Volumen 5 | Número 10 | Abril – Junio - 2025 | ISSN: 2959-9040 | ISNN-L: 2959-9040 | Pág. 01 - 17 https://revistaimpulso.org/

Inserción laboral de los egresados de ciencia política en universidades públicas de Perú: Un estudio comparativo

Labor market insertion of political science graduates in peruvian public universities: A comparative study

Inserção no mercado de trabalho de graduados em ciência política em universidades públicas do Peru: um estudo comparativo

Alipio Orco Diaz
aorco@unamba.edu.pe
https://orcid.org/0000-0003-1307-0422
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Abancay, Perú

Carlos Enrique Coacalla Castillo
ccoacalla@unamba.edu.pe
https://orcid.org/0000-0002-6076-1800
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Abancay, Perú

William Rodríguez Cruz
wrodriguezcruz86@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-3393-112X
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Abancay, Perú

http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.97

Artículo recibido 6 de enero 2025 | Aceptado 31 de enero 2025 | Publicado 3 de abril 2025

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo describir la inserción laboral de los egresados en Ciencia Política de universidades públicas del Perú en 2022. Se adoptó un enfoque descriptivo y un diseño transversal, con una muestra de 160 egresados. Los hallazgos indican que el 50% de los egresados presenta un nivel bajo de inserción, el 43% un nivel medio y solo el 7% alcanza un nivel alto. Se evidenció una baja correspondencia entre el empleo obtenido y la formación académica, lo que afecta la satisfacción laboral y genera una alta búsqueda de nuevas oportunidades. Además, las condiciones laborales resultan subóptimas para un porcentaje significativo de egresados, lo que refleja barreras estructurales en su incorporación al mercado. Se concluye que es necesario fortalecer los mecanismos de inserción laboral y mejorar la articulación entre la formación universitaria y las exigencias del mercado.

Palabras clave: Inserción laboral; Ciencia política; Egresados; Satisfacción laboral; Universidades públicas

ABSTRACT

The objective of the study was to describe the labor market insertion of graduates in Political Science from public universities in Peru in 2022. A descriptive approach and a cross-sectional design were adopted, with a sample of 160 graduates. The findings indicate that 50% of the graduates present a low level of insertion, 43% a medium level and only 7% reach a high level. There was evidence of a low correspondence between the employment obtained and the academic training, which affects job satisfaction and generates a high search for new opportunities. In addition, working conditions are suboptimal for a significant percentage of graduates, which reflects structural barriers to their incorporation into the market. It is concluded that it is necessary to strengthen the labor market insertion mechanisms and improve the articulation between university education and market demands.

Keywords: Labor market insertion; Political science; Graduates; Job satisfaction; Public universities

RESUMO

O objetivo do estudo foi descrever a inserção no mercado de trabalho de graduados em Ciência Política de universidades públicas do Peru em 2022. Foi adotado um enfoque descritivo e um desenho transversal, com uma amostra de 160 graduados. Os resultados indicam que 50% dos graduados têm um nível baixo de inserção, 43% um nível médio e apenas 7% atingem um nível alto. Houve uma baixa correspondência entre o emprego obtido e a formação acadêmica, o que afeta a satisfação no trabalho e gera uma alta busca por novas oportunidades. Além disso, as condições de trabalho estão abaixo do ideal para uma porcentagem significativa de graduados, o que reflete barreiras estruturais em sua incorporação ao mercado. Conclui-se que é necessário fortalecer os mecanismos de inserção no mercado de trabalho e melhorar a articulação entre a formação universitária e as demandas do mercado.

Palavras-chave: Inserção no mercado de trabalho; Ciência política; Graduados; Satisfação no trabalho; Universidades públicas

INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XX y comienzos del XXI, el mundo ha experimentado grandes transformaciones en diversos ámbitos, como lo son los ámbitos político, económico, social y científico, lo que ha dado lugar a una mejora generalizada del bienestar material de una gran parte de la humanidad. Sin embargo, este progreso también ha traído consigo nuevos retos, entre los cuales se destaca la inserción laboral de los jóvenes, un proceso clave para el tránsito de la juventud a la adultez, ya que, al acceder a un empleo, los jóvenes logran generar sus propios ingresos, contribuyendo a su integración económica, social y política. Esta situación tiene impactos tanto en el bienestar individual de los jóvenes como en su entorno familiar y en el desarrollo socioeconómico general.

Según el informe de la OIT (2017) el desempleo juvenil es un fenómeno que afecta a una parte significativa de la población mundial, representando aproximadamente el 40% del total de desempleados, siendo la probabilidad de que los jóvenes permanezcan desempleados considerablemente mayor tiempo que en el caso de los adultos. En la Unión Europea, países como Grecia, España e Italia presentan tasas de desempleo juvenil elevadas, un fenómeno atribuido a las consecuencias directas de la crisis económica y la falta de cualificación adecuada en los jóvenes. Sin embargo, también se reconoce que los mercados laborales y factores sociales y culturales influyen en este problema (Zúñiga y Soriano, 2019). En América Latina, el desempleo juvenil también es un desafío, siendo este porcentaje de desocupación tres o cuatro veces mayor al de otros grupos etarios, lo que se ve reflejado en un desajuste entre la formación académica de los jóvenes y las demandas del mercado laboral (OIT, 2020; Chacaltana et al., 2018). En este contexto, la educación superior es vista como una posible solución para mitigar el desempleo juvenil.

En el caso de Perú, la situación de la inserción laboral de los egresados universitarios es preocupante, especialmente para aquellos que provienen de las carreras de las Ciencias Sociales, como es el caso de los egresados en Ciencia Política. Según el III Informe bienal sobre la realidad universitaria en Perú (SUNEDU, 2021), en 2020 la tasa de desempleo de los egresados del sistema universitario fue del 15.5%, lo que refleja una inserción laboral deficiente. El informe también subraya que los egresados de carreras como Ciencia Política enfrentan niveles elevados de desempleo y subempleo, lo que pone en evidencia la desconexión

entre lo aprendido en las universidades y las necesidades del mercado laboral. Esta situación de deficiente inserción laboral también está presente en el contexto latinoamericano, donde las universidades han experimentado un crecimiento en el número de egresados, pero no han logrado garantizar la empleabilidad adecuada para los mismos (SUNEDU, 2021).

Este estudio se centra en la inserción laboral de los egresados de las carreras de Ciencia Política de las universidades públicas en Perú, con énfasis en cuatro instituciones educativas del país. A pesar de la expansión de la oferta educativa en las universidades peruanas, el informe de SUNEDU (2021) indica que muchos de los egresados en Ciencia Política no logran acceder a empleos directamente relacionados con su formación. La falta de alineación entre las competencias adquiridas en los estudios universitarios y las exigencias del mercado laboral refuerza la idea de que el problema de la inserción laboral debe ser abordado de manera urgente. Además, se subraya que la educación superior, en particular la formación en Ciencia Política, debería generar soluciones a los problemas políticos y sociales del Perú, contribuyendo a la mejora del contexto nacional.

El objetivo de esta investigación es determinar el nivel de inserción laboral de los egresados en Ciencia Política de las universidades públicas de Perú en 2022. Asimismo, analizar las principales variables que influyen en la inserción laboral, como la incorporación al mercado laboral, la situación laboral actual, y las expectativas y niveles de satisfacción laboral de los egresados.

La inserción laboral de los egresados de las universidades es un tema crucial dentro de la educación superior en Perú. Dado que la educación superior se considera como un medio para superar la pobreza y acceder a mejores oportunidades de vida, resulta relevante investigar la efectividad de esta educación en términos de su relación con la empleabilidad. Este estudio pretende proporciona una visión detallada de las oportunidades laborales de los egresados de Ciencia Política, identificando los factores que afectan su inserción laboral y satisfacción. Además, la investigación contribuye a la mejora de los programas académicos, las estrategias de vinculación laboral y las políticas de empleabilidad de las universidades. A nivel social y económico, se busca que los resultados de esta investigación puedan incidir en la reducción del desempleo juvenil y mejorar la calidad educativa de las universidades peruanas.

Revisión literaria

La inserción laboral de los egresados universitarios es un tema relevante dentro de la investigación académica, particularmente en contextos como el latinoamericano y peruano, debido a los cambios constantes en el mercado de trabajo y la expansión de la educación superior. Al analizar la literatura especializada, se observa que las universidades han abordado este fenómeno mediante informes que exploran diversos indicadores del acceso al mercado laboral, tales como el tiempo promedio para obtener empleo formal, el tipo de empleo (asalariado, informal, subempleo) y el nivel de ingresos, entre otros. Sin embargo,

a pesar de la abundancia de datos, la literatura carece de una explicación teórica profunda sobre las desigualdades en el acceso al mercado laboral, y los términos empleados para describir estos procesos, como transición, inserción, exclusión o itinerarios, no siempre están bien diferenciados.

Para ello, se identifican tres categorías conceptuales fundamentales, que a menudo se confunden por su similitud pero que abarcan dimensiones distintas: transición, inserción laboral e inserción profesional.

Dimensiones de la inserción laboral

La inserción laboral es un concepto amplio que abarca diversas dimensiones que inciden en la capacidad de los individuos para integrarse en el mercado de trabajo. Para el propósito de este estudio, se identifican tres dimensiones clave: situación laboral, incorporación laboral y satisfacción y expectativas laborales.

Incorporación laboral

La incorporación laboral es esencial para la integración de los individuos al mercado de trabajo, abarcando no solo el acceso a un empleo adecuado, sino también la capacidad de mantenerlo y desarrollarse profesionalmente. Un aspecto central en este proceso es la relación entre la formación profesional y las competencias demandadas por el mercado laboral. Investigaciones como la de García-Blanco y Sempértegui (2018) subrayan la importancia de que las universidades adapten sus programas educativos a las demandas del mercado, combinando formación técnica y habilidades blandas para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Las prácticas preprofesionales, pasantías y voluntariados juegan un papel crucial en el proceso de incorporación, ya que permiten a los estudiantes adquirir experiencia en entornos laborales reales y establecer contactos profesionales. Políticas públicas de empleo que faciliten esta transición son fundamentales para mejorar la inserción laboral de los jóvenes (Carretón-Ballester y Lorenzo-Sola, 2020).

Situación laboral

La situación laboral se refiere a las condiciones en las que un individuo logra obtener empleo. Incluye aspectos como la estabilidad, el tipo de contrato, salario, horas de trabajo y acceso a beneficios sociales. La precariedad laboral, expresada en contratos temporales, salarios bajos y falta de seguridad social, es una característica de muchos entornos laborales actuales, especialmente en contextos de flexibilización de las políticas laborales. Paucarchuco y Espíritu (20121) destacan que la legislación laboral peruana de los años 90 contribuyó a un aumento de la inseguridad y precariedad en el empleo, lo que afecta gravemente a los trabajadores.

La discriminación por factores como etnia, edad, género o discapacidad también es un factor relevante en la situación laboral. Las políticas públicas deben promover la equidad en el acceso al empleo para mejorar las condiciones laborales de los grupos vulnerables.

Satisfacción y expectativas laborales

La satisfacción laboral tiene un impacto directo en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Un mayor nivel de satisfacción contribuye a una mayor motivación, compromiso y lealtad hacia la organización, mientras que un bajo nivel de satisfacción puede provocar desmotivación, estrés laboral y deserción. Las expectativas laborales, por otro lado, se refieren a las metas y percepciones que los trabajadores tienen sobre su desarrollo profesional futuro, incluyendo salario y oportunidades de crecimiento.

Las expectativas están influenciadas por la calidad del empleo, que comprende las condiciones laborales, la remuneración y el ambiente de trabajo. Los estudios de Moreno-Jiménez et al., (2010) sugieren que los riesgos psicosociales en el trabajo afectan negativamente la satisfacción laboral y, por ende, las expectativas profesionales de los empleados.

Relación entre educación superior y mercado laboral

La relación entre la educación superior y el mercado laboral ha sido objeto de varias teorías y estudios, destacando la Teoría del Capital Humano como una de las más influyentes. Esta teoría, propuesta por Becker, sostiene que la educación y la formación son inversiones que incrementan la productividad de los individuos, mejorando así sus oportunidades de empleo y salarios. Según esta perspectiva, los egresados universitarios con mayor nivel educativo y habilidades específicas tienen más probabilidades de ser contratados y de obtener mejores condiciones laborales (Olavarría, 2024).

Becker y Schultz en 1983 definen el capital humano como "la suma de las inversiones en educación, formación en el trabajo, emigración o salud que resultan en un aumento de la productividad de los trabajadores" (Giménez, 2005, p. 104).

Las categorías de transición, inserción laboral e inserción profesional son interdependientes y esenciales para comprender la dinámica del acceso al mercado laboral de los egresados universitarios. La inserción no es un proceso lineal, sino que depende de factores individuales, institucionales y estructurales. Finalmente, la relación entre educación superior y mercado laboral sigue siendo un eje central de discusión en la literatura académica, con implicaciones directas en el diseño de políticas públicas y estrategias educativas.

MÉTODO

Este estudio fue de carácter básico, ya que no tuvo propósitos aplicativos inmediatos, sino que buscó ampliar y profundizar el conocimiento científico existente sobre la inserción laboral (Carrasco, 2010).

Contribuyó a enriquecer el conocimiento previo sobre esta variable, proporcionando un análisis detallado del nivel de inserción laboral de los egresados de Ciencia Política.

En cuanto a su nivel, la investigación fue descriptiva, pues su finalidad consistió en caracterizar la inserción laboral de los egresados de Ciencia Política de las universidades estudiadas (Hernández, 2014). Se limitó a describir la variable en su contexto natural, generando resultados que facilitaron su comprensión en una coyuntura determinada.

El estudio adoptó un diseño no experimental, dado que no se realizó una manipulación deliberada de variables para obtener determinados resultados. En su lugar, se analizaron estas variables a través de la observación y la revisión bibliográfica (Sierra, 2001).

La población del estudio estuvo conformada por los egresados de la carrera de Ciencia Política de cuatro universidades públicas en Perú. Dado que se buscó obtener información representativa de la inserción laboral en este campo, se seleccionó una muestra de 40 egresados por cada universidad, resultando en un total de 160 participantes.

El criterio de selección de los participantes se basó en la accesibilidad y disponibilidad para responder la encuesta, considerando que la inserción laboral es una variable que depende de múltiples factores individuales y contextuales. La muestra permitió realizar un análisis comparativo entre las universidades y evaluar posibles diferencias en la empleabilidad de sus egresados.

Se empleó la técnica de la encuesta, ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas debido a su capacidad para recopilar información estructurada de un grupo amplio de personas en un tiempo relativamente corto. Como señala Hernández et al. (2014), la encuesta facilita la obtención de datos estandarizados, lo que permite su comparación y análisis cuantitativo.

El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para obtener información relevante sobre la inserción laboral de los egresados. Este cuestionario incluyó preguntas sobre:

- La situación laboral actual de los participantes.
- Las condiciones en las que se desempeñaban (tipo de contrato, estabilidad, salario, etc.).
- El tiempo que les tomó conseguir empleo después de egresar.
- La pertinencia de la formación académica en relación con su empleo actual.

Para garantizar la validez y confiabilidad del cuestionario, este fue sometido a una validación por juicio de expertos, quienes revisaron la pertinencia y claridad de las preguntas. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con un pequeño grupo de egresados para identificar posibles dificultades en la comprensión de los ítems y realizar ajustes antes de su aplicación definitiva.

El uso de la encuesta y el cuestionario permitió obtener datos cuantitativos objetivos, facilitando el análisis de la inserción laboral de los egresados en función de variables clave.

Procesamiento de los datos

El procesamiento de los datos recopilados en la investigación se llevó a cabo en varias etapas para garantizar su precisión y confiabilidad. A continuación, se describen los pasos seguidos en este proceso:

Revisión y depuración de datos

Luego de la aplicación del cuestionario, se realizó una revisión inicial de las respuestas para identificar posibles inconsistencias, valores atípicos o datos incompletos. En caso de respuestas ambiguas o erróneas, se procedió a su depuración, eliminando aquellos registros que pudieran afectar la calidad del análisis.

Codificación de variables

Los datos obtenidos fueron codificados y organizados en una base de datos estructurada. Para ello, se asignaron valores numéricos a las respuestas de las preguntas cerradas, lo que facilitó su posterior análisis estadístico.

Análisis de confiabilidad

Se llevó a cabo una prueba de confiabilidad del cuestionario utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los ítems y garantizar que el instrumento medía de manera confiable la inserción laboral de los egresados.

Análisis descriptivo

Se aplicaron técnicas de estadística descriptiva, como frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central (media, mediana y moda), para sintetizar la información obtenida y facilitar su interpretación. Estas medidas permitieron describir el nivel de inserción laboral de los egresados en términos de empleabilidad, tiempo de búsqueda de empleo y condiciones laborales.

Análisis comparativo

Para identificar posibles diferencias en la inserción laboral entre las universidades analizadas, se realizaron comparaciones utilizando tablas y gráficos estadísticos. Además, se aplicaron pruebas estadísticas adecuadas, como la prueba de chi-cuadrado para analizar relaciones entre variables categóricas.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados en función del contexto de la investigación, contrastándolos con estudios previos y teorías relacionadas con la inserción laboral. Esta etapa permitió

generar conclusiones fundamentadas sobre el impacto de la formación académica en la empleabilidad de los egresados de Ciencia Política en Perú.

El procesamiento de datos se realizó utilizando software estadístico SPSS especializado, lo que permitió optimizar el análisis y garantizar la precisión de los resultados obtenidos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos demográficos analizados permitieron contextualizar la inserción laboral de los egresados de Ciencia Política en función de tres variables clave: edad, sexo y condición académica como se presenta en la Tabla 1. La mayoría de los egresados se encuentran entre 25 y 29 años (49.5%), seguidos por el grupo de 30 a 34 años (22.7%). Los menores de 25 años representan el 17.1%, mientras que los mayores de 34 años constituyen el 10.6%. La proporción de mujeres es ligeramente mayor (50.5%) en comparación con los hombres (49.5%). Sin embargo, esta distribución varía según la universidad. En cuanto a la condición académica la mayoría de los encuestados tiene el grado de bachiller (49%), mientras que el 25% está titulado. Solo un 13.9% ha alcanzado el nivel de magíster y un 0.9% el doctorado, evidenciando una baja transición hacia estudios de posgrado.

Tabla 1. *Características demográficas de los egresados de Ciencia Política*

Categoría	Grupo	Porcentaje (%)
Edad	Menores de 25 años	17.1
	25 - 29 años	49.5
	30 - 34 años	22.7
	35 años o más	10.6
Sexo	Hombres	49.5
	Mujeres	50.5
Condición académica	Egresados	11.1
	Bachilleres	49.0
	Titulados	25.0
	Magíster	13.9
	Doctores	0.9

En la Tabla 2, se muestra el análisis y la variabilidad importante entre las universidades y subraya la necesidad de políticas y estrategias que mejoren la inserción laboral de los politólogos en Perú, con un enfoque en la formación especializada y la creación de oportunidades laborales en el sector público y privado.

Tabla 2. *Nivel de Incorporación Laboral de los Politólogos en Perú y por Universidad*

Universidad	Baja (%)	Media (%)	Alta (%)	Total (%)
Global	63.5	27.5	9	100
Universidad Micaela Bastidas	53	43	5	100
Universidad de Trujillo	58	20	23	100
Universidad Federico Villarreal	75	23	3	100
Universidad Pedro Ruiz Gallo	70	25	5	100

Incorporación laboral baja

En términos globales, un 63.5% de los politólogos en Perú tienen una incorporación laboral baja, lo que refleja dificultades generalizadas para acceder a un empleo adecuado en su área. En cuanto a las universidades, la Universidad Federico Villarreal tiene el porcentaje más alto en esta categoría (75%), lo que indica que sus graduados enfrentan las mayores dificultades en cuanto a la inserción laboral. La Universidad Micaela Bastidas muestra una menor proporción de politólogos con baja incorporación laboral (53%), lo que podría indicar un mayor éxito en la inserción de sus egresados en comparación con las demás universidades.

Incorporación laboral media

A nivel nacional, el 27.5% de los politólogos tienen una incorporación laboral media, lo que sugiere que, aunque estos profesionales tienen empleo, no siempre está alineado con su especialización. En las universidades analizadas, la Universidad Micaela Bastidas destaca con el 43% de sus egresados en esta categoría, lo que está muy por encima del promedio nacional, sugiriendo que sus graduados tienen mejores oportunidades de empleo, aunque no necesariamente en sus campos especializados. La Universidad de Trujillo tiene el menor porcentaje de politólogos con incorporación laboral media (20%), lo que podría reflejar mayores dificultades para obtener empleo parcial o no especializado en comparación con las demás universidades.

Incorporación laboral alta

A nivel nacional, solo el 9% de los politólogos reportan una incorporación laboral alta, lo que refleja que un número reducido ha logrado acceder a empleos bien remunerados y especializados en su campo. La Universidad de Trujillo destaca positivamente en esta categoría con un 23%, mucho más alto que el promedio nacional, lo que sugiere que sus graduados tienen un mayor éxito en acceder a trabajos de alta especialización. En contraste, la Universidad Federico Villarreal tiene el porcentaje más bajo de politólogos en la categoría alta (3%), lo que refleja una inserción laboral menos destacada en comparación con otras universidades.

En general, la incorporación laboral de los politólogos en Perú es una cuestión preocupante, ya que una gran proporción enfrenta dificultades para encontrar empleo en su campo, con un 63.5% en la categoría baja. La Universidad de Trujillo presenta un panorama relativamente positivo, destacándose en la categoría alta con un 23% de sus egresados logrando empleos especializados, lo que sugiere que sus graduados tienen una mejor inserción laboral. La Universidad Federico Villarreal, por otro lado, enfrenta desafíos significativos, con un 75% de sus graduados en la categoría baja, lo que refleja una gran dificultad para que sus egresados accedan a trabajos en el campo de la ciencia política.

La Tabla 3, presenta un análisis de la situación laboral de los politólogos en Perú, categorizada en tres niveles: baja, media y alta. Los datos reflejan la distribución de los graduados de distintas universidades, permitiendo comparar su desempeño laboral a nivel nacional con los resultados obtenidos por egresados de las universidades Micaela Bastidas, Trujillo, Federico Villarreal y Pedro Ruiz Gallo. A través de esta tabla, se pueden identificar patrones comunes y diferencias significativas en la inserción laboral de los politólogos en función de la universidad de origen, proporcionando una visión general sobre las oportunidades laborales en este campo.

Tabla 3. *Situación laboral del politólogo*

Universidad	Baja (%)	Media (%)	Alta (%)
Promedio Nacional	34%	55%	11%
Universidad Micaela Bastidas	40%	58%	3%
Universidad de Trujillo	43%	35%	23%
Universidad Federico Villarreal	18%	75%	8%
Universidad Pedro Ruiz Gallo	38%	53%	10%

Promedio Nacional

El 34% de los politólogos en Perú experimentan una situación laboral baja, lo que implica que una proporción significativa no está obteniendo empleos bien remunerados o especializados en su área de estudio. El 55% se encuentra en situación laboral media, lo que sugiere que la mayoría de los politólogos tiene empleo, pero no necesariamente en posiciones de alta especialización ni alineadas con sus expectativas laborales. Solo el 11% de los politólogos tienen una situación laboral alta, indicando que una pequeña proporción logra acceder a empleos altamente especializados, bien remunerados y acordes con su formación.

Universidad Micaela Bastidas (UNAMBA)

40% de los graduados reportan una situación laboral baja, lo que es superior al promedio nacional de 34%, sugiriendo que los egresados de esta universidad enfrentan mayores dificultades para encontrar empleos adecuados a su especialización o bien remunerados. Un 58% se encuentra en situación laboral media, un porcentaje superior al 55% global, lo que indica que muchos graduados logran encontrar empleo, aunque no necesariamente en su área de especialización o con una remuneración significativa Solo el 3%

está en situación laboral alta, lo que está muy por debajo del 11% global, reflejando que pocos logran acceder a empleos altamente especializados.

Universidad de Trujillo (UNT)

Un 43% de los graduados de UNT se encuentran en situación laboral baja, lo que es superior al 34% global, indicando que los graduados de esta universidad enfrentan más dificultades para encontrar trabajo en el campo de la política o en áreas relacionadas. 35% se encuentra en situación laboral media, lo que es inferior al 55% global, sugiriendo que UNT tiene menos graduados en empleos intermedios. Sin embargo, UNT se destaca en la categoría alta, con un 23% de graduados, significativamente superior al 11% global, lo que refleja que una proporción destacada ha logrado empleos bien remunerados o altamente especializados.

Universidad Federico Villarreal (UNFV)

Solo el 18% de los graduados de UNFV tienen una situación laboral baja, lo que es considerablemente inferior al 34% global, sugiriendo que los graduados de esta universidad tienen más éxito en encontrar trabajo relacionado con su área. 75% de los graduados de UNFV están en situación laboral media, lo que es mucho más alto que el 55% global, indicando que la mayoría de los graduados tiene empleo, aunque no necesariamente especializado. El 8% en la categoría alta es cercano al 11% global, mostrando que una pequeña proporción de los graduados tiene empleos bien remunerados o especializados.

Universidad Pedro Ruiz Gallo (UPRG)

Un 38% de los graduados de UPRG se encuentran en situación laboral baja, ligeramente superior al 34% global, lo que refleja que una proporción significativa enfrenta dificultades para acceder a trabajos adecuados. 53% de los graduados están en situación laboral media, lo que es muy cercano al 55% global, indicando que la mayoría de los graduados tiene empleo, pero sin necesariamente estar alineados con su especialización. El 10% de los graduados está en situación laboral alta, que es muy similar al 11% global, lo que refleja que solo una pequeña proporción logra acceder a empleos altamente especializados o bien remunerados.

En todas las universidades, la mayoría de los graduados se encuentran en la categoría de situación laboral media, lo que refleja que muchos politólogos en Perú tienen empleo, pero estos no están completamente alineados con sus expectativas o su área de especialización. La situación laboral baja es común en todas las universidades, con porcentajes que varían entre 18% y 43%, lo que refleja las dificultades generales para acceder a empleos adecuados. La categoría de situación laboral alta es baja en todas las universidades, con porcentajes entre 3% y 23%, lo que indica que pocos logran acceder a empleos altamente especializados o bien remunerados.

La Universidad de Trujillo destaca por su alta proporción de graduados en la categoría alta (23%), lo que sugiere que sus egresados tienen más éxito en obtener trabajos bien remunerados o especializados. Por otro lado, la Universidad Federico Villarreal tiene el porcentaje más bajo en situación laboral baja (18%), lo que sugiere un mejor desempeño en la inserción laboral. En cuanto a la categoría media, UNFV tiene el porcentaje más alto (75%), mientras que UNT tiene el más bajo (35%). Esto refleja que los graduados de UNFV tienen más empleo, aunque no especializado, mientras que UNT tiene más graduados en la categoría alta.

Seguidamente, la Tabla 4 muestra los resultados de la tercera dimensión correspondiente a la satisfacción y expectativas laborales de los politólogos en Perú. Los datos se agruparon en tres niveles de evaluación: bajo, medio y alto, permitiendo identificar la percepción general sobre su situación laboral.

Tabla 4. *Resultado global de la tercera dimensión: satisfacción y expectativas laborales del politólogo*

Nivel de satisfacción y expectativas laborales	Porcentaje (%)
Bajo	5.75
Medio	23.25
Alto	71.00

La Tabla 4 muestra los resultados de la dimensión de satisfacción y expectativas laborales de los politólogos en Perú. Se evidenció que el 71% de los encuestados reportó un nivel alto de satisfacción y expectativas laborales, lo que sugiere que una gran mayoría percibió condiciones favorables en su desarrollo profesional. Este grupo probablemente experimentó estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento y condiciones laborales alineadas con sus expectativas.

Por otro lado, el 23.25% de los politólogos se ubicó en el nivel medio, lo que indica una percepción mixta. Este sector no experimentó una satisfacción plena con sus expectativas laborales, pero tampoco reportó una situación completamente negativa. Es posible que esta moderación en la percepción responda a factores como la estabilidad laboral parcial, salarios que podrían mejorar o limitaciones en las oportunidades de ascenso.

Finalmente, el 5.75% de los encuestados reflejó un nivel bajo de satisfacción y expectativas laborales. Este grupo reducidamente representado pudo haber experimentado dificultades para encontrar empleo adecuado, condiciones de trabajo desfavorables o limitadas perspectivas de crecimiento profesional. Su situación podría sugerir la necesidad de estrategias que mejoren las condiciones del mercado laboral para los politólogos, como capacitaciones, políticas de inserción laboral y fortalecimiento del reconocimiento profesional.

En síntesis, aunque la mayoría de los politólogos manifestó una alta satisfacción y expectativas laborales, se identificaron oportunidades de mejora para el sector, especialmente para aquellos con percepciones laborales intermedias o bajas. Comprender los factores que influyen en estas categorías

permitiría diseñar estrategias más efectivas para garantizar un desarrollo profesional óptimo para los politólogos en Perú.

La Tabla 5, presenta el análisis y comparación del nivel de inserción laboral de los politólogos en Perú, considerando tanto el promedio nacional como los resultados específicos de cuatro universidades públicas. Los datos se agruparon en tres niveles: bajo, medio y alto, permitiendo identificar las diferencias y similitudes en la empleabilidad de los graduados en Ciencia Política.

Tabla 5. *Nivel de inserción laboral de los politólogos en Perú (%)*

Universidad / Nivel de Inserción	Bajo	Medio	Alto
Promedio nacional	50	43	7
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	53	40	8
Universidad Nacional de Trujillo	55	40	5
Universidad Nacional Federico Villarreal	28	65	8
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	65	28	8

A nivel nacional, el 50% de los politólogos presentó un nivel bajo de inserción laboral, lo que indicó que la mitad de los egresados enfrentó dificultades para encontrar empleo en su campo de estudio. Un 43% se ubicó en el nivel medio, reflejando que una parte significativa de los politólogos obtuvo empleo, aunque no necesariamente en condiciones ideales o en puestos relacionados con su especialización. Solo el 7% logró una inserción alta, accediendo a empleos destacados dentro de su área.

A nivel universitario, la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac presentó un 53% de egresados con inserción baja, un 40% en la categoría media y un 8% en la alta. De manera similar, la Universidad Nacional de Trujillo registró un 55% de inserción baja, un 40% en el nivel medio y solo un 5% en la categoría alta, evidenciando una mayor dificultad para acceder a empleos de calidad.

En contraste, la Universidad Federico Villarreal mostró mejores resultados, con un 28% de inserción baja (por debajo del promedio nacional), un 65% en la categoría media (superior al 43% nacional) y un 8% en la alta. Esto sugirió que los egresados de esta universidad lograron una mejor conexión con el mercado laboral. Por otro lado, la Universidad Pedro Ruiz Gallo presentó el panorama más crítico, con un 65% de inserción baja, un 28% en el nivel medio y un 8% en el nivel alto, reflejando mayores barreras para la empleabilidad en esta institución.

En general, los datos indicaron que la inserción laboral de los politólogos en Perú fue predominantemente baja, con dificultades más marcadas en algunas universidades. La Universidad Federico Villarreal destacó con una mayor proporción de egresados en niveles medios de empleabilidad, mientras que la Universidad Pedro Ruiz Gallo y la Universidad Nacional de Trujillo presentaron los mayores desafíos en la inserción laboral de sus graduados.

Discusión

Para interpretar los resultados obtenidos, se deben contrastar con los antecedentes revisados, identificando convergencias y divergencias. En primer lugar, la inserción laboral de los egresados universitarios se encuentra influenciada por múltiples factores, entre ellos, el nivel educativo alcanzado, el prestigio de la universidad, el área de formación y la experiencia adquirida durante la etapa formativa. Jiménez-García (2020) destaca que, aunque la sobrecualificación es un fenómeno recurrente, la inversión en educación mejora las perspectivas laborales. Sin embargo, su estudio también evidencia que las mujeres enfrentan mayores dificultades que los hombres para acceder a empleos de calidad, lo que se alinea con los hallazgos de SUNEDU (2021), que reportan una mayor tasa de desempleo en egresadas universitarias. Esta brecha de género en el mercado laboral sugiere que el capital educativo por sí solo no es suficiente para garantizar la equidad en las oportunidades laborales, sino que existen otros factores estructurales que condicionan la empleabilidad.

Desde una perspectiva institucional, Saenz (2020) y Torres (2019) subrayan el papel del prestigio de la universidad en la inserción laboral, destacando que egresar de una institución con reconocimiento académico incrementa significativamente la probabilidad de conseguir empleo. Esto guarda relación con la calidad de los programas educativos y su alineación con las demandas del mercado, un aspecto que también influye en la satisfacción de los egresados, como lo reporta Silvera et al., (2021). No obstante, es relevante considerar que, aunque el prestigio universitario y la calidad educativa inciden en la inserción laboral, estos factores pueden no ser suficientes en mercados altamente competitivos, donde el acceso al empleo también está mediado por otros recursos, como el capital social.

En este sentido, la relevancia de las redes personales y los contactos en la empleabilidad es ampliamente respaldada por Vacchiano et al., (2018) y Clemente et al., (2019), quienes evidencian que el capital social se ha convertido en un mecanismo fundamental para el acceso a empleos de calidad. La creciente dependencia de las redes interpersonales en el proceso de inserción laboral podría interpretarse como una limitación de los modelos educativos tradicionales, que se centran en la formación académica sin garantizar mecanismos efectivos de vinculación con el mercado laboral. Este aspecto se ve reforzado por el estudio De la Flor (2018), quien identifica que las prácticas preprofesionales son un determinante clave en la transición al empleo, pues reducen el tiempo de búsqueda y aumentan la calidad del primer empleo. Los datos de SUNEDU (2021) confirman esta tendencia, al indicar que quienes realizan prácticas preprofesionales encuentran empleo en menor tiempo que aquellos que no cuentan con experiencia laboral previa.

Otro aspecto crucial en la inserción laboral es la disparidad entre áreas de conocimiento. Jiménez-García (2020) y Saenz (2020) coinciden en que los egresados de ingenierías y ciencias de la salud tienen mayores probabilidades de conseguir empleo en comparación con aquellos de ciencias sociales y

humanidades. Este fenómeno responde a una demanda diferenciada del mercado laboral, que privilegia sectores con alta empleabilidad, lo cual es corroborado por el informe de SUNEDU (2021), que detalla los tiempos promedio de inserción según carrera. Este hallazgo enfatiza la necesidad de revisar la oferta académica y su correspondencia con las dinámicas del mercado, lo que sugiere que la empleabilidad no solo depende del nivel educativo del egresado, sino de la pertinencia de su formación en el contexto económico.

Finalmente, la necesidad de mecanismos institucionales para mejorar la inserción laboral se hace evidente en la investigación de Acosta (2020), quien propone la creación de un módulo de seguimiento a graduados como una estrategia para facilitar la vinculación con el mercado laboral. Esta iniciativa se alinea con las recomendaciones de SUNEDU (2021) respecto a la importancia de fortalecer programas de intermediación laboral y capacitación continua para mejorar las oportunidades de los egresados.

En síntesis, los resultados obtenidos reflejan que la inserción laboral es un fenómeno multidimensional, influenciado por factores individuales, institucionales y estructurales. Aunque la formación académica y el prestigio de la universidad son determinantes importantes, la empleabilidad también está condicionada por el capital social, la experiencia laboral previa y las dinámicas del mercado. Las diferencias de género, la segmentación por áreas de conocimiento y la importancia de las prácticas preprofesionales refuerzan la idea de que la inserción laboral no es un proceso homogéneo, sino que responde a múltiples interacciones entre educación, mercado y redes sociales.

CONCLUSIONES

El estudio permitió identificar las dificultades y desigualdades en la inserción laboral de los egresados, destacando que, si bien la mayoría logra incorporarse al mercado de trabajo, las oportunidades de empleo de calidad son limitadas. Estos hallazgos ponen en evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de vinculación entre la educación superior y el ámbito laboral, así como de replantear los mecanismos institucionales de apoyo a los egresados en su transición hacia el empleo.

El análisis también resalta la influencia de factores como el prestigio de la universidad, el área de formación y la experiencia preprofesional en la empleabilidad de los graduados. Sin embargo, más allá de estas variables individuales, persisten barreras estructurales que limitan la equidad en el acceso a oportunidades laborales, particularmente en ciertos campos de estudio. Esto sugiere que no solo es necesario mejorar la formación académica, sino también promover políticas que incentiven la inserción laboral en sectores con menor demanda.

A pesar de que los egresados expresan un nivel de satisfacción relativamente alto con su formación y empleo, la alta proporción de quienes buscan nuevas oportunidades sugiere una desconexión entre las expectativas profesionales y la realidad del mercado laboral. Este aspecto subraya la importancia de una

mayor articulación entre universidades, empleadores y políticas públicas para garantizar que la educación superior responda de manera más efectiva a las exigencias del entorno laboral.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la inserción laboral no es solo una cuestión de capacitación individual, sino un fenómeno complejo donde intervienen dinámicas económicas, institucionales y sociales. En este sentido, es fundamental seguir investigando y desarrollando estrategias que faciliten una transición más efectiva de los egresados al mercado laboral, asegurando condiciones de empleo más estables y acordes con su nivel de formación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

Acosta Vidal, E. V. (2020). Análisis sistémico para mejorar el módulo de seguimiento del graduado e inserción laboral de la Universidad Nacional de Piura. Piura, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55075

Becker, G. S. (1983). El capital humano. Madrid: Alianza.

Carretón-Ballester, C., y Lorenzo-Sola, F. (2020). Redefiniendo el perfil profesional de relaciones públicas. https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/107714

Chacaltana, J., Dema, G., y Ruiz, C. (2018). El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. Perfiles educativos, 40(159), 194-210. https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v40n159/0185-2698-peredu-40-159-194.pdf

Clemente Mediavilla, J., Rubio Moraga, A. L., Villagra García, N., Sánchez Herrera, J., Salgado Santamaría, C., Fernández Muñoz, C., y Martínez Álvarez, A. (2019). La inserción laboral de los titulados de la Facultad de Ciencias de la Información como indicador de empleabilidad en la sociedad digital: evaluación, problemática y perspectivas. https://hdl.handle.net/20.500.14352/15001

De la Flor, L. (2018). La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo. Un estudio en las ciudades capitales del Perú. Lima: GRADE. Avance de Investigación, 33. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI33.pdf

García-Blanco, M., y Cárdenas-Sempértegui, E. B. (2018). 14 LA INSERCIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR. LA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA. Revista de la Facultad de Educación 21.2 2018, 21, 323-347. DOI: 10.5944/educXX1.16209

Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. Revista de la CEPAL. https://hdl.handle.net/11362/11071

Jiménez, J. R. (2020). ¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España. Revista internacional de sociología, 78(3), 5. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589667

Moreno-Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf

OIT (2020). Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil 2020. Aumento de la exclusión de los jóvenes del empleo y la capacitación. GINEBRA (OIT Noticias). https://www.ilo.org/es/resource/news/aumento-de-la-exclusi%C3%B3n-de-los-j%C3%B3venes-del-empleo-y-la-capacitaci%C3%B3n

OIT (2017). El desempleo juvenil mundial vuelve a aumentar. GINEBRA (Noticias de la OIT). La Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.un.org/youthenvoy/2016/08/global-youth-unemployment-rise/

Olavarría, C. S. (2024). Movilidad laboral en profesores de una institución pública del nivel medio superior. Revista CPU-e, (38), 28-53. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9275491

Paucarchuco, K. M. M., y Espíritu, M. M. B. (2021). Empleo juvenil: escenario al bicentenario. Puriq, 3(3), 558-572. https://dx.doi.org/10.37073/puriq.3.3.181

Saenz Rivera, P. (2020). Factores prevalentes que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de universidades públicas y privadas del Perú 2018. Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.13053/4090

Silvera Hernández, L., Henríquez Calvo, L., Cueto Monroy, L., y Salcedo Caballero, Y. (2021). Análisis de los factores que favorecen la satisfacción de los graduados universitarios. Revista Universidad y Sociedad, 13(6), 258-264. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600258&script=sci_arttext

SUNEDU (2021). III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru

Torres Luján, D. F. U. (2019). La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000500201&script=sci_arttext

Vacchiano, M., Martí, J., Yepes-Cayuela, L., y Verd, J. M. (2018). Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 161, 121–139. http://www.jstor.org/stable/44841760

Zúñiga Guevara, RM, y Soriano Ayala, E. (2019). Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven. Tla-melaua, 13 (46), 144-168. https://doi.org/10.32399/rtla.0.46.219