



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS:

---

**“RELACIÓN ENTRE EL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y EL SALARIO EN  
LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL  
CUSCO, PERÍODO 2016 - 2019”**

---

**Presentado por:**

Bach. Paola Ximena Mormontoy Malpartida

**Para optar el Título Profesional de:**

Economista

**Asesor:**

Dr. Tito Paredes Gordon

**CUSCO – PERÚ**

**2021**



## PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES Y SEÑORES AUTORIZADOS DEL JURADO  
DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra disposición el Proyecto de Tesis titulada **“Relación entre el rendimiento académico y el salario en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016 - 2019”**, con el objeto de optar al título profesional de Licenciada en Economía.

La investigación dará a conocer la relación que presentan las variables rendimiento académico y salarios percibidos por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, con el fin de determinar el nivel de influencia que tienen.



## AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a la Universidad Andina de Cusco por brindarme toda la información necesaria y las facilidades para poder desarrollar mi proyecto de investigación. A mis amigos y compañeros de la universidad por su apoyo en los momentos que necesité.*



## **DEDICATORIA**

*A mis padres por apoyarme en cada momento de mi vida, a mi asesor de tesis por su tiempo y orientación en el desarrollo de mi proyecto y a todas aquellas personas que colaboraron con mi investigación.*



## RESUMEN

En la actualidad, los procesos de globalización y el creciente desarrollo científico de la tecnología aumentan las exigencias de una preparación académica. Es así que la educación universitaria tiene un gran valor que a su vez es relacionado con la competitividad, no solo con respecto a los conocimientos académicos, sino que, con cualidades actitudinales eficaces, conllevando a un desarrollo personal, laboral y social.

Es relevante comprender y analizar la relación existente entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Andina del Cusco, para tomar decisiones a futuro en el ámbito académico para ser sostenibles en términos de desarrollo profesional y desempeño académico.

El presente trabajo de investigación busca determinar la relación existente entre el rendimiento académico y el salario de los egresados, período 2016- 2019. La metodología usada para llevar a cabo la investigación es de cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. La población de estudio fueron 1836 egresados, de los cuales, se seleccionó a 318 como muestra, ello mediante un muestreo probabilístico estratificado. El instrumento de recolección de datos es un cuestionario, el cual se aplica a la muestra. Los resultados del estudio mostraron la existencia de una relación directa y significativa entre el rendimiento académico y el salario de los egresados, período 2016-2019, con una correlación Pearson de 0.970. De igual manera, se evidenció una relación entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados, con una correlación Pearson de 0.849. Las habilidades no cognitivas y el promedio académico, muestran relación directa con el salario de los egresados, sin embargo, no es de alta significancia.

**Palabras clave:** Rendimiento académico, Salario, Experiencia laboral, Capital humano. Habilidades, Promedio académico





## ABSTRACT

Nowadays, globalization processes and the increasing scientific development of technology increase the demands of an academic preparation. Thus, university education has a great value that in turn is related to competitiveness, not only with respect to academic knowledge, but also with effective attitudinal qualities, leading to personal, labor and social development.

It is relevant to understand and analyze the relationship between academic performance and the salary of graduates.

It is relevant to understand and analyze the relationship between academic performance and salary of graduates of the faculty of economics, administrative and accounting sciences of the Universidad Andina del Cusco, in order to make future decisions in the academic field to be sustainable in terms of professional development and academic performance.

The present research work seeks to determine the relationship between academic performance and salary of graduates of the Faculty of Economics, Administrative and Accounting Sciences of the Andean University of Cusco, period 2016- 2019. The methodology used to carry out the research is quantitative, with non-experimental design and correlational scope. The study population was 1836 graduates, of which 318 were selected as a sample, by means of stratified probability sampling. The data collection instrument was a questionnaire, which was applied to the sample. The results of the study showed the existence of a direct and significant relationship between academic performance and the salary of the graduates of the Faculty of Economics, Administrative and Accounting Sciences of the Universidad Andina del Cusco, period 2016- 2019, with a Pearson correlation of 0.970. Similarly, there was evidence of a relationship between



cognitive skills and the salary of graduates, with a Pearson correlation of 0.849. The non-cognitive skills and the academic average show a direct relationship with the salary of the graduates; however, it is not of high significance.

**Key words:** Academic performance, Salary, Work experience, Human capital.  
Skills, GPA





## CAPÍTULO I:

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, los procesos de globalización y el creciente desarrollo científico de la tecnología aumentan las exigencias de una preparación académica. Es así que la educación universitaria tiene un gran valor que a su vez es relacionado con la competitividad, no solo con respecto a los conocimientos académicos, sino que, con cualidades actitudinales eficaces, conllevando a un desarrollo personal, laboral y social.

Como lo señala Franco (2019), no hay una clara relación entre rendimiento académico universitario con la remuneración a posteriori de los estudios superiores; ya que el rendimiento se ve afectado por las “habilidades blandas” de cada estudiante y algunos otros factores externos respecto a la vivencia de éstos.

Entendiendo que el fin de la educación universitaria es formar profesionales altamente competentes, con la capacidad de poner en práctica lo aprendido en su formación en beneficio propio y de la sociedad, respecto al salario y la remuneración que reciban por las actividades realizadas, esto implica que el rendimiento académico este a nivel cognitivo y socioemocional. Según (Rodríguez, 2015) el sistema educativo es evaluado al medir su alcance y la calidad dada a los estudiantes, un mayor tiempo de aprendizaje conjuntamente con un buen desempeño a largo plazo se manifestará en un próspero desarrollo económico y bienestar social en un estado.

Por lo que el rendimiento académico será el esfuerzo y capacidad de trabajo de horas de estudio que tiene el estudiante, permitiendo responder acertadamente a desafíos para mejorar competencias o desenvolvimiento tanto en el aspecto académico como profesional. Comúnmente se verifica que el rendimiento académico basado en las



habilidades de los individuos se ve reflejado en los ingresos que percibe. Para Ramírez et al. (2020), el área laboral exige ciertas capacidades como laborar bajo presión, resolver conflictos y el pensamiento crítico, en tanto los factores que determinan el desempeño laboral son la información académica y la capacidad de usar lo aprendido; ya que en la actualidad una dificultad presente en los egresados universitarios es el óptimo desarrollo laboral, causada por la carencia de conocimiento.

Dentro de las ocupaciones académicas preferidas por la población, encontramos que los mayores de 17 años tenían interés o especialización en ingeniería con un 19,7 %, seguido de educación con un 14,5 %, administración de empresas con un 12,8 % y economía y ciencias sociales. ciencias con 11,9%, entre las principales (INEI, 2018).

En cuanto al nivel educativo de la población cusqueña de 17 a 24 años, la tasa de asistencia universitaria total de Cusco en 2017 fue de 34,9%. En el 2017, la población a nivel nacional, de 25 años de edad o más, tenía un promedio de años de escolaridad de 10, mientras que en la región Cusco, el promedio de años de escolaridad alcanzados estuvo levemente por debajo del promedio nacional. promedio, con 9.1 Años Escolares (INEI, 2018).

En Cusco, existen diferentes universidades que ofrecen carreras en economía, muchas de las cuales tienen diferentes nombres y contenidos de cursos similares. El principal contendiente es la carrera de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad en Cusco, ya que tiene una mayor presencia en el mercado y cuenta con un mayor número de egresados que la Universidad de los Andes en Cusco. La Universidad Peruana Austral es una universidad nueva, junto con la Inca Garcilaso de la Vega y la Universidad Continental, con docencia a distancia principalmente para el personal (UAC, 2018).



El rendimiento académico es fundamental y según diversos estudios realizados, se refleja en los salarios que reciben los profesionales. En la economía de la educación, uno de los temas más debatidos es la rentabilidad de la educación. La mayoría de las teorías actuales consideran casualmente que la educación es una inversión muy importante, ya que aumenta la probabilidad de que las personas reciban un salario más alto (Teijeiro & Freire, 2010).

Como indicador de un triunfo profesional de las personas se puede considerar al salario, que bien puede reflejar promoción gremial en la organización donde labora, así mismo puede ubicarse en organizaciones de condición laboral superior, las implicaciones por el triunfo gremial influyen de manera directa en la tranquilidad del profesional universitario al igual que en su círculo familiar. Es por ello que el sueldo es una representación para cualquier trabajador y en especial para todas las personas que tuvieron una inversión en cuanto al tiempo y recursos monetarios en sus estudios y a través de ello poder optar su grado de título profesional con el fin de tener acceso a mejores niveles salariales. De manera particular es por ello la importancia de comprobar si el manejo académico como estudiante tiene impactos en la remuneración por la labor como profesional.

Basándonos en su teoría de Mincer y del capital humano, se entiende a los salarios como resultado de las experiencias laborales, y los años en educación y el cuadrado de esta. Pero la literatura, muestra que existen características distintas a ello, como el sexo, edad, sus habilidades innatas, la experiencia y actitudes de la persona que puede ser de suma importancia para que el individuo consiga un puesto de trabajo de remuneración considerable y con estabilidad laboral. Sin embargo, el rendimiento académico es un factor común en la diversidad de estudios que se realizan en este ámbito, el cual está



determinado por el conjunto de habilidades cognitivas, no cognitivas y el promedio académico del individuo.

La Universidad Andina del Cusco por medio de Res. N° CU-14908/SGUAC basado en una concepción filosófica del hombre, concebido según los principios metafísicos de la interacción genética. Su finalidad es formar una persona integral, en cada una de sus trascendentes trascendencias psicosociales en el proceso educativo

Además, el modelo permite formulaciones para promover un nuevo paradigma educativo que integre las perspectivas científica, humanista, tecnológica, andina trascendental de la universidad, plasmadas en el programa educativo de la universidad, a partir de 4 fases: los fundamentos teóricos, los principios y los Valores. , perspectivas; plan de enseñanza, revelando objetivos estratégicos de enseñanza, paradigmas, principios de enseñanza, perfiles de egreso, modelos de enseñanza y modelos de conexión, y finalmente, incluyendo objetivos curriculares, temas transversales, exploración escolar, perfiles profesionales, requisitos de gestión profesional, investigación operativa profesional, precisión de ejes y áreas curriculares, composición curricular, programas de aprendizaje, práctica profesional y evaluación curricular.

Sin embargo, en la Universidad Andina del Cusco los estudiantes que lleguen a desaprobado por tercera vez de manera consecutiva, es separado de la universidad de manera temporal por 1 año académico, cuando concluye con esta suspensión el estudiante solo tiene la posibilidad de matricularse en la asignatura que desaprobó anteriormente, esto con el fin de retomar de manera regular sus actividades, y si el estudiante desaprobado por cuarta vez, la autoridad procede al retiro definitivo del estudiante por bajo rendimiento académico (UAC, 2018).



Asimismo, en el año 2017, se revela por primera vez la lista de estudiantes que fueron separados de la institución, los cuales hacen un total de 47 estudiantes de la Sede Central, 16 de ellos de la Facultad del CEAC. Posteriormente, un semestre después incrementa a 76 el número de estudiantes separados de la Sede Central, 16 de ellos de la Facultad del CEAC. Para enero del 2018, la cantidad de estudiantes retirados incrementó a 92, un semestre después el número de retirados se creció de manera exponencial a 299, 54 de ellos de la Facultad del CEAC. En enero del 2019 fueron 240 y seis meses después 251. Dichos datos revelan que la cantidad de alumnos que han sido retirados ha ido incrementando, pasando de 47 a 251 en 2 años, ello demuestra que el rendimiento académico que han tenido los alumnos no fue el esperado, y después de haber desaprobado 3 veces una misma asignatura es necesario su retiro, sin embargo, al estar 1 año sin realizar actividades académicas en la Universidad, retrasan también el tiempo de egreso pronosticado, el cual incurre en una posterior dificultad para incorporarse al mercado laboral. De acuerdo al censo por la INEI que se llevó a cabo en el año 2010, el dato sobre las carreras con más porción de alumnado, son las de Gestión y lo sigue de muy cerca la carrera de contabilidad, y más debajo economía, sumando de dicho año un total de 98,738 alumnos en 3 carreras ofrecidas por la facultad.

Sabiendo que existen muchos factores que determinan los niveles salariales, este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el rendimiento académico y el salario de los egresados en el periodo 2016/2019. A partir de ello, en la mayoría de las teorías existentes, es casualidad que la educación sea una buena inversión para que la gente tenga un salario más alto.



## 1.2. Formulación del Problema

### 1.2.1. *Problema general*

¿Cuál es la relación que existe entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019?

### 1.2.2. *Problemas específicos*

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades no cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre el promedio académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019?

## 1.3. Objetivos de la investigación

### 1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación existente entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.

### 1.3.2. *Objetivos específicos*

- a. Determinar la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.



- b. Determinar la relación que existe entre las habilidades no cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.
- c. Determinar la relación que existe entre el promedio académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***1.4.1. Relevancia social***

Incluye conocer la importancia de la investigación para la sociedad, que se beneficiará de los resultados del estudio, sus alcances y proyecciones sociales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) con los resultados de la investigación determinando la relación entre las variables de estudio se puede proponer mejoras relacionadas con la implementación de los programas o talleres para brindar estrategias y herramientas que ayuden a mejorar el rendimiento académico universitario en beneficio del individuo y de la sociedad. mejorar la calidad en un entorno comparativo.

##### ***1.4.2. Implicancias prácticas***

Las implicaciones prácticas respaldan cómo la investigación ayuda a resolver un problema del mundo real y si tiene un impacto trascendental en una variedad de problemas del mundo real (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Es necesario comprender y analizar la relación entre el rendimiento académico y el salario de los egresados, con el fin de tomar futuras decisiones en el campo académico para que sean sostenibles. en términos de desarrollo de carrera. y resultados del aprendizaje.



#### ***1.4.3. Valor teórico***

Pretende determinar si un vacío de conocimiento ha sido llenado por la investigación, si la información obtenida puede ser utilizada para modificar, desarrollar o sustentar la teoría, si el comportamiento de una o más variables o la relación entre ellas, si presentan una posibilidad o no. explorar un fenómeno o un entorno (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El valor teórico que presenta este trabajo radica en el aporte de conocimiento sobre el rendimiento académico y su relación con el salario de los egresados; esta relación es importante para obtener resultados de aprendizaje óptimos y la continuidad de la formación profesional.

#### ***1.4.4. Utilidad metodológica***

La utilidad metodológica es la jerarquía del estudio para el desarrollo de nuevos métodos y técnicas de investigación, como herramientas para la recolección de datos y relaciones entre variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La utilidad metodológica de este estudio se basa en el uso de modelos econométricos para encontrar relaciones entre las variables de investigación y sus indicadores con el fin de aclarar el contexto de investigación.

#### ***1.4.5. Viabilidad o factibilidad***

Este esfuerzo de investigación es viable y factible porque se cuenta con la información necesaria para llevar a cabo, así como la accesibilidad al tema de investigación. Por otro lado, el doctorando cuenta con los recursos materiales y económicos suficientes para llevar a cabo la investigación.





## **1.5. Delimitación de la investigación**

### ***1.5.1. Delimitación Temporal***

La investigación está delimitada en un ámbito temporal correspondiente a los semestres comprendidos entre los años 2016 – 2019, dichos datos van en función a las variables de estudio.

### ***1.5.2. Delimitación Espacial***

El estudio se dividió espacialmente en región y provincia Cusco, respectivamente, y los sujetos de investigación seleccionados se definieron de la siguiente manera: egresados de la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco.

### ***1.5.3. Delimitación Conceptual***

En cuanto a la delimitación conceptual del presente trabajo, y en base al modelo Mincer, se elaborará el presente estudio frente años de escolaridad y salarios percibidos. Por otra parte, el enfoque teórico de Gary Becker sobre el desarrollo del capital humano frente a las habilidades cognitivas y no cognitivas del ser humano.



## CAPÍTULO II:

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. *Antecedentes Internacionales*

Adarve (2011) en sus tesis *Salarios y Rendimiento Académico: Análisis a los Egresados de la Universidad* (tesis de maestría). Universidad Eafit. El Poblado – Colombia.

Resumen: Este estudio examina la relación entre el salario y el rendimiento académico del personal universitario, teniendo en cuenta diferentes aspectos: académico, personal y profesional. En este análisis estadístico, observamos una muestra de graduados de la Universidad Eafit hace tres años. El rendimiento académico del personal universitario se mide en base a informes de evaluación, donde se conoce la nota media final de los cursos académicos. La hipótesis que se presenta en este artículo es que los resultados del aprendizaje tienen un efecto positivo significativo en la remuneración de los empleados universitarios, ya que la remuneración depende del desempeño laboral, determinado por las habilidades, conocimientos y experiencia. Finalmente, se confirmó esta hipótesis, afirmando que existe un efecto positivo entre los salarios y el rendimiento académico.

Franco (2019), en su tesis *Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado esudiantil y remuneraciones* (tesis de maestría). Universidad de La Sabana. Cundinamarca – Colombia.

Resumen: Este trabajo examina la relación entre el valor agregado en educación (VAE) y la remuneración posterior de los egresados universitarios colombianos en el mercado laboral en el que se desenvuelven. Ha surgido una hipótesis de que la relación



puede explicarse por las habilidades blandas de los estudiantes. Porque el propósito de este trabajo es: a) ayudar a evaluar el impacto de la educación superior; b) ampliar la perspectiva, el potencial y la utilidad de VAE de organizaciones a individuos; c) determinar el reconocimiento del mercado salarial por el esfuerzo y la especificidad de los egresados de estudios de posgrado en el mercado laboral. Se utilizará el VAE estudiantil estudiantil como metodología para esta investigación, en la cual se realizará una medición del rendimiento académico en base a las características personales, libre de los factores socioeconómicos, familiares y el capital educativo. Se utilizará el multinivel, como modelo estadístico. Se utilizó una regresión lineal, para analizar el efecto del VAE respecto a los salarios. Por los resultados estadísticos, se concluye que existe una relación significativa y directa respecto al VAE y las remuneraciones de los estudiantes egresados.

Borrego et al. (2007), en su tesis *Una valoración de la enseñanza superior a partir de los salarios esperados y los salarios sombra de los estudiantes universitarios* (Artículo Científico). Universidad Carlos III de Madrid. Madrid – España.

Resumen: El empleo actual utiliza diferentes representaciones de las expectativas salariales de los estudiantes universitarios después de la universidad y su salario mínimo temporal o total a cambio de abandonar la universidad. Para ello, son muy apreciados los modelos de respuesta ordinal basados en el carácter cualitativo de los salarios revelados. Para controlar la posibilidad de que la calidad de la información varíe según el año escolar del estudiante, estimamos una submuestra año por año. Los salarios esperados son similares para ambos sexos y, debido a que reflejan mejor la información a lo largo del ciclo de aprendizaje, se acercan a los observados en los cursos de formación profesional avanzada. En términos de salarios ocultos, las expectativas basadas en modelos muestran que se espera que sean más altos en los últimos años de sus carreras cuando el costo de oportunidad de irse es más alto. Del mismo modo, cabe decir que los salarios de las



mujeres en la oscuridad son superiores a los de los hombres, aunque los salarios observados en las primeras son muy inferiores. Esto se debe a que las mujeres invierten más en educación.

### 2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

Ramirez (2019), en su tesis *Rendimiento académico y remuneración de los Egresados en Administración Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaráz - Ancash - Perú.

Resumen: El presente estudio muestra que el objetivo principal es determinar la relación entre el rendimiento académico y los ingresos de los egresados de las escuelas de administración - Universidad Nacional Mayor de Santiago Antúnez de Mayolo 2016. Recopilación de datos sobre una muestra de 129 estudiantes egresados de 248 egresados del 2010-2015 seleccionados por hallazgos de resultados. Los resultados muestran que las hipótesis propuestas se comparan mediante la prueba de correlación de Pearson utilizando SPSS versión 25, y finalmente se concluye si existe relación entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional agente o no. Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.

Ramírez et al. (2020), en *Rendimiento Académico como Predictor de la Remuneración de Egresados en Administración, Perú*. Corporación Universitaria

Resumen: El propósito propuesto por los autores es determinar la relación entre el rendimiento académico y los ingresos de los egresados de disciplinas administrativas de las universidades públicas del Perú. Para lograr este objetivo, utilizaron métodos descriptivos y correlacionales, y su diseño no fue experimental. El estudio se realizó del 2011 al 2016, el público objetivo fueron egresados de universidades públicas. Un total de 248 alumnos, incluidas 129 muestras. Los puntajes promedio de todos los graduados y



programas estadísticos como SPSS 25 se utilizaron como herramienta para analizar los datos recopilados. Los resultados muestran que existe una relación positiva entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de las universidades de administración pública en el Perú

Hernández & Núñez (2017), en su tesis *Influencia del rendimiento previo en el rendimiento académico y su relación con el nivel socioeconómico en estudiantes de ciencias de la salud de una Universidad de Cajamarca* (Tesis de postgrado). Escuela de posgrado Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo – Cajamarca - Perú.

Resumen: El objetivo de este estudio fue analizar el impacto del rendimiento pasado sobre el rendimiento académico actual en función del nivel socioeconómico familiar de 128 estudiantes universitarios de ciclo VI y VIII de sus carreras profesionales de farmacia y bioquímica en el Colegio Particular Antonio Guillermo Urrelo. Universidad (UPAGU). El diseño metodológico del estudio es transaccional, con un adecuado enfoque y alcance cuantitativo. Los datos utilizados para la obtención de los resultados fueron recolectados utilizando literatura socioeconómica y estos resultados fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS. Los resultados del estudio mostraron que los puntajes de admisión a la universidad ( $\rho = 0.344$ ,  $p = 0.000$ ), seguidos por el desempeño en la escuela secundaria, fueron altamente predictivos de los puntajes de los estudiantes anteriores en relación con el puntaje promedio actual de ciencias ( $\rho = 0.315$ ,  $p = 0.000$ ), lo que también puede sugerir que existe una asociación significativa del nivel socioeconómico de menores ingresos. Según los resultados obtenidos, el poder predictivo de las evaluaciones previas sobre el rendimiento académico actual de los alumnos se relaciona significativamente con el nivel educativo de los padres. En conjunto, se puede concluir que los resultados anteriores tienen un poder predictivo importante para el



rendimiento académico y que esta relación varía con el nivel socioeconómico de la familia del estudiante universitario.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Cussi & Mostajo (2018), en su tesis *Factores determinantes de los salarios de los profesionales de Ingenierías y de las Ciencias Sociales: Evidencia para la región del Cusco en el 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco – Perú.

Resumen: Este estudio examina y analiza los resultados de la formación profesional, la formación profesional y las características especiales que tienen diferentes profesionales de la zona del Cusco en relación a los salarios percibidos. En este estudio se utiliza un modelo econométrico tipo Tobit para las variables censuradas y la distribución del ingreso no sigue una distribución normal, por lo que se excluye cualquier otra regresión por mínimos cuadrados ordinarios. Los resultados de este estudio son: Los profesionales de las ciencias de la salud tienen los mayores ingresos anuales de s/. 49,300 personas en los sectores de ingeniería, industria y construcción ganan s/46,057, después de lo cual ganan los que trabajan en las profesiones de ciencias sociales, derecho y economía. 25 502; Finalmente, los profesionales de las profesiones educativas ganan s/. 20 086. Se ha encontrado que los factores que determinan los niveles de ingreso económico de los diferentes profesionales de la región Cusco son: situación laboral, sector laboral, años de formación de los especialistas y fuente de empleo apellido.

Romero (2016), en su tesis *Influencia de la educación, experiencia y género sobre los ingresos de los trabajadores del departamento del cusco en el periodo 2010 – 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú.

Resumen: El estudio tuvo como objetivo verificar el impacto de la educación, la experiencia laboral y el género en los ingresos de los empleados en el mercado laboral en



la provincia de Cusco en 2010-2014 y evaluar la probabilidad de regresar a la educación. Para encontrar los resultados se utiliza y se basa en el modelo de función de ganancia con una norma alternativa propuesta por Jacob Mincer para determinar el retorno educativo para todos los niveles de educación y para los grados completos e incompletos suficientes, además de corregir problemas de sesgo. Para la selección se utilizó el método propuesto por James Heckman. Finalmente, los resultados muestran que el nivel educativo, la condición masculina y el número de años de servicio son los principales factores que afectan los salarios de los trabajadores en Cusco.

Pilares (2017), en su tesis *Gestión del tiempo y rendimiento académico de los estudiantes de Economía en la Universidad Andina del Cusco, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco – Perú.

Resumen: Estudio relacionado desarrollado a partir de un estudio de caso de la Universidad Andina del Cusco, con enfoque cuantitativo, diseño no empírico y alcance descriptivo. La herramienta seleccionada es una encuesta a 80 estudiantes de escuelas de economía, los resultados se compilan utilizando el paquete estadístico SPSS versión 23. La conclusión muestra una relación significativa entre la gestión del tiempo y los científicos. Los resultados de los estudiantes de la Facultad de Economía de la Universidad Andina del Cusco, se reflejan en el análisis chi-cuadrado. En lo que respecta a las calificaciones, no siempre reflejan con precisión los resultados de aprendizaje de los estudiantes, ya que reflejan otros aspectos, como su rendimiento, actitudes más comprometidas en el aula, por ejemplo, liderazgo en el aula, una organización como participar o liderar en círculos académicos. o participar en la organización de actividades extracurriculares y/o asesorarlas.



## 2.2. Bases legales

- Decreto legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral (PCM, 2021).
- Ley N° 28044, Política Nacional de empleo decente, Decreto supremo N° 013-2021-TR (Decreto Supremo N° 013-2021-TR, 2021)
- Ley N° 30220 Universitaria, 2013

## 2.3. Bases Teóricas

### 2.3.1. *Teoría de MINCER: Rendimiento de la educación*

La ecuación tradicional propuesta por Jacob Mincer, expresa un modelo de determinación, el cual parte del hecho que en el capital humano hay una relación positiva entre los números de años de escolaridad que fue adquirido por parte de la persona, con sus ingresos en un futuro; en cuanto a la formulación sobre la determinación de los salarios, explica que la variación por las diferencias de los años de escolaridad, si se controla por edad se incrementara de manera significativa

De acuerdo con esta teoría, se estima utilizando minutos cuadrados ordinarios (MCO), un modelo semilogarítmico con el ingreso logarítmico como las variables dependientes e independientes por año de escuela, experiencia laboral y promedio de su lado. Los datos utilizados para estimarlo provienen de datos transversales.

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1S + \beta_2Exp + \beta_3Exp^2 + \varepsilon$$

En el cual las variables representan:

- $Y$  = son los ingresos del individuo
- $S$  = número de años de educación formal completada
- $Exp$  = años de experiencia laboral
- $\varepsilon$  = término de perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal.





La ubicuidad de esta ecuación la ha hecho escalable entre dominios debido a su aplicación prevista y su gran capacidad para producir resultados razonables para un conjunto diverso de datos (Teijeiro & Freire, 2010).

### 2.3.2. *Capital Humano*

Becker define las inversiones en capital humano como actividades que afectan los ingresos monetarios y mentales futuros al aumentar los recursos personales. La teoría del capital humano muestra su mayor auge en los años sesenta, ya que en este punto la educación se plantea como una clave para el desarrollo económico, esta teoría acentúa que la educación muestra una postura importante.

La teoría propuesta por Becker se basa en:

- Los ingresos del trabajo aumentan a un ritmo decreciente con la edad.
- El crecimiento de los ingresos está positivamente relacionado con el nivel de habilidad.
- Las empresas de los países en desarrollo tienen un comportamiento más patriarcal hacia los trabajadores que los países industrializados
- La función de distribución del ingreso tiene un sesgo positivo, especialmente entre los trabajadores altamente calificados.
- Las personas que invierten en capital humano suelen ser más impulsivas y cometen más errores que las que invierten en capital físico.

Becker manifiesta que se pueden mostrar los efectos presentes y futuros a través de los resultados de la educación, es decir que en un presente o futuro el impacto de los perfiles de ingreso recae, por los costos que se incurrieron en recursos dedicados a la educación y por la postergación de la inserción laboral de los ingresos no recibidos (Galassi & Andrada, 2010).



### 2.3.3. *Rendimiento Académico*

#### 2.3.3.1. **Nociones del Rendimiento Académico**

- Porcel (2016), expresa sobre el rendimiento académico, que es cuando el alumno tiene resultados óptimos en su centro de enseñanza y que esto se expresa a través de las calificaciones del alumno.
- Navarro (2003), citado por Albán (2017), son actitudes, valores y habilidades que son desarrollados por parte de alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, cabe precisar que son las acciones en la interpretación y explicación de lo aprendido, lo cual se sintetiza en valores cualitativos y cuantitativos.

#### 2.3.3.2. **Teoría de Vigotsky**

En su teoría propuesta por Lev Semionovich Vygotsky, el aprendizaje es mostrado como uno de los mecanismos esenciales en cuanto al desarrollo. En su opinión el proceso del desarrollo es el aprendizaje ya que entre el desarrollo y aprendizaje existe una relación dialéctica. También expresa que una adecuada enseñanza contribuye a crear zonas de próximo desarrollo.

Vigotsky la educación formal es considerada por Vygotsky como una fuente de crecimiento por parte del ser humano, y el motor para el desarrollo es la interacción social. El autor implanta el concepto de “zona de desarrollo próximo”, Toma como medida la brecha entre el desarrollo real de la habilidad para resolver problemas por sí mismo y el desarrollo potencial de la habilidad para resolver problemas o seguir el consejo de otros (Chaves, 2001).



### 2.3.3.3. Tipos de Rendimiento Académico

Según Villena (2017):

- **Rendimiento académico a nivel específico:** Se refiere a la adquisición de conocimientos, costumbres, comportamientos y diferentes experiencias, que permitan al docente tomar decisiones después. Se centran específicamente en los hábitos y saberes culturales.
- **Rendimiento académico a nivel general:** Se manifiesta cuando los estudiantes acuden a los centros educativos y aprenden la dirección de las actividades educativas, los hábitos culturales y el comportamiento de los estudiantes.
- **Rendimiento personal:** Se trata de resolver problemas personales, de desarrollo profesional, problemas que surgen en la vida familiar y social y presentarlos en el futuro. Evaluar la vida afectiva del alumno, teniendo en cuenta su comportamiento: su relación con el profesor, consigo mismo, su forma de vida y con los demás.
- **Rendimiento social:** La institución, cuando afecta a un individuo, no se limita sólo a él, sino que a través de él ejerce una influencia sobre la sociedad en que se desarrolla.

### 2.3.3.4. Evaluación del Rendimiento Académico

Se puede esperar que un sistema de calidad asegure que los estudiantes alcancen un nivel apropiado de rendimiento en todas las áreas de evaluación. En cuanto a la evaluación del aprendizaje, hay una serie de supuestos que se pueden agrupar en dos categorías: los destinados a lograr resultados numéricos (u otros) y los destinados a promover la comprensión y la autoevaluación dentro del marco del aprendizaje (Albán, 2017).

### 2.3.3.5. Dimensiones del Rendimiento académico



#### - **Habilidades cognitivas**

La primera referencia teórica a las capacidades cognitivas surge en el mundo anglosajón de los años cincuenta, entendidas como las operaciones mentales por las que los sujetos se apropian del contenido y el proceso por el que lo utiliza.

De acuerdo a Zurita (2020), las habilidades cognitivas son un conjunto de operaciones mentales que asocian la información adquirida para construir conocimiento a través de la experiencia y de esta forma comprender el nuevo aprendizaje. El desarrollo de habilidades cognitivas mejora la interacción con el contexto porque esas destrezas permiten a los estudiantes la transformación de símbolos, que facilitan el aprendizaje de diferentes tareas y conocimientos.

Para Muñoz (2017) las habilidades cognitivas son estrategias que se adquieren con el paso del tiempo. Estas habilidades permiten el aprendizaje, el razonamiento y la resolución de problemas. No solo son adquiridas, sino que son transmitidas y transformadas de acuerdo a las situaciones cotidianas.

En el modelo de Guilford, la capacidad cognitiva es el resultado de la combinación de tres dimensiones básicas que describen el pensamiento: funcionamiento, contenido y producto. La intersección de categorías en cada dimensión produce varias combinaciones que hacen que el modelo sea flexible (Frías et al., 2017).

#### - **Habilidades no cognitivas**

En los últimos años, la investigación económica y psicológica ha demostrado que las habilidades no cognitivas son determinantes fundamentales de los resultados.

El término "no cognitivo", James Heckman fue popularizado por el Premio Nobel de Economía, quien afirmó que además del conocimiento académico y las habilidades técnicas, otros factores no cognitivos como la motivación.



Según López (2020), Las competencias no cognitivas se entienden como “el conjunto de atributos, personalidad, habilidades sociales, actitudes y capacidades, y recursos personales independientes de las capacidades intelectuales”..

- La Motivación: Definido como un proceso dinámico en lugar de un estado fijo, cuando se utiliza en el proceso de aprendizaje, se refiere al deseo de aprender, la propensión a aprender y un interés en el tema que se estudia en el aula (Soriano, 2001).
- Gestión del tiempo: El proceso de establecer metas u objetivos precisos, establecer herramientas que faciliten la gestión del tiempo, considerar el tiempo disponible y validar el uso del tiempo; es decir, un sentido de control sobre el uso personal del tiempo.
- Promedio académico

La media académica refleja las características perdurables de un individuo, ya que es el resultado de cinco años de formación en un área específica del conocimiento, a diferencia de lo que refleja una prueba de apariencia única. Asimismo, los resultados medidos por la media académica están directamente relacionados con aspectos del trabajo de un individuo, por lo que se puede pensar que tienen un efecto inmediato en el desempeño laboral de un sujeto. (Adarve, 2011).

#### **2.3.4. El Salario**

Para Chiavenato (2011), la remuneración es ese acto del hombre al que compromete una parte de sí mismo, de su trabajo y de su vida a cambio de un elemento simbólico e intercambiable (el dinero). Por otro lado, para las organizaciones el salario es un gasto, ya que representa el costo fijo de un producto o servicio y una inversión, ya que representa la cantidad aplicada a un elemento factor de producción (mano de obra) con el fin de lograr una mayor eficiencia. beneficios a corto y medio plazo.



El salario no es sólo la contrapartida financiera de un servicio (empleo) prestado por una persona a una organización, dejando de lado a la persona económica. Al mismo tiempo, para el trabajador, considerar el salario como principal motivo de trabajo, afecta su relación con la organización, así como con la organización (Callata, 2018).

#### **2.3.4.1. Factores determinantes del Salario**

- Factores externos

##### **a) Tecnología:**

Según Chiavenato (2014), Las condiciones tecnológicas tienen un impacto significativo en las empresas. El autor afirma que la tecnología es una variable independiente que incide en las características organizacionales, es lo que las organizaciones desarrollan a partir del conocimiento acumulado y desarrollado relacionado con sus manifestaciones físicas que forman el todo técnico. En este sentido, la tecnología no se limitará únicamente a los dispositivos tecnológicos, sino también al sistema intelectual aplicado en la empresa, obtenido a partir del conocimiento experiencial registrado diariamente.

- Implementación de dispositivos tecnológicos físicos en la empresa: Según Jasso (2004) las, las innovaciones tecnológicas van encaminadas con las etapas de evolución empresarial. Y también se debe ver cómo estas implementaciones tecnológicas afectan de manera positiva a las empresas.
- Implementación de software empresariales: es de suma importancia en las diferentes áreas, Debido a que agrega valor a la empresa, además de una ventaja competitiva, la implementación de software en una empresa está en constante evolución en el sector de la construcción, lo que permite unificar los servicios de red, así como reducir los costos al ofrecer servicios de externalización de materiales, que es un opción económica y eficiente para las empresas emergentes



del competitivo sector de la construcción (Castillo & López, 2014). Por ello, según señala Soto (2001) la decisión de implementar una tecnología es una decisión estratégica, se debe reemplazar sistemas obsoletos con alto costo de mantenimiento o el factor tiempo en cuanto al mantenimiento es muy importante. Destaca la importancia de la integración de los sistemas de información en la planeación estratégica de una empresa, dado que los cambios, cada vez más dinámicos de los mercados, apuntan a una mejor calidad de servicio y productos, mueven a las industrias a una mejor sistematización de sus procesos, mueven a los negocios a una plataforma cada vez más digital, siendo importante la innovación empresarial en términos tecnológicos, reconociendo no solo la nueva tecnología en procesos de máquinas industriales mejoradas, si no en el conocimiento más especializado en los procesos, en el desarrollo estratégico de la empresa, para que pueda estar siempre a la vanguardia de la innovación, y no perezca ante la globalización, que con los cambios bruscos, la tecnología se ha vuelto la bandera de muchos rubros empresariales, volviéndolos más competitivos (Callata, 2018).

#### **b) Contratos Laborales:**

Respecto al contrato de trabajo, señala Carrillo “es un acuerdo voluntario entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración” (Carrillo, 2015), en este sentido, se entiende por contrato de trabajo un instrumento formal en el que se pactan la duración del contrato, las responsabilidades del trabajador y del empleador, el nivel de remuneración, la jornada laboral, entre otros. conveniencia de ambas partes. Entre los diferentes tipos de contratos, los más comunes son:



- Contrato indefinido
- Contrato a plazo fijo o determinado
- Factores Internos

**a) Nivel Educativo en la empresa**

Es importante recalcar que los niveles de educación tomados en cuenta por el INEI son: no calificado, elemental, primario, secundario, técnico superior, pregrado y posgrado, en cada caso posible completo o incompleto.

Como señala el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2017) y se puede apreciar en el gráfico anterior, en 2016 las empresas se integraron, en cuanto a convenios sobre modalidades de formación, prácticas preespecializadas, etc. La industria prevalece en 52 % de los casos. en Perú y 65% en Lima, sin embargo la demanda en empresas limeñas orientadas a “aprender con ventaja en la empresa” es de 60% y se ubican en 59% respectivamente, es decir en Lima, la oferta y demanda de este grupo de profesionales ya está cubierto, entre ellos se presume que predomine el haber cursado estudios universitarios o de posgrado. A diferencia de las empresas peruanas (sin Lima), la demanda es principalmente para la práctica profesional (48%) y representa el puesto más importante, lo que nos muestra la importancia de los colaboradores profesionales o egresados de educación superior, sin embargo, aún existe una gran oferta de profesionales. pasantes, graduados universitarios o técnicos que aún no concluyeron sus estudios, pero la demanda de ellos es muy baja, tanto en Perú como en Lima, y las vacantes están ligeramente por encima de la demanda, oscilando entre el 18% y 24 puestos en Perú y el Mercado Laboral de Lima, respectivamente. Existe una gran oferta de estudiantes universitarios o estudiantes de ingeniería que buscan ganar experiencia, sin embargo, las empresas buscan más profesionales del sector empresarial para





desempeñarse, tanto en términos de experiencia como de especialización en el campo a desempeñar (Callata, 2018).

**b) Capacitación:**

La formación se ha convertido en una inversión para la empresa, al relacionarla con el mejor desempeño de los empleados, así como con su mayor motivación en el trabajo, entonces se define como formación especializada la profesión de adaptación humana a un puesto o función. , que configura el curso de formación como una breve lección, que permitirá al trabajador adaptarse adecuadamente a su puesto de trabajo. Por tanto, los principales objetivos de la formación son breves, limitados e inmediatos y están destinados a dotar a los trabajadores de los elementos necesarios para el desempeño de un puesto (Chiavenato, 2011).

**c) Incentivos:**

Según señala Amaya (2010), pueden ser grupales o individuales, de común acuerdo o por ley, según sea el caso, buscan descontar el valor perdido en los salarios por aumento en el costo de vida, es decir, deben estar orientados al crecimiento del salario como un porcentaje de al menos un porcentaje del índice de precios al consumidor, igual a la pérdida anual en valor real debido a la inflación. Ser un motivador es de gran importancia para los colaboradores, no solo para ellos, sino también para crear la motivación y satisfacción necesaria para desempeñar adecuadamente sus funciones laborales, en condiciones si la empresa no aumenta la escala salarial, los incentivos representan un cambio positivo para la trabajador en el aumento de su remuneración, ya que cada año se produce un reajuste de la canasta básica familiar, la cual tiende a aumentar en los costos, aumentando con ello el costo de vida de las personas y sus familias.



### 2.3.5. *Teoría de Schachter y Singer*

Schachter y Singer, demostraron que las personas buscan en el entorno inmediato señales emocionalmente relevantes para etiquetar e interpretar la excitación fisiológica inexplicable. Investigamos cómo las cogniciones activadas discretamente y la excitación fisiológica interactúan para producir una experiencia emocional cuando el entorno inmediato está desprovisto de señales relevantes. Los sujetos estaban preparados con conceptos positivos, negativos o neutrales. Luego hicieron ejercicio o se quedaron quietos y, ya sea inmediatamente o después de un retraso, calificaron su estado emocional. Explicación de su excitación, hicieron las autoevaluaciones afectivas más extremas, que eran consistentes con la valencia de los conceptos preparados. Estos sujetos aparentemente interpretaron su excitación residual en términos de los conceptos preparados. Sujetos en el ejercicio, condición de calificación inmediata, que tenían una explicación de su excitación (es decir, el ejercicio), fueron no influido por los primos. Los sujetos en la condición sin ejercicio mostraron efectos típicos de cebado, con autoevaluaciones consistentes de cebado que decayeron con el tiempo. Se discuten las implicaciones para la formación de emociones, la atribución errónea de la excitación y la cognición (Sinclair et al., 1994).

### 2.4. Marco Conceptual

Teoría de Capital Humano: Según Bernanke y Frank (2007, p. 425) citado por Galvis (n.d.) “La determinación de los salarios según la cual el salario de un trabajador es proporcional a su capital humano”. Asimismo, menciona que una mayor demanda de Capital Humano implica mayor pago. La educación, experiencia, inteligencia información, habilidad y otros factores afectan el producto marginal del trabajador



Teoría de los ingresos: según Adam Smith padre de la escuela clásica de la economía. El salario o la recompensa recibida por el trabajo, es tan solo una parte de la cantidad producida. Desde que existe la propiedad privada el patrón exige una parte de la producción porque el capital empieza a cumplir un papel importante en la producción. Sin embargo, el hombre debe trabajar para mantenerse y ser el sustento de su familia. Asimismo, la relación entre la riqueza y el salario genera el progreso de las naciones.

Teoría del Precio Natural: Según David Ricardo sobre los salarios, mencionó que el precio natural del trabajo es el precio necesario para que los trabajadores puedan existir y así perpetuar su raza. La fuerza de trabajo se compra y vende como cualquier otra cosa y puede aumentar o disminuir en cantidad. Estos valores están influenciados por el valor del producto de consumo. Para el autor, la subida o bajada de los salarios es consecuencia de la oferta y demanda de fuerza de trabajo y de los precios de los bienes que compran los trabajadores.

Teoría del Fondo de salarios. Para Stuart Mill los salarios dependen de la oferta y demanda de trabajo, es decir, el trabajo es una mercancía y que puede comprarse y venderse en el mercado laboral. Donde el que trabaja recibe como recompensa un salario. De ahí parte la teoría de relación entre el capital y la mano de obra, el capital circulante es exclusivamente para realizar el pago de los salarios y no otros factores de producción.

Ley de rendimiento marginal decreciente: “si aumentamos la cantidad empleada de un factor manteniendo constante la cantidad de todos los demás, se alcanzará un nivel de empleo del factor variable a partir del cual su productividad disminuirá”.(Álvarez, 2012) Es decir, que si mantenemos constante el capital y queremos aumentar la producción pero solo aumentamos la cantidad de trabajo, llegará un punto en el que la



producción se vea afectada porque por cada unidad adicional de trabajo, la productividad sufrirá una disminución.

## 2.5. Características de la Facultad

### 2.5.1. Historia de la facultad CEAC

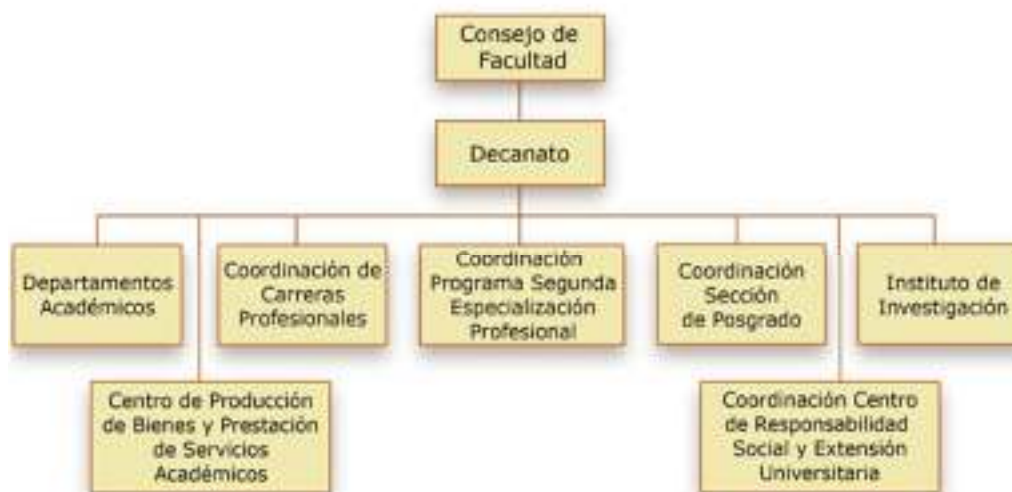
La Universidad Andina del Cusco fue creada por Ley N° 23837 del 23 de mayo de 1984 y está integrada por las Escuelas Profesionales de Administración, Contabilidad y Economía, acreditadas para su actividad oficial con Resolución N° 19592ANR, incorporadas en su mayoría a la Facultad. Economía, Administración y Contabilidad. Hoy lo dirige su decano, el Dr. Víctor Raúl Acuña Loaiza (UAC, 2021).

### 2.5.2. Organización Estructural

En el siguiente cuadro se dar a conocer la organización y estructura orgánica de la facultad CEAC.

#### Figura 1

Organización estructural de la Universidad Andina del Cusco



Fuente: Organización Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, 2020

La siguiente tabla muestra a las autoridades de la facultad CEAC (UAC, 2021), los cuales son los siguientes



**Tabla 1**  
*Autoridades de la facultad del CEAC – UAC*

Decano Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Dr. José Daniel Paliza Pérez	Anexo
Secretaria Académica	Lic. Miriam, Huamán Condori	1519
<b>Directores de Departamento Académico</b>		
• Administración	Mg. Hernando, Gonzales Abril	1502
• Contabilidad	Dr. Ruben Tito, Mariño Loaiza	1505
• Economía	Dr. Carlos Axel, Serna Góngora	1507
<b>Directores de Escuela Profesional</b>		
• Administración	Dr. Abraham Edgard, Canahuire Montufar	1503
• Contabilidad	Dr. Juan Cancio, Curiza Carrasco	1506
• Economía	Mtro. Rubén Darío, Vargas Castillo	1508
• Marketing	Dr. Waldo Enrique, Campana Morro	1509
• Finanzas	Mg. Aquile, Suyo Caparó	1513
• Administración de Negocios Internacionales	Dr. Jose Humbert, Vega Centeno Villena	1509

Fuente: Organización Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, 2020

### 2.5.3. Misión y visión de la facultad de CEAC

#### - Misión

La misión de la Facultad CEAC de la Universidad Andina del Cusco es la formación integral de profesionales con valores andinos y universales, principios éticos, de alta calidad y competitividad; innovadores, investigadores y emprendedores, contribuyendo a la responsabilidad social, cuidando el medio ambiente, promoviendo la libertad y la democracia (UAC, 2021).

#### - Visión



La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco el año 2023 será una unidad académica líder en la formación integral de profesionales capacitados a nivel nacional e internacional por los altos niveles de calidad, promoviendo y difundiendo la cultura andina, la investigación e innovación tecnológica para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad (UAC, 2021).

#### 2.5.4. *Objetivos del modelo educativo de la facultad CEAC*

- Objetivos:

- Formación académica y acreditación

Promover la formación científica, humana y profesional basada en los más altos estándares de acreditación profesional y de calidad, desplegar y utilizar de manera óptima las modernas tecnologías educativas para la cualificación superior, de acuerdo con las necesidades de la sociedad y con base en nuestra realidad.

- Investigación

Promover y fomentar la investigación interdisciplinaria, a través del Centro de Investigación y Desarrollo Gerencial y la academia. Sujeto a la solicitud de organismos y empresas públicas y privadas, para participar en el proceso de desarrollo regional.

- Responsabilidad social y extensión universitaria

Promover la integración a la sociedad con el uso de mecanismos interactivos que permitan la difusión del conocimiento desarrollado en la Facultad para resolver problemas, realizar la promoción de la cultura andina, así como crear servicios de consultoría en 5 colegios profesionales orientados al desarrollo de la sociedad.

- Gestión institucional



- Consolidar una gestión universitaria moderna, descentralizada, eficiente y eficaz para apoyar el rendimiento académico, la investigación, la previsión social y los activos del programa (UAC, 2021).

#### **2.5.5. Descripción del Régimen de estudios de la facultad CEAC**

El objetivo de la práctica preprofesional, que se traduce en práctica, está todo asimilado en la vertiente teórico-práctica, que es que el estudiante incurra en trabajos concretos a nivel de práctica profesional en las diferentes organizaciones que deberá operar en el futuro. promoviendo la rendición de cuentas (UAC, 2021).

- De ofimática e idioma

Para obtener el Título Profesional se requieren certificaciones de Idiomas y Ofimática, que requieren titulaciones avanzadas e intermedias respectivamente (UAC, 2021).

- De los programas de titulación:

Los estudiantes tienen una amplia gama de programas de estudio, que se pueden seleccionar de acuerdo a sus necesidades:

##### **A. Modalidad de Tesis**

- La realización de la tesis optando por el título de Licenciado en Administración, Contaduría Pública o Economista, puede realizarse de forma individual o por dos alumnos, dependiendo de la complejidad de la materia; si es multidisciplinario, puede ser realizado por dos o más egresados de diferentes disciplinas, si la naturaleza del trabajo de investigación lo conviene, dependiendo del alcance o complejidad del problema de investigación (UAC, 2021).

##### **B. Modalidad de Examen de Suficiencia**

- Es el método por el cual los bachilleres optan por un título de carrera a través de una prueba de aptitud profesional que trata temas o boletines sobre diferentes



áreas de formación profesional de los estudiantes a nivel universitario. La inspección plena es un acto formal, oral y público. (UAC, 2021).

#### **C. Modalidad de Informe de Experiencia Profesional**

- Es el método por el cual los estudiantes que aprueban el bachillerato de las escuelas profesionales de la Facultad, reciben títulos profesionales presentando y sustentando informes sobre su experiencia laboral profesional, desempeño del cargo y conocimientos, acumulados en el campo de estudio del caso bachillerato. por tres (03) años consecutivos (UAC, 2021).

#### **D. Modalidad de Pro Tesis**

- El enfoque de grado de seminario de tesis implica un conjunto de actividades que conducen a la formulación de un trabajo de investigación (disertación), que culmina en una actividad académica que lo respalda públicamente, ante un panel de jueces (UAC, 2021).

#### **2.5.6. *Estudiantes de la facultad CEAC***

La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (CEAC) cuenta con la mayor población estudiantil de pregrado de la Universidad. De hecho, en el 3er semestre de 2015 contaba con 3.641 alumnos matriculados en 5 Escuelas Profesionales de la Sede. Sumando las matriculaciones de la sucursal Puerto Maldonado y las sucursales Sicuani y Quillabamba se llega a 6,101 alumnos (UAC, 2021). En el siguiente cuadro se señala la cantidad de estudiantes por Escuela Profesional:





**Tabla 2**  
*Cantidad de estudiantes por escuela*

	E.P. Administrativa	E.P. Contables	E.P. Económica	E.P. Administrativa de negocios internacionales	E.P. Marketing	Total
Sede Central	1196	1334	934	135	72	3671
Sede Fuente Maldonado	278	275	-	-	-	553
Sede <u>Sicuani</u>	131	554	-	-	-	685
Sede <u>Quillabamba</u>	529	575	-	-	-	1104
<b>Total</b>	<b>2219</b>	<b>2741</b>	<b>934</b>	<b>135</b>	<b>72</b>	<b>6101</b>

Fuente: Servicios y estadísticos CEAC, 2020

## 2.6. Formulación de Hipótesis

### 2.6.1. Hipótesis general

El rendimiento académico se relaciona de manera positiva con el salario y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019

### 2.6.2. Hipótesis específicas

- a. Las habilidades cognitivas se relacionan de manera positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.
- b. Las habilidades no cognitivas se relacionan de manera positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.
- c. El promedio académico se relaciona de forma positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.



## 2.7. Variables

### 2.7.1. Variables

- **Variable Dependiente:** Salario: Se considerarán salarios las percepciones económicas brutas de los trabajadores sobre la prestación en efectivo o en especie de servicios laborales profesionales a otros, sean o no remunerados por trabajo efectivo, independientemente de la forma de pago, compensación calculada, descanso o gusto de trabajar (Estatuto de los Trabajadores, 2014)
- **Variable Independiente:** Rendimiento académico: según Díaz et al. (2017) citado por Cervantes et al. (2020) El rendimiento académico es el conjunto de factores que tiene una relación directa con el aprendizaje de los estudiantes, esto se ve reflejado en las notas y en sector laboral está reflejado en el rendimiento laboral. El rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes es la respuesta a estímulos o propósitos que han sido planteadas con anterioridad.

Asimismo, Vivas et al. (2019) menciona que en el rendimiento académico tiene influencia de dos tipos de elementos, primero los factores internos de cada persona como es la motivación, actitudes y estilos de aprendizaje, segundo los factores externos como el acceso a la educación, docentes, infraestructura.

### 2.7.2. Operacionalización de variables



**Tabla 3**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<b>Variable dependiente:</b> Salarios	Se considera salario la suma total de las percepciones económicas, financieras o materiales de un empleado sobre la prestación de servicios laborales profesionales a otros, independientemente de cómo se les pague por el trabajo real, independientemente de incluir la forma de compensación o tiempo libre considerado trabajo (Estatuto de los Tarabajadores, 2014)	El salario se mide a través de un cuestionario de preguntas abiertas para conocer el monto mensual que percibe el egresado.	Salarios	Remuneración mensual percibida por los egresados	Pregunta 1	Es una variable cuantitativa de tipo continua
<b>Variable independiente:</b> Rendimiento Académico	Son un conjunto de actividades mentales destinadas a que los estudiantes integren la información obtenida (García M. E., 2008). El GPA académico refleja los resultados de cinco años de capacitación en un área particular de especialización, a diferencia de lo que se refleja en una prueba única. En este sentido, el desempeño medido por el GPA académico está relacionado con el logro en la disciplina y, por lo tanto, con los ingresos, los resultados medidos por el promedio académico están relacionados con el desempeño laboral del sujeto y, por consiguiente, en su salario (Paz, 2011).	Se mide a través de un cuestionario con preguntas en escala Likert. Test del constructo de pensamiento crítico, test del pensamiento creativo y test de preguntas abiertas para el pensamiento lógico. Por otra parte, se mide con preguntas abiertas los promedios obtenidos.	Habilidades cognitivas	- Pensamiento crítico - Pensamiento creativo - Pensamiento lógico	Pregunta 10 hasta la 36	Es una variable cuantitativa de tipo discreta es una escala Likert
			Habilidades no cognitivas	- Motivación - Gestión del tiempo - Autorregulación	Pregunta 37 hasta la 42	Es una variable cuantitativa de tipo discreta es una escala Likert
			Promedio académico	- Nota de ingreso a la universidad - Promedio general - Nota de bachillerato	Pregunta 43 hasta la 47	Es una variable cuantitativa de tipo continua es una escala Likert

Fuente: Elaboración propia



## CAPITULO III:

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo mixta, según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) Este tipo de investigación implica el proceso de recopilar, analizar y combinar datos cuantitativos y cualitativos en el mismo estudio o serie de encuestas en respuesta a un informe de problemas.

Este estudio analiza el desempeño académico de los egresados de la universidad Andina del cusco y revela, en materia salarial, los principales componentes del salario y su posición en el mercado laboral actual.

#### 3.2. Enfoque de la investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, como investigación utilizará la recopilación de datos para probar hipótesis a través de mediciones numéricas y análisis estadístico, establecer patrones de comportamiento y validar teorías (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se limita a observar la situación, en este caso, de la relación entre el rendimiento académico y los ingresos de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, y así recolectar datos con una línea de base para el análisis estadístico correspondiente.

#### 3.3. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, puesto que, las variables no serán sometidas a manipulación, además se observará el contexto en cómo se relacionan las variables de estudio de rendimiento académico y salarios, para así ser descrito y analizado en base a los datos obtenidos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).



### 3.4. Alcance de investigación

El alcance de la investigación es correlacional, el alcance del estudio es importante porque pretende comprender el grado de conexión o asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto particular (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esta encuesta pretendemos demostrar la relación existente entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Andina del Cusco.

### 3.5. Población y muestra de la investigación

#### 3.5.1. Población

Los sujetos de estudio fueron egresados del semestre 2016-2019 de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, así como 1.836 exalumnos del grupo de investigación.

**Tabla 4**  
*Población de estudio*

	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	Total
<b>Facultad de Ciencias Económicas, administrativas y contables</b>	<b>188</b>	<b>242</b>	<b>275</b>	<b>193</b>	<b>223</b>	<b>263</b>	<b>211</b>	<b>241</b>	<b>1836</b>
<b>Administración</b>	74	79	92	70	81	73	75	68	<b>612</b>
<b>Contabilidad</b>	81	107	114	80	98	133	93	119	<b>825</b>
<b>Economía</b>	33	56	69	43	44	57	43	54	<b>399</b>

Fuente: Información estadística - UAC

#### 3.5.2. Muestra

En la determinación de la muestra tomaremos la siguiente fórmula:

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



**Definir**

$n$  = Tamaño de la muestra

$N$  = Población censable

$q$  = Proporción de éxitos

$p$  = Proporción de éxitos

$E$  = Valor de confianza

$d$  = Error de muestreo

$$n = \frac{1836 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(1836 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 318$$

Para recabar la información necesaria se aplicará la encuesta correspondiente a la muestra de 318 egresados.

La tesis considera un muestreo probabilístico estratificado “el muestreo probabilístico estratificado es un muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento, de manera proporcional o no proporcional” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De acuerdo a la población que presenta esta investigación, los detalles se muestran en el siguiente cuadro:

**Tabla 5**  
*Muestra del estudio*

	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2	Total
<b>Facultad de Ciencias Económicas, administrativas y contables</b>	33	42	48	33	39	46	36	41	<b>318</b>
<b>Administración</b>	13	14	16	12	14	13	13	12	<b>107</b>
<b>Contabilidad</b>	14	18	20	14	17	23	16	20	<b>142</b>
<b>Economía</b>	6	10	12	7	8	10	7	9	<b>69</b>

Fuente: Elaboración propia - 2019

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.6.1. Técnicas

A continuación, se mencionará las técnicas necesarias para la recolección de datos:



- **Encuesta:** Una investigación es una encuesta realizada en una muestra de temas más grandes de un equipo más amplio, realizado en el contexto de la vida diaria, utilizando procedimientos de interrogación estándar, para obtener medidas cuantitativas de una gama de objetivos principales sobre las características y un sujeto de la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### ***3.6.2. Instrumentos***

El instrumento principal para llevar a cabo la presente investigación es el cuestionario.

- **Cuestionario:** El conjunto de preguntas involucra la medición de una o más variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se aplicará un cuestionario a la muestra respectiva para recolectar los datos requeridos.

### ***3.6.3. Procesamiento del Análisis de Datos***

El análisis y procesamiento de los datos se realizará mediante el programa estadístico SPSS en su última versión. Asimismo, se medirá la correlación entre las variables, con el fin de aceptar el contraste de la hipótesis propuesta, y así considerar los resultados como estadísticamente significativos, demostrando que la relación entre las variables del estudio no es casual.



## CAPÍTULO IV:

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 6**

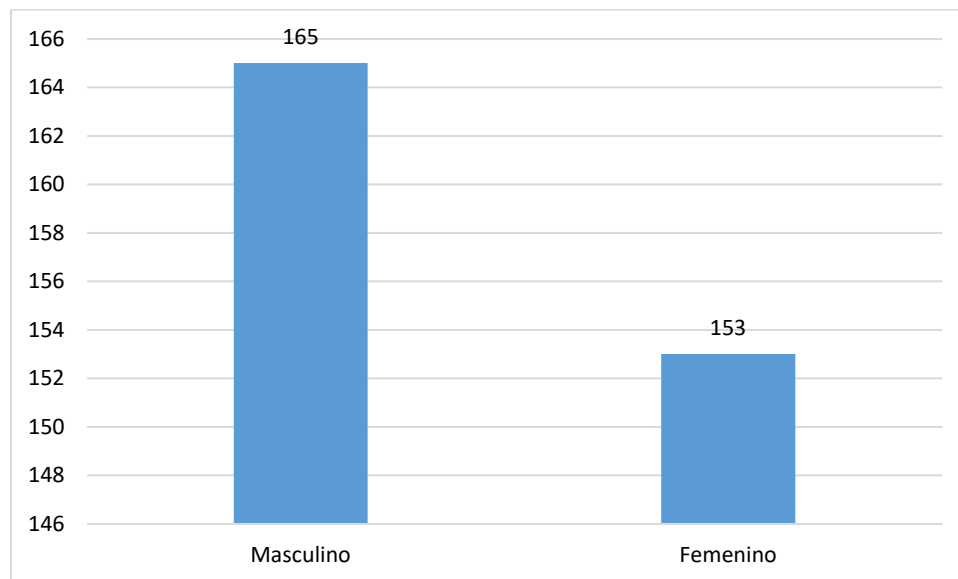
*Egresados según género*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	165	51,9	51,9
Femenino	153	48,1	100
Total	318	100	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 2**

*Egresados según género*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En tabla 6 y figura 2, se puede apreciar que del total de los egresados encuestados 51.9% fueron de género masculino y 48.1% fueron de género femenino, haciendo un total de 318 egresados. Se concluye que existe un número mayor de egresados en el periodo 2016- 2019 del género masculino.



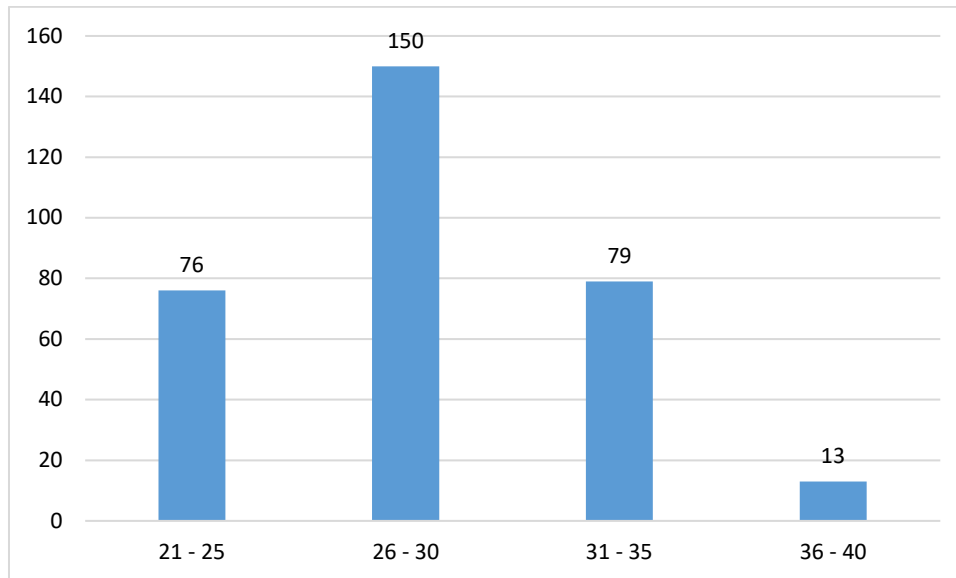


**Tabla 7**  
*Egresados según edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21 - 25	76	23.90	23.90
26 - 30	150	47.17	71.07
31 - 35	79	24.84	95.91
36 - 40	13	4.09	100.00
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 3**  
*Egresados según edad*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 3, se puede evidenciar que 23.90% egresados tenían entre 21 a 25 años de edad, seguidamente de 47.17% que tenían entre 26 y 30 años, luego 24.84% egresados tenían entre 31 a 35 años y por último 4.09% egresados tenía entre 36 a 40 años de edad. A partir de ello, se puede deducir que la mayoría de los egresados de la Universidad Andina del Cusco oscilan entre 26 a 30 años de edad.

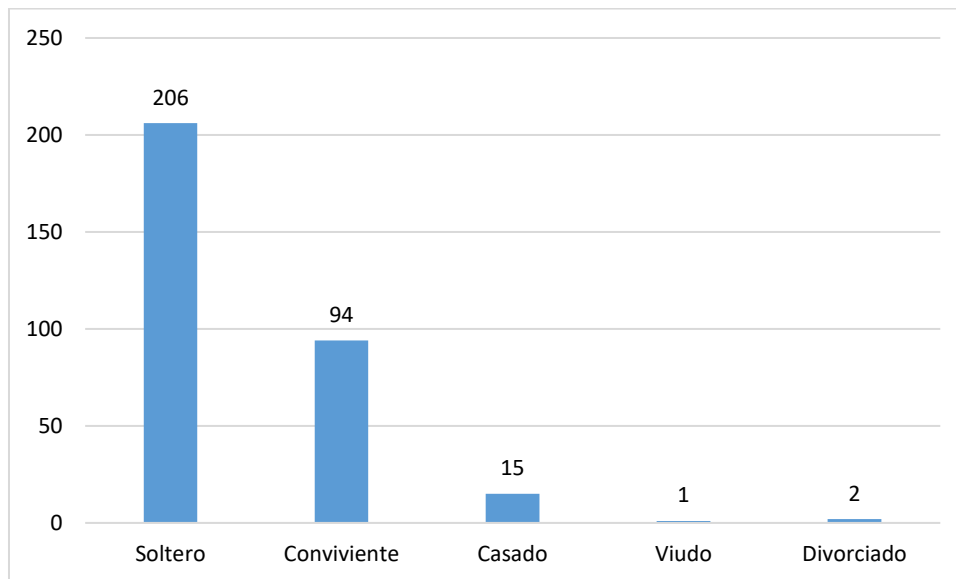


**Tabla 8**  
*Egresados según estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Soltero	206	64,8	64,8
Conviviente	94	29,6	94,3
Casado	15	4,7	99,1
Viudo	1	0,3	99,4
Divorciado	2	0,6	100
Total	318	100	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 4**  
*Egresados según estado civil*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la siguiente tabla 8 y figura 4, se puede evidenciar que 64.8% egresados eran solteros, 29.6% eran convivientes, 4.7% egresados eran casados, 0.3% era viudo y 0.6% eran divorciados. A partir de ello, se puede deducir que la mayoría de los egresados de la Universidad Andina del Cusco eran solteros.

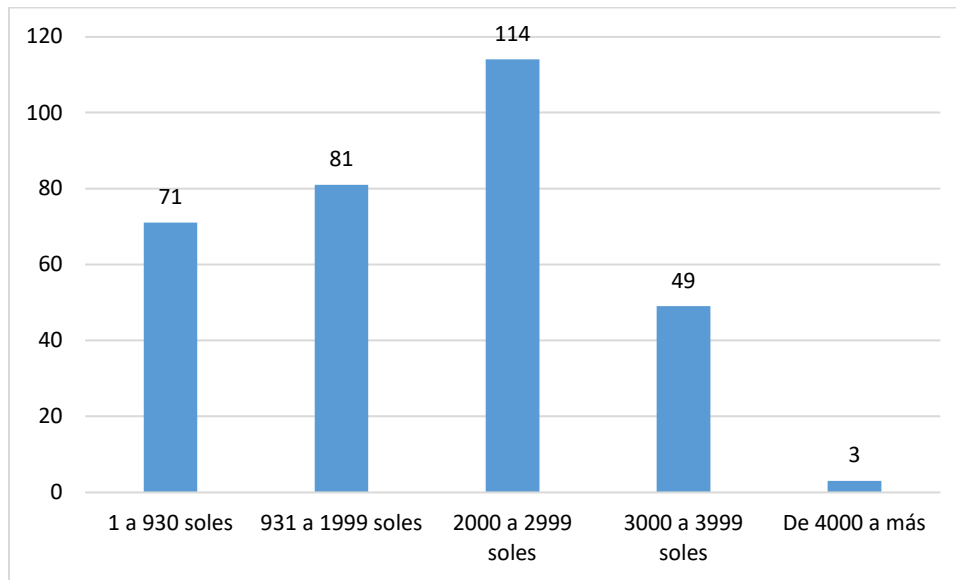


**Tabla 9**  
*Salario de egresados de la UAC*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 a 930 soles	71	22,3	22,3
931 a 1999 soles	81	25,5	47,8
2000 a 2999 soles	114	35,8	83,6
3000 a 3999 soles	49	15,4	99,1
De 4000 a más	3	0,9	100
Total	318	100	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 5**  
*Salario de los egresados de la UAC*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la siguiente tabla 9 y figura 5, se puede observar que 22.3% egresados de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la UAC percibían un salario igual o inferior a S/. 930.00 soles mensuales, 25.5% egresados perciben entre S/. 931.00 a S/.1 999.00 soles, 35.8% egresados perciben de S/. 2000.00 a S/. 2999.00 soles, 15.4% egresados perciben de S/. 3 000.00 a S/. 3 999.00 soles y por último 0.9% egresados perciben de S/. 4 000.00 a más soles. A partir de ello, se evidenció



que la mayoría de los egresados de la Universidad Andina del Cusco percibían un salario entre S/.2 000.00 y S/.2 999. 00 soles mensuales al periodo que se les aplicó la encuesta.

### Características académicas

**Tabla 10**

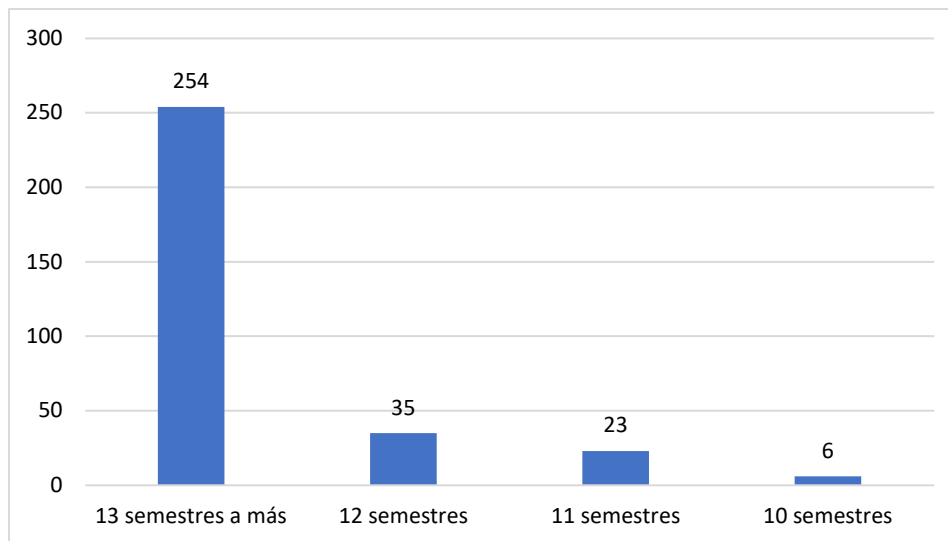
*Semestres estudiados en la universidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
13 semestres a más	254	79,9	79,9
12 semestres	35	11,0	90,9
11 semestres	23	7,2	98,1
10 semestres	6	1,9	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 6**

*Semestres estudiados en la universidad*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a los semestres estudiados en la universidad, se demostró que 79.9% egresados llevaron 13 semestres a más. Seguido de 11.0% egresados que llevaron 12 semestres, 7.2% egresados cursaron 11 semestres y unos 1.9% estuvieron



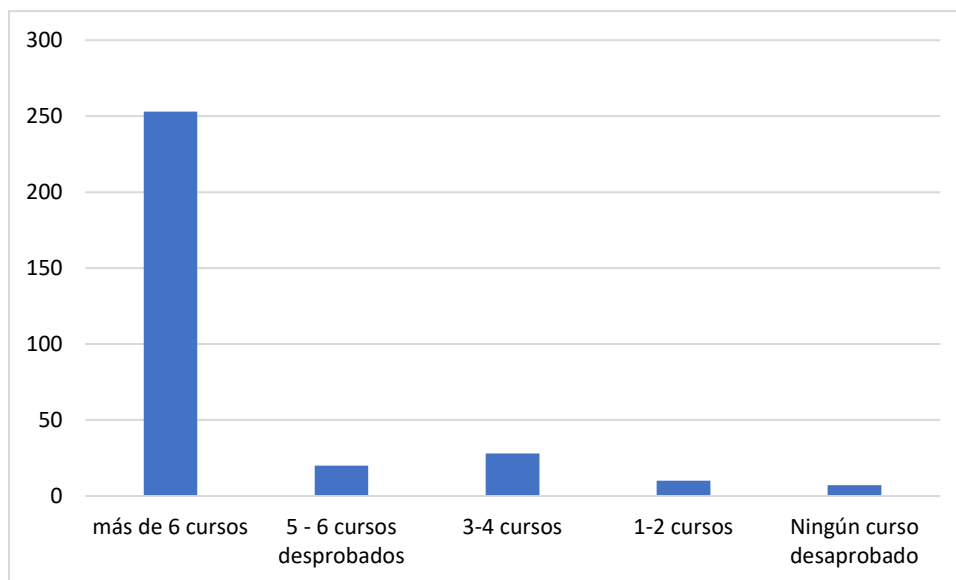
en 10 semestres. Asimismo, se muestra que la mayor cantidad de los egresados llevaron de 13 meses a más sus semestres.

**Tabla 11**  
*Cantidad de cursos desaprobados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
más de 6 cursos	253	79,6	79,6
5 - 6 cursos desaprobados	20	6,3	85,8
3-4 cursos	28	8,8	94,7
1-2 cursos	10	3,1	97,8
Ningún curso desaprobado	7	2,2	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 7**  
*Cantidad de cursos desaprobados*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 11 y figura 7 se observa los cursos desaprobados, donde 79.6% de los encuestados respondió que desaprobó más de 6 cursos durante su formación académica, seguido de unos 8.8.% egresados que afirmó haber desaprobado entre 3 y 4 cursos en el periodo de su formación universitaria, luego unos 6.3% egresados dijeron



haber desaprobado entre 5 a 6 cursos en su vida universitaria, unos 3.1% egresados afirmaron haber desaprobado entre 1 y 2 cursos durante su formación académica y solo 2.2% de los egresados encuestados dijeron no haber desaprobado algún curso durante el periodo de universidad. Entonces, se deduce que la mayoría de los egresados desaprobó más de 6 cursos durante su formación académica en la Universidad Andina del Cusco.

**Tabla 12**

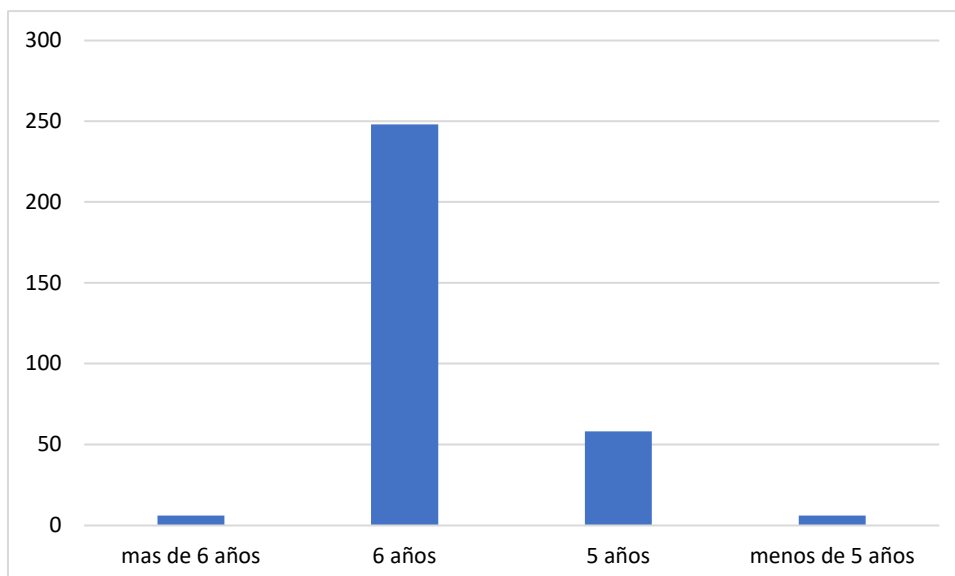
*Años de estudio en la universidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
más de 6 años	6	1,9	1,9
6 años	248	78,0	79,9
5 años	58	18,2	98,1
menos de 5 años	6	1,9	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia – 2019

**Figura 8**

*Años de estudio en la universidad*



Fuente: Elaboración propia



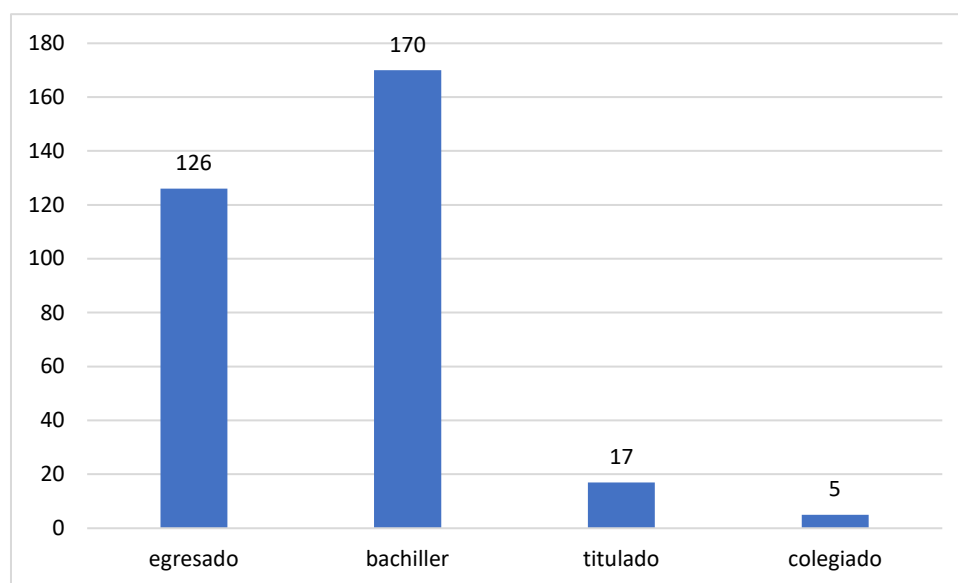
**Interpretación:** En la tabla 12 y figura 8, se puede apreciar los años estudiados en la universidad, en la cual se puede determinar que 78% encuestados dijo que estudió 6 años, 18.2% egresados afirmaron haber estudiado 5 años, 1.9% egresados afirmaron que estudiaron más de 6 años y 1.9% de los encuestados afirmaron haber estudiado menos de 5 años. De allí, se deduce que la mayoría de los estudiantes culminó sus estudios en seis años, esto evidencia que los egresados más o menos terminan sus estudios de acuerdo al plan curricular establecida por la Universidad Andina del Cusco.

**Tabla 13**  
*Nivel académico alcanzado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Egresado	126	39,6	39,6
bachiller	170	53,5	93,1
titulado	17	5,3	98,4
colegiado	5	1,6	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 9**  
*Nivel académico alcanzado*



Fuente: Elaboración propia



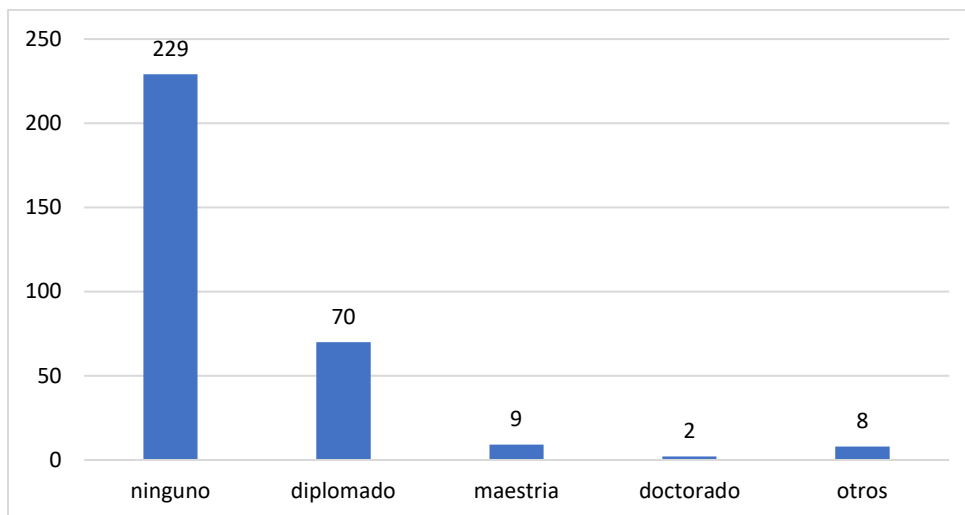
**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 9, se aprecia el nivel alcanzado de los egresados encuestados donde se encontró que 53.5% de los encuestados tenían el grado de bachilleres, 39.6% eran egresados, 5.3% de los encuestados obtuvieron el grado de titulados y 1.6% de ellos eran colegiados. Se evidencia que la mayoría de los encuestados tenía un grado académico de bachiller.

**Tabla 14**  
*Estudios extras*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ninguno	229	72,0	72,0	72,0
diplomado	70	22,0	22,0	94,0
maestría	9	2,8	2,8	96,9
doctorado	2	0,6	0,6	97,5
otros	8	2,5	2,5	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 10**  
*Estudios extras*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** De la tabla 14 y figura 10, se describe que 72% egresados no realizaron estudios extras, 22% de los egresados realizaron diplomado después de haber





culminado la universidad, 2.8% realizó una maestría, 0.6% de los encuestados estudio un doctorado y 2.5% de los encuestados realizo otros estudios después de haber terminado los cursos de la universidad. A partir de ello, se puede evidenciar que la mayoría de los egresados no realizó ningún otro tipo de estudio extra después de haber salido de la Universidad Andina del Cusco.

### Características de las habilidades cognitivas

#### PENSAMIENTO CRÍTICO

**Tabla 15**

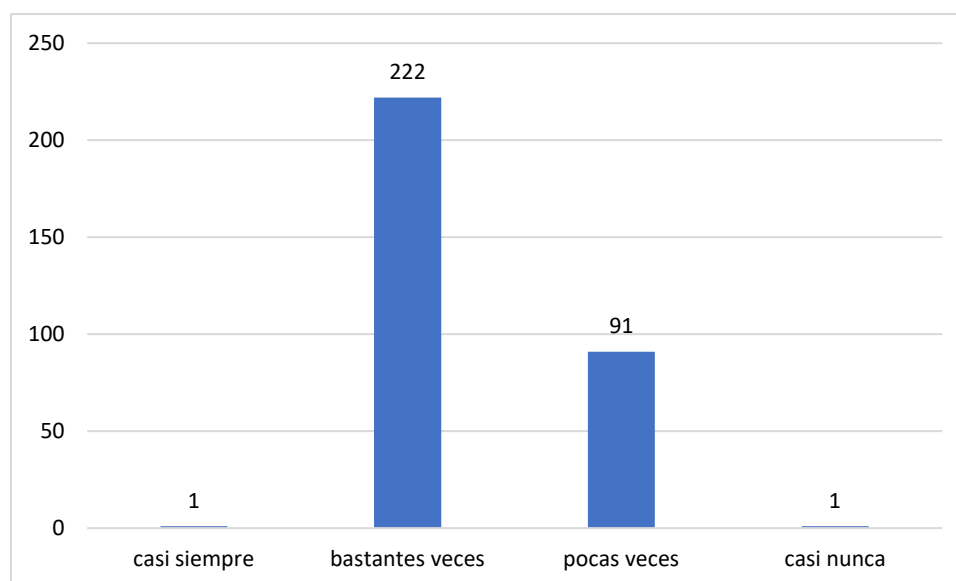
*Pensamiento crítico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
casi siempre	1	,3	,3
bastantes veces	222	69,8	70,8
pocas veces	91	28,6	99,7
casi nunca	1	,3	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 11**

*Pensamiento crítico*



Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:** En cuanto al pensamiento crítico, en la tabla 15 y figura 11 se encontró que 69.8% manejaban la situación o eran capaces de solucionar problemas bastantes veces, 28.6% encuestados pocas veces, 0.3% casi siempre y 0.3% casi nunca. Ello también se evidencia que la mayoría de los egresados de la Universidad Andina del Cusco tenía un buen pensamiento crítico, o era capaz de solucionar problemas bastantes veces.

## PENSAMIENTO CREATIVO

**Tabla 16**

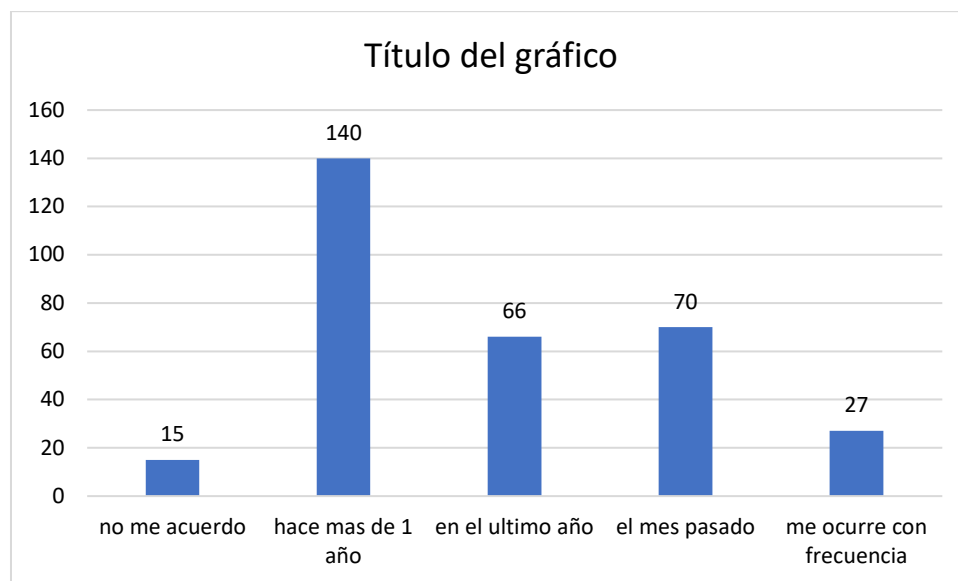
*Pensamiento creativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
no me acuerdo	15	4.7	4.7
hace más de 1 año	140	44.0	48.7
en el último año	66	20.8	69.5
el mes pasado	70	22.0	91.5
me ocurre con frecuencia	27	8.5	100.0
<b>Total</b>	<b>318</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 12**

*Pensamiento creativo*



Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:** En cuanto al pensamiento crítico, en la tabla 16 y figura 12 se observa que 44% encuestados respondieron que tuvieron un pensamiento creativo hace más de un año, 22% afirmaron tener un pensamiento creativo en el último mes, 20.8% dijeron tener un pensamiento creativo en el último año, seguido de 8.5% que afirmó que se le ocurría de forma frecuente, y 4.7% dijeron no acordarse sobre tener un pensamiento creativo.

## PENSAMIENTO LÓGICO

**Tabla 17**

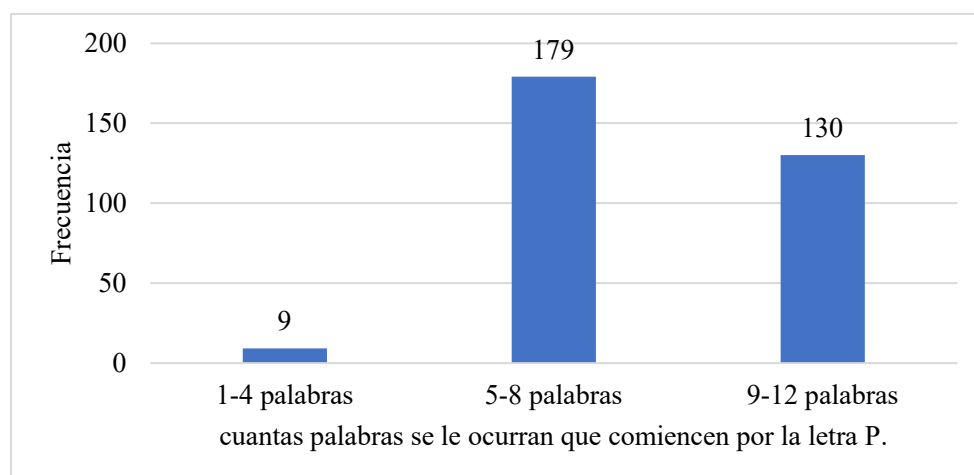
*Elaboración de palabras que comiencen con P*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1-4 palabras	9	2,8	2,8
5-8 palabras	179	56,3	59,1
9-12 palabras	130	40,9	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 13**

*Elaboración de palabras que comiencen con P*



Fuente: Elaboración propia



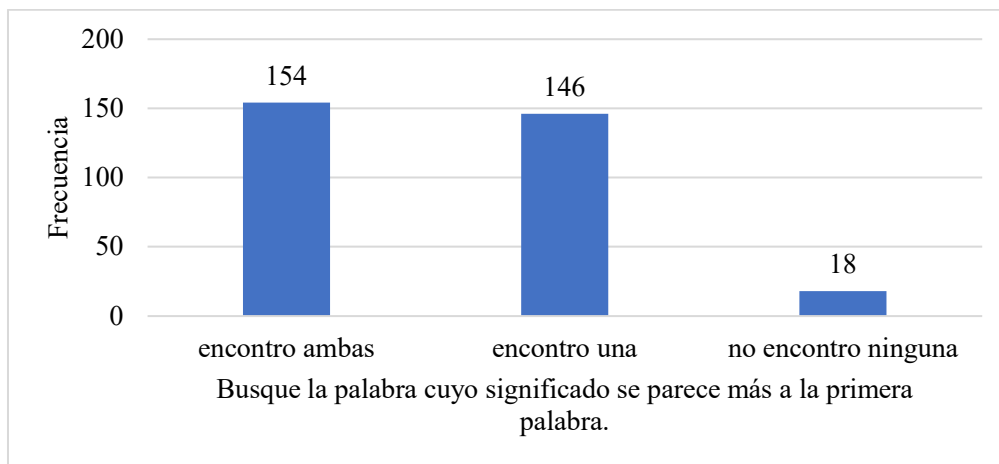
**Interpretación:** En cuanto a la elaboración de palabras que comiencen con P, en la tabla 17 y figura 13 se puede evidenciar que 56.3% egresados elaboraron entre 5 a 8 palabras, seguido de 40.9% que elaboraron de 9 a 12 y por último 2.8% elaboraron de 1 a 4 palabras. En general, se puede decir que la mayoría de los egresados pueden construir palabras con P de forma rápida.

**Tabla 18**  
*Búsqueda de palabras cuyo significado sea similar*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
encontró ambas	154	48,4	48,4
encontró una	146	45,9	94,3
no encontró ninguna	18	5,7	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 14**  
*Búsqueda de palabras cuyo significado sea similar*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la búsqueda de palabras cuyo significado es similar, en la tabla 18 y figura 14 se puede evidenciar que 48.4% encuestados dijeron que encontraron de ambas palabras planteadas, 45.9% afirmó encontrar solo una y 5.7%



dijeron no haber encontrado ninguna similitud o no sabían en significado de las palabras.

En general, la mayoría de los encuestados pudo realizar una similitud de palabras previamente planteadas.

**Tabla 19**

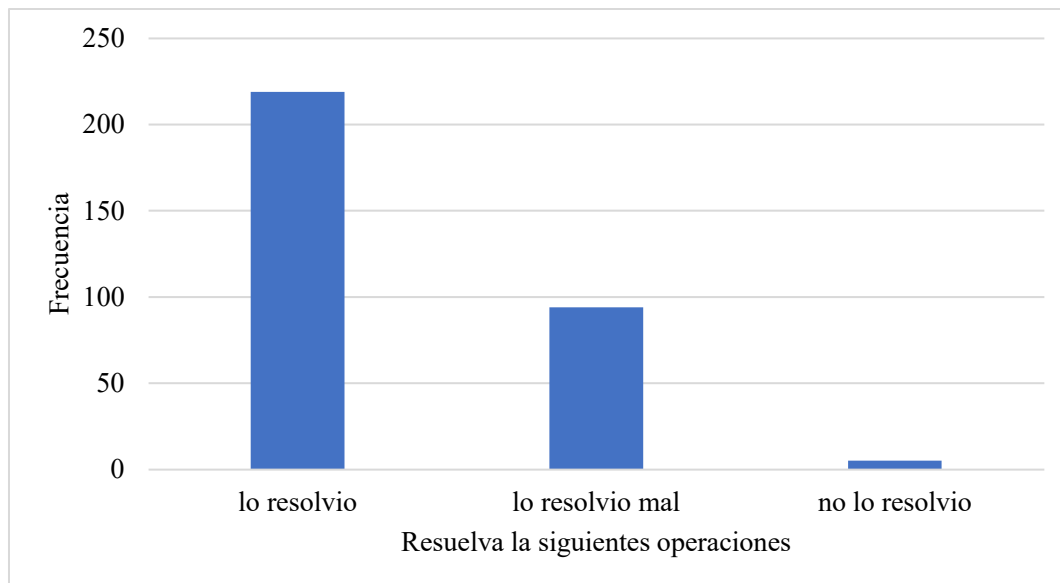
*Resuelve los problemas planteados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
lo resolvió	219	68,9	68,9
lo resolvió mal	94	29,6	98,4
no lo resolvió	5	1,6	100,0
Total	318	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 15**

*Resuelve los problemas planteados*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a la resolución de los problemas planteados en la encuesta, en la tabla 19 y figura 15 se encontró que 68.9% lo resolvieron de forma óptima, 29.6% lo resolvió mal, y 1.6% no lo resolvieron. A partir de ello, se evidencia que la



mayoría de los encuestados fue capaz de resolver los problemas plantados de manera óptima.

### Características de las habilidades no cognitivas

#### MOTIVACIÓN

**Tabla 20**

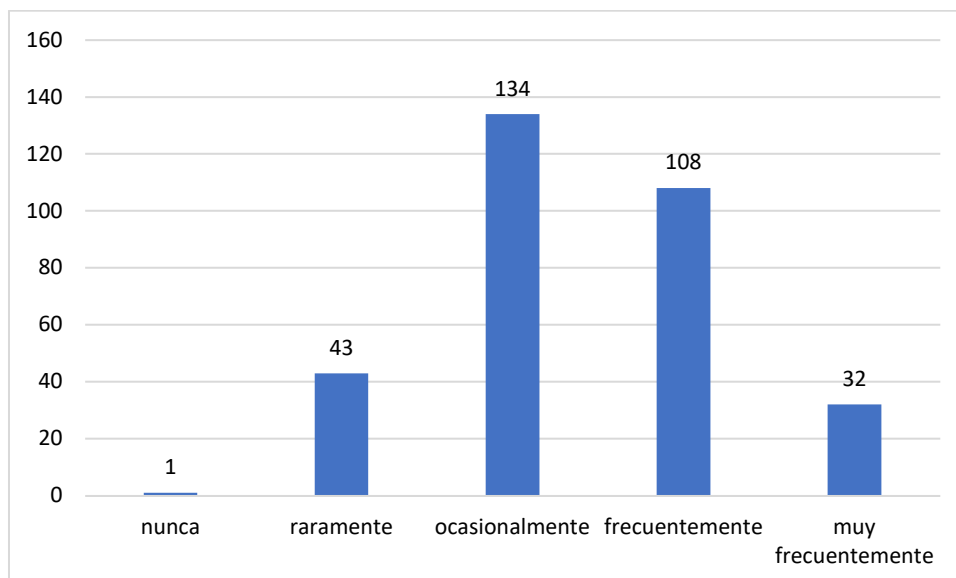
*Participación activa en clases*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
nunca	1	0.3	0.3
raramente	43	13.5	13.8
ocasionalmente	134	42.1	56.0
frecuentemente	108	34.0	89.9
muy frecuentemente	32	10.1	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 16**

Participación activa en clases



Fuente: Elaboración propia



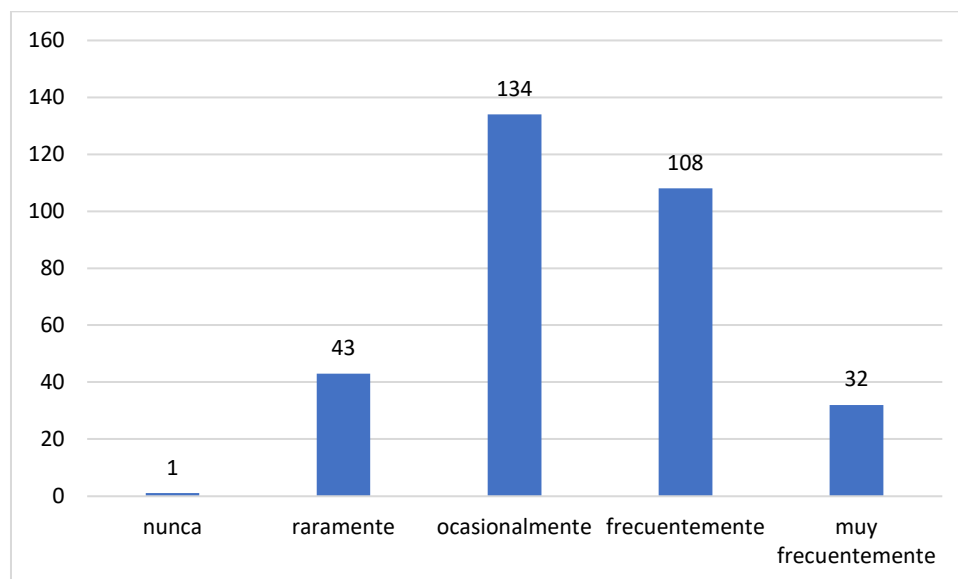
**Interpretación:** En la tabla 20 y figura 16, se puede evidenciar que 42.1% encuestados ocasionalmente participaban de forma activa en clases, 34% de ellos tuvo una participación de forma frecuentemente, 13.5% de los encuestados manifestó haber tenido una participación raramente durante su formación académica, 10.1% de los encuestados tuvo una participación muy frecuentemente y 0.3% de ellos nunca tuvo una participación en sus clases. A partir de ello, se evidenció que la mayoría de los egresados encuestados ocasionalmente tenía una participación durante su formación académica y frecuentemente participaba de forma activa en clases.

**Tabla 21**  
*Búsqueda de información fuera de lo aprendido*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
nunca	1	0.3	0.3
raramente	43	13.5	13.8
ocasionalmente	134	42.1	56.0
frecuentemente	108	34.0	89.9
muy frecuentemente	32	10.1	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 17**  
*Búsqueda de información fuera de lo aprendido*



Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:** En la tabla 21 y figura 17, se evidencia que 42.1% encuestados ocasionalmente buscó información más de lo aprendido en clases, 108 frecuentemente realizaba investigación fuera de la universidad, 13.5% de ellos raramente investigaba fuera de horario de clases, 10.1% de los encuestados investigaba muy frecuentemente fuera de clases y 0.3% de los encuestados manifestó nunca haber realizado una investigación fuera de clases. Asimismo, se evidencia que la mayoría de los encuestados buscaron información fuera de lo aprendido en la universidad.

## GESTIÓN DEL TIEMPO

**Tabla 22**

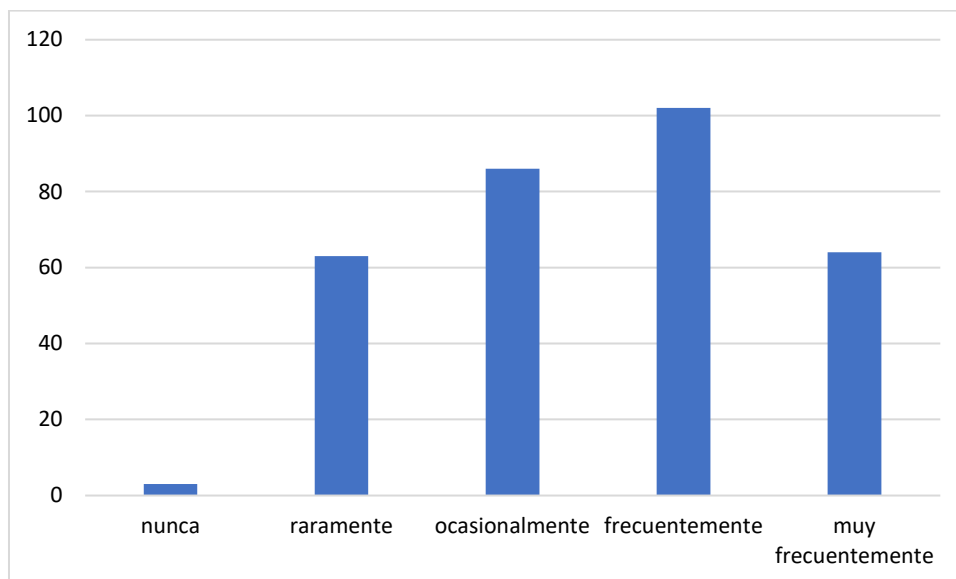
*Entrega de trabajos a tiempo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
nunca	3	0.9	0.9
raramente	63	19.8	20.8
ocasionalmente	86	27.0	47.8
frecuentemente	102	32.1	79.9
muy frecuentemente	64	20.1	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 18**

*Entrega de trabajos a tiempo*



Fuente: Elaboración propia





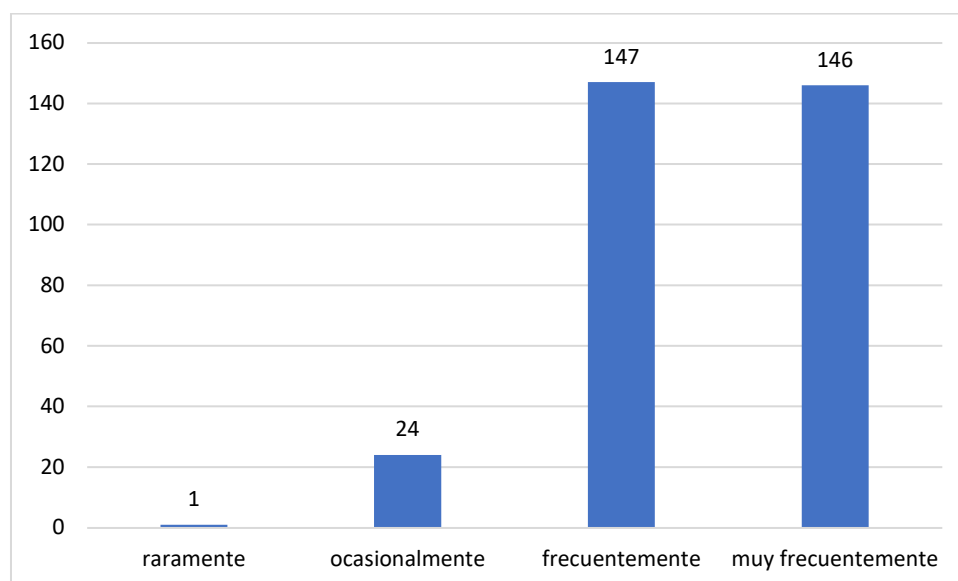
**Interpretación:** En cuanto a la entrega de trabajos a tiempo, en la tabla 22 y figura 18, se encontró que 102 encuestados realizaba la entrega de sus trabajos a tiempo de forma frecuente, seguido de unos 86 de los encuestados manifestó que presentaban ocasionalmente a tiempo. 64 de ellos dijeron que entregaban su trabajo a tiempo muy frecuentemente, seguido de 63 de los encuestados que presentaban raramente a tiempo y solo unas tres personas dijeron que nunca presentaban a tiempo sus trabajos. Se puede visualizar que frecuentemente los egresados entregaron sus trabajos a tiempo.

**Tabla 23**  
*Asistencia continua a clases*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
raramente	1	0.3	0.3
ocasionalmente	24	7.5	7.9
frecuentemente	147	46.2	54.1
muy frecuentemente	146	45.9	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 19**  
*Asistencia continua a clases*



Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:** En la tabla 23 y figura 19, se evidencia con respecto a la asistencia continua a clases que 46.2% de los encuestados asistían frecuentemente a clases, seguido de 45.9% que afirmaron haber asistido muy frecuentemente, así mismo, 7.5% de ellos dijeron que ocasionalmente asistían a clases y solo el 0.3% asistía raramente a las clases de la universidad. Se puede ver que frecuente y muy frecuentemente son los estratos que tuvo la mayoría de los estudiantes en la asistencia a clases durante su formación académica en la Universidad Andina del Cusco.

## AUTORREGULACIÓN

**Tabla 24**

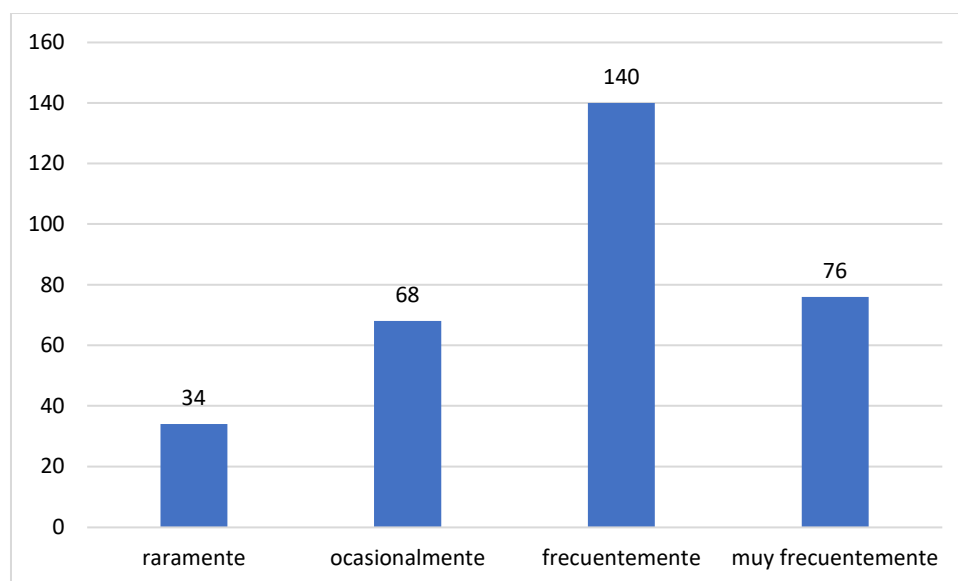
*Perseverancia en el aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
raramente	34	10.7	10.7
ocasionalmente	68	21.4	32.1
frecuentemente	140	44.0	76.1
muy frecuentemente	76	23.9	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 20**

*Perseverancia en el proceso de aprendizaje*



Fuente: Elaboración propia



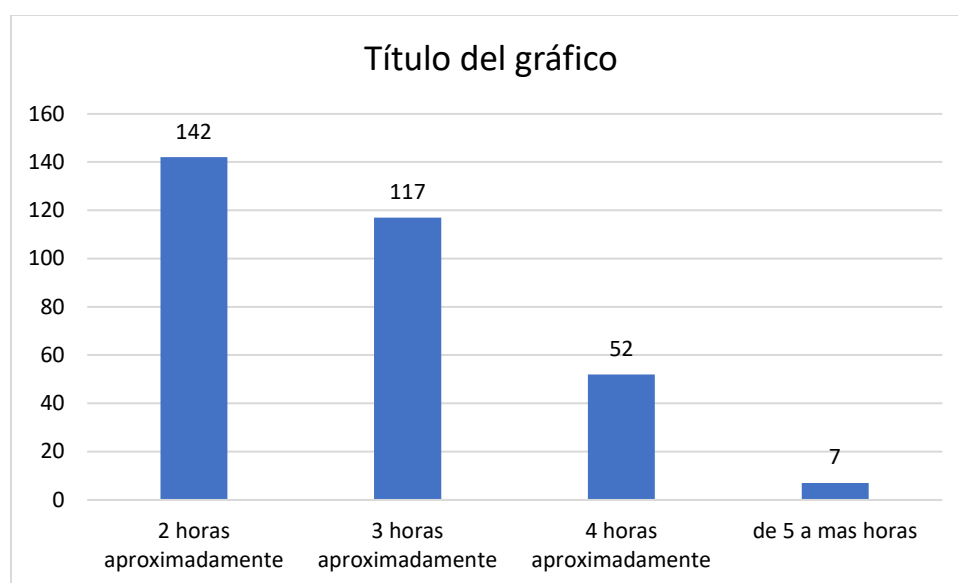
**Interpretación:** En cuanto a la perseverancia en el proceso de aprendizaje, en la tabla 24 y figura 20, se puede observar que 44% declararon que eran perseverantes en el aprendizaje frecuentemente, 23.9% tuvieron una perseverancia muy frecuentemente, 21.4% manifestó haber tenido una perseverancia ocasionalmente y 10.7% de ellos tuvo una perseverancia raramente. A partir de ello, se puede observar que la mayoría de los encuestados frecuentemente eran perseverantes durante el proceso de aprendizaje.

**Tabla 25**  
*Horas extra estudiadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2 horas aproximadamente	142	44.7	44.7
3 horas aproximadamente	117	36.8	81.4
4 horas aproximadamente	52	16.4	97.8
de 5 a más horas	7	2.2	100.0
Total	318	100.0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 21**  
*Horas extra estudiadas*



Fuente: Elaboración propia



**Interpretación:** En cuanto a las horas extras estudiadas en la etapa universitaria, en la tabla 25 y figura 21, se evidencia que 44.7% respondió que le brindaba 2 horas adicionales de estudio, 36.8% afirmó brindarle 3 horas de estudio más, 16.4% dijo 4 horas más y 2.2% afirmó más de 5 horas. Asimismo, esto puede observar que la mayoría de los encuestados le brindó 2 horas aproximadamente de estudio adicional a sus horas de estudio dentro de la universidad.

### Características del promedio académico

**Tabla 26**

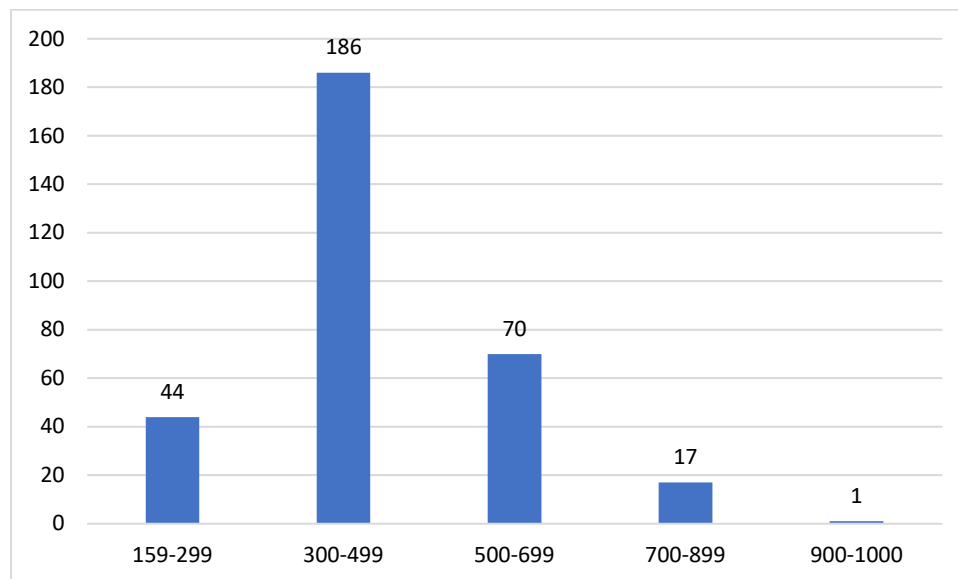
*Nota de ingreso a la universidad*

	Ingresantes	Porcentaje	Porcentaje acumulado
159-299	44	13,84%	13,84%
300-499	186	58,49%	72,33%
500-699	70	22,01%	94,34%
700-899	17	5,35%	99,69%
900-1000	1	0,31%	100,00%
Total	318	100,00%	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 22**

*Nota de ingreso a la universidad*



Fuente: Elaboración propia



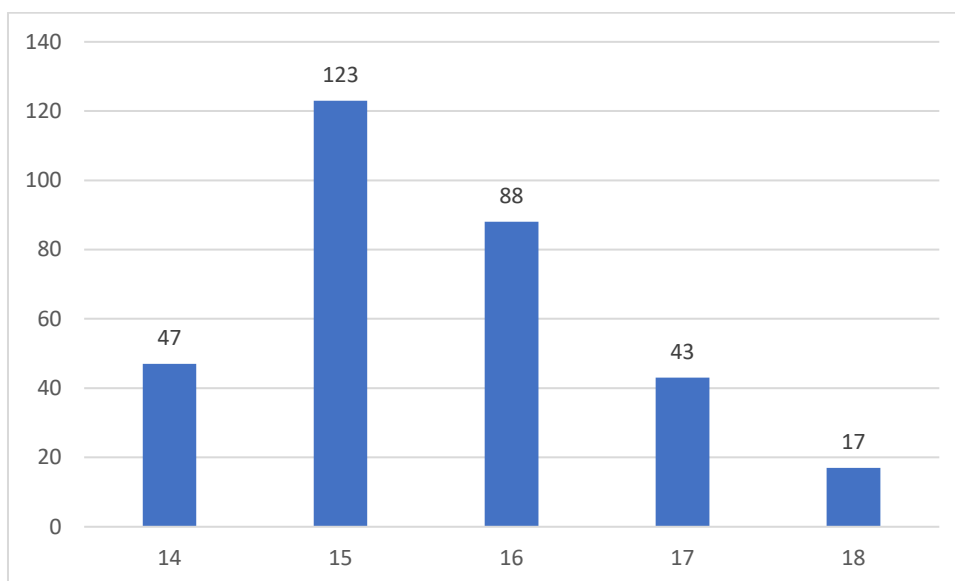
**Interpretación:** Las notas de ingreso a la universidad de los egresados de la universidad fueron: 58.49% dijo que fue entre 300 a 499, 22.1% afirmó haber obtenido entre 500 y 699, 13.84% respondió que obtuvo entre 159 y 299, 5.35% afirmó que fue entre 700 y 899, y solo 0.31% dijo haber obtenido 1000 o haber respondido el 100% de las preguntas del examen bien. Entonces, se puede decir que la mayoría de los encuestados obtuvo una nota aprobatoria entre los 300 y 499 para ingresar a la universidad.

**Tabla 27**  
*Promedio general de egreso de la universidad*

Nota	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
14	47	14,78%	14,78%
15	123	38,68%	53,46%
16	88	27,67%	81,13%
17	43	13,52%	94,65%
18	17	5,35%	100,00%
Total	318	100,00%	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 23**  
*Promedio general de egreso de la universidad*



Fuente: Elaboración propia



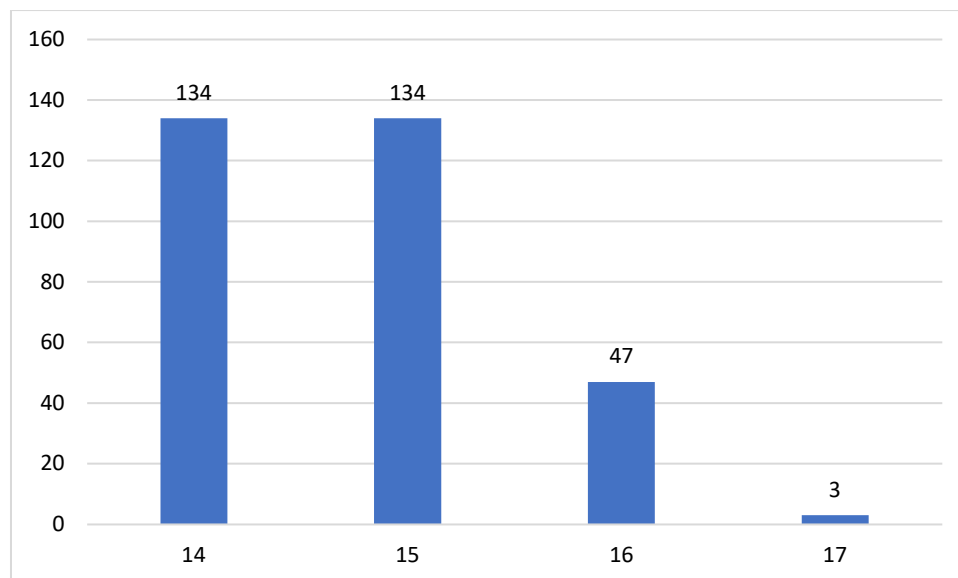
**Interpretación:** En cuanto al promedio general obtenido durante toda la vida universitaria 38.68% afirmó haber obtenido 15 de nota, 27.67% afirmó haber obtenido 16 de nota, 14.78% dijo que fue 14, 13.52% dijo que su nota fue 17 y 5.35% dijeron haber obtenido 18 de nota. A partir de ello, se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados egresaron con una nota entre 15 y 16.

**Tabla 28**  
*Nota de sustentación de tesis*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
14	134	42,1	42,1	42,1
15	134	42,1	42,1	84,3
16	47	14,8	14,8	99,1
17	3	0,9	0,9	100,0
Total	318	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 24**  
*Nota de sustentación de tesis*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En cuanto a las notas de sustentación de tesis, en la tabla 28 y figura 24, se pudo observar que 42.1% egresados obtuvieron una nota de 14,



seguidamente unos 42.1% que obtuvo 15, asimismo, 14.8% dijo que obtuvo 16 y unos 0.9% dijeron que obtuvieron 17 de nota. En general, en la figura se puede evidenciar que la mayoría de los egresados obtuvieron una nota de 14 y 15.

### Características laborales

**Tabla 29**

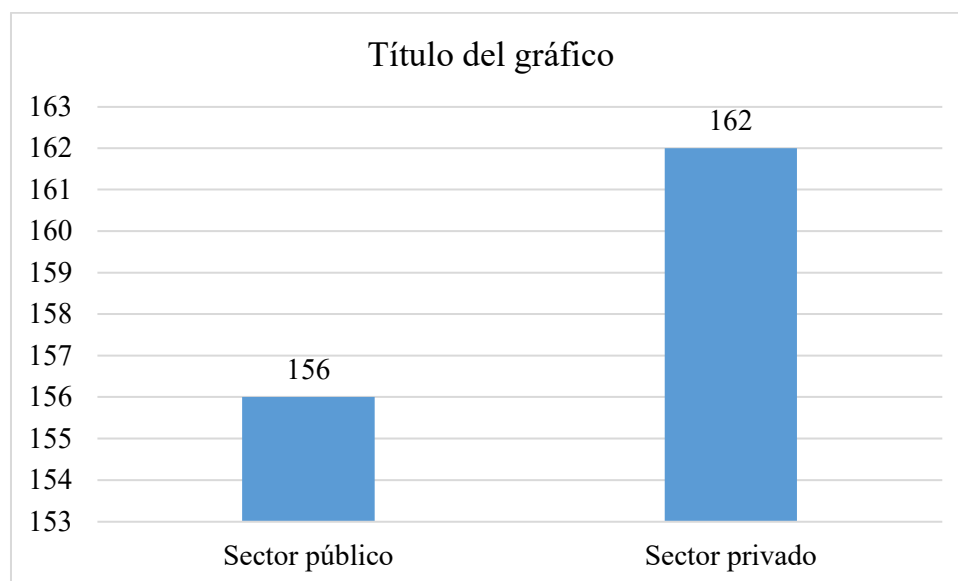
*Sector de trabajo de los egresados de la UAC*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sector público	156	49,1	49,1
Sector privado	162	50,9	100
Total	318	100	

Fuente: Elaboración propia - 2019

**Figura 25**

*Sector de trabajo de los egresados*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 29 y figura 25 se puede mostrar que hay 49.1% estudiantes que trabajaban en el sector público, asimismo 50.9% estudiantes trabajaban



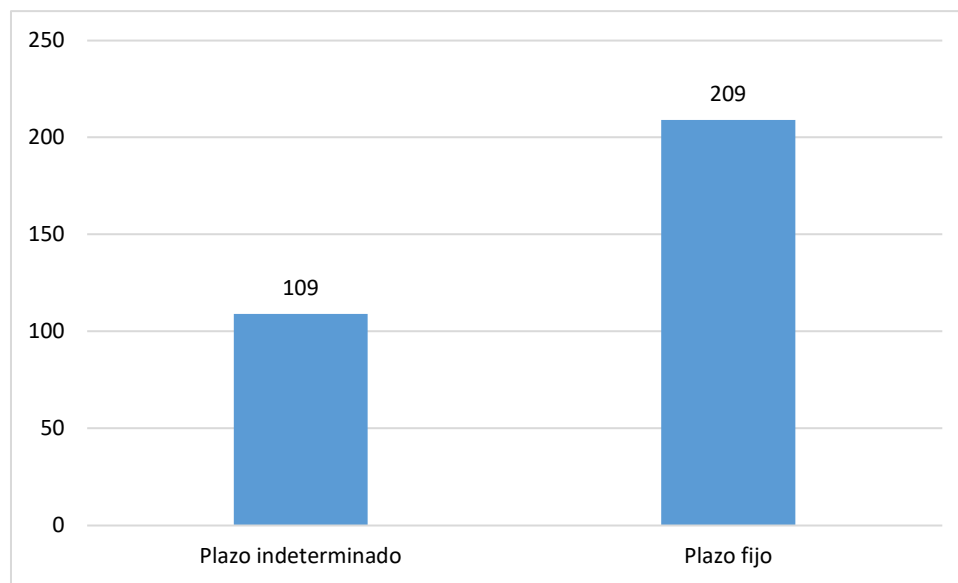
en el sector privado. En general, se puede decir que la mayoría de los egresados de la universidad Andina de la facultad de ciencias sociales trabajaba en el sector privado.

**Tabla 30**  
*Modalidad de contrato de los egresados de la UAC*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Plazo indeterminado	109	34,3	34,3
Plazo fijo	209	65,7	100
Total	318	100	

Fuente: Elaboración propia – 2019

**Figura 26**  
*Modalidad de contrato de los egresados*



Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla 30 y figura 26, se puede mostrar que hay 34.3% egresados con modalidad de contrato de plazo indeterminado, y los demás 65.7% egresados con modalidad de contrato a plazo fijo. Entonces se puede decir que, la mayoría de los encuestados tiene una modalidad de contrato a plazo fijo, ello puede visualizarse en la figura presentada arriba.





#### 4.2. Estadística inferencial

##### Modelo econométrico

La ecuación tradicional propuesta por Jacob Mincer, expresa un modelo de determinación, el cual expresa la existencia de una relación positiva entre el número de años de escolaridad adquirido por los individuos y sus ingresos a futuro; sin embargo, en la presente investigación, se pretende conocer la relación entre el rendimiento académico y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, analizando, además de los años de estudio, otros datos tomados en cuenta para el rendimiento académico en sí, los cuales muestran repercusión en los ingresos de dichos individuos. Según menciona la teoría propuesta por Becker, la tasa de aumento de los ingresos se relaciona positivamente con el nivel de habilidad, siguiendo dicha postulación se realiza la investigación.

Para realizar la estimación del rendimiento académico, se toma en cuenta 3 dimensiones, a través de las cuales se va a medir esta variable, como se indica anteriormente. Por ende, se muestra de la siguiente manera:

Rendimiento académico = Habilidades cognitivas, Habilidades no cognitivas, Promedio académico

De este modo se tiene el modelo económico que explica los salarios de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco:

$$\text{Salarios } f(\text{Habilidades cognitivas}, \text{Habilidades no cognitivas}, \text{Promedio académico})..(1)$$

A continuación, dicha ecuación se muestra en el modelo econométrico:

$$Sa = B0 + B1Hc + B2Hnc + B3Pa + U..... (2)$$



Donde:

- $Sa = \text{Salarios}$
- $Hc = \text{Características de las habilidades cognitivas}$
- $Hnc = \text{características de las habilidades no cognitivas}$
- $Pa = \text{características del promedio académico}$
- $B0 = \text{Constante fija de Crecimiento (corresponde al origen de la recta de regresión)}$
- $B1-B3 = \text{coeficientes de cambio medio.}$

Cabe resaltar que, cada uno de los predictores de la variable “salarios”, engloba sus propios indicadores:

- $Hc = \text{Pensamiento crítico, Pensamiento creativo, Pensamiento lógico}$
- $Hnc = \text{Motivación, Gestión del tiempo, Autorregulación}$
- $Pa = \text{Nota de ingreso a la universidad, Promedio general, Nota de bachillerato}$

Siguiendo lo que menciona Becker, respecto a que los ingresos laborales incrementan con la edad a una tasa decreciente, se usa variables intervinientes en el modelo econométrico que explica los salarios de los egresados, quedando de la siguiente manera:

$$Sa = B0 + B1Ci + B2Ca + B3Hc + B4Hnc + B5Pa + U \dots \dots \dots (3)$$

Donde:

- $Sa = \text{Salarios}$
- $Ci = \text{características individuales}$
- $Ca = \text{características académicas}$



- $H_c$  = Características de las habilidades cognitivas
- $H_{nc}$  = características de las habilidades no cognitivas
- $Pa$  = características del promedio académico
- $B_0$ : Constante fija de Crecimiento (corresponde al origen de la recta de regresión)
- $B_1$ - $B_5$ : coeficientes de cambio medio.

A continuación, se detalla las implicaciones de los predictores del salario:

- $C_i$  = edad, sexo, estado civil
- $Ca$  = años de estudio, semestres de estudio, cursos desaprobados, nivel académico, estudios extra
- $H_c$  = Pensamiento crítico, Pensamiento creativo, Pensamiento lógico
- $H_{nc}$  = Motivación, Gestión del tiempo, Autorregulación
- $Pa$  = Nota de ingreso a la universidad, Promedio general, Nota de bachillerato

### Resumen del modelo

**Tabla 31**

Resumen del modelo

Resumen del modelo										
Estadísticas de ajuste										
Estadísticas de ajuste										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl	gl	Sign. Cambio en F	Cambio en F
1	.970	.957	.949	101,234	0,97	2512,237	4	913	0	1077

El resumen del modelo explica que el coeficiente de correlación Pearson con un  $R^2 = 0.970$ , lo cual expresa una asociación alta, debido a que, el valor máximo es 1, ello demuestra que el 97,0% de los egresados, está explicado por las variables predictoras



utilizadas en este modelo. En cuanto al R ajustado, está basado en la cantidad de datos que han sido analizados para la estimación y la cantidad de variables independientes, dicho R<sup>2</sup> ajustado muestra un valor de 0.969, el cual expresa la relación alta entre las variables; es explicado la variabilidad del salario de los egresados en 96.9% por las variables independientes.

Cabe resaltar que, en la propuesta del modelo de incluyen variables intervinientes (características individuales y características académicas); sin embargo, las características individuales no revelan ayuda para la consistencia del modelo, por ello no se muestra en el resumen del modelo.

Por otra parte, el estadístico Durbin – Watson mide la existencia de auto correlación, el valore de este estadístico es 2.047, cumpliendo con el supuesto de independencia entre los residuos, ya que, su valor se encuentra entre 1.5 y 2.5. si bien este puede tomar valores oscilantes entre 0 y 4, el valor debe estar entre 1.5 y 2.5 para cumplir con dicho supuesto. Por lo que, con suficiente certeza estadística se afirma que los residuos o errores del modelo no se auto correlacionan. El nivel de significancia que muestra, es interpretado como la hipótesis estadística de la relación entre variables, donde:



**Tabla 32**  
*Prueba de hipótesis general*

Hipótesis estadística	Condiciones
H0: No existe relación significativa entre el rendimiento académico y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta: cuando: • P-valor (Sig.) > 0,05 Se rechaza: cuando: • P-valor (Sig.) < 0,05
H1: Existe relación significativa entre el rendimiento académico y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta: cuando: • P-valor (Sig.) < 0,05 Se rechaza: cuando: • P-valor (Sig.) > 0,05

Fuente: Elaboración propia - 2019

Fuente: Elaboración propia - 2019

Tomando en cuenta que, en la tabla de resumen del modelo, la significancia es  $0,000 < 0,05$  es el nivel de confianza de la investigación. Entonces se rechaza la hipótesis nula, de modo tal que, existe relación significativa entre el rendimiento académico y el salario percibido por los egresados, período 2016- 2019.

### Coefficientes del modelo

**Tabla 33**  
*Coefficientes del modelo*

Modelo	Coefficients no estandarizados		t	Sig.
	B	Error		
(Constante)	-1,300	02,359	-22,136	0
Características Académicas	0,176	0,030	6,013	0,000
Habilidades Cognitivas	0,170	0,034	5,029	0,000
Habilidades No Cognitivas	0,091	0,034	2,677	0,008
Experiencia académica	0,170	0,034	5,029	0,000

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del procesamiento de datos en SPSS - 2019

La tabla de coeficientes muestra los parámetros de las variables del modelo propuesto, en el cual se aprecia que las betas son positivas. Es decir, se observa una



influencia positiva de las variables independientes sobre el salario de los egresados. Sin embargo, no todos expresan significancia. A continuación, se realiza la explicación detallada de la relación de cada variable independiente con la variable dependiente:

Por cada cambio en una unidad de las características académicas, el salario de los egresados incrementa en 0.013 soles. Indicando una relación directa de baja significancia.

**Tabla 34**  
*Prueba de hipótesis específica 1*

Hipótesis estadística	Conclusión
H0a: No existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el salario percibido por los egresados del CEIAC de la Universidad Andina del Cusco, periodo 2016-2019.	Se acepta: rechaza: * F valor (Sig.) > 0,05 Se rechaza: acepta: * F valor (Sig.) < 0,05
H1a: Existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el salario percibido por los egresados del CEIAC de la Universidad Andina del Cusco, periodo 2016-2019.	Se acepta: rechaza: * F valor (Sig.) < 0,05 Se rechaza: acepta: * F valor (Sig.) > 0,05

Fuente: Elaboración propia - 2019

De acuerdo a la tabla N° 18 expresa que, por cada cambio en una unidad de las habilidades no cognitivas, el salario de los egresados, incrementa en 0.027 soles. Por otra parte, de acuerdo a la tabla N°18, se rechaza la hipótesis nula, ya que la significancia es  $0,000 < 0,05$ ; por ende, con suficiente evidencia estadística afirmamos que existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el salario percibido por los egresados, período 2016- 2019.



**Tabla 35**  
*Prueba de hipótesis específica 2*

Hipótesis estadística	Conclusión
H0: No existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta cuando: • P valor (Sig.) > 0,05 Se rechaza cuando: • P valor (Sig.) < 0,05
H1: Existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta cuando: • P valor (Sig.) < 0,05 Se rechaza cuando: • P valor (Sig.) > 0,05

Fuente: Elaboración propia - 2019

De acuerdo a la tabla N° 19 se muestra que, por cada cambio en una unidad de las habilidades cognitivas, el salario de incrementa en 0.849 soles. Por su parte, de acuerdo a la tabla N° 19, se acepta la hipótesis nula, ya que la significancia es  $0,064 > 0,05$ , por ende, no existe relación significativa entre las habilidades no cognitivas y el salario percibido por los egresados, período 2016- 2019.

**Tabla 36**  
*Prueba de hipótesis específica 2*

Hipótesis estadística	Conclusión
H0: No existe relación significativa entre el promedio académico y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta cuando: • P valor (Sig.) > 0,05 Se rechaza cuando: • P valor (Sig.) < 0,05
H1: Existe relación significativa entre el promedio académico y el salario percibido por los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	Se acepta cuando: • P valor (Sig.) < 0,05 Se rechaza cuando: • P valor (Sig.) > 0,05

Fuente: Elaboración propia - 2019

De acuerdo a la tabla N° 20 se muestra que, por cada cambio en una unidad del promedio académico, el salario de los egresados incrementa en 0.131 soles. Por su parte,



de acuerdo a la tabla N° 20, se rechaza la hipótesis nula, ya que la significancia es  $0,000 > 0,05$ , por ende, existe relación significativa entre el promedio académico y el salario percibido por los egresados, período 2016- 2019.





## CAPÍTULO V:

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Da a conocer, por medio del análisis de resultados alcanzados por los diferentes estudios antecesores, se realiza comparaciones, diferencias y similitudes con los resultados del presente estudio. Es necesario precisar que, en este estudio, milita una sociedad directa y alta entre las variables estudiadas (rendimiento académico y salario percibido) con una correlación Pearson de 0.970.

Adarve (2011) en su investigación realiza un análisis sobre la analogía entre los salarios y el rendimiento académico de los profesionales universitarios, el cual se toma en cuenta los diferentes aspectos: académicos, personales y laborales. Para este análisis estadístico se tomó en cuenta una muestra de los egresados de la universidad de Eafit, todos ellos con tres años de graduación. El rendimiento académico de los profesionales universitarios se mide de acuerdo al informe de las notas, en la cual se conoce el promedio final de los años de estudio. La hipótesis que plantea esta investigación es que el rendimiento académico tiene un efecto positivo y significativo en el salario de los profesionales universitarios, ya que el salario está determinado por el desempeño laboral, a la vez, este último está determinado por capacidades, conocimientos y destrezas. Finalmente, esta hipótesis queda corroborada, concluyendo que existe un efecto positivo entre el salario y el rendimiento académico. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del rendimiento académico y el salario percibido por los egresados de la Universidad Andina del Cusco, en la cual se hizo uso de una metodología de tipo mixto y de diseño no experimental. Los resultados de este estudio coinciden con los del autor mencionado, sin embargo, en lugar de la variable promedio de notas se hace uso de la variable rendimiento académico. También podemos analizar nuestra investigación con



los autores de bases teóricas las cuales tienen una similitud, por ejemplo Porcel (2016) Define el rendimiento académico como un producto del rendimiento de un estudiante en la escuela, a menudo expresado en términos de rendimiento académico. Navarro (2003), citado por Albán (2017) Mención: El rendimiento académico descriptivo es una expresión de las habilidades, actitudes y valores que los estudiantes desarrollan en el proceso de aprendizaje, es decir, todas las actividades destinadas a explicar e interpretar lo aprendido y agregadas como valores cuantitativos o cualitativos.

Franco (2019), En su estudio se realizó un análisis sobre la relación entre el valor agregado en la educación (VAE) y la posterior remuneración que reciben los egresados universitarios colombianos en el mercado laboral que recibieron. Se plantea la hipótesis de que la relación se explica por las habilidades blandas que poseen los estudiantes. Los propósitos de este trabajo son: a) contribuir a la evaluación del impacto de la educación superior; b) ampliar la perspectiva, el potencial y el uso de VAE de la organización al individuo; c) determinar el salario que el mercado de trabajo reconoce por el esfuerzo y peculiaridades de los estudiantes de educación superior. Se utilizará el VAE estudiantil como metodología para esta investigación, en la cual se realizará una medición del rendimiento académico en base a las características personales, libre de los factores socioeconómicos, familiares y el capital educativo. Se utilizará el multinivel, como modelo estadístico. Se utilizó una regresión lineal, para analizar el efecto del VAE respecto a los salarios. Por los resultados estadísticos, se concluye que existe una relación significativa y directa respecto al VAE y las remuneraciones de los estudiantes egresados. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del rendimiento académico y el salario percibido por los egresados de la Universidad Andina del Cusco, en la cual se hizo uso de una metodología de tipo mixto y de diseño no experimental. Aunque los resultados de este estudio con la que se está comparando, se orientan al mismo



sentido cabe precisar que nuestro estudio hace uso del VAE no como variable, sino como metodología. En el valor agregado en los estudiantes podemos decir que existen algunos incentivos según Amaya (2010) ser un motivador es muy importante para los compañeros de trabajo, no solo porque tiene que crear la motivación y la satisfacción necesarias para que el empleado realice correctamente las funciones, porque si la empresa no sube la escala salarial, entonces la motivación Esto representa un cambio positivo para el crecimiento salarial de los empleados Dado que la canasta familiar básica se actualiza cada año, esto generalmente aumenta los costos, lo que aumenta el costo de vida para todos y sus familias.

Borrego et al. (2007), En su trabajo utiliza diversas afirmaciones de estudiantes universitarios sobre sus expectativas salariales al finalizar la universidad y sobre su salario ficticio, o salario mínimo, a cambio de que abandonen sus estudios. Para ello, y teniendo en cuenta las características cualitativas de los salarios revelados, se aprecian modelos de respuesta ordenada. Para controlar la posibilidad de que la calidad de la información varíe según el año de universidad al que asiste un estudiante, se realizan estimaciones utilizando submuestras año por año. Para ambos sexos, las expectativas salariales son de la misma naturaleza, reflejando una mejor información sobre el ciclo de aprendizaje, son similares a las observadas para trayectorias profesionales avanzadas. Con respecto a los salarios ficticios, las predicciones basadas en modelos revelan que serán más altos en los últimos años de sus carreras, cuando el costo de oportunidad de irse es mayor. Del mismo modo, cabe señalar que los salarios ocultos son más altos para las mujeres que para los hombres, a pesar de que los salarios observados son significativamente más bajos para los salarios anteriores. Ello se debe, a que las mujeres tienden a invertir mayor cantidad en su educación. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del rendimiento académico y el salario percibido por los



egresados de la Universidad Andina del Cusco, en la cual se hizo uso de una metodología de tipo mixto y de diseño no experimental. Los resultados de nuestro estudio, nos dan a conocer que si bien para ambos sexos, las expectativas respecto a los salarios son similares, las mujeres son quienes invierten más en su educación. Como se puede ver, en este estudio se analiza las expectativas de los estudiantes, mas no se hace una comparación con los sueldos percibidas en la practicidad del trabajo. Según Chiavenato (2011) indica que el salario o la compensación es el acto de una persona de gastar una parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida a cambio de un elemento simbólico e intercambiable (dinero). Por otro lado, la compensación a la organización es un gasto porque representa el costo fijo de un producto o servicio, y una inversión porque representa el dinero gastado en un factor de producción (mano de obra) para lograr objetivos superiores. beneficios a corto o medio plazo.

Ramirez (2019), En su investigación señaló que el objetivo principal fue determinar la relación entre el rendimiento académico y la remuneración de los egresados de la Escuela de Administración Profesional - Universidad Nacional de Santiago Antúnez de Mayolo 2016. Para el trabajo se utilizó un método descriptivo - correlación , con un diseño transversal no experimental, aplicó la recolección de datos a una muestra de 129 estudiantes de posgrado, los cuales fueron seleccionados a raíz de la detección de la población total que fue de 248 egresados desde el 2010 al 2015. Los resultados muestran que la hipótesis propuesta ha sido contrastada aplicando la prueba de correlación de Pearson utilizando el programa SPSS versión 25. Finalmente, se concluye la existencia de una relación entre los resultados de aprendizaje y la remuneración de los estudiantes egresados de la Escuela de Administración Profesional. de Mayolo, 2016. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el rendimiento académico y el salario que perciben los egresados de la Universidad Andina del Cusco, donde no se vinculó una



metodología de tipo mixto y un diseño de caso. Cuando su población estuvo determinada por egresados de la escuela vocacional de economía, administración y contabilidad de la universidad en cuestión, la técnica utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados de nuestra investigación son similares a los resultados de la investigación del autor porque existe una relación entre el rendimiento académico y el salario de los graduados. Según (Callata, 2018) la remuneración no es solo una contraprestación económica por un servicio (trabajo) que una persona brinda a una organización, fuera de la economía. El salario también se considera como la principal razón por la que los empleados realizan su trabajo, lo que afecta su relación con la organización y en términos de clasificación. Entre las bases teóricas tenemos (Albán, 2017) La evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes es un indicador de la calidad del sistema educativo. Se puede esperar que el sistema de calidad proporcione a los estudiantes un nivel adecuado de desempeño en todas las áreas de evaluación. En la evaluación académica, hay muchos supuestos que se pueden dividir en dos categorías: supuestos destinados a lograr valores numéricos (o no), y supuestos destinados a promover la comprensión, incluido el estudio de evaluación continua.

Ramírez et al. (2020), en su investigación el objetivo fue identificar la relación que existe entre el rendimiento académico y la remuneración de los egresados de la carrera de Administración de universidades públicas del Perú. Para eso usan una metodología descriptivo y correlacional y su diseño fue no experimental. El periodo en el que se realizó el estudio fue del 2011 al 2016 la población objetivo fue los egresados de la carrera de Administración procedentes de universidades públicas. En total fueron 248 egresados de los cuales la muestra fue 129 de ellos. Para el análisis de los datos recolectados se utilizó como herramienta las puntuaciones medias de todos los egresados y programas estadísticos como el SPSS versión 25. Los resultados mostraron que hubo



una respuesta positiva entre los resultados rendimiento académico y salario de la 'directiva'. egresados de universidades públicas del Perú. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el rendimiento académico y el salario que perciben los egresados de la Universidad Andina del Cusco, utilizando una metodología de tipo mixto y un diseño no empírico. Cuando su población estuvo determinada por egresados de la escuela vocacional de economía, administración y contabilidad de la universidad en cuestión, la técnica utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario. En este caso, nuestro estudio coincide con el primer resultado de la investigación antes mencionada, ya que ahora existe una relación directa entre las variables estudiadas. En la base teórica, existe una similitud de que los salarios según (Callata, 2018) la remuneración no es solo una compensación económica por un servicio (trabajo) que una persona brinda a una organización, fuera de la economía. Además, para el trabajador, considerar el salario como principal motivo de trabajo afecta su relación con la organización y con la organización.

Hernández & Núñez (2017), El propósito del trabajo es analizar el efecto del rendimiento académico anterior en el rendimiento académico actual, la diferencia por nivel socioeconómico familiar en 128 estudiantes universitarios de los ciclos VI y VIII de la carrera de farmacia y bioquímica, en la Universidad Particular Antonio. Guillermo Urrelo (UPAGU). ). El diseño metodológico del estudio es transaccional, con alcance correlativo y enfoque cuantitativo. Los datos utilizados para la obtención de los resultados fueron recolectados a través de la aplicación de perfiles socioeconómicos, estos resultados fueron procesados a través del programa estadístico SPSS. Los resultados de la investigación muestran que existe una alta capacidad predictiva del rendimiento académico pasado en comparación con el rendimiento académico actual de los



estudiantes universitarios, calculado en primera línea por la nota del examen de ingreso a la universidad ( $\rho = 0,3$ ),  $p = 0,000$ ), seguido de el nivel de secundaria. colegio. media ( $\rho = 0.315$ ,  $p = 0.000$ ), de manera similar, puede mostrar que existe una relación significativa en los niveles socioeconómicos de bajos ingresos. De acuerdo con los resultados obtenidos, el poder predictivo del rendimiento académico pasado sobre el rendimiento académico actual de los estudiantes universitarios se relaciona significativamente con el nivel educativo de padres y madres. Por lo tanto, se concluye que existe un poder predictivo significativo del rendimiento académico pasado sobre el rendimiento académico y que esta relación varía según el nivel socioeconómico de las familias de los estudiantes universitarios. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el rendimiento académico y el salario que perciben los egresados de la Universidad Andina del Cusco, utilizando una metodología de tipo mixto y un diseño no empírico. Cuando su población estuvo determinada por egresados de la escuela vocacional de economía, administración y contabilidad de la universidad en cuestión, la técnica utilizada para la recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados de nuestro estudio sugieren que existe una relación entre el rendimiento académico actual. Además, nos proporciona información adicional sobre los antecedentes de los alumnos en relación con su rendimiento académico. Sobre la base teórica según Villena (2017) Se manifiesta en la adquisición de conocimientos, experiencias, hábitos, actitudes, etc., que permitirán al docente tomar decisiones posteriormente. Estos aspectos se basan en el estudio de los conocimientos y hábitos culturales. Se manifiesta cuando los estudiantes visitan los centros educativos y aprenden la dirección de las actividades educativas, los hábitos culturales y el comportamiento de los estudiantes.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación directa y significativa entre el rendimiento académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019, con una correlación Pearson de 0.970, ello demuestra que el 97,0% de los salarios de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, está explicado por el rendimiento académico.

**Segundo:** Existe una relación directa, no significativa entre las habilidades no cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019, ya que existe una correlación Pearson de 0.027

**Tercer:** Existe una relación directa y significativa entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019, ya que el estadístico de correlación Pearson muestra un valor de 0.849.

**Cuarto:** Existe una relación directa, no significativa entre el promedio académico y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019.





## RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron del presente trabajo de investigación, se realiza las siguientes recomendaciones:

**Primera:** Se recomienda a la Universidad Andina del Cusco a realizar programas de apoyo personalizado a aquellos estudiantes que muestren alguna deficiencia en su rendimiento académico, mediante una evaluación exhaustiva de las causas o situaciones que vive el estudiante. Asimismo, implementar un plan de seguimiento de egresados de las carreras, con la finalidad de recoger información y registrarlas en una base de datos que nos permita identificar y diagnosticar el estado situacional de empleabilidad de los egresados en el mercado laboral a nivel local, regional y nacional.

**Segundo:** Se recomienda a los docentes, mejorar las técnicas de enseñanza, de tal modo que los estudiantes puedan desarrollar de manera efectiva sus habilidades, tanto cognitivas como no cognitivas. Asimismo, A Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, realizar convenios con las instituciones públicas, privadas y ONGs, con las de mayor prestigio en el mercado para garantizar la calidad en el desarrollo de las prácticas preprofesionales y profesionales coadyuvando a su formación integral.

**Tercero:** A la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Andina del Cusco, crear la Bolsa de Trabajo especializada en la carrera o en todo caso mejorar sus sistema, para facilitar el acceso de los egresados al mercado laboral, involucrando a las empresas privadas y públicas.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adarve, R. (2011). *Salarios y Rendimiento Académico: Análisis a Los Egresados de La Universidad Eafit*. Universidad de Eafit.

Albán, J. (2017). *Eficacia del programa preventivo y motivacional en el rendimiento académico, la motivación por los estudios, y el consumo de alcohol, en los estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad Técnica de Babahoyo, Provincia de Los Ríos, Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Álvarez, P. (2012). *Tecnología y costes de producción: el corto plazo*. Universidad de Cantabria.

Amaya, M. (2010). *Administración de salarios e incentivos* (2nd ed.). Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería.

Borrego, C., Mora, R., & Romero, A. (2007). *Una valoración de la Enseñanza Superior a Partir de los Salarios Esperados y los Salarios Sombra de los Estudiantes Universitarios*. 74(0210–2633).

Callata, M. (2018). *Modelo econométrico de factores internos y externos determinantes del salario de la Encuesta Nacional de Empresas INEI 2015: Un estudio comparativo entre empresas locales y nacionales*. Arequipa, 2018. Universidad Católica San Pablo.

Carrillo, V. (2015). *Gestión, tipos de contratos de trabajo en el Perú: Destino negocio*. Destinonegocio.



- Castillo, G., & López, J. (2014). *Modelo de red basado en tecnología cloud computing para mejorar el rendimiento de los servicios de red en la empresa contratistas generales RC EIRL*. Universidad Nacional del Santa.
- Cervantes, M., Llanes, A., Peña, A., & Cruz, J. (2020). *Estrategias para potenciar el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes universitarios*. 19(1315–9984).
- Chaves, A. (2001). *IMPLICACIONES EDUCATIVAS DE LA TEORÍA SOCIOCULTURAL DE VIGOTSKY*. 25(0379–7082).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (J. Mares & M. Rocha (eds.); Octava edi). INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (R. Islas & Z. Garcia (eds.); séptima ed).
- LeyN° 30220 Universitaria, (2013).
- Cussi, J., & Mostajo, M. (2018). *Factores determinantes de los salarios de los profesionales de Ingenierías y de las Ciencias Sociales: Evidencia para la región del Cusco en el 2015*. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Franco, J. (2019). *Educación Superior en Colombia: Relación entre valor Agregado Estudiantil y Remuneraciones*. 22(0123–1294).
- Frías, M., Haro, Y., & Artiles, I. (31 C.E.). *Las habilidades cognitivas en el profesional*



*de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. 2017(2448–8321).*

Galassi, G., & Andrada, M. (2010). *La relación entre educación e ingresos: ecuaciones de Mincer por regiones geográficas de Argentina.*

Galvis, J. (n.d.). *Antecedentes, Teorías y Concepciones Sobre el Salario.*

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Hernández, N., & Núñez, C. (2017). *Influencia del rendimiento previo en el rendimiento académico y su relación con el nivel socioeconómico en estudiantes de ciencias de la salud de una Universidad de Cajamarca.* Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

INEI. (2018). *Censos Nacionales 2017: XII de población, VII de vivienda y II de comunidades.*

Jasso, J. (2004). *Trayectoria tecnológica y ciclo de vida de las empresas: una interpretación metodológica. 214(0186–1042).*

López, E. (2020). *Habilidades no cognitivas y rendimiento académico un estudio empírico en alumnos de secundaria. 3(2659–8345).*

MTPE. (2017). *Anuarios Estadísticos: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.*

Muñoz, G. (2017). *Implicaciones del desarrollo de habilidades del pensamiento en el desempeño académico de los alumnos de preparatoria.*



Decreto Supremo N° 013-2021-TR, (2021).

PCM. (2021). *Texto único ordenado del decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral.*

Pilares, R. (2017). *Gestión del tiempo y rendimiento académico de los estudiantes de Economía en la Universidad Andina del Cusco, 2016.* Universidad Andina del Cusco.

Porcel, T. (2016). *Aprendizaje colaborativo, procesamiento estratégico de la información y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ramírez, E. (2019). *Rendimiento Académico y Remuneración De los Egresados de la Escuela Profesional de Administración - Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.* Universidad Nacional Santiago Antúnez.

Ramírez, E., Colichon, M., & Barrutia, I. (2020). *Rendimiento académico como predictor de la remuneración de egresados en Administración, Perú.* Corporación Universitaria.

Rodríguez, R. (2015). *MEDICIÓN DEL VALOR AGREGADO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN BOGOTÁ.*

Romero, E. (2016). *Influencia de la educación, experiencia y género sobre los ingresos de los trabajadores del departamento del cusco en el periodo 2010 – 2014.* Universidad Andina de Cusco.



- Sinclair, R. C., Hoffman, C., Mark, M. M., Martin, L. L., & Pickering, T. L. (1994). Construct Accessibility and the Misattribution of Arousal: Schachter and Singer Revisited. *Psychological Science*, 5(1), 15–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1994.tb00607.x>
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. 9(1133–3189).
- Teijeiro, M., & Freire, M. (2010). *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. 5(978-84-694-0889–6).
- UAC. (2018). *Modifican artículos 20 y 36 del reglamento de matriculas de la uac, la misma que fue aprobada mediante resolución n° 112-CU.2018-UAC*.
- UAC. (2021). *Reseña Histórica Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables*.
- Villena, M. (2017). *Factores determinantes del rendimiento académico de los estudiantes universitarios en el Perú, entre los años 2009 y 2013*. Universidad Nacional de Trujillo.
- Vivas, R., Cabanilla, E., & Vivas, W. (2019). *Relación entre los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico del estudiantado de la carrera de Ingeniería Agronómica de la Universidad Central del Ecuador*. 43(0379–7082).
- Zurita, M. (2020). *El Aprendizaje Cooperativo y el Desarrollo de las Habilidades Cognitivas*. 24(2244–7296).



## ANEXOS



**Anexo 1**

*Matriz de Consistencia*

<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación entre el rendimiento académico y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019?	Determinar la relación que existe entre el rendimiento académico y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019	El rendimiento académico se relaciona de manera positiva con el salario y el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016- 2019	<b>Variable dependiente:</b> Salarios	<b>Dimensión única:</b> Salarios	- Remuneración mensual percibida por los egresados	<b>Tipo de Investigación:</b> Básica <b>Enfoque de investigación:</b> - Cuantitativa <b>Diseño de la Investigación:</b> - No Experimental
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>		<b>Dimensión 1:</b> Habilidades cognitivas	- Pensamiento crítico - Pensamiento creativo - Pensamiento lógico	<b>Alcance de la Investigación:</b> - Correlacional
<b>a.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019? <b>b.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades no cognitivas y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019?	<b>a.</b> Determinar la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019. <b>b.</b> Determinar la relación que existe entre las habilidades no cognitivas y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.	<b>a.</b> Las habilidades cognitivas se relacionan de manera positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019. <b>b.</b> Las habilidades no cognitivas se relacionan de manera positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas,	<b>Variable dependiente:</b> Rendimiento académico	<b>Dimensión 2:</b> Habilidades no cognitivas	- Motivación - Gestión del tiempo - Autorregulación	





<p>c. ¿Cuál es la relación que existe entre el promedio académico y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019?</p>	<p>c. Determinar la relación que existe entre el promedio académico y el salario de los egresados del CEAC de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.</p>	<p>Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019. c. El promedio académico se relaciona de forma positiva con el salario de los egresados de La Facultad De Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, período 2016-2019.</p>		<p><b>Dimensión 3:</b> Promedio académico</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nota de ingreso a la universidad</li><li>- Promedio general</li><li>- Nota de bachillerato</li></ul>	
---	---	---	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.



## Anexo 2

### *Instrumento de recolección de datos*

#### UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

#### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

#### CUESTIONARIO APLICADO A LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DEL CEAC 2016 - 2019

#### Salarios

1. ¿Cuál es el salario que percibe mensualmente?

.....

#### Características individuales

2. Edad: .....
3. Sexo:
  - Masculino
  - Femenino
4. Estado civil
  - Soltero
  - Conviviente
  - Casado
  - Viudo
  - Divorciado

#### Características académicas

5. ¿Cuántos años de estudio estuvo en la universidad?
  - Menos de 5 años
  - 5 años
  - 6 años
  - Más de 6 años
6. ¿Cuántos semestres de estudio cursó mientras estudiaba en la universidad?
  - 10 semestres
  - 11 semestres
  - 12 semestres
  - 13 semestres a más
7. ¿Cuántos cursos desaprobó mientras estudiaba en la universidad?
  - Ningún curso desaprobado
  - 1- 2 cursos
  - 3- 4 cursos
  - 5- 6 cursos
  - Más de 6 cursos
8. Actualmente, ¿Cuál es el nivel académico que alcanzó?
  - Egresado
  - Bachiller
  - Titulado
  - Colegiado
9. ¿Usted ha realizado alguno de los siguientes estudios extra?
  - Ninguno
  - Diplomado
  - Maestría
  - Doctorado
  - Otros \_\_\_\_\_



### Características de las habilidades cognitivas

#### *Pensamiento crítico (el constructo, pensamiento crítico- Universidad de Zaragoza)*

Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
10	<i>Cuestiono la veracidad de opiniones que gran parte de la gente acepta como ciertas</i>						
11	<i>En mis juicios, intento ir más allá de impresiones y opiniones particulares</i>						
12	<i>Trato de encontrar "la verdad" antes que tener razón</i>						
13	<i>Soy capaz de llegar a una posición razonable sobre un tema, pese a mis prejuicios</i>						
14	<i>Ser objetivo es algo "frío", es preferible guiarse por sentimientos</i>						
15	<i>Me sitúo en una posición neutra para evaluar mi opinión y la de otras personas</i>						
16	<i>Los argumentos más persuasivos suelen ser los más acertados</i>						
17	<i>Hay personas cuyas opiniones no suelo cuestionar</i>						
18	<i>Trato de que mis prejuicios no influyan en mis juicios</i>						
19	<i>Trato de tener una disposición general a pensar críticamente</i>						
20	<i>De vez en cuando, pienso sobre mis propios pensamientos y los pongo en tela de juicio</i>						
21	<i>Para mí, prefiero una mentira feliz ante una verdad</i>						
22	<i>Hay libros cuyos datos debo aceptar sin cuestionar</i>						
23	<i>Por lo general, sé cuándo dudar de una opinión o punto de vista.</i>						

#### *Pensamiento Creativo*



N°	Preguntas: La última vez que recuerdo...	No me acuerdo	Hace más de 1 año	En el último año	El mes pasado	Me ocurre con frecuencia
24	A alguien diciéndome: "Tú nunca habías pensado o hecho eso antes"					
25	Que cambié mi rutina sin una razón particular más que el haber querido hacer otras cosas					
26	Que acomodé las cosas de mi cuarto, de mi oficina, de mi casillero o de mi mesa de noche solo por diversión					
27	A alguien que me estaba diciendo: "eso no se puede hacer" o "eso no tiene arreglo" o "no vale la pena, déjalo así" pero yo no le hice caso y seguí intentándolo					
28	Que luché por una causa, una idea, un ideal					
29	Que estuve equivocado					
30	Que me decían "estás equivocado" porque intenté algo nuevo					
31	Que hice algo que me puso muy nervioso					
32	Que hice algo que me causó temor y al mismo tiempo emoción y alegría					
33	Que salí de un aprieto que me tenía en el limbo					

### Pensamiento lógico

34. Escriba cuantas palabras se le ocurran que comiencen por la letra P.

1) .....	2) .....	3) .....	4) .....
5) .....	6) .....	7) .....	8) .....
9) .....	10) .....	11) .....	12) .....

35. Busque la palabra cuyo significado se parece más a la primera palabra.

- **Horadar**      Tapar    Dispersar    Vagabundear    Taladrar.
- **Rúbrica**      Rústica    Firma      Clamor      Ruego

36. Resuelva las siguientes operaciones e indique cuál de las opciones es la correcta.

- $42 + 30 + 18 =$



- a. 90
- b. 93
- c. 80
- d. 85

### Características de las habilidades no cognitivas

#### *Motivación*

37. En el proceso de estudio universitario, ¿su participación fue activa en las sesiones de clase?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

38. En el proceso de estudio universitario, ¿Realizó cursos o busco información más allá de lo aprendido en las sesiones de clase?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

#### *Gestión del tiempo*

39. En el proceso de estudio universitario, ¿entregaba sus trabajos a tiempo?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

40. En el proceso de estudio universitario, ¿asistía con continuidad a sus clases académicas?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente

#### *Autorregulación*

41. En el proceso de estudio universitario, ¿considera que fue perseverante para lograr un aprendizaje óptimo?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuentemente



42. En el proceso de estudio universitario, ¿Cuántas horas de estudio extra considera que realizó a la semana?

- 1 hora aproximadamente
- 2 horas aproximadamente
- 3 horas aproximadamente
- 4 horas aproximadamente
- De 5 a más horas

### **Características del promedio académico**

#### ***Nota de ingreso a la universidad***

43. ¿Cuál fue tu nota de ingreso a la universidad?

.....

#### ***Promedio general***

44. ¿Cuál fue tu nota promedio general de egreso de la universidad?

.....

#### ***Nota de bachillerato***

45. ¿Cuál fue tu nota de sustentación de tesis?

.....

### **Características laborales**

#### ***Sector de trabajo***

46. Actualmente, ¿En qué sector laboral se desarrolla usted?

.....

#### ***Modalidad de contrato***

47. ¿Cuál es la modalidad de contrato con la que usted labora en su centro de trabajo?

.....



Anexo 3

Base de datos en SPSS de la recolección de campo

salario	edad	sexo	estadocivil	añosesudío	semestres	desaprobados	nivelacademico	cursosextras	pcritico1	pcritico2	pcritico3	pcritico4	pcritico5	pcritico6	pcritico7
930	23	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	ninguno	pocas veces	bastantes ...	casi nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	casi
1500	25	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	ninguno	pocas veces	bastantes ...	nunca	bastantes ...	siempre	casi siempre	bast
1500	26	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	pocas veces	casi siempre	casi nunca	bastantes ...	casi siempre	bastantes ...	casi
500	25	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	ninguno	casi nunca	casi siempre	nunca	bastantes ...	siempre	pocas veces	bast
500	26	femenino	conviviente	5 años	12 semestr...	5 - 6 curso...	egresado	ninguno	pocas veces	bastantes ...	nunca	casi nunca	siempre	pocas veces	bast
930	25	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	pocas veces	bastantes ...	nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	bast
2000	23	femenino	conviviente	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	diplomado	pocas veces	bastantes ...	nunca	bastantes ...	casi siempre	casi siempre	bast
1500	25	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	bastantes ...	bastantes ...	casi nunca	bastantes ...	casi siempre	bastantes ...	casi
2000	26	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	pocas veces	casi siempre	nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	poca
500	28	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	pocas veces	bastantes ...	casi nunca	pocas veces	siempre	casi siempre	casi
930	27	femenino	soltero	5 años	11 semestr...	3-4 cursos	bachiller	ninguno	bastantes ...	bastantes ...	pocas veces	bastantes ...	siempre	pocas veces	casi
930	30	masculino	conviviente	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	casi nunca	casi siempre	nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	bast
2000	32	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	diplomado	pocas veces	bastantes ...	casi nunca	bastantes ...	siempre	casi siempre	bast
930	33	femenino	soltero	5 años	11 semestr...	3-4 cursos	bachiller	ninguno	pocas veces	casi siempre	nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	bast
1500	35	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	casi nunca	bastantes ...	casi nunca	nunca	siempre	casi siempre	bast
1100	29	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	casi nunca	casi siempre	casi nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	casi
1500	28	femenino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	diplomado	pocas veces	bastantes ...	nunca	bastantes ...	casi siempre	pocas veces	bast
930	25	femenino	conviviente	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	casi nunca	casi siempre	casi nunca	bastantes ...	siempre	bastantes ...	casi
1500	24	femenino	soltero	5 años	12 semestr...	5 - 6 curso...	bachiller	ninguno	bastantes ...	bastantes ...	nunca	casi nunca	siempre	casi siempre	bast
2000	26	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	bachiller	ninguno	pocas veces	bastantes ...	casi nunca	pocas veces	siempre	bastantes ...	bast
930	32	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	ninguno	pocas veces	bastantes ...	nunca	pocas veces	siempre	pocas veces	casi
3000	31	masculino	soltero	6 años	13 semestr...	más de 6 c...	egresado	ninguno	pocas veces	bastantes ...	casi nunca	bastantes ...	casi siempre	bastantes ...	casi

