que analicen las políticas públicas existentes en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral, a fin de evaluar su efectividad y proponer nuevas estrategias para la reducción de la brecha salarial de género.

Referencias

- Alamo-Larrañaga, K. (2023). Perfil profesional del egresado y su relación con la empleabilidad: estudio de caso en estudiantes de turismo de una universidad peruana. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(2), pp-pp. Recuperado de <https://doi.org/10.51252/race.v2i2.586>
- Alegre Henderson, M. (2023). Las brechas de género en la historiografía del Perú Bicentenario. *Ciencia Política*, 18(35), pp-pp. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/cp.v18n35.105442>
- Arrubla-Zapata, J. P., y Franco Restrepo, J. G. (2011). *Marketing en universidades: Descripción, análisis y propuestas. XVI Congreso Internacional de Investigación en Contaduría, Administración e Informática*. Ciudad de México, México. Recuperado de <https://doi.org/10.13140/2.1.2464.9921>
- Arteaga-Briones, L. A., Azúa-Arteaga, A. A., y López-Padrón, A. (2023). Modelo para seguimiento de graduados: Hacia el aseguramiento de la calidad de la Educación Superior ecuatoriana. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3), 264-279. Recuperado de <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40711>
- Bonavitta, P., Camacho Becerra, J., Garay Hernández, J. de, Johnson, C., Bard Wigdor, G., Gastiazoro, M. E., Sarmiento, L. (2018). El género en la academia: los planes de estudio de la Universidad Nacional de Córdoba. *Entorno*, (66), 223–236. Recuperado de <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i66.6742>
- Castro, M. D., Mallo, M. M., y Belmonte, I. (2023). Inserción laboral de egresados universitarios de Ciencias de la Educación: un análisis de las competencias mejor valoradas en su desempeño profesional. *Publicaciones*, 53(1), 17–31. Recuperado de <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v53i1.27984>
- Chotón Calvo, M., Auquiñivin Silva, E. A., Zuta Chamoli, V., y Cruzalegui Fernández, R. J. (2022). Situación laboral de los egresados en las universidades públicas en Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(Especial 8), 995-1008. Recuperado de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.17>
- Cuevas López, M., Fernández Cruz, M., Díaz Rosas, F., Gijón Puerta, J., Lizarte Simón, E. J., Ibáñez-Cubillas, P., Rodríguez Muñoz, R. (2019). Liderazgo y calidad en la Educación Superior. *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, 8(2), 52-72. Recuperado de <https://doi.org/10.21071/edmetic.v8i2.12120>
- D'Alessio, F. A., Avolio, B. E., y Charles, V. (2019). Studying the impact of critical thinking on the academic performance of executive MBA students. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 275-283. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2019.02.002>
- Daza, A., Charris, A., y Vilorio, J. (2015). Competencias específicas de los administradores como factor de desarrollo. *Dimensión Empresarial*, 13(2), 275-292. Recuperado de <https://doi.org/10.15665/rde.v13i2.466>
- Duckworth, A., y Yeager, D. S. (2015). Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. *Educational Researcher*, 44(4), 237-251. Recuperado de <https://doi.org/10.3102/0013189X15584327>

- Eguigure Torres, Y. A., y Zepeda Rodríguez, O. J. (2022). Satisfaction and Performance of Graduated of the Bachelors Programs of the Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Years 2009-2016. *Paradigma: Revista De Investigación Educativa*, 29(47), 51–76. Recuperado de <https://doi.org/10.5377/paradigma.v29i47.14461>
- Espinoza, J. R. (2015). Los estudios de postgrado y la investigación. *Acta Herediana*, 54(2014). Recuperado de <https://doi.org/10.20453/ah.v54i0.2266>
- García de León, M. A., Fresno Martín, M., y Andreu Mediero, S. (2003). Las investigadoras científicas: Análisis sociológico del campo científico desde la perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 337-360. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/RCED.17232>
- García-Blanco, M., y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior: La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347. Recuperado de <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- García-Holgado, A., García-Peñalvo, F. J., Mena, J., y González, C. (2017). Introducción de la Perspectiva de Género en la docencia de Ingeniería del Software. En *Actas del IV congreso internacional sobre aprendizaje, innovación y competitividad*, Recuperado de https://doi.org/10.26754/CINAIC.2017.000001_134
- González Lorente, C., y Martínez Clares, P. (2015). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167–183. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>
- Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral: Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47–67. Recuperado de <https://doi.org/10.21071/ij21ce.v8i1.13650>
- Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas, A., y Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16).
- Lozano Chaguay, L. A., Lozano Chaguay, S., y Robledo Galeas, R. (2020). Desempleo en tiempos de COVID-19: Efectos socioeconómicos en el entorno familiar [Unemployment in times of COVID-19: Socioeconomic effects in the family environment]. *Journal of Science and Research*, 5(4), 187–197. Recuperado de <https://doi.org/10.5281/zenodo.4110532>
- Malpica Cáceres, S. (2023). Competencias genéricas para el éxito de la inserción laboral de los egresados universitarios. *Alternativa Financiera*, 14(1). Recuperado de <https://doi.org/10.24265/afi.2023.v14n1.01>
- Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina (CAF)
- Martínez-Rodríguez, F., y Carmona Orantes, G. (2016). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios Sobre Educación*, 18, 115-138. Recuperado de <https://doi.org/10.15581/004.18.4656>

- Marzban, A., y Barati, Z. (2016). On the Relationship between Critical Thinking Ability, Language Learning Strategies, and Reading Comprehension of Male and Female Intermediate EFL University Students. *Theory and Practice in Language Studies*, 6(6), 1241. Recuperado de <https://doi.org/10.17507/tpls.0606.14>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo* (2nd ed.).
- Pérez Cruz, O. A., y 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), e027. Recuperado de <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Perú. (2014). *Ley Universitaria [Ley N° 30220]*. Recuperado de https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
- Poveda Garcés, D. A., Flores Murillo, C. R., Pazmiño Robles, L. G., y Yaguar Gutiérrez, S. P. (2023). Factores que influyen en el desempeño académico universitario. *RECLAMUC*, 7(1), 381-389. Recuperado de [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.381-389](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.381-389)
- Reig-Aleixandre N., García Ramos J. M. y de la Calle Maldonado C. (2022). Formación en la responsabilidad social del profesional en el ámbito universitario. *Revista Complutense de Educación*, 33(4), 517-528. Recuperado de <https://doi.org/10.5209/rced.76326>
- Rodríguez Albor, G. (2014). *Determinantes del desempeño académico universitario: El caso de la Región Caribe colombiana*. Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Recuperado de <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4318.7284>
- Sánchez Godínez, E., y Zúñiga Segura, L. (2014). La importancia de contar con información precisa, confiable y oportuna, en las bases de datos. *Revista Nacional de Administración*, 2(2), 145-154. Recuperado de <https://doi.org/10.22458/rna.v2i2.377>
- Seron, C., Silbey, S. S., Cech, E., y Rubineau, B. (2015). Persistence Is Cultural: Professional Socialization and the Reproduction of Sex Segregation. *Work and Occupations*, 43(2). Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0730888415618728>
- Villegas, M. (2023). Jóvenes universitarios que trabajan: Aportes a la comprensión de los vínculos entre educación y trabajo en las trayectorias universitarias. *Revista Peruana De Investigación Educativa*, 15(18). Recuperado de <https://doi.org/10.34236/rpie.v15i18.388>
- Yazar, T. (2020). Opinions and Suggestions of Graduate Students about Postgraduate. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(1). Recuperado de <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.01.009>
- Zepke, N., Leach, L., y Prebble, T. (2006). Being learner centred: One way to improve student retention? *Studies in Higher Education*, 31(5), 587-600. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/03075070600923418>

Sobre los autores

Héctor Javier Bendezú Jiménez. Doctor en Economía Internacional y Desarrollo con experiencia en gestión pública donde ocupó cargos gerenciales de alta dirección con habilidades en la administración eficiente de programas, contrataciones públicas y recursos humanos. Amplia experiencia en temas vinculados al fundraising (captación de recursos) con organizaciones internacionales. A nivel internacional ha trabajado en organizaciones públicas y privadas, desempeñando responsabilidades gerenciales, administrativas, y financieras en la ejecución de programas de desarrollo en diversos países de América Latina y Caribe, Europa, África y Asia (Perú, Bolivia, Ecuador, Colombia, Honduras, Guatemala, El Salvador, Nicaragua, España, Marruecos, Angola, Namibia, Mozambique, Senegal, Filipinas y Vietnam). En el ámbito académico, es docente universitario y autor de diversas publicaciones y artículos de investigación en revistas indexadas (Scopus, Scielo, Latindex). ORCID: [0000-0001-9530-6472](https://orcid.org/0000-0001-9530-6472)

Tiffany Milagros Gutierrez Alvarado. Economista con especialidad en Economía Pública de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Actualmente cursando el máster de Políticas y prácticas para el Desarrollo Humano en la Universidad de Córdoba (España). Con experiencia de gestión pública a nivel municipal, asistencia en estudios de pre inversión y coordinación de proyectos de investigación, cuenta con publicaciones sobre brechas sociales y laborales en el Perú. ORCID: [0000-0002-4548-1405](https://orcid.org/0000-0002-4548-1405)