

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior



**Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de
inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad
privada de Apurímac, 2024**

Tesis presentada por el bachiller:

Vargas Portugal, Struway Kevin

ORCID: 0000-0002-7702-417X

para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior

Asesor (a):

Dra. Perez Quintanilla, Cecilia Lourdes

ORCID: 0000-0002-5559-6863

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 04 de Marzo del 2026

Dictamen: 013311-C-EPG-2026

Visto el borrador del expediente 013311, presentado por:

2023001571 - VARGAS PORTUGAL STRUWAY KEVIN

Titulado:

**COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA CAPACIDAD DE
INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA CIVIL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DE APURÍMAC, 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**29477766 - CORNEJO PAREDES DORIS
DICTAMINADOR**



**29528868 - ANDIA GONZALES BRIZADA GUADALUPE
DICTAMINADOR**



**04411473 - BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA
DICTAMINADOR**



Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	8%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Yanarico Coaquira, Victor Manuel. "Autoestima y rendimiento académico de los alumnos del V y VI ciclo de Escuela Profesional de Ingeniería Civil de las universidades de la ciudad de Puno en el año 2018 - I", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
7	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor y por inculcarme los valores que me permitieron llegar hasta aquí; y a Maeva, mi novia, por su apoyo constante y sus palabras de aliento.



AGRADECIMIENTOS

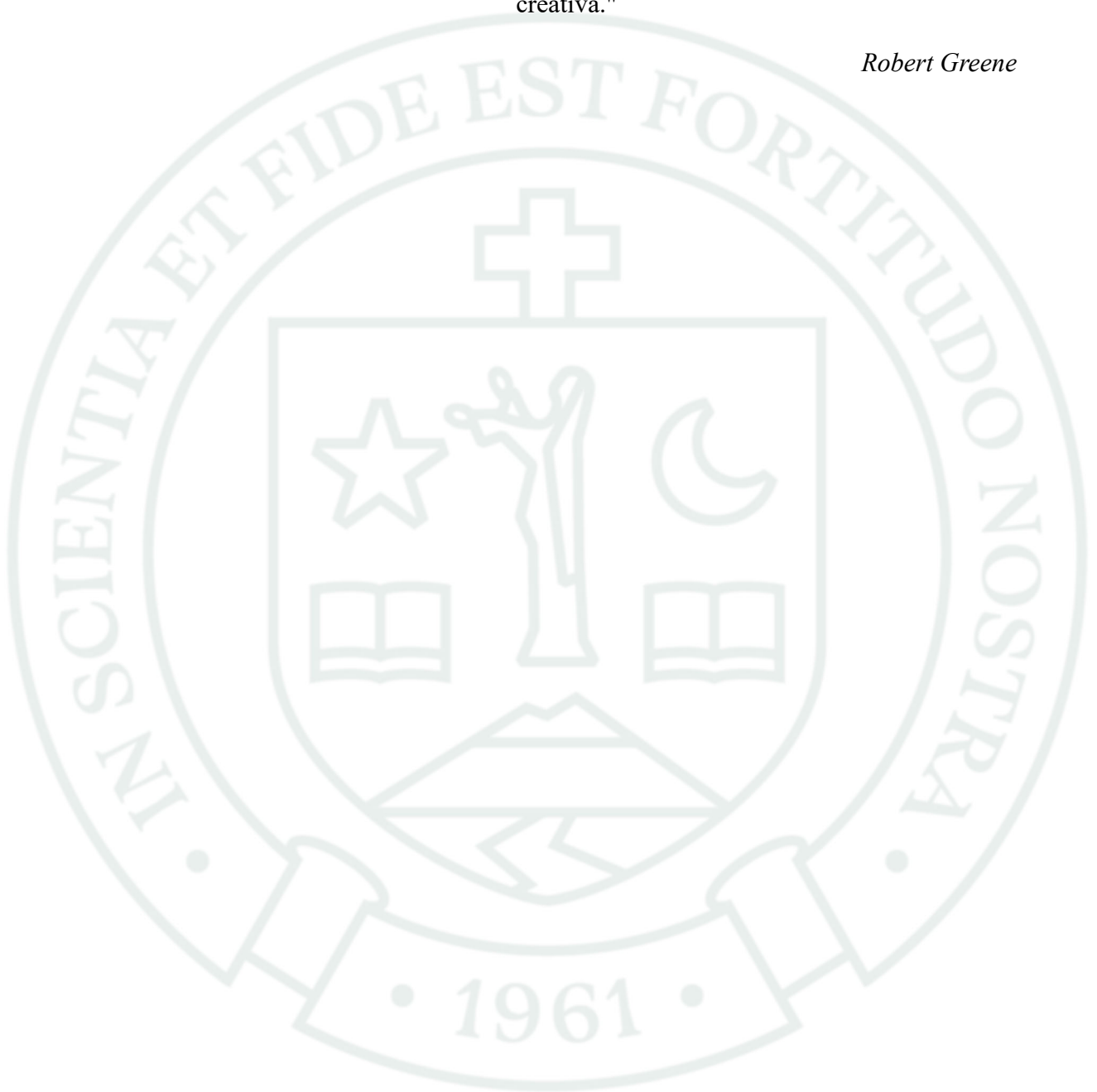
Agradezco a todas aquellas personas que, de uno u otro modo, contribuyeron al desarrollo de este estudio.



EPÍGRAFE

"El futuro pertenece a aquellos que aprenden más habilidades y las combinan de manera creativa."

Robert Greene



RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de las competencias para la empleabilidad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional-causal, con diseño no experimental transversal. La población de estudio estuvo conformada por 72 estudiantes, trabajándose con el total mediante un censo, empleando la técnica de encuesta mediante dos cuestionarios validados: la rúbrica de evaluación de competencias para la empleabilidad y el cuestionario de inserción laboral. Los resultados mostraron que el 81.9% de los estudiantes presenta un nivel bueno de competencias para la empleabilidad, mientras que el 61.1% alcanza un nivel avanzado en su capacidad de inserción laboral. El análisis mediante regresión ordinal demostró que las competencias para la empleabilidad tienen una influencia significativa sobre la inserción laboral, con un ajuste moderado del modelo que explica aproximadamente el 41.8% de la variación en los niveles observados (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.418, $p<0.001$). Al analizar cada competencia, se encontró que la comunicación efectiva presenta el mejor ajuste predictivo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.455, $p<0.001$), seguida por el trabajo en equipo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.393, $p<0.001$), la capacidad de adaptación (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.381, $p<0.001$), el liderazgo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.327, $p<0.001$), la creatividad (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.285, $p<0.001$) y la resolución de problemas (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.229, $p=0.001$). Por otro lado, la toma de decisiones no presentó una influencia estadísticamente significativa (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.096, $p=0.052$). Se concluye que el desarrollo integral de competencias profesionales juega un papel fundamental en la capacidad de los estudiantes para acceder y mantenerse en el mercado laboral, sugiriendo que la formación universitaria debe enfatizar en estas competencias que mejoran la empleabilidad.

Palabras clave: Competencias para la empleabilidad, inserción laboral, educación superior.

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of employability competencies on the capacity for labor market insertion among civil engineering students at a private university in Apurímac in 2024. The research followed a quantitative approach, basic type, correlational-causal level, with a cross-sectional non-experimental design. The study population consisted of 72 students, and the entire population was included through a census. The survey technique was used with two validated questionnaires: the Employability Competencies Assessment Rubric and the Labor Market Insertion Questionnaire. The results showed that 81.9% of the students presented a good level of employability competencies, while 61.1% reached an advanced level in their capacity for labor market insertion. The analysis using ordinal regression demonstrated that employability competencies have a significant influence on labor market insertion, with a moderate model fit explaining approximately 41.8% of the variation in the observed levels (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.418$, $p < 0.001$). When analyzing each competency, effective communication showed the best predictive fit (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.455$, $p < 0.001$), followed by teamwork (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.393$, $p < 0.001$), adaptability (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.381$, $p < 0.001$), leadership (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.327$, $p < 0.001$), creativity (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.285$, $p < 0.001$), and problem-solving (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.229$, $p = 0.001$). On the other hand, decision-making did not show a statistically significant influence (Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.096$, $p = 0.052$). It is concluded that the comprehensive development of professional competencies plays a fundamental role in students' ability to access and remain in the labor market, suggesting that university education should emphasize these competencies that improve employability.

Keywords: Employability skills, labor insertion, higher education.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	3
OBJETIVOS.....	4
CAPÍTULO I.....	5
MARCO TEÓRICO	5
1 Bases teóricas	5
1.1 Competencia para la empleabilidad.....	5
1.2 Modelos teóricos de empleabilidad	13
1.3 Importancia de las competencias para la empleabilidad	15
1.4 Inserción laboral	16
1.5 Modelos teóricos de inserción laboral	21
1.6 Perfil de egreso	23
1.7 Perfil de egreso en ingenieros civiles	23
1.8 Competencias en ingeniería civil y educación superior	24
1.9 Universidades privadas y su rol en la empleabilidad	25
1.10 Principio de confidencialidad	27
2 Análisis de antecedentes investigativos.....	28
2.1 Internacionales.....	28
2.2 Nacionales	29

2.3	Local	32
CAPÍTULO II.....		34
METODOLOGÍA.....		34
3	Técnicas, instrumentos y materiales de verificación	34
3.1	Técnica.....	34
3.2	Instrumento.....	34
4	Análisis de variables	35
5	Campo de Verificación	37
5.1	Ubicación espacial.....	37
5.2	Ubicación temporal.....	37
5.3	Unidades de estudio.....	37
6	Estrategia de recolección de datos	39
6.1	Organización.....	39
6.2	Recursos	40
6.3	Validación del instrumento	40
6.3.1	Validación	40
6.3.2	Confiabilidad	41
6.4	Procedimiento.....	41
6.5	Criterios para el manejo estadístico de resultados.....	42
CAPÍTULO III		43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		43
1	Resultados descriptivos	43
2	Resultados inferenciales	57
2.1	Prueba de hipótesis	58
3	Discusión de resultados	66
CONCLUSIONES.....		71

RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	35
Tabla 2 <i>Distribución de género de los estudiantes</i>	38
Tabla 3 <i>Distribución por semestre académico de los estudiantes</i>	38
Tabla 4 <i>Competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	43
Tabla 5 <i>Resolución de problemas en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	45
Tabla 6 <i>Trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	46
Tabla 7 <i>Capacidad de adaptación en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	47
Tabla 8 <i>Comunicación efectiva en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	48
Tabla 9 <i>Creatividad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	49
Tabla 10 <i>Liderazgo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	50
Tabla 11 <i>Toma de decisiones en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	51
Tabla 12 <i>Inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	52
Tabla 13 <i>Crecimiento personal en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	53
Tabla 14 <i>Entorno productivo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	54
Tabla 15 <i>Búsqueda activa de empleo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	55

Tabla 16 <i>Relaciones laborales en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	56
Tabla 17 <i>Criterios de interpretación del coeficiente Nagelkerke (pseudo-R²)</i>	57
Tabla 18 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Competencias para la empleabilidad e inserción laboral</i>	58
Tabla 19 <i>Pseudo R cuadrado</i>	58
Tabla 20 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Resolución de problemas e inserción laboral</i>	59
Tabla 21 <i>Pseudo R cuadrado</i>	59
Tabla 22 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Trabajo en equipo e inserción laboral</i>	60
Tabla 23 <i>Pseudo R cuadrado</i>	60
Tabla 24 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Capacidad de adaptación e inserción laboral</i>	61
Tabla 25 <i>Pseudo R cuadrado</i>	61
Tabla 26 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Comunicación efectiva e inserción laboral</i>	62
Tabla 27 <i>Pseudo R cuadrado</i>	62
Tabla 28 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Creatividad e inserción laboral</i>	63
Tabla 29 <i>Pseudo R cuadrado</i>	63
Tabla 30 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Liderazgo e inserción laboral</i>	64
Tabla 31 <i>Pseudo R cuadrado</i>	64
Tabla 32 <i>Ajuste del modelo de regresión ordinal: Toma de decisiones e inserción laboral</i>	65
Tabla 33 <i>Pseudo R cuadrado</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	44
Figura 2 <i>Resolución de problemas en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	45
Figura 3 <i>Trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	46
Figura 4 <i>Capacidad de adaptación en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	47
Figura 5 <i>Comunicación efectiva en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	48
Figura 6 <i>Creatividad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	49
Figura 7 <i>Liderazgo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	50
Figura 8 <i>Toma de decisiones en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	51
Figura 9 <i>Inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	52
Figura 10 <i>Crecimiento personal en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	53
Figura 11 <i>Entorno productivo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	54
Figura 12 <i>Búsqueda activa de empleo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	55
Figura 13 <i>Relaciones laborales en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac</i>	56

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Propuesta.....	85
Anexo 2. Matriz de consistencia	91
Anexo 3. Instrumentos.....	95
Anexo 4. Solicitud de recolección de datos.....	101
Anexo 5. Consentimiento informado	103
Anexo 6. Ficha técnica de instrumentos.....	104
Anexo 7. Base de datos	106
Anexo 8. Validez de instrumentos	114
Anexo 9. Confiabilidad de instrumentos.....	115
Anexo 10. Baremos	116

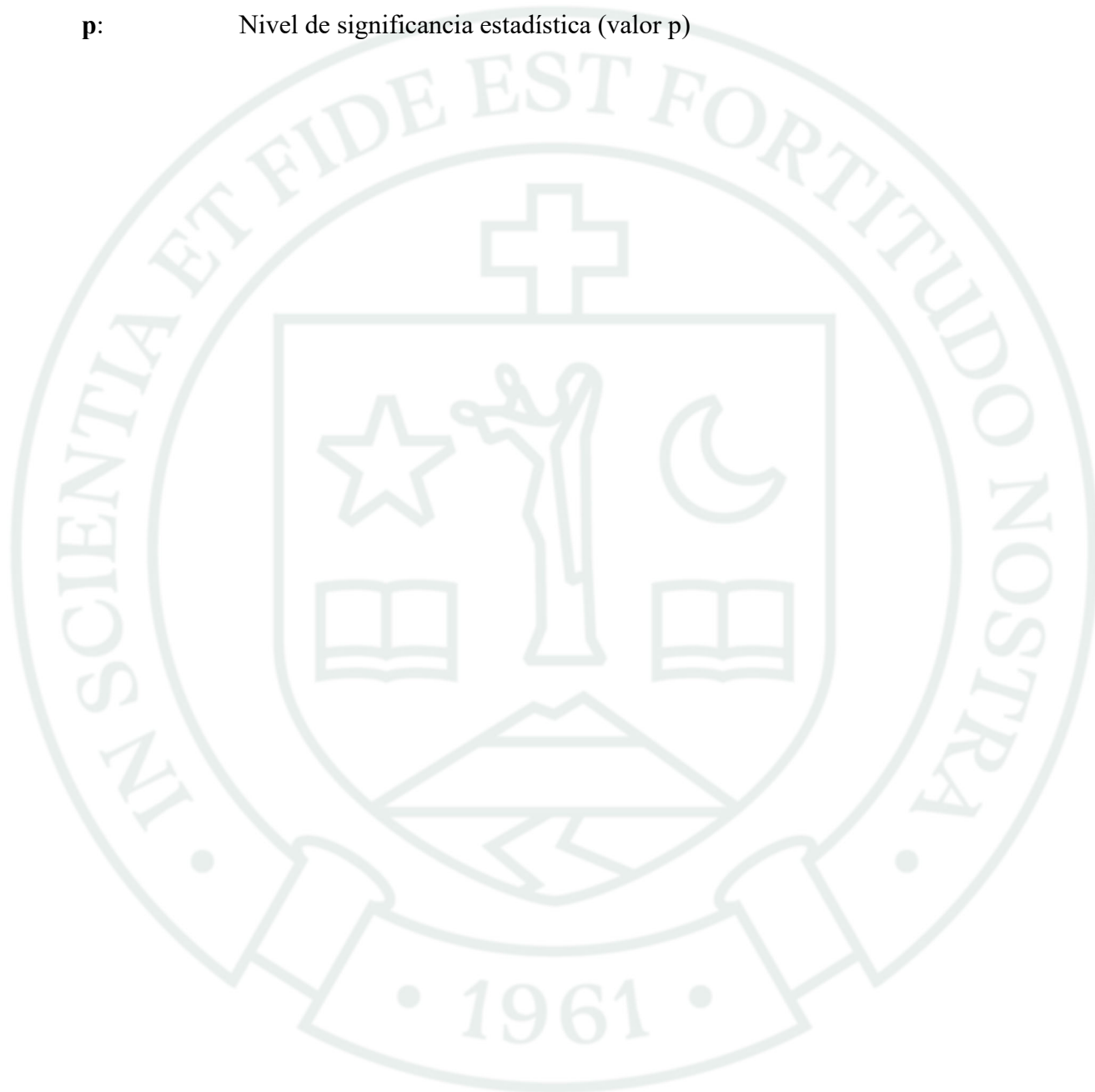
LISTA DE ABREVIATURAS

TIC: Tecnologías de la Información y Comunicación

ORCID: Open Researcher and Contributor ID

CV: Curriculum Vitae

p: Nivel de significancia estadística (valor p)



INTRODUCCIÓN

La siguiente indagación corresponde al campo de las Ciencias Sociales, específicamente al área de Educación Superior, y se ubica en la línea de empleabilidad y formación profesional. El estudio es de tipo básico, con nivel correlacional-causal (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) y diseño no experimental transversal. Su propósito central es determinar cómo las competencias para la empleabilidad influyen en la capacidad de inserción laboral de los estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac durante el año 2024.

El problema surge de una situación documentada en la literatura: muchos universitarios enfrentan dificultades para conseguir empleo aun cuando cuentan con formación técnica sólida. Los empleadores actuales no solo valoran los conocimientos especializados; en distintos escenarios priorizan la capacidad de adaptarse, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Cuando existe una brecha entre las habilidades que se desarrollan durante la carrera y lo que el campo profesional exige, aparecen desequilibrios entre las aspiraciones de los futuros profesionales y las oportunidades disponibles, además de deficiencias en el aprovechamiento del capital humano que las organizaciones terminan experimentando.

Desde el punto de vista académico, esta investigación responde a un interés genuino por comprender qué factores hacen más fluida la transición hacia el mundo laboral. El tema es vigente porque el mercado de trabajo cambia con rapidez y exige profesionales cada vez más versátiles. En lo metodológico, el estudio emplea instrumentos validados y técnicas estadísticas que respaldan la confiabilidad de los resultados. Socialmente, los hallazgos benefician a estudiantes y sus familias, pues una inserción laboral exitosa contribuye al bienestar del hogar y al desarrollo regional. En términos económicos, la investigación genera información útil para orientar mejor los recursos destinados a la formación profesional, de modo que las universidades puedan concentrar esfuerzos en las competencias que realmente inciden en la empleabilidad. Éticamente, el estudio respeta los principios de confidencialidad y consentimiento informado, y los datos se usan exclusivamente con fines académicos.

Este trabajo aporta conocimiento tanto en lo teórico como en lo práctico. En lo teórico, contribuye a entender mejor la relación entre competencias blandas y empleabilidad y en lo práctico, ofrece a la universidad información concreta para mejorar sus programas de

formación, permite a los docentes reorientar sus metodologías hacia el desarrollo de competencias relevantes, y brinda a los estudiantes una orientación sobre qué habilidades cultivar durante la carrera.

El estudio presenta limitaciones que conviene reconocer para interpretar bien sus alcances. En primer lugar, al centrarse en estudiantes de una única universidad privada en Apurímac, los hallazgos tienen validez externa limitada y no se pueden generalizar automáticamente a estudiantes de otras regiones, universidades públicas o contextos socioeconómicos distintos. En segundo lugar, la investigación no incluyó variables de control contextuales como el capital económico familiar, las redes de contactos laborales o la situación del mercado regional. No considerarlas podría llevar a sobreestimar la influencia de las competencias por sí solas, sin aislar su efecto de otros factores estructurales que también inciden en la inserción laboral. Estas limitaciones, sin embargo, delimitan el alcance de los resultados y abren camino a investigaciones futuras.

El estudio se desarrolló con **estudiantes** del programa de Ingeniería Civil de una universidad privada ubicada en Abancay, departamento de Apurímac. La información se recogió mediante dos cuestionarios: el primero, con 68 ítems, evaluó las competencias relacionadas con la empleabilidad; el segundo, con 20 ítems, midió las capacidades vinculadas a la inserción laboral. El procesamiento estadístico se realizó con el programa SPSS.

El contenido se organiza en tres capítulos. El primero desarrolla el marco teórico, donde se revisan los fundamentos conceptuales de las variables, los modelos teóricos, los conceptos, y los antecedentes de investigaciones. El segundo capítulo presenta la metodología, la población, los instrumentos empleados y los procedimientos de análisis. El tercer capítulo expone los resultados descriptivos e inferenciales, seguidos de la discusión, culminando con las conclusiones y recomendaciones.

HIPÓTESIS

Dado que, las competencias para la empleabilidad son esenciales en el mercado laboral actual.

Es probable que, exista una influencia positiva y estadísticamente significativa de las competencias para la empleabilidad sobre la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024, con una magnitud de efecto que varía según la competencia específica.



OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la influencia de las competencias para la empleabilidad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024

Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de desarrollo de las competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- b) Identificar el nivel de capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- c) Determinar la influencia de la resolución de problemas en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- d) Determinar la influencia del trabajo en equipo en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- e) Determinar la influencia de la capacidad de adaptación en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- f) Determinar la influencia de la comunicación efectiva en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- g) Determinar la influencia de la creatividad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- h) Determinar la influencia del liderazgo en la en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024
- i) Determinar la influencia de la toma de decisiones en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1 Bases teóricas

1.1 Competencia para la empleabilidad

Las competencias para la empleabilidad Constituyen competencias fundamentales e imprescindibles requeridas para asegurar, retener y desempeñarse eficazmente en un empleo, este término se utiliza comúnmente para describir la capacitación básica sobre la cual una persona debe desarrollar habilidades específicas para el trabajo, dichas habilidades incluyen la gestión de recursos, la comunicación, las habilidades interpersonales, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, así como la adquisición y mantenimiento de un empleo (Kenayathulla et al., 2020).

"Constituyen un conjunto de aptitudes y saberes que posibilitan a quienes finalizan sus estudios no únicamente acceder a oportunidades laborales, sino además ajustarse exitosamente a las dinámicas contemporáneas del mercado ocupacional y desarrollarse plenamente en él" (Bindawas, 2024, p. 195).

De acuerdo con Yildirim & Kurbanoglu (2022), las competencias para la empleabilidad son un conjunto de competencias comunes a todas las áreas, necesarias para que las personas puedan conseguir empleo, tener éxito en su vida laboral, progresar y mejorar continuamente, estas habilidades incluyen capacidades básicas, habilidades de pensamiento, habilidades personales, uso eficiente de recursos, habilidades interpersonales, uso de sistemas y tecnologías, habilidades en idiomas extranjeros y competencias en alfabetización informacional.

En palabras de Soproni (2023):

"Las competencias para la empleabilidad se definen como habilidades de preparación para el trabajo que ayudan a los buscadores de empleo a encontrar trabajos, estas habilidades varían naturalmente de trabajo a trabajo y de campo a campo. Las expectativas de los empleadores también pueden ser específicas para el puesto, buscando un conjunto de habilidades particular cuando anuncian una posición en un equipo donde faltan ciertas habilidades. Las habilidades requeridas en los trabajos también pueden cambiar con el tiempo, por ejemplo, los empleados

pueden necesitar más habilidades digitales a medida que el contexto tecnológico se desarrolla" (p. 55).

Este análisis sugiere que estas competencias son dinámicas y adaptables, adaptándose a lo que pide el mercado de trabajo y a lo que busca cada empleador en particular, esto resalta la importancia de que los graduados desarrollen una variedad de competencias que no solo les ayuden a conseguir un empleo, sino también a mantenerlo y prosperar en diferentes entornos laborales. Además, resalta lo importante que es seguir formándose y adaptarse a las nuevas tecnologías y formas de trabajar.

Según Tushar & Sooraksa (2023):

El siglo XXI ha cambiado significativamente la forma de trabajar y el entorno laboral. Los avances en tecnología, socioeconomía e industria han afectado enormemente a las organizaciones. Estos cambios se anticipan que se intensificarán en el futuro, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Para adaptarse a este panorama en rápida evolución, las organizaciones deben contar con empleados que se dediquen a sobresalir en habilidades técnicas y profesionales, que abracen las tecnologías emergentes, demuestren automotivación y participen activamente en su trabajo. Estas habilidades se denominan ampliamente como competencias para la empleabilidad, reconocidas como un enfoque constructivo que puede ayudar a enfrentar los desafíos actuales en el lugar de trabajo moderno. Sin embargo, la mayoría de los estudios de investigación indican consistentemente que los graduados siguen careciendo de habilidades de empleabilidad impulsadas por el mercado necesarias para el éxito en el lugar de trabajo del siglo XXI. (p. 2)

Ello sugiere que, aunque las habilidades de empleabilidad son fundamentales para adaptarse a los cambios en el lugar de trabajo moderno, existe una brecha entre las habilidades que traen los graduados y lo que los empleadores realmente buscan. Las instituciones educativas y las empresas necesitan trabajar juntas. Es la única forma de preparar mejor a los graduados para lo que les espera en el mercado laboral de hoy.

El modelo desarrollado por Sánchez-Ramírez et al. (2022), para evaluar las competencias que importan a la hora de conseguir trabajo, usamos una rúbrica que se centra en siete áreas clave. Aquí entran la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación. También valoramos la comunicación efectiva, la creatividad, el liderazgo

y cómo tomas decisiones. Estas competencias son las que realmente marcan la diferencia en el mercado laboral actual, este modelo no solo identifica las competencias necesarias, sino que también establece tres niveles de dominio para cada competencia (básico, intermedio y avanzado), proporcionando indicadores específicos que describen los comportamientos observables en cada nivel.

El modelo de evaluación descrito por Sánchez-Ramírez et al. enfatiza la importancia de estas competencias para la empleabilidad de los estudiantes de formación profesional, al integrar estas competencias en el currículo y utilizar herramientas de evaluación como la rúbrica validada, se propicia una dinámica formativa mejor ajustada a las demandas del sector profesional, lo cual no únicamente capacita a los aprendices para conseguir ocupación, además les brinda las competencias requeridas para amoldarse y desarrollarse exitosamente en un contexto ocupacional en permanente transformación.

1.1.1 Resolución de problemas

Como lo explican Sánchez-Ramírez et al. (2022), la competencia de resolución de problemas es la capacidad de diagnosticar, analizar y tratar problemas. A nivel básico, uno identifica y entiende los problemas que aparecen a su alrededor. A nivel intermedio, uno diagnostica una situación y busca soluciones posibles para lograr ciertos objetivos. A un nivel avanzado, previenen los problemas y desarrollan respuestas a los problemas complejos mediante la innovación de nuevos métodos para hacerlo, esta es una de las habilidades clave para enfrentar un lugar de trabajo dinámico y también para tomar decisiones informadas.

En palabras de Hudha et al. (2023):

Las habilidades de resolución de problemas son esenciales para los estudiantes del siglo XXI, ya que les permiten identificar, analizar y abordar problemas de manera efectiva y eficiente, esta competencia comienza con la identificación de problemas, utilizando el conocimiento previo para solucionarlos y generar nuevo conocimiento durante el proceso, permitiendo a los estudiantes solucionar problemas con precisión y rapidez. (p. 104)

El autor insiste en algo clave: hay que desarrollar habilidades que permitan a las personas abordar desafíos complejos y encontrar soluciones innovadoras, la resolución de

problemas no solo se centra en solucionar problemas existentes, sino también en prevenir futuros problemas y mejorar continuamente los procesos dentro del entorno laboral.

"El proceso de resolución de problemas conlleva explorar el sistema, representar mentalmente el problema y utilizar el conocimiento para alcanzar objetivos específicos. Se trata de un proceso secuencial donde se distinguen tres pasos: la exploración del problema, la representación del problema y el uso del conocimiento. Estas transiciones desempeñan un papel crucial en la comprensión del proceso general de resolución de problemas, especialmente en contextos complejos donde el éxito o fracaso de estas transiciones influye significativamente en el rendimiento del individuo"(Molnár & Greiff, 2023, p. 9).

1.1.2 Trabajo en equipo

La competencia de trabajo en equipo, según Sánchez-Ramírez et al. (2022), constituye la habilidad de colaborar junto a demás personas orientándose a una meta compartida. En el nivel básico, uno trabaja con otro cuando se le pide que lo haga, contribuyendo con ideas y la información requerida. En el nivel intermedio, uno trabaja activamente como parte del equipo, apoyando a otros y contribuyendo en discusiones grupales. A nivel de maestro en la habilidad, trabajan para alentar la colaboración del equipo al actuar como un intermediario en situaciones donde hay conflictos, así como al ser animadores para sus otros miembros.

Conforme a lo expresado por Arifin (2024):

Es el proceso en el que individuos trabajan juntos en un grupo para alcanzar un objetivo común. Esta competencia se mide a través de la claridad de los objetivos, el entusiasmo, la delimitación de funciones y obligaciones, el intercambio eficaz de información, la solución de disputas, la autoridad distribuida y la experticia de quienes integran el equipo. La colaboración no solo coordina tareas, sino que también implica interacciones sinérgicas entre los miembros del equipo, lo cual es crucial para el éxito en entornos dinámicos y competitivos. (p. 904)

El autor destaca el trabajo en equipo como una competencia fundamental para conseguir y mantener empleo, pero va más allá de la simple colaboración, se trata de construir relaciones interpersonales sólidas y combinar habilidades diversas de forma efectiva. Cuando los equipos funcionan bien, los resultados mejoran, y no solo eso, también crean

un ambiente de trabajo más positivo y productivo, algo que cualquier organización necesita si quiere tener éxito a largo plazo.

El trabajo en equipo implica colaborar eficazmente para alcanzar una visión común, siendo el motor que impulsa a personas ordinarias a obtener resultados excepcionales, este proceso se basa en la colaboración, donde cada miembro contribuye al éxito colectivo, fomentando un ambiente de cooperación y logro compartido, lo que fortalece las relaciones y potencia las habilidades individuales en beneficio del grupo (Rachmawati et al., 2021).

En este contexto, a juicio de De Prada et al. (2022):

Las habilidades de trabajo en equipo se han vuelto cada vez más importantes, vivimos en un mundo globalizado que cambia rápido y es complejo, así de simple. A los recién llegados al mercado laboral les preguntan constantemente si saben trabajar con otros, si pueden resolver problemas reales y si están preparados para lo que viene, estas capacidades son fundamentales para tener éxito en el entorno profesional actual, donde la adaptabilidad y la colaboración marcan la diferencia entre avanzar o quedarse atrás, no hay vuelta de hoja: quien no sepa moverse en equipo lo tendrá difícil. (p. 3)

1.1.3 Capacidad de adaptación

Según Sánchez-Ramírez et al. (2022), la capacidad de adaptación se refiere a la capacidad de ajustarse y contribuir positivamente al cambio. Al nivel básico, las personas ajustan y contribuyen al cambio al ser, por ejemplo, fácilmente incluidas en diferentes grupos de trabajo y percibir el cambio como un desafío. A un nivel más avanzado, las personas contribuyen al cambio ajustando el estilo de trabajo para cumplir los objetivos. A un nivel más estratégico, promueven y realizan el cambio, motivando a otros y liderando formas innovadoras desde conocimientos adquiridos externa e internamente, y son especialmente valiosos en situaciones turbulentas.

A juicio de Sumarmi et al. (2023):

La capacidad de adaptación es un conjunto de competencias, comportamientos y actitudes que los individuos utilizan para adaptarse a trabajos que se adecuan a ellos. Las organizaciones necesitan empleados que no solo se adapten a las nuevas tecnologías y procedimientos, sino que también puedan manejar situaciones de

emergencia, resolver problemas creativamente y ajustarse a situaciones de trabajo inciertas e impredecibles. (p. 392)

La adaptación es la habilidad de los organismos para ajustarse a su entorno. Esta capacidad, conocida como adaptabilidad, es un comportamiento sumamente complejo que involucra diversas funciones intelectuales, como el razonamiento, la memoria operativa y el aprendizaje de habilidades avanzadas, la adaptabilidad es esencial para que una persona se mantenga al día con los desarrollos o cambios en el ambiente donde se encuentra, permitiéndole prosperar y enfrentar nuevos desafíos de manera efectiva (Rachmawati et al., 2021).

1.1.4 Comunicación efectiva

Comunicación efectiva, según Sánchez-Ramírez et al. (2022), es ser claro y estructurado con la información y al mismo tiempo receptivo. Al nivel de entrada, las personas comunican información de forma oral o escrita. Al nivel medio, aseguran que se entiendan mensajes complejos y usan el tipo de canal apropiado para el mensaje. En un nivel avanzado, se comunican efectivamente en contextos complejos, se adaptan a diferentes culturas en el estilo de presentación y son capaces de influir en otros con su discurso. Esta habilidad subyace en una interacción efectiva en el lugar de trabajo.

Conforme a lo expresado por Sumaiya et al. (2022):

La comunicación efectiva es una competencia crucial en el ámbito profesional. Involucra no solo la transmisión de información, sino también la comprensión de las emociones y motivaciones subyacentes, una comunicación efectiva permite que los individuos operen de manera más eficiente y exitosa en sus interacciones con colegas, superiores, clientes y otros actores. Estas habilidades son esenciales para facilitar estas interacciones y mejorar el desempeño general. (p. 134)

En ese sentido, la importancia en el entorno laboral actual, no se trata solo de intercambiar información, sino de asegurarse de que el mensaje sea recibido y comprendido de la manera prevista, ya que, ayuda a construir confianza y respeto, y es clave para que equipos diversos trabajen juntos y resuelvan problemas de verdad.

Incluye competencias lingüísticas y habilidades pragmáticas, necesarias para el uso adecuado del lenguaje, y habilidades sociales que permiten la conexión y comprensión de las intenciones y perspectivas ajenas, además, la comunicación está intrínsecamente

ligada a otras competencias esenciales, como el pensamiento crítico, la colaboración y la creatividad, claves para el éxito tanto en lo personal como en lo profesional en contextos educativos y laborales, su enseñanza y desarrollo son prioritarios en la preparación para el futuro laboral (Thornhill-Miller et al., 2023).

1.1.5 Creatividad

Sánchez-Ramírez et al. (2022) definen la creatividad como habilidad para producir respuestas originales e irrepetibles. A un nivel básico, las personas son curiosas y metódicas al aplicar el aprendizaje y la investigación de algo novedoso. A nivel intermedio, utilizan una amplia variedad de enfoques para diseñar soluciones e inventar nuevas respuestas con pocos recursos. A nivel avanzado, origina sus propias ideas y las reformula con un propósito y trabaja de manera autónoma y original, esta habilidad es fundamental para la creatividad y la resolución de problemas en el lugar de trabajo.

La creatividad constituye la capacidad para generar pensamientos novedosos y útiles, promoviendo el hallazgo de soluciones ante dificultades y el ajuste frente a situaciones inéditas, emergiendo del pensamiento divergente y el entorno sociocultural, se nutre de la educación y la práctica continua, es una capacidad desarrollable que impulsa la innovación y el emprendimiento en diversos contextos (Palomino & Flores, 2021).

Se trata de generar obras novedosas y originales que respeten las limitaciones de una tarea y tengan valor real en su contexto. Esta habilidad va más allá del resultado final, sino también en el proceso dinámico que incluye momentos de exploración y oportunidades limitadas de logro. La creatividad implica descubrir cómo utilizar conocimientos previos para ir más allá de los pensamientos actuales, explorando el potencial latente que puede desarrollarse cuando se presentan las condiciones adecuadas (Thornhill-Miller et al., 2023).

1.1.6 Liderazgo

La competencia de liderazgo, de acuerdo con Sánchez-Ramírez et al. (2022), es la habilidad de dirigir y coordinar el trabajo en equipo. A un nivel de operador, se aplican pautas adecuadas y se asignan tareas dentro de las capacidades de las personas. Como especialistas, se delegan responsabilidades, se impulsa que la gente participe en las decisiones y se crea un ambiente donde todos colaboran entre sí. A nivel avanzado, lideran equipos complejos hacia la solución de problemas grupales y se aseguran de que se

involucren individuos con opiniones diversas en las soluciones. Esta competencia fundamental es crucial para el liderazgo del equipo en todos los niveles.

Conforme a lo expresado por Shah (2023):

El liderazgo puede entenderse como un proceso de influencia social, un líder puede considerarse alguien que inspira a las personas o distribuye tareas para alcanzar objetivos específicos. En consecuencia, las empresas modernas buscan líderes capacitados que puedan apreciar la complejidad del entorno global en rápida evolución, el éxito de una organización depende muchísimo de qué tan bien diseñado esté el trabajo y de la capacidad de sus líderes para establecer relaciones laborales sólidas con su fuerza laboral. (p. 939)

A lo largo del tiempo, se han desarrollado múltiples teorías sobre liderazgo, desde enfoques centrados en los rasgos personales y conductas de los líderes hasta teorías de contingencia que destacan la necesidad de diferentes comportamientos según las circunstancias. El liderazgo transformacional se centra en la creación de una visión inspiradora para el futuro y en la atracción de seguidores a través de esa visión. Otros estilos incluyen el liderazgo auténtico, de servicio y adaptativo. Además, se ha investigado el liderazgo como un proceso colectivo, enfatizando la colaboración y el empoderamiento de los seguidores, crucial en un entorno organizacional moderno y globalizado (Hallo et al., 2020).

1.1.7 Toma de decisiones

Según Sánchez-Ramírez et al. (2022), la toma de decisiones es la capacidad de seleccionar entre alternativas informadas y pronosticar las consecuencias. En el nivel básico, se toman decisiones con ayuda y sin criterios claros. En el nivel intermedio, se crea una evaluación de todas las alternativas para llegar a una decisión y se toman decisiones con. A nivel más alto, predicen decisiones que se deben tomar, atenúan la emoción involucrada en tomar decisiones críticas y seleccionan la mejor opción racionalmente. Esta es una competencia de gestión muy importante para hacer una buena elección al tomar decisiones en el lugar de trabajo.

El proceso de toma de decisiones se describe como la elección entre las alternativas existentes, la toma de decisiones implica identificar problemas y oportunidades, y luego proporcionar soluciones para ellos. Además, se trata de un juicio. Y rara vez elegimos

entre lo correcto y lo incorrecto. Casi siempre es una decisión entre dos alternativas que se aproximan más a la verdad (Turan et al., 2019).

Es un proceso cognitivo que culmina en la selección de una alternativa para llevar a cabo una acción adecuada, este proceso puede ser racional o menos racional, influido por el conocimiento explícito o implícito, y por los sistemas de creencias personales, abarca tanto a individuos como a grupos y se aplica en diversos campos como los negocios, la salud y la educación (Hallo et al., 2020).

1.2 Modelos teóricos de empleabilidad

1.2.1 Modelo de Village & Pollard

El modelo propuesto por Hillage y Pollard marca un punto importante en cómo entendemos la empleabilidad. Estos investigadores plantearon que conseguir y mantener un trabajo no depende solo de tener un título o experiencia, sino de cuatro elementos que trabajan juntos. Primero están los activos personales, que incluyen todo lo que una persona sabe hacer, sus conocimientos y también su actitud frente al trabajo. Luego viene el despliegue, es decir, cómo esa persona usa esos recursos cuando busca empleo. También importa la presentación, que va desde armar un buen currículum hasta comportarse bien en una entrevista. Por último, reconocen que hay factores externos que escapan al control individual, como la situación económica del momento o las características del mercado donde se busca trabajo (Hillage & Pollard, 1998). Este enfoque resultó novedoso porque dejó claro que la empleabilidad no es responsabilidad exclusiva del individuo.

McQuaid y Lindsay desarrollaron posteriormente un modelo más completo que amplía estas ideas. Ellos organizaron los factores de empleabilidad en tres grandes grupos. Los factores individuales abarcan las habilidades transferibles que sirven para distintos trabajos, las características individuales tales como el impulso interno o la habilidad para ajustarse a nuevas circunstancias, además de factores poblacionales incluyendo los años vividos o el grado académico alcanzado. El segundo grupo considera las circunstancias personales, reconociendo que hay situaciones de vida que afectan la búsqueda de empleo, como tener que cuidar a familiares o vivir lejos de donde hay oportunidades laborales. El tercer grupo son los factores externos, que incluyen la demanda real de trabajadores en determinado sector, las políticas públicas de empleo y hasta los prejuicios que pueden existir en algunos empleadores (McQuaid & Lindsay, 2005).

La principal contribución de estos modelos radica en mostrar que la empleabilidad es un fenómeno complejo donde interactúan múltiples elementos. No basta con que alguien esté bien preparado si el contexto no acompaña, pero tampoco sirve un mercado dinámico si las personas no desarrollan las competencias necesarias. Esta visión permite diseñar estrategias más efectivas tanto para quienes buscan mejorar sus oportunidades laborales como para las instituciones educativas que los forman.

1.2.2 Modelo USEM

El modelo USEM surgió cuando Knight y Yorke buscaban entender mejor cómo las universidades podían preparar a sus estudiantes para el mundo laboral. El nombre viene de las iniciales de cuatro componentes que estos investigadores consideran fundamentales: Understanding (comprensión), Skilful practices (prácticas habilidosas), Efficacy beliefs (creencias de eficacia) y Metacognition (metacognición). Lo interesante de este modelo es que reconoce que la empleabilidad va más allá de tener conocimientos técnicos o saber hacer ciertas tareas. Incorpora elementos psicológicos y reflexivos que otras propuestas habían dejado de lado (Knight & Yorke, 2004).

El primer elemento, la comprensión disciplinaria, se refiere al dominio que tiene una persona sobre su campo de estudio. No se trata solo de memorizar conceptos, sino de entender realmente cómo funcionan las cosas en tu área profesional. Un ingeniero, por ejemplo, necesita comprender los principios que están detrás de los cálculos que realiza, no simplemente seguir fórmulas. Esta comprensión profunda permite resolver problemas nuevos y adaptarse cuando las situaciones cambian. Las prácticas habilidosas incluyen tanto las destrezas técnicas propias de cada profesión como aquellas competencias que sirven para cualquier trabajo, como comunicarse bien o trabajar en equipo. Knight y Yorke enfatizan que estas habilidades se desarrollan con la práctica, no solo estudiándolas teóricamente (Knight & Yorke, 2004).

Las creencias de eficacia representan la confianza que tiene cada persona en sus propias capacidades. Alguien puede estar muy bien preparado, pero si no cree en sí mismo difícilmente podrá convencer a un empleador o enfrentar desafíos laborales complejos. Esta autoconfianza se construye a través de experiencias exitosas y también cuando uno recibe retroalimentación positiva sobre su desempeño. La metacognición, el cuarto componente, implica la habilidad de reflexionar acerca del raciocinio personal y la adquisición de conocimientos. Una persona con buena metacognición puede identificar

qué sabe y qué necesita aprender, además de elegir las mejores estrategias para resolver problemas o adquirir nuevos conocimientos (Yorke & Knight, 2006).

Lo que hace especial a este modelo es cómo estos cuatro elementos se relacionan entre sí. No funcionan aislados sino que se refuerzan mutuamente. Cuando alguien comprende bien su disciplina y practica sus habilidades, naturalmente gana confianza. Esa confianza, junto con la capacidad de reflexionar sobre lo que uno hace, permite seguir aprendiendo y mejorando continuamente. Knight y Yorke desarrollaron este marco pensando específicamente en la educación superior, conscientes de que las universidades tienen la responsabilidad no solo de enseñar contenidos sino de formar profesionales capaces de insertarse exitosamente en el mercado laboral. Su propuesta ha influido en cómo muchas instituciones diseñan sus programas académicos y evalúan el desarrollo de sus estudiantes (Yorke, 2006).

1.3 Importancia de las competencias para la empleabilidad

Las competencias de empleabilidad resultan vitales no únicamente por impulsar el crecimiento personal y grupal, sino adicionalmente por constituir pilares indispensables para obtener, conservar y ascender dentro de una ocupación profesional. Dichas aptitudes, comprendiendo elementos que van desde el manejo de dificultades hasta la transmisión asertiva de mensajes, demuestran importancia especialmente decisiva para la integración ocupacional de adolescentes desfavorecidos socialmente. Cultivar tales destrezas incrementa la flexibilidad ante contextos variables, estimula la colaboración conjunta junto con la innovación, además de impulsar capacidades directivas. Mediante la concentración en obtener y perfeccionar constantemente dichas cualificaciones, se fortalece tanto la inserción laboral particular como la expansión financiera y comunitaria de las poblaciones (Sala-Roca et al., 2021).

Necesitamos mejorar con urgencia nuestros sistemas educativos y apostar por una formación de primera línea, la meta es clara: desarrollar las capacidades que realmente hacen la diferencia para que más jóvenes puedan entrar al mercado laboral, mantenerse en él y destacar. En pocas palabras, se trata de prepararlos para el mundo del trabajo. Cuando usamos métodos de enseñanza que funcionan de verdad, los jóvenes ganan capacidad de adaptación, esto les permite responder a lo que las empresas y los sectores productivos de hoy demandan, logrando así una inserción laboral en mejores condiciones y construyendo una carrera profesional sólida a largo plazo (Helens-Hart, 2019).

En palabras de Saldarriaga et al. (2023):

Las competencias de empleabilidad, constituyen capacidades fundamentales debido a que facilitan al empleado progresar satisfactoriamente y adaptarse a las transformaciones en los recursos tecnológicos implementados, la estructuración de las tareas o para adoptar nuevas obligaciones que demanden el fortalecimiento de destrezas particulares. La función de los educadores en el actual milenio debe consistir en auxiliar a la totalidad del alumnado a dominar el autoaprendizaje, a estimular la inventiva, a promover el trabajo conjunto, el razonamiento analítico y transmitirles no solamente de qué manera expresarse, sino además la potencia de la transmisión eficaz de mensajes, la solución de dificultades mediante procesos formativos más exhaustivos, aunque para lograrlo igualmente necesitan de medios e instrumentos digitales. (p. 5)

En ese sentido, se enfatiza la importancia de desarrollar competencias de empleabilidad, ya que permiten a los trabajadores adaptarse a cambios tecnológicos y organizativos. Los docentes del siglo XXI deben guiar a los estudiantes en el aprendizaje continuo, inspirar la creatividad, fomentar la colaboración y el pensamiento crítico, y enseñar la comunicación efectiva. Además, es esencial proporcionarles recursos y herramientas tecnológicas para facilitar una inserción laboral exitosa y competitiva.

1.4 Inserción laboral

La inserción laboral ha sido definida y conceptualizada en la literatura tanto como un evento puntual como un proceso continuo, cuando se aborda como un evento, se refiere a ese primer empleo que una persona consigue, marcando el inicio de su vida profesional, sin embargo, como proceso, la inserción laboral implica una serie de pasos y experiencias a lo largo del tiempo, durante los cuales la persona se establece y consolida en el mercado laboral. Este proceso gradual permite que el individuo adquiera las habilidades necesarias, desarrolle su red profesional y encuentre un camino profesional satisfactorio y estable (Yangali & Saenz, 2021).

De acuerdo con Valencia-Arias et al. (2023), el éxito en la inserción laboral de los graduados de diferentes instituciones se debe a una combinación específica de logros, habilidades y cualidades personales, estos factores son cruciales para aumentar las posibilidades de conseguir una ocupación y desempeñarse con competencia en sus

trabajos elegidos, no se trata solo de tener un título, sino de haber desarrollado una comprensión profunda del campo, habilidades prácticas y cualidades.

En palabras de Sierra & Velázquez (2023):

El término inserción laboral se emplea frecuentemente para aludir al procedimiento mediante el cual las personas se incorporan a la dinámica productiva de una nación. Durante este complejo procedimiento de ingreso al ámbito ocupacional, las competencias y elementos de carácter personal-social tales como independencia, compromiso, inventiva, colaboración y contribución al bienestar colectivo, comprensión emocional, impulso interno, entre otros, obtienen creciente importancia día tras día. Resulta fundamental destacar que dicho procedimiento de integración profesional no alude exclusivamente al ingreso del sujeto al ámbito ocupacional, entendido como 'obtener una plaza remunerada', sino igualmente a la habilidad de ajustarse y progresar en la posición desempeñada. Precisamente en esta instancia, la institución académica superior y específicamente su rol como entidad capacitadora y pedagógica cobra mayor trascendencia. Son precisamente esa preparación y asimismo las enseñanzas obtenidas, quienes habrán de posibilitar el procedimiento de ajuste y progreso del egresado reciente hacia el ámbito ocupacional. (p. 115)

En el contexto actual, la transición de los graduados universitarios al ámbito laboral se ha vuelto cada vez más compleja y multifacética. La cuestión trasciende meramente conseguir una ocupación laboral, abarcando la aptitud de las personas para incorporarse y avanzar dentro de su contexto ocupacional. Los establecimientos formativos desempeñan una función esencial al equipar a los aprendices ante dicha exigencia, proporcionándoles tanto saberes especializados como competencias prácticas y adaptativas que son esenciales en el mercado laboral contemporáneo. En este sentido, es vital que las universidades se enfoquen en desarrollar competencias que permitan a los graduados no solo acceder a un empleo, sino también crecer y adaptarse continuamente dentro de sus carreras profesionales.

En este sentido, Martínez & González (2019), señalan que los procedimientos de incorporación profesional de los egresados de centros de formación universitaria constituyen un área de investigación sumamente relevante, aunque hasta ahora ha sido insuficientemente explorada y estudiada. La complejidad y dinamismo del mercado

laboral actual hacen imperativo un análisis más profundo y exhaustivo de estos procesos, ya que comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan los egresados puede proporcionar valiosas perspectivas para mejorar tanto la formación académica como las estrategias de empleabilidad. Además, profundizar en este campo podría ayudar a crear políticas educativas y laborales más efectivas, políticas que de verdad faciliten el paso de los graduados al mundo laboral sin tantos tropiezos.

Según Pérez & Pinto (2020), "Por medio de la inserción laboral son vinculadas de manera significativa las variables correspondientes a espíritu empresarial, colaboración grupal, clima organizacional, ejercicios de espacios prácticos experimentales y dominio de herramientas digitales comunicacionales" (p. 123). Este análisis destaca la importancia de diversas habilidades y competencias en la incorporación de los egresados al ámbito profesional, la capacidad de trabajar en equipo y manejar tecnologías de información, entre otras, son esenciales para mejorar la empleabilidad y capacidad de ajuste de quienes finalizan estudios superiores frente a escenarios profesionales progresivamente exigentes y digitalizados.

El modelo de inserción laboral propuesto por Herrera (2023), se fundamenta en la teoría del capital humano, actualizada por autores como Gary Becker. Esta teoría sugiere que el acceso al empleo y el nivel de ingresos económicos están condicionados por el nivel educativo alcanzado, lo que implica que las desigualdades laborales se originan en diferencias en los niveles educativos.

1.4.1 Crecimiento personal

Comprende el crecimiento holístico y el perfeccionamiento constante de los alumnos, centrándose en su aptitud para obtener y pulir competencias personales. Este concepto incluye la autoconfianza, la resiliencia y la motivación intrínseca para alcanzar metas personales y profesionales, a través del crecimiento personal, los alumnos se capacitan con el fin de afrontar las exigencias del ámbito profesional, desarrollando una mentalidad orientada hacia el aprendizaje constante y la superación de obstáculos (Herrera, 2023).

De acuerdo con González-Castellanos et al. (2018):

En el desarrollo individual se observa cómo cada aprendiz configura y reelabora lo concreto desde su propia interioridad, manteniendo activa la relación entre estas dos dimensiones. Múltiples pensadores han establecido, erróneamente, una

oposición entre lo tangible y lo interno, subrayando sus contrastes mientras ignoran la interdependencia dialéctica que los articula. Aunque el desarrollo individual se constituye como construcción interna, se origina desde lo tangible y representa su manifestación; es el individuo quien progresa, quien elabora modos diferentes de expresarse y regularse, pero tal proceso depende dialécticamente de la realidad concreta que lo circunda y no de alguna dinámica interior que funcione con independencia absoluta. (p. 98)

Por lo que, el crecimiento personal es un proceso complejo y multidimensional donde los estudiantes transforman su percepción de la realidad a partir de sus experiencias internas, este desarrollo no se da de manera aislada, más bien se halla marcado intensamente por el contexto educativo y comunitario donde residen.

1.4.2 Entorno productivo

Es la habilidad de los estudiantes para adaptarse y contribuir de manera eficaz en un ambiente de trabajo, este concepto evalúa la capacidad para colaborar en equipo, mostrar iniciativa y mantener un alto nivel de productividad. Los estudiantes deben ser capaces de integrarse fluidamente en las dinámicas laborales, aportando valor y optimizando el rendimiento del grupo al que pertenecen (Herrera, 2023).

Un entorno de trabajo productivo es esencial para optimizar la productividad laboral en diversos sectores, este entorno se caracteriza por un equilibrio adecuado entre recursos, condiciones físicas y culturales, y un clima organizacional que fomenta el bienestar laboral y el impulso motivacional del personal. Además, un ambiente que apoya la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo profesional impulsa el compromiso y la satisfacción del personal, investigaciones han demostrado consistentemente que un entorno laboral positivo influye significativamente en el rendimiento y en la calidad del trabajo de los empleados, beneficiando tanto a individuos como a organizaciones (Pratiwi & Yudianto, 2023).

Además, la calidad del entorno laboral puede afectar directamente el rendimiento de los empleados, con estudios que indican una relación sustancial entre las condiciones del entorno y los niveles de productividad, el diseño adecuado del espacio de trabajo incrementa la productividad operacional y, al mismo tiempo, repercute favorablemente en el ánimo y la salud de quienes laboran en él (Lusiana et al., 2020).

1.4.3 Búsqueda activa de empleo

Los estudiantes que buscan trabajo de forma activa toman la iniciativa para encontrar y aprovechar las oportunidades que aparecen en el mercado laboral, lo cual implica preparar sus currículos con cuidado, desarrollar capacidad para enfrentar entrevistas y construir redes de contactos en su campo profesional, la búsqueda activa es esencial para que los estudiantes se posicionen favorablemente en el mercado laboral y logren acceder a las oportunidades más relevantes y acordes con sus aspiraciones profesionales (Herrera, 2023).

Según lo planteado por Dapía & Fernández (2016):

La búsqueda activa de empleo consiste en el empeño consciente de quien aspira a conseguir trabajo; este proceso abarca desde la detección de ofertas laborales hasta la preparación de candidaturas ajustadas a los perfiles solicitados, pasando por el fortalecimiento de habilidades pertinentes para insertarse en el mercado, lo cual permite una entrada más exitosa al ámbito profesional. (p. 520)

La búsqueda de empleo constituye un procedimiento individual donde se definen metas precisas y se ejerce autocontrol, integrando aspectos cognitivos, emocionales y conductuales, este proceso implica prepararse adecuadamente, identificar oportunidades laborales y seguir un enfoque proactivo para alcanzarlas. La combinación de estos elementos permite a las personas orientar sus esfuerzos hacia la consecución de un empleo, adaptándose a las demandas del mercado laboral y aprovechando las oportunidades que se presenten (van Hooft et al., 2021).

1.4.4 Relaciones laborales

Se enfoca en la habilidad del alumnado para crear y preservar vínculos laborales sanos y productivos, dicha noción engloba el intercambio comunicativo entre personas, la comprensión emocional y el manejo de desacuerdos, componentes fundamentales para edificar y consolidar sistemas de respaldo en el ámbito ocupacional. Relaciones laborales eficaces son fundamentales para el éxito y la cohesión en el lugar de trabajo, permitiendo una colaboración armoniosa y productiva entre colegas (Herrera, 2023).

Las relaciones laborales emerge del intercambio permanente entre la organización y sus trabajadores, con especial atención en lo que hace el departamento de recursos humanos, y este proceso tiene un carácter flexible que se adapta según las circunstancias,

permitiendo que tanto empleadores como empleados construyan juntos las condiciones bajo las cuales se desenvuelve la actividad profesional diaria (Moscoso, 2023).

1.5 Modelos teóricos de inserción laboral

1.5.1 Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano nació cuando economistas como Gary Becker y Theodore Schultz empezaron a preguntarse por qué algunas personas ganaban más dinero que otras, y la respuesta que encontraron cambió la forma de entender la educación y el trabajo. Básicamente, propusieron que invertir en educación funciona igual que invertir en una máquina o en un edificio, pues cuando alguien estudia, está acumulando conocimientos y habilidades que después le permitirán ser más productivo en su trabajo y, por tanto, ganar más dinero. Esta idea resultó revolucionaria porque hasta ese momento los economistas consideraban la educación más como un gasto que como una inversión (Becker, 1964).

Schultz fue uno de los primeros en desarrollar estas ideas de manera sistemática, observando que los países que invertían más en educación crecían económicamente más rápido que aquellos que descuidaban la formación de su población. No se trataba solo de construir más fábricas o comprar mejor tecnología, sino de tener trabajadores capacitados que supieran usar esa tecnología eficientemente, de manera que el capital humano incluye todo lo que una persona aprende formalmente en escuelas y universidades, pero también lo que adquiere a través de la experiencia laboral o capacitaciones específicas. Schultz argumentaba que esta inversión en las personas generaba beneficios tanto individuales como sociales (Schultz, 1961).

Becker profundizó aún más en estos conceptos y desarrolló modelos matemáticos para explicar cómo las personas deciden cuánto invertir en su educación, de modo que según su análisis, cada individuo compara los costos de estudiar, que incluyen el dinero gastado en matrículas y libros más el salario que deja de percibir mientras estudia, con los beneficios futuros que espera obtener en forma de mejores ingresos. Si los beneficios esperados superan los costos, tiene sentido económico seguir estudiando, y este razonamiento explica por qué algunas personas deciden hacer posgrados mientras otras prefieren trabajar inmediatamente después de terminar la educación básica (Becker, 1993).

La teoría del capital humano transformó las políticas educativas en todo el mundo, la perspectiva gubernamental sobre educación experimentó un giro sustancial al dejar de considerarla un egreso social para reconocerla como inversión estratégica dirigida al crecimiento económico. Sin embargo, también recibió críticas porque tiende a reducir el valor de la educación a su retorno económico, dejando de lado aspectos como el desarrollo personal o la formación ciudadana que también son importantes.

1.5.2 Teoría del Capital Social

El concepto de capital social plantea algo que muchos intuyen pero que durante mucho tiempo no se estudió formalmente: las relaciones sociales tienen valor económico, y Pierre Bourdieu fue pionero en desarrollar esta idea cuando señaló que pertenecer a determinados grupos o tener acceso a ciertas redes de contactos puede ser tan valioso como tener dinero o educación. Una persona con buenos contactos puede encontrar trabajo más fácilmente, conseguir información valiosa antes que otros o acceder a oportunidades que alguien aislado jamás conocería, por lo que Bourdieu veía el capital social como un recurso que las personas pueden acumular y usar estratégicamente (Bourdieu, 1986).

James Coleman abordó el capital social desde otra perspectiva, enfocándose en cómo las relaciones dentro de comunidades facilitan ciertas acciones, de manera que para Coleman, el capital social existe en la estructura de las relaciones entre personas. Por ejemplo, en un barrio donde todos se conocen y confían entre sí, los padres pueden dejar que sus hijos jueguen afuera porque saben que los vecinos también los cuidarán, y esa confianza mutua, esas normas compartidas de comportamiento, constituyen capital social que beneficia a todos los miembros de la comunidad. Coleman argumentaba que este tipo de capital es especialmente importante para el desarrollo educativo de los jóvenes (Coleman, 1988).

La teoría del capital social ha demostrado ser útil para entender fenómenos que van desde el desarrollo económico regional hasta la búsqueda de empleo individual, ya que en el mercado laboral, específicamente, muchos trabajos se consiguen a través de contactos personales más que mediante búsquedas formales. Sin embargo, también hay que reconocer que el capital social puede generar desigualdades cuando algunos grupos tienen acceso a redes privilegiadas mientras otros quedan excluidos.

1.6 Perfil de egreso

El conjunto de aptitudes, destrezas y saberes que todo alumno requiere obtener tras finalizar su trayectoria formativa constituye la caracterización terminal. Esta descripción materializa la perspectiva organizacional del especialista que se pretende desarrollar, expresando tanto las aspiraciones pedagógicas como las necesidades del ámbito ocupacional. Este perfil guía el diseño curricular y establece los estándares de calidad que los graduados deben alcanzar (García & Treviño, 2020).

Funciona como nexo entre lo académico y lo laboral, detallando las capacidades que el graduado aplicará en su área de desempeño; abarca elementos técnicos y teóricos de la disciplina, pero también competencias transversales como liderazgo, colaboración y pensamiento crítico, adaptándose constantemente a las transformaciones sociales y tecnológicas (Núñez & González, 2019).

Es una herramienta fundamental para estudiantes, docentes y empleadores. Para los estudiantes, ofrece una clara dirección de su desarrollo profesional. Los docentes lo utilizan como guía para alinear sus métodos de enseñanza y evaluación. Los empleadores lo consideran un indicador de las competencias que pueden esperar de los recién graduados (Huamán et al., 2020).

1.7 Perfil de egreso en ingenieros civiles

Un ingeniero civil debe dominar diversas competencias técnicas y habilidades profesionales que le permitan diseñar, construir y mantener infraestructuras de forma efectiva; esto implica contar con bases firmes en matemáticas, física, mecánica de materiales y gestión de proyectos, además de saber aplicar los principios de la ingeniería para enfrentar problemas complejos que surgen en la práctica profesional. Los egresados deben demostrar habilidad en el uso de software especializado, interpretación de planos y normativas de construcción, además de poseer una comprensión profunda de la sostenibilidad y el impacto ambiental en sus proyectos.

Más allá del dominio técnico, este perfil contempla capacidades interpersonales fundamentales: la habilidad para conducir equipos, transmitir ideas con claridad y colaborar eficazmente con otros profesionales. Los ingenieros civiles egresados deben ser capaces de gestionar recursos, coordinar equipos multidisciplinarios y adaptarse a las innovaciones tecnológicas del sector. Se espera que posean una ética profesional sólida,

conciencia de la responsabilidad social y la capacidad de tomar decisiones considerando factores económicos, sociales y ambientales (Universidad de Lima, 2018).

1.8 Competencias en ingeniería civil y educación superior

La formación en ingeniería civil presenta características particulares que hacen especialmente relevante el desarrollo de competencias para la empleabilidad, ya que estos profesionales enfrentan desafíos que van mucho más allá del dominio técnico de cálculos y diseños. Los ingenieros civiles trabajan habitualmente en proyectos complejos donde deben coordinar equipos multidisciplinarios, negociar con clientes y proveedores, además de tomar decisiones que afectan la seguridad pública y el medio ambiente, por lo que necesitan combinar sus conocimientos técnicos con habilidades sociales y gerenciales bien desarrolladas (Passow & Passow, 2017).

Las universidades que forman ingenieros civiles enfrentan el reto de equilibrar la enseñanza de conocimientos técnicos con el desarrollo de competencias blandas, pues tradicionalmente la ingeniería se ha enfocado mucho en las matemáticas, la física y las ciencias de los materiales, pero el mercado laboral actual demanda profesionales que también sepan comunicarse efectivamente, trabajar en equipo y adaptarse a cambios tecnológicos constantes. Esta necesidad ha llevado a muchas instituciones a repensar sus planes de estudio e incorporar metodologías activas que permitan a los estudiantes desarrollar estas competencias mientras aprenden los contenidos técnicos (Jollands et al., 2012).

El trabajo en equipo resulta particularmente crítico en ingeniería civil porque los proyectos de construcción involucran desde arquitectos y diseñadores hasta obreros especializados y autoridades municipales, de manera que un ingeniero debe saber interactuar efectivamente con personas de distintos niveles educativos y áreas de especialización. La comunicación efectiva también cobra especial importancia cuando hay que explicar soluciones técnicas complejas a clientes que no tienen formación en ingeniería, o cuando se debe coordinar con contratistas que necesitan instrucciones claras y precisas para ejecutar el trabajo (Nguyen, 1998).

La capacidad de adaptación se vuelve fundamental considerando que la industria de la construcción evoluciona constantemente con nuevos materiales, tecnologías y normativas ambientales, por lo que los ingenieros civiles necesitan mantenerse actualizados y ser flexibles ante cambios en los proyectos o en las regulaciones. El liderazgo y la toma de

decisiones son competencias que cobran relevancia cuando estos profesionales asumen roles de dirección de obras o gestión de proyectos, donde deben resolver problemas bajo presión y con recursos limitados (Passow, 2012).

El sistema universitario debe formar ingenieros civiles que manejen con solidez los fundamentos técnicos de la disciplina y, al mismo tiempo, desarrollen las habilidades requeridas para integrarse con éxito al entorno profesional y desarrollarse profesionalmente a lo largo de su carrera, reconociendo que la empleabilidad en esta disciplina depende cada vez más de la integración efectiva entre conocimientos técnicos y habilidades interpersonales.

1.9 Universidades privadas y su rol en la empleabilidad

Las universidades privadas han experimentado una expansión significativa en América Latina durante las últimas décadas, consolidándose como actores importantes en la preparación de profesionales listos para insertarse en el mundo del trabajo. Estas instituciones operan bajo presiones particulares relacionadas con la empleabilidad de sus estudiantes, ya que los estudiantes invierten recursos económicos considerables esperando retornos concretos en forma de mejores oportunidades profesionales, por lo que la capacidad para conseguir empleo se convierte en un indicador fundamental de calidad y prestigio institucional (Al Shanfari et al., 2024).

Una característica distintiva de muchas universidades privadas es su capacidad para establecer vínculos más ágiles con el sector empresarial, desarrollando programas de pasantías, prácticas profesionales y proyectos colaborativos que posibilitan que los alumnos obtengan vivencia profesional mientras cursan sus estudios universitarios. Estas conexiones facilitan no solo el aprendizaje práctico sino también la construcción de redes profesionales que resultan valiosas para la posterior inserción laboral, especialmente cuando las instituciones incorporan profesionales en ejercicio como docentes que pueden compartir experiencias del campo laboral real (Hosain et al., 2023).

La flexibilidad curricular representa otra ventaja que algunas universidades privadas han capitalizado con el fin de atender de manera ágil los requerimientos variables del ámbito ocupacional, modificando contenidos programáticos, incorporando nuevas tecnologías o desarrollando competencias específicas que los empleadores requieren. Esta agilidad para adaptar programas académicos puede resultar particularmente valiosa en áreas profesionales que evolucionan aceleradamente, aunque también genera preocupaciones

sobre si esta orientación hacia el mercado podría comprometer la formación integral de los estudiantes (Cheng et al., 2022).

Sin embargo, la orientación hacia la empleabilidad en universidades privadas también presenta desafíos importantes que no pueden ignorarse, ya que existe el riesgo de reducir la educación superior exclusivamente a la preparación para el trabajo inmediato, descuidando propósitos igualmente importantes el proceso del razonamiento analítico, la indagación sistemática o la educación cívica. La calidad varía considerablemente entre instituciones privadas, existiendo tanto universidades de excelencia con rigurosos procesos de acreditación como otras que operan con estándares cuestionables, por lo que los sistemas nacionales de refuerzo de la calidad resultan fundamentales para garantizar requisitos mínimos de calidad (Tavares et al., 2023).

La vigilancia metódica sobre quienes han culminado sus estudios representa hoy día un ejercicio progresivamente más frecuente en universidades privadas que buscan demostrar su efectividad en la preparación de profesionales empleables, recopilando información sobre tasas de inserción laboral, tiempo promedio para conseguir el primer empleo, adecuación entre formación recibida y trabajo desempeñado, además de niveles salariales iniciales. Estos datos no solo sirven para comunicación institucional sino que también proporcionan retroalimentación valiosa para mejorar programas académicos y servicios de orientación profesional (Jackson & Tomlinson, 2019).

La pandemia de COVID-19 aceleró transformaciones importantes en la forma como las universidades privadas abordan la empleabilidad, impulsando la adopción de modalidades híbridas de enseñanza y el desarrollo de competencias digitales que se han vuelto esenciales en prácticamente todas las profesiones. Muchas instituciones también fortalecieron sus servicios de orientación profesional virtual y ampliaron sus redes de contactos empresariales para ayudar a los estudiantes a navegar un mercado laboral más incierto, reconociendo que la preparación para el empleo debe adaptarse constantemente a las nuevas realidades del mundo profesional (Marinoni & van't Land, 2020).

Las universidades privadas que logran equilibrar exitosamente la capacitación profesional específica junto al fortalecimiento de habilidades interdisciplinarias, manteniendo simultáneamente estándares académicos rigurosos y vínculos efectivos con el sector productivo, pueden contribuir significativamente a mejorar las oportunidades laborales

de sus estudiantes, aunque siempre deben mantener el compromiso con una educación que trascienda la simple preparación para el empleo inmediato.

1.10 Principio de confidencialidad

El principio de confidencialidad en la investigación académica constituye un pilar fundamental que salvaguarda tanto la integridad de la investigación como los intereses de las instituciones y participantes involucrados. Este principio establece que cierta información debe mantenerse en reserva para proteger la privacidad, reputación y otros intereses legítimos de los sujetos de estudio (Santi, 2016). Según Kaiser (2009), la confidencialidad en la investigación académica opera en múltiples niveles: protege la identidad de los participantes individuales, resguarda información sensible de las instituciones, y mantiene la integridad del proceso investigativo. En el contexto de estudios institucionales, como el presente, la no divulgación del nombre de la universidad responde a consideraciones éticas y metodológicas que buscan evitar posibles sesgos o impactos negativos en la reputación institucional.

Wiles et al. (2008) enfatizan que la confidencialidad va más allá del simple anonimato, abarcando también la protección de cualquier información que pudiera permitir la identificación indirecta de los participantes o instituciones. Este principio es particularmente relevante en investigaciones que abordan aspectos relacionados con el desempeño institucional o profesional, donde la divulgación de cierta información podría tener implicaciones significativas para los involucrados.

En el caso específico de las instituciones educativas, Morse & Coulehan (2015), señalan que la confidencialidad adquiere una dimensión adicional de complejidad, ya que involucra la protección no solo de datos individuales sino también de información institucional sensible que podría afectar su posicionamiento competitivo o reputación en el mercado educativo. La práctica de mantener el anonimato institucional es particularmente relevante en estudios que evalúan aspectos como la calidad educativa, la empleabilidad de estudiantes o el desarrollo de competencias profesionales.

2 Análisis de antecedentes investigativos

2.1 Internacionales

Aliu & Aigbavboa (2023), en Sudáfrica, en su estudio titulado "Habilidades genéricas clave para la empleabilidad de los graduados en entornos contruidos". Se planteó el objetivo de evaluar las habilidades genéricas que los graduados en entornos contruidos deben poseer para prosperar en el mercado laboral. Se estableció como metodología un estudio cuantitativo mediante herramientas de medición con reactivos cerrados que fueron administradas a profesionales en Gauteng, Sudáfrica. El tratamiento de datos se procedió a realizar utilizando herramientas estadísticas como estadística descriptiva. La investigación identificó cuatro conjuntos fundamentales de competencias. Entre ellos se encuentran las capacidades directivas, el razonamiento crítico junto con las destrezas analíticas, las aptitudes para la resolución de problemáticas y las habilidades vinculadas al emprendimiento. Dichas competencias emergieron como elementos indispensables para garantizar el desempeño exitoso de los egresados dentro del sector constructivo. El estudio concluyó que las universidades deben adoptar enfoques pedagógicos para desarrollar estas habilidades y garantizar la preparación de los graduados en la industria.

Poláková et al. (2023), en Eslovaquia, en su estudio titulado "Las habilidades blandas y su importancia en el mercado laboral en las condiciones de la Industria 5.0". Se planteó el objetivo de investigar la importancia de las habilidades blandas en el mercado laboral en el contexto de la Industria 5.0. El enfoque investigativo se orientó hacia la imperativa de armonizar el razonamiento humano con la inteligencia de las máquinas y subrayó la importancia de las habilidades humanas, que siguen siendo irremplazables por los robots. Se analizaron datos de requisitos de habilidades extraídos de puestos de trabajo publicados en un portal de empleo durante cinco años, abarcando 19,000 organizaciones. Los resultados pusieron de manifiesto una necesidad considerable en lo concerniente a competencias de naturaleza interpersonal. Se identificó la demanda del pensamiento crítico y analítico. Asimismo, resultó evidente la importancia otorgada a la capacidad de resolución de problemáticas complejas, junto con aptitudes comunicativas efectivas y, no menos relevante, la creatividad acompañada de flexibilidad adaptativa. El estudio concluyó que las habilidades blandas y un equilibrio con habilidades digitales son esenciales para prosperar en la Industria 5.0.

Bondareva et al. (2022), en Rusia, en su estudio titulado "La influencia de las habilidades 'blandas' en la preparación para el empleo independiente: la experiencia de autoevaluación de los futuros ingenieros". Se planteó el objetivo de identificar la influencia de las habilidades "blandas" desarrolladas durante el proceso de aprendizaje en la preparación de los futuros ingenieros para buscar trabajo de forma independiente. Se realizó una encuesta entre 106 estudiantes de programación, analistas de negocios, diseñadores de TI, científicos de materiales y nanotecnólogos. Los métodos estadísticos utilizados revelaron que, del 71.7% de los encuestados que calificaron su nivel de dominio de las habilidades "blandas" como alto, solo el 29.6% confía en que encontrar trabajo no les supondrá ninguna dificultad, el 28.8% puede vincular sus estudios con su futura profesión y el 37% cree que tiene la motivación para la realización profesional. En conclusión, aunque los estudiantes valoran altamente sus habilidades "blandas", expresan una gran incertidumbre sobre su competitividad y preparación para el empleo fuera de la universidad.

Habets et al. (2020), en Países Bajos, en su estudio titulado "El efecto del desarrollo de habilidades de los graduados durante la educación superior para el mercado laboral del siglo XXI". Se buscó examinar la relación entre las competencias que los estudiantes reconocen poseer en el contexto actual y su valoración sobre qué tan alineado está el currículo universitario con las demandas laborales. Se analizaron datos de una encuesta a 4,670 estudiantes de cuarto año durante un período de cuatro años, además de monitorear longitudinalmente a 83 estudiantes. Los resultados mostraron una relación positiva entre las habilidades autopercibidas y la percepción de adaptación al mercado laboral futuro. Las cohortes más recientes mostraron una mejora significativa en las habilidades autopercibidas para el siglo XXI. En conclusión, el estudio indica que, para formar graduados empleables, es esencial una formación exhaustiva en habilidades, y su desarrollo debe mantenerse y ampliarse. Este estudio destaca por su uso de datos transversales y longitudinales sobre habilidades y perspectivas del mercado laboral entre nuevos graduados.

2.2 Nacionales

Rojas (2023), en Trujillo - Perú, en su estudio titulado "Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo". El propósito del estudio fue examinar el vínculo entre las competencias transversales y la

inserción al mercado laboral de graduados en ingeniería. Con un enfoque relacional y correlacional, se realizó una investigación no experimental. Los participantes fueron 67 hombres, entre 24 y 48 años, egresados de una institución universitaria trujillana. Los hallazgos revelaron un promedio superior en la integración laboral, mientras que las competencias transversales se situaron principalmente en un nivel intermedio. Notablemente, se observó que los graduados de 2019 poseían destrezas interpersonales significativamente más desarrolladas ($p < .05$). Se evidenció una correlación positiva entre la inserción en el ámbito laboral y competencias transversales ($r_s = .550$ [IC=.350, .702], $p < .01$). Asimismo, tanto la capacidad de ser empleado como la de ocupar un puesto mostraron nexos positivos con las competencias transversales. La investigación concluyó estableciendo una relación relevante entre la inserción laboral y las competencias transversales en la muestra estudiada.

Chavez (2023), en Lima - Perú, en su estudio titulado "Competencias laborales genéricas para la inserción laboral de jóvenes arquitectos en Lima Metropolitana, año 2021". El propósito central consistió en evidenciar el impacto ejercido por las competencias laborales sobre los procesos de integración ocupacional que experimentan los arquitectos recién egresados. Se estableció como criterio el desarrollo de un estudio cuantitativo, no experimental, transeccional y descriptivo relacional. El universo de estudio fue conformado por 600 jóvenes arquitectas, de las cuales se procedió a utilizar un grupo muestral no probabilístico. Los resultados mostraron que el 61.7% de los jóvenes arquitectos tenían competencias laborales aceptables, el 69.2% competencias de desempeño aceptables, el 47.5% competencias directivas aceptables. En lo concerniente a la inserción laboral, se determinó que el 76.7% de las encuestadas se ubicaban en un nivel aceptable. Se concluyó que las capacidades profesionales tales como habilidades ejecutivas, aptitudes operativas, destrezas intelectuales y facultades vinculadas a la efectividad individual requeridas por compañías constructoras y proyectistas de reducida dimensión, mantienen vínculos significativos respecto a la incorporación ocupacional.

Herrera (2023), en Lima - Perú, en su estudio titulado "Habilidades comunicativas y capacidad de inserción laboral en estudiantes universitarios, 2023". Un análisis sobre la asociación entre la capacidad de inserción laboral y las destrezas comunicativas de alumnos universitarios fue el propósito central de esta investigación. Un enfoque cuantitativo de índole básica fue seleccionado para la ejecución del estudio, adoptándose

un diseño no experimental de naturaleza transeccional, el cual se determinó que pertenecía al nivel relacional. La muestra, extraída de una población de 200 individuos, comprendió 101 estudiantes cursando entre el sexto y décimo ciclo. Estos participantes fueron invitados a responder cuestionarios mediante la metodología de encuesta. Se estableció que, del grupo muestral conformado por 101 estudiantes de nivel superior, la proporción del 27,7% evidenció un estadio en progreso respecto a sus habilidades comunicativas eficaces. Adicionalmente, fue identificado que la proporción del 9,9% de las personas encuestadas se ubicaron en un estadio básico, mientras que la proporción del 34,7% de las personas encuestadas se ubicaron en un estadio medio concerniente a sus habilidades de comunicación. Se concluye que el desarrollo de competencias lingüísticas particulares, incluyendo la comprensión y transmisión de información, el manejo de señales corporales y la expresión segura de opiniones, genera un avance significativo en la aptitud de las alumnas para integrarse al ámbito profesional.

Bances (2023), en Trujillo - Perú, en su estudio titulado "Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022". El objetivo fundamental se orientó a estudiar la correlación presente entre las competencias genéricas y la inserción laboral dirigido hacia titulados de una entidad universitaria. El procedimiento metodológico adoptado presentó características de enfoque cuantitativo, estableciéndose como criterio no experimental, con un corte transeccional y de alcance es descriptivo-relacional. La muestra, extraída mediante un proceso no probabilístico, comprendió 46 profesionales de Estadística que cumplieran con los criterios predefinidos, de una población total de 93 egresados. El análisis de los datos recabados reveló una correlación significativa entre las aptitudes generales y la inserción en el ámbito profesional ($Rho = .581$; $p < .05$). Asimismo, se constataron relaciones entre la incorporación al mercado laboral y las competencias instrumentales ($Rho = .512$; $p < .05$), las habilidades interpersonales ($Rho = .481$; $p < .05$), y las aptitudes sistémicas ($Rho = .627$; $p < .05$). Las conclusiones del estudio sugieren la existencia de una asociación relevante entre la inserción laboral y el desarrollo de competencias genéricas en los graduados analizados, resaltando la importancia de fomentar estas habilidades como parte integral de la formación académica.

Vargas (2022), en Tarapoto - Perú, en su estudio titulado "Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM, Rioja - 2022".

La indagación tuvo como propósito analizar la vinculación relacional establecida entre las competencias laborales y la inserción profesionales manifestadas por las estudiantes favorecidas mediante el esquema de auxilio económico continuado en la UNSM-Rioja. La investigadora procedió a establecer un diseño básico, no experimental, de naturaleza transeccional y perspectiva descriptivo-relacional. El grupo muestral, equivalente al universo de estudio, fue conformado por 54 estudiantes. Para la recopilación de información, fue empleada la técnica de encuesta, siendo utilizado el cuestionario como herramienta de medición principal. Los hallazgos identificaron que un 44% de los participantes exhibía un nivel regular de competencias laborales, mientras que el 59% mostraba una inserción laboral de carácter medio. Se concluyó que el 95.65% de las competencias laborales influye directamente en la inserción al mercado laboral, resaltando así la importancia de fomentar estas competencias como parte integral de la formación académica y la preparación para la vida profesional.

Malpica (2021), en Lima - Perú, en su estudio titulado "Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018". La investigación se propuso examinar la conexión entre la inserción al mercado laboral y las competencias genéricas de los graduados de instituciones universitarias privadas peruanas durante el período 2016-2018. Se implementó un análisis exploratorio, descriptivo y correlacional, sin manipulación experimental, empleando cuestionarios con escala Likert. La muestra, seleccionada mediante un proceso aleatorio sistemático, comprendió egresados de programas empresariales. Los hallazgos revelaron que las habilidades más sobresalientes incluían la gestión eficiente del tiempo, la colaboración en equipo, la adaptabilidad ante cambios y la práctica de la no discriminación. Respecto a la incorporación laboral, los graduados manifestaron satisfacción con sus empleos, desempeñándose en el sector formal, aplicando los conocimientos adquiridos y buscando perfeccionar su formación continuamente. Las conclusiones del estudio sugieren la existencia de un vínculo más estrecho entre la inserción laboral exitosa y el desarrollo de competencias genéricas de naturaleza sistémica, así como la internalización de valores sociales fundamentales.

2.3 Local

López (2023), en Abancay, en su investigación titulada "Capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas

de Apurímac - sede Abancay, 2022". La investigación tuvo como propósito establecer el vínculo relacional entre el capital humano y las posibilidades de inserción laboral de las graduadas en Ciencias Administrativas. De tipo básica fue la metodología aplicada, estableciéndose un nivel relacional junto con un diseño que fue transeccional y no experimental. Se determinó que 61 bachilleres en Ciencias Administrativas cuyo grado académico les fue otorgado en 2020 compondrían el universo de estudio, siendo aplicado un grupo muestral censal. La investigación evidenció una asociación afirmativa significativa (coeficiente = 0.618) vinculando los recursos humanos con las oportunidades laborales de las egresadas. Sobresalió que las competencias individuales (86.8%) junto a las vivencias profesionales (78.7%) constituyeron las facetas mayormente apreciadas por las tituladas respecto a sus posibilidades ocupacionales. conforme aumentan la preparación académica, el perfeccionamiento de capacidades y aptitudes horizontales, junto con el bagaje profesional acumulado, se incrementa proporcionalmente la inserción ocupacional de quienes egresan en el ámbito del empleo.

Ccorimanya (2019), en Andahuaylas - Perú, en su investigación titulada "Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac, 2018 - 2019". Como objetivo del estudio fue fijado el análisis de la relación entre el capital relacional y la empleabilidad de los titulados en Administración de Empresas. La metodología adoptada una metodología de enfoque cuantitativo, naturaleza básica y alcance descriptivo-relacional, con diseño no experimental de carácter transeccional. Se estableció como universo de estudio a 149 egresados, de donde se procedió a seleccionar un grupo muestral probabilístico integrado por 49 sujetos participantes. Los resultados mostraron que entre la empleabilidad y el capital relacional, el procesamiento analítico hay una asociación positiva media (índice $r = 0.720$). La investigación concluyó que resulta evidente un vínculo directo entre ambos constructos, resaltándose la relevancia que poseen las formaciones complementarias, las competencias emergentes y las redes profesionales consolidadas en orden a fortalecer la empleabilidad del colectivo de graduados. Fue enfatizado, asimismo, que el patrimonio relacional desempeña un rol determinante tanto en la inserción laboral como en la construcción progresiva de la empleabilidad.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

3 Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

3.1 Técnica

La encuesta constituyó la técnica seleccionada, siendo esta un procedimiento de levantamiento de información dirigido a capturar las opiniones, patrones conductuales, actitudes y atributos presentes en un colectivo humano; representa una vía estructurada para acceder a percepciones y datos autorreportados por los participantes (Hadi et al., 2023).

3.2 Instrumento

La herramienta empleada fue un cuestionario, que se compone de una serie organizada de preguntas tanto abiertas como cerradas, elaboradas para obtener datos particulares de quienes responden (Hadi et al., 2023).

El cuestionario para la variable competencias para la empleabilidad, fue diseñado por José Manuel Sánchez-Ramírez, Victoria Íñigo-Mendoza, Beatriz Marcano y Carmen Romero-García, publicado en 2022 en la Universidad Internacional de La Rioja, España. La rúbrica contiene un total de 68 ítems distribuidos en siete dimensiones: resolución de problemas (6 ítems), trabajo en equipo (12 ítems), capacidad de adaptación (8 ítems), comunicación efectiva (12 ítems), creatividad (8 ítems), liderazgo (15 ítems) y toma de decisiones (8 ítems) (Sánchez et al., 2022).

El cuestionario para evaluar la capacidad de inserción laboral, fue creada por Herrera-Paredes, Diana Aide en el año 2023. La estructura del cuestionario comprende 20 ítems, categorizados en cuatro dimensiones distintas: Crecimiento personal, Entorno productivo, Búsqueda activa de empleo y Relaciones laborales. De estos, 20 ítems presentan una escala de cinco niveles de respuesta, que abarca desde "Nunca" (valorado con 1 punto) hasta "Siempre" (asignándole 5 puntos), incluyendo las opciones intermedias "Casi nunca" (2), "A veces" (3) y "Casi siempre" (4), lo que permite una evaluación detallada de las percepciones de los encuestados (Herrera, 2023).

4 Análisis de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
V.I. Competencias para la empleabilidad	Resolución de problemas	Identifica y comprende problemas	1	Nunca = 1	Deficiente
		Analiza y resuelve problemas	2, 3	Rara vez = 2	[68-136]
		Previene situaciones problemáticas y resuelve problemas	4, 5, 6, 7	Ocasionalmente = 3	Regular [137-204]
	Trabajo en equipo	Colabora cuando se lo piden	8, 9, 10	Frecuentemente = 4	Bueno
		Se involucra en el equipo	11, 12, 13, 14, 15	Siempre = 5	[205-272]
		Trabaja hacia la cooperación del equipo	16, 17, 18, 19		Muy Bueno [273-340]
	Capacidad de adaptación	Se adapta y asimila cambios	20, 21, 22		
		Contribuye al cambio	23, 24		
		Fomenta y maneja cambios	25, 26		
	Comunicación efectiva	Transmite información verbal o escrita adecuadamente	27, 28, 29, 30		
		Se comunica, sabe escuchar y ser receptivo	31, 32, 33, 34, 35		
		Se comunica eficazmente en situaciones particularmente complejas	36, 37, 38		
	Creatividad	Tiene interés y adopta un enfoque integral	39, 40, 41		
		Genera ideas con fluidez	42, 43		
		Redefine y crea ideas originales para un propósito específico	44, 45, 46		
	Liderazgo	Coordina y gestiona la actividad del equipo	47, 48, 49, 50		
		Contribuye a mejorar el rendimiento y el desarrollo de su equipo	51, 52, 53, 54, 55		

V.D. Inserción laboral	Toma de decisiones	Gestiona equipos complejos	56, 57, 58, 59, 60		
		Toma decisiones apoyado sin establecer ningún criterio específico	61, 62, 63		
		Toma decisiones con criterio cuando se presentan alternativas	64, 65		
		Elige la opción más adecuada anticipando las consecuencias	66, 67, 68		
	Crecimiento personal	Conocimiento de capacidades y habilidades laborales	1, 2	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Básico [20-38] Intermedio [39-58] Avanzado [59-78]
		Importancia de la capacitación constante	3, 4		
	Entorno productivo	Confianza en el nivel intelectual	5		
		Conocimiento de áreas de trabajo	6, 7		
		Conocimiento de características de puestos	8, 9		
		Capacidad de generar competitividad	10		
	Búsqueda activa de empleo	Frecuencia de búsqueda de trabajo	11, 12		
		Frecuencia de elaboración de CV	13, 14		
		Adecuado comportamiento en entrevistas	15		
	Relaciones laborales	Revisión del contenido del contrato	16, 17		
		Conocimiento de deberes y funciones	18, 19		
		Oportunidades de crecimiento profesional	20		

Nota. Elaboración propia basada en Sánchez-Ramírez et al. (2022) y Herrera-Paredes (2023).

5 Campo de Verificación

5.1 Ubicación espacial

El estudio tuvo lugar en Abancay, capital tanto de la provincia homónima como del departamento de Apurímac en Perú; la investigación se enfocó en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de la zona, cuyo nombre se omite deliberadamente para preservar el anonimato de quienes participaron y garantizar la confidencialidad de la información.

5.2 Ubicación temporal

El estudio se desarrolló durante el año 2024, abarcando un período de 8 meses que incluyó las fases de recolección de datos, análisis y redacción del informe final.

5.3 Unidades de estudio

La unidad de análisis fueron los estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de una universidad privada de Apurímac.

La población estuvo compuesta por 72 estudiantes de noveno y décimo semestre del semestre académico 2024-II. Se consideró a estos estudiantes porque ya cursan las asignaturas de Prácticas Preprofesionales I y II, materias de salida a campo en distintas obras, lo que les otorga experiencia directa en entornos laborales reales y los convierte en una unidad de estudio pertinente para los objetivos de la investigación.

La muestra adoptó un carácter censal porque se incluyó a los 72 estudiantes que conforman el universo poblacional completo. Esta decisión se fundamenta en el tamaño reducido del grupo y en la posibilidad de acceder a toda la población disponible. Cuando la población es pequeña y accesible, se recomienda incluir a todos sus integrantes para garantizar la máxima representatividad, evitar errores de muestreo y aprovechar la totalidad de la información (Gallardo, 2017).

Tabla 2*Distribución de género de los estudiantes*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Varones	47	65.3%
Mujeres	25	34.7%
Total	72	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3*Distribución por semestre académico de los estudiantes*

Semestre	Frecuencia	Porcentaje
Noveno semestre	41	56.9%
Décimo semestre	31	43.1%
Total	72	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- Ser estudiante de noveno o décimo semestre de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la universidad privada en estudio.
- Estar matriculado en el semestre académico 2024-II.
- Haber cursado las asignaturas de Prácticas Preprofesionales I y II.
- Aceptar participar voluntariamente mediante consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no fueran localizables a través de los canales de contacto de la universidad.

- Aquellos que, a pesar de ser contactados, no completaran los dos cuestionarios aplicados.

Se contactó a la totalidad de la población identificada (N=72). Todos los estudiantes aceptaron participar y completaron ambos instrumentos, lo que resultó en una tasa de respuesta del 100% y una tasa de completitud del 100%.

6 Estrategia de recolección de datos

En el marco de esta investigación, se utilizó la encuesta como mecanismo central para reunir la información necesaria. Se aplicaron dos cuestionarios estructurados de manera individual a los estudiantes de noveno y décimo semestre de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de una universidad privada en Abancay, Apurímac.

Para proteger la identidad de los estudiantes, no se requirió ninguna identificación personal. Los datos recopilados se usaron únicamente con fines académicos relacionados a este estudio. La encuesta se realizó de manera presencial, lo que permitió un contacto directo con los estudiantes y aseguró que todos completaran los instrumentos en el momento de la aplicación. Los resultados se exportaron a una matriz de datos en Excel, previa codificación numérica.

6.1 Organización

Para obtener la información se ejecutaron las siguientes tareas:

- Se tramitaron las autorizaciones correspondientes con las autoridades de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la universidad privada de Apurímac.
- Se formuló un cronograma para aplicar los cuestionarios de manera presencial a los estudiantes.
- Se coordinó con la Escuela Profesional para acceder al listado de estudiantes de noveno y décimo semestre del período 2024-II.
- Se establecieron fechas y espacios dentro de la institución para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios, garantizando la participación de todos los estudiantes identificados.

6.2 Recursos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron básicamente:

- Recursos materiales: Se emplearon computadora, acceso a internet, software para encuestas en línea, programa estadístico SPSS, Microsoft Excel, formato de registro de tabulación de datos.
- Recursos financieros: Los gastos que demandó la investigación fueron cubiertos íntegramente por el graduando, incluyendo:
 - Gastos de movilidad
 - Impresiones y materiales de escritorio
 - Otros gastos administrativos

6.3 Validación del instrumento

6.3.1 Validación

La validación del instrumento sobre competencias para la empleabilidad fue realizada por Sánchez et al. (2022), mediante el juicio de expertos, un método ampliamente aceptado para evaluar la validez de contenido. Para este propósito, se seleccionaron diez jueces expertos que realizaron una evaluación cuantitativa y cualitativa en tres etapas. Los indicadores fueron modificados hasta obtener coeficientes de V de Aiken ≥ 0.80 ($p = 0.05$) para todos los indicadores de las competencias establecidas, asegurando así la validez del instrumento.

Al tratarse de un instrumento previamente validado y publicado (Sánchez-Ramírez et al., 2022), no se realizó una nueva validación de contenido por juicio de expertos en el contexto específico de Apurímac. Sin embargo, con el fin de confirmar la adecuación de los datos para el presente estudio, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio mediante la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett por cada dimensión. Los resultados mostraron valores KMO que oscilaron entre 0.702 (liderazgo) y 0.776 (trabajo en equipo), todos catalogados como aceptables según Kaiser (1974). Asimismo, la prueba de Bartlett resultó significativa en todas las dimensiones ($p = 0.000$), lo que confirma que los datos presentan correlaciones suficientes para sostener la estructura factorial del instrumento en la muestra estudiada.

La validez del cuestionario de capacidad de inserción laboral, desarrollado por Herrera-Paredes (2023), se estableció originalmente mediante un proceso de validación por juicio de expertos, donde cada ítem fue revisado para asegurar que fuera representativo y adecuado para medir las dimensiones del constructo. El proceso resultó en un coeficiente V de Aiken mayor o igual a 0.80, lo que confirma una validez de contenido robusta. De forma complementaria, en el presente estudio se aplicó la prueba KMO y Bartlett por dimensión. Los valores KMO oscilaron entre 0.712 (búsqueda activa de empleo) y 0.786 (crecimiento personal), todos aceptables, con pruebas de Bartlett significativas en todas las dimensiones ($p = 0.000$), respaldando así la validez de constructo del instrumento en el contexto de Apurímac.

6.3.2 Confiabilidad

La fiabilidad se evaluó mediante un pre-test aplicado a 20 estudiantes de ingeniería civil, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna. Para el primer instrumento que mide las competencias para la empleabilidad, se obtuvo un coeficiente general de 0.979, para sus siete dimensiones: resolución de problemas (0.897), trabajo en equipo (0.885), capacidad de adaptación (0.860), comunicación efectiva (0.859), creatividad (0.920), liderazgo (0.869) y toma de decisiones (0.811). Estos resultados indican una alta confiabilidad del instrumento y sus componentes.

En cuanto al segundo instrumento que evalúa la inserción laboral, el análisis de fiabilidad mostró un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.954, lo que evidencia una excelente consistencia interna.

6.4 Procedimiento

El análisis estadístico se realizó siguiendo un proceso sistemático que comenzó con la recopilación de datos mediante los dos cuestionarios validados. Estos datos fueron organizados en una matriz utilizando Microsoft Excel, donde se codificaron las respuestas según las escalas establecidas (1-5 para ambos instrumentos). Posteriormente, se exportaron los datos al software estadístico SPSS para realizar el análisis descriptivo e inferencial. Para el análisis inferencial, se aplicó la regresión ordinal con el fin de evaluar la influencia de las competencias para la empleabilidad (y cada una de sus dimensiones por separado) sobre la capacidad de inserción laboral. Esta técnica resulta apropiada cuando la variable dependiente es de naturaleza ordinal, como en este caso donde la

inserción laboral se categoriza en niveles ordenados (básico, intermedio, avanzado, experto).

6.5 Criterios para el manejo estadístico de resultados

Para el análisis descriptivo, se establecieron niveles de interpretación a partir de los rangos de puntuación de los instrumentos aplicados: regular, bueno y muy bueno para las competencias de empleabilidad; y niveles intermedio, avanzado y experto para la inserción laboral. En el análisis inferencial, se adoptó un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ para la contrastación de hipótesis. Asimismo, en los modelos de regresión ordinal se consideró el coeficiente de Nagelkerke como medida de la proporción de la variabilidad de la variable dependiente explicada por el modelo, así como el valor p asociado a cada predictor para determinar la significancia estadística de su influencia.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este capítulo presenta los hallazgos obtenidos tras aplicar los cuestionarios a los estudiantes. Primero se muestran los niveles de competencias para la empleabilidad y la inserción laboral mediante tablas y figuras que facilitan su comprensión. Posteriormente se desarrolla el análisis estadístico que permite confirmar si existe influencia entre estas variables. Finalmente, se contrastan los resultados con investigaciones similares para comprender mejor lo encontrado.

1 Resultados descriptivos

1.1.1 Análisis de la variable competencias para la empleabilidad y dimensiones

Tabla 4

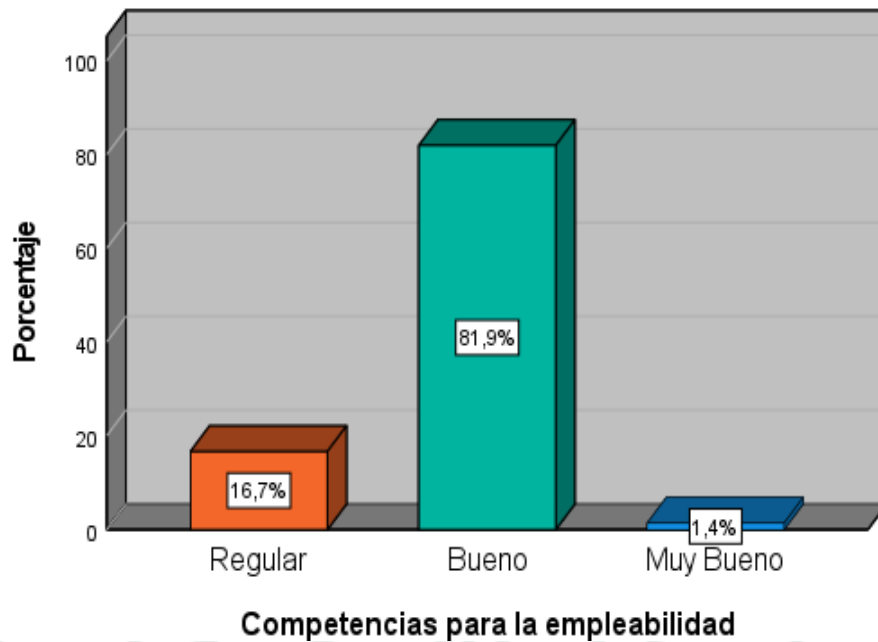
Competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Competencias para la empleabilidad	Regular	12	16.7
	Bueno	59	81.9
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 4, que muestra las competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil, se evidencia que el 81.9% presenta un nivel bueno, mientras que el 16.7% muestra un nivel regular, y solo el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Esto sugiere que la mayoría de estudiantes ha desarrollado satisfactoriamente las habilidades necesarias para su empleabilidad.

Tabla 5

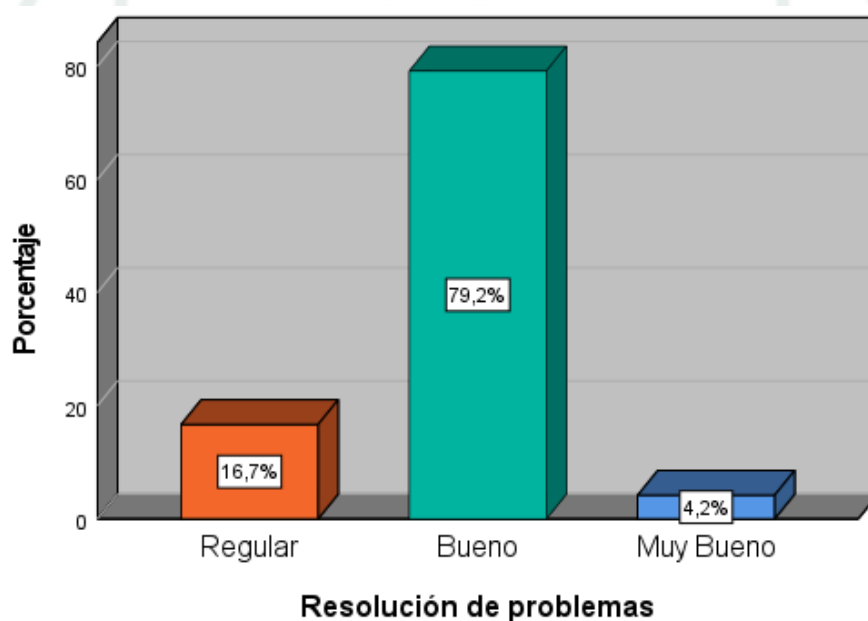
Resolución de problemas en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Resolución de problemas	Regular	12	16.7
	Bueno	57	79.2
	Muy Bueno	3	4.2
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Resolución de problemas en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 5, que muestra la resolución de problemas en estudiantes de ingeniería civil, se observa que el 79.2% exhibe un nivel bueno, seguido por un 16.7% que presenta un nivel regular, y únicamente el 4.2% alcanza un nivel muy bueno en esta competencia. La capacidad para resolver problemas se ha convertido en una fortaleza significativa en estos estudiantes.

Tabla 6

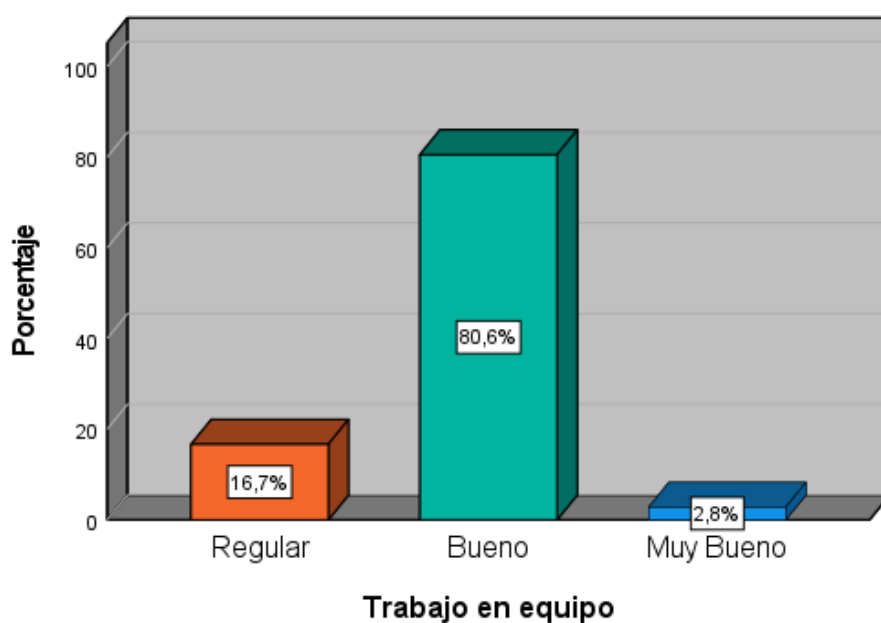
Trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo	Regular	12	16.7
	Bueno	58	80.6
	Muy Bueno	2	2.8
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 6, que muestra el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil, se evidencia que el 80.6% de los participantes demuestra un nivel bueno, mientras que el 16.7% mantiene un nivel regular, y tan solo el 2.8% alcanza un nivel muy bueno. Los resultados indican una sólida preparación para trabajar de forma colaborativa en proyectos de ingeniería.

Tabla 7

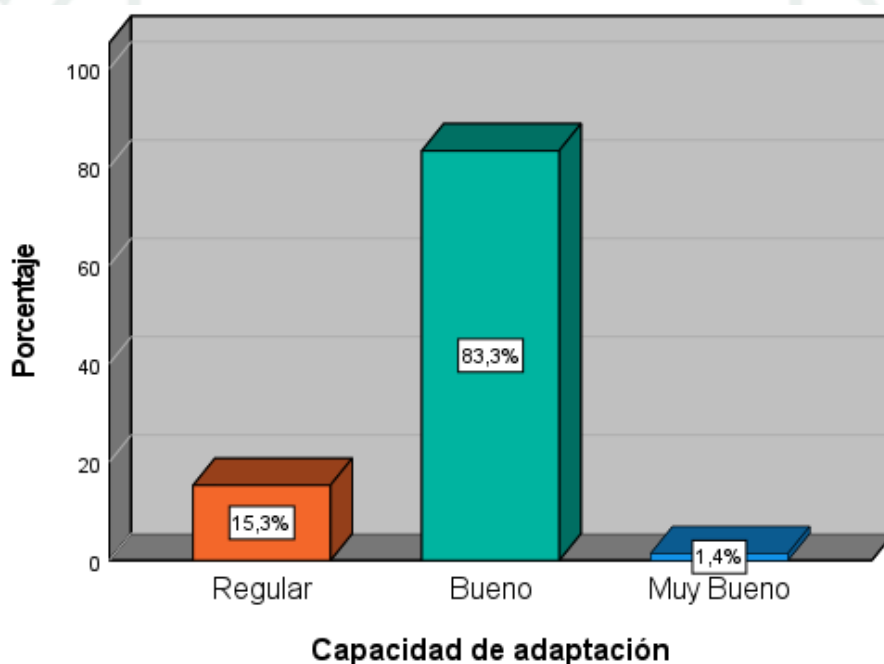
Capacidad de adaptación en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de adaptación	Regular	11	15.3
	Bueno	60	83.3
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Capacidad de adaptación en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 7, que muestra la capacidad de adaptación en estudiantes de ingeniería civil, se desprende que el 83.3% presenta un nivel bueno, seguido por un 15.3% que muestra un nivel regular, y apenas el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Esta tendencia refleja la flexibilidad de los estudiantes para adaptarse a diversos entornos laborales.

Tabla 8

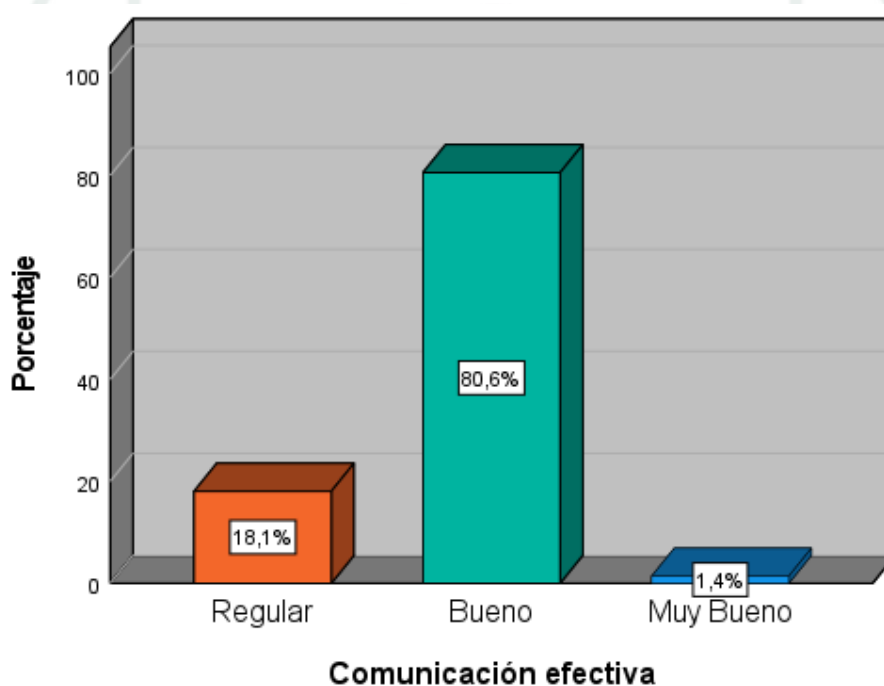
Comunicación efectiva en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Comunicación efectiva	Regular	13	18.1
	Bueno	58	80.6
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Comunicación efectiva en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 8, que muestra la comunicación efectiva en estudiantes de ingeniería civil, se observa que el 80.6% de los participantes exhibe un nivel bueno, mientras que el 18.1% mantiene un nivel regular, y solamente el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Los estudiantes demuestran competencias comunicativas adecuadas para su desarrollo profesional en el sector.

Tabla 9

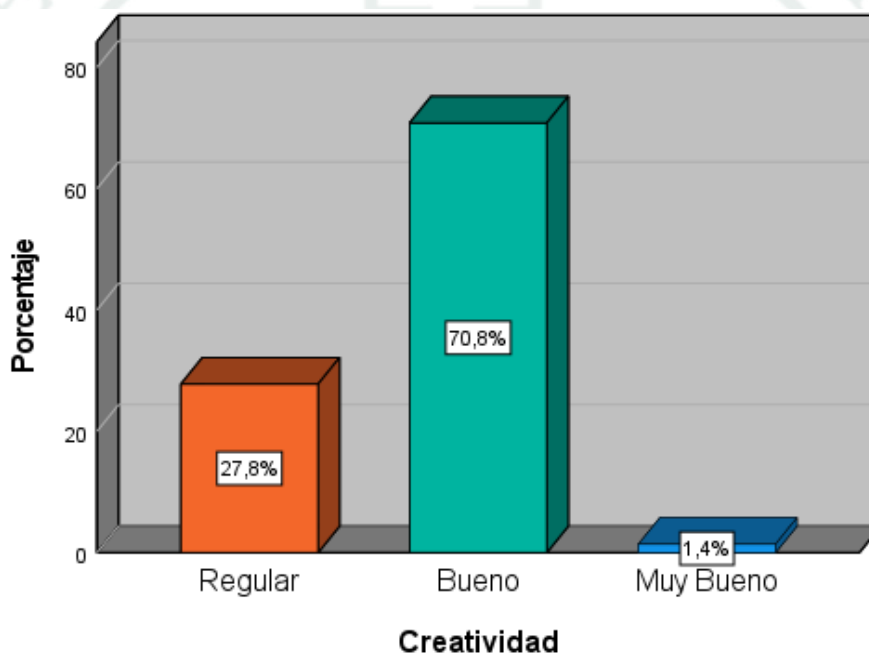
Creatividad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Creatividad	Regular	20	27.8
	Bueno	51	70.8
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Creatividad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

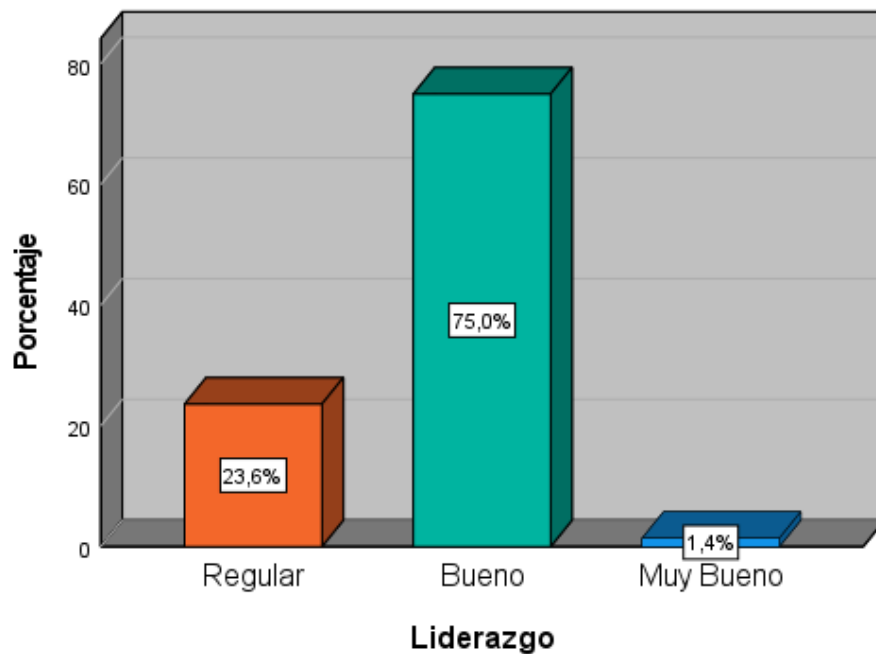


Nota. Elaboración propia.

De la tabla 9, que muestra la creatividad en estudiantes de ingeniería civil, se evidencia que el 70.8% demuestra un nivel bueno, seguido por un 27.8% que presenta un nivel regular, y únicamente el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Se aprecia la necesidad de fortalecer el pensamiento creativo dentro de la formación profesional.

Tabla 10*Liderazgo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac*

		Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	Regular	17	23.6
	Bueno	54	75.0
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.**Figura 7***Liderazgo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac**Nota.* Elaboración propia.

De la tabla 10, que muestra el liderazgo en estudiantes de ingeniería civil, se desprende que el 75.0% de los participantes exhibe un nivel bueno, mientras que el 23.6% mantiene un nivel regular, y solo el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Las habilidades de liderazgo muestran un desarrollo positivo para la gestión de equipos.

Tabla 11

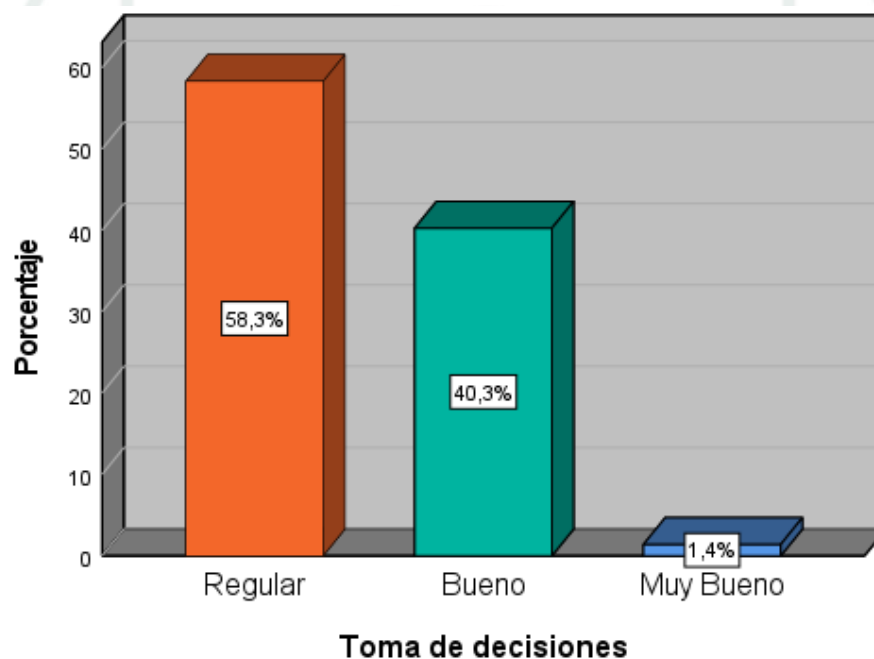
Toma de decisiones en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Toma de decisiones	Regular	42	58.3
	Bueno	29	40.3
	Muy Bueno	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Toma de decisiones en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 11, que muestra la toma de decisiones en estudiantes de ingeniería civil, se observa que el 58.3% presenta un nivel regular, seguido por un 40.3% que muestra un nivel bueno, y apenas el 1.4% alcanza un nivel muy bueno. Es necesario reforzar las habilidades para tomar decisiones de manera efectiva.

1.1.2 Análisis de la variable inserción laboral y dimensiones

Tabla 12

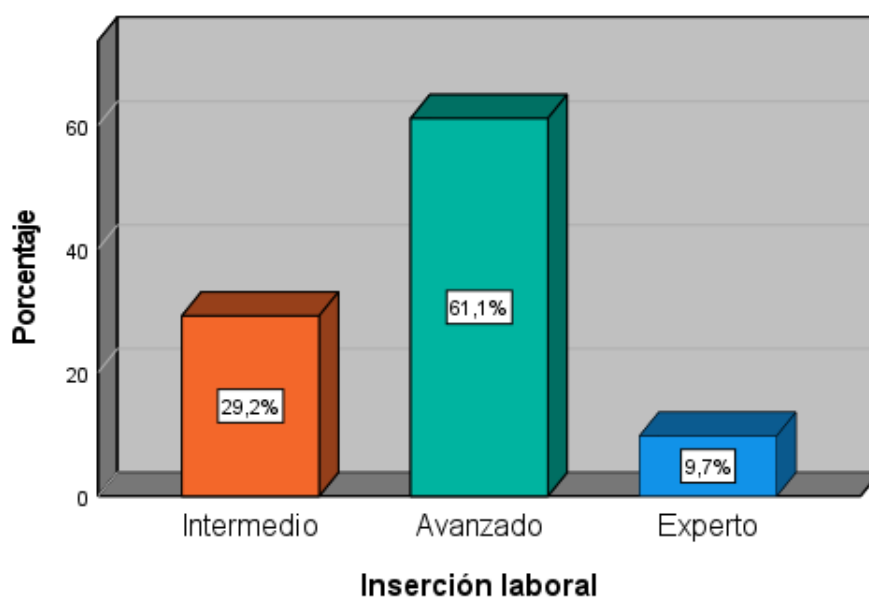
Inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

	Frecuencia	Porcentaje
Inserción laboral	Intermedio	21
	Avanzado	44
	Experto	7
	Total	72
		100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 12, que muestra la inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil, se evidencia que el 61.1% de los participantes alcanza un nivel avanzado, mientras que el 29.2% mantiene un nivel intermedio, y el 9.7% logra un nivel experto. Los resultados sugieren una favorable disposición de los estudiantes hacia su integración al mercado laboral.

Tabla 13

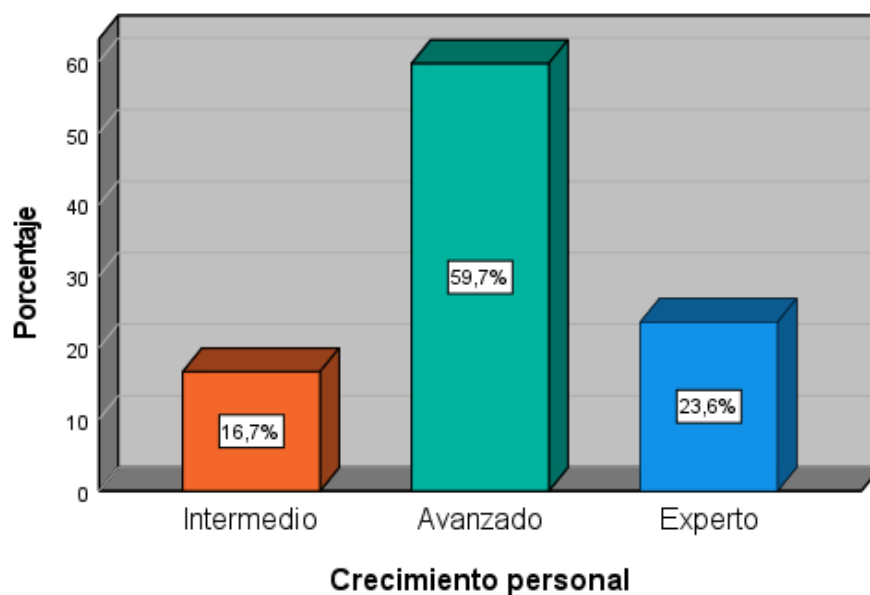
Crecimiento personal en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Crecimiento personal	Intermedio	12	16.7
	Avanzado	43	59.7
	Experto	17	23.6
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Crecimiento personal en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 13, que muestra el crecimiento personal en estudiantes de ingeniería civil, se desprende que el 59.7% exhibe un nivel avanzado, seguido por un 23.6% que alcanza un nivel experto, y el 16.7% mantiene un nivel intermedio. Se aprecia un compromiso significativo con el desarrollo personal y profesional continuo.

Tabla 14

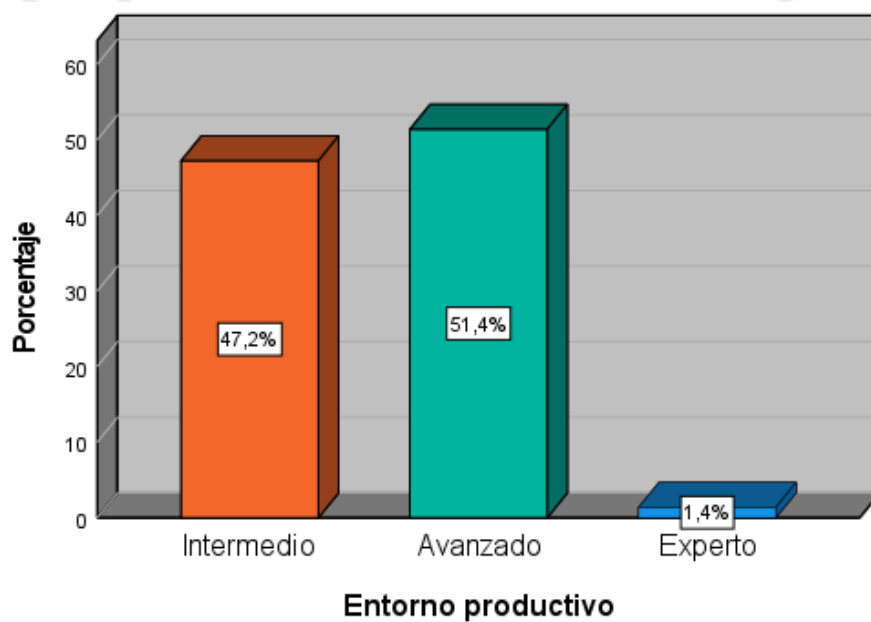
Entorno productivo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Entorno productivo	Intermedio	34	47.2
	Avanzado	37	51.4
	Experto	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Entorno productivo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 14, que muestra el entorno productivo en estudiantes de ingeniería civil, se observa que el 51.4% de los participantes presenta un nivel avanzado, mientras que el 47.2% mantiene un nivel intermedio, y solo el 1.4% alcanza un nivel experto. Existe una oportunidad concreta de mejora en la comprensión del entorno laboral productivo.

Tabla 15

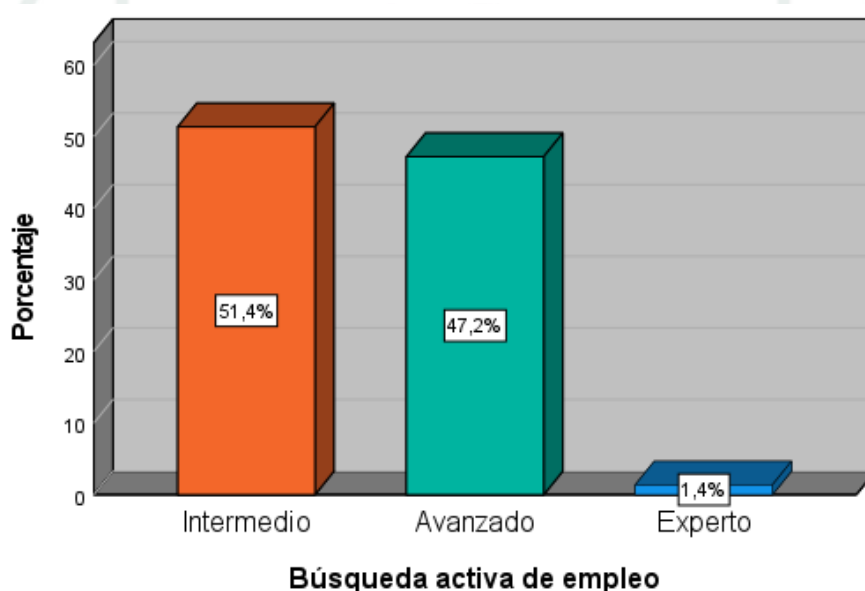
Búsqueda activa de empleo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Búsqueda activa de empleo	Intermedio	37	51.4
	Avanzado	34	47.2
	Experto	1	1.4
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Búsqueda activa de empleo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 15, que muestra la búsqueda activa de empleo en estudiantes de ingeniería civil, se evidencia que el 51.4% exhibe un nivel intermedio, seguido por un 47.2% que presenta un nivel avanzado, y únicamente el 1.4% alcanza un nivel experto. Se requiere fortalecer las estrategias de búsqueda activa de empleo entre los estudiantes.

Tabla 16

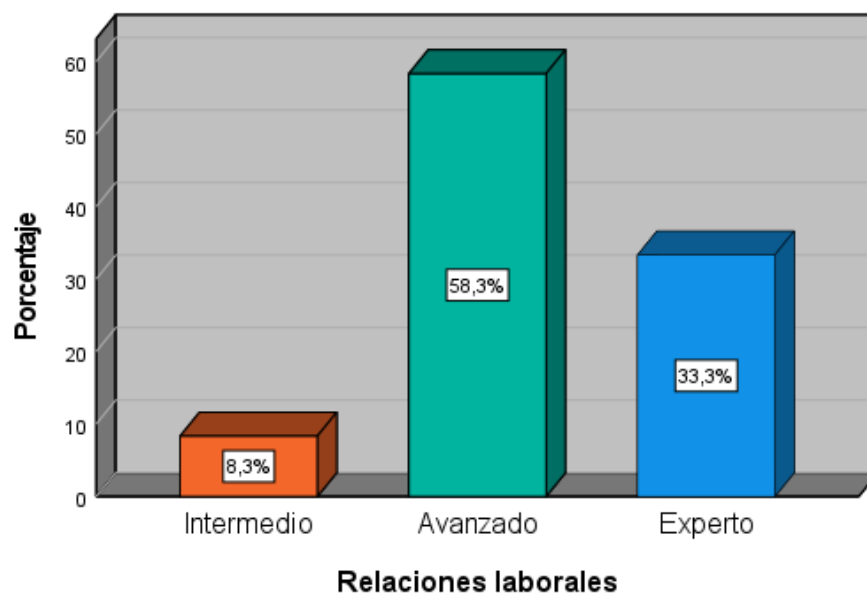
Relaciones laborales en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac

		Frecuencia	Porcentaje
Relaciones laborales	Intermedio	6	8.3
	Avanzado	42	58.3
	Experto	24	33.3
	Total	72	100.0

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Relaciones laborales en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

De la tabla 16, que muestra las relaciones laborales en estudiantes de ingeniería civil, se desprende que el 58.3% de los participantes demuestra un nivel avanzado, mientras que el 33.3% alcanza un nivel experto, y solo el 8.3% mantiene un nivel intermedio. Los estudiantes muestran habilidades destacadas para establecer y mantener relaciones profesionales efectivas.

2 Resultados inferenciales

A continuación, se muestran las pruebas de hipótesis, para las cuales se decidió emplear la regresión ordinal como técnica estadística de análisis. Esta técnica resulta apropiada cuando la variable dependiente presenta categorías ordenadas, como en este estudio donde la inserción laboral se clasifica en niveles progresivos (intermedio, avanzado, experto). Esta elección metodológica se fundamenta en que la regresión lineal múltiple permite evaluar la influencia de una o más variables independientes sobre una variable dependiente, determinando tanto la dirección como la magnitud de estas relaciones.

Previo a la presentación de los resultados inferenciales, es necesario establecer los criterios de interpretación del coeficiente pseudo- R^2 de Nagelkerke, que indica el grado de ajuste del modelo de regresión ordinal. Para este estudio, se adoptaron los criterios propuestos por Cohen (2013), y adaptados para regresión logística ordinal, que clasifican la magnitud del efecto según los siguientes rangos:

Tabla 17

Criterios de interpretación del coeficiente Nagelkerke (pseudo- R^2)

Rango de Nagelkerke	Interpretación del ajuste	Magnitud del efecto
0.00 - 0.09	Muy bajo / Despreciable	Efecto trivial
0.10 - 0.19	Bajo	Efecto pequeño
0.20 - 0.29	Moderado-bajo	Efecto pequeño-moderado
0.30 - 0.39	Moderado	Efecto moderado
0.40 - 0.49	Moderado-alto	Efecto moderado-grande
0.50 - 0.69	Alto	Efecto grande
≥ 0.70	Muy alto	Efecto muy grande

Nota. Adaptado de Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences, de Cohen (2013), y de Applied Logistic Regression, de Hosmer et al. (2013), para modelos de regresión ordinal.

2.1 Prueba de hipótesis

Objetivo general

Tabla 18

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Competencias para la empleabilidad e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	40.115			
Final	9.464	30.650	2	0.000

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que las competencias para la empleabilidad influyen de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.347
Nagelkerke	0.418
McFadden	0.240

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.418, lo que indica un ajuste moderado-alto del modelo. Este pseudo- R^2 sugiere que las competencias para la empleabilidad tienen una capacidad predictiva considerable sobre la inserción laboral, explicando aproximadamente el 41.8% de la variación en los niveles observados.

Objetivo específico 1

Tabla 20

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Resolución de problemas e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33.378			
Final	18.211	15.167	2	0.001

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.001$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que la resolución de problemas influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.190
Nagelkerke	0.229
McFadden	0.119

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.229, lo que indica un ajuste moderado-bajo del modelo. Este pseudo- R^2 sugiere que la resolución de problemas contribuye en aproximadamente el 22.9% a explicar los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 2

Tabla 22

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Trabajo en equipo e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	39.361			
Final	10.940	28.421	2	0.000

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que el trabajo en equipo influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 23

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.326
Nagelkerke	0.393
McFadden	0.223

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.393, lo que indica un ajuste moderado del modelo. Este pseudo- R^2 muestra que el trabajo en equipo tiene una contribución considerable, explicando aproximadamente el 39.3% de la variación en los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 3

Tabla 24

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Capacidad de adaptación e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36.896			
Final	9.538	27.358	2	0.000

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que la capacidad de adaptación influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 25

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.316
Nagelkerke	0.381
McFadden	0.214

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.381, lo que indica un ajuste moderado del modelo. Este pseudo- R^2 sugiere que la capacidad de adaptación explica aproximadamente el 38.1% de la variación en los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 4

Tabla 26

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Comunicación efectiva e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43.504			
Final	9.380	34.124	2	0.000

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que la comunicación efectiva influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 27

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.377
Nagelkerke	0.455
McFadden	0.267

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.455, lo que indica un ajuste moderado-alto del modelo, siendo el mejor entre todas las competencias evaluadas. Este pseudo- R^2 muestra que la comunicación efectiva explica aproximadamente el 45.5% de la variación en los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 5

Tabla 28

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Creatividad e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33.212			
Final	13.754	19.457	2	0.000

Nota. Gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que la creatividad influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 29

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.237
Nagelkerke	0.285
McFadden	0.152

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.285, lo que indica un ajuste moderado-bajo del modelo. Este pseudo- R^2 sugiere que la creatividad contribuye en aproximadamente el 28.5% a explicar los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 6

Tabla 30

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Liderazgo e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33.643			
Final	10.871	22.772	2	0.000

Nota. gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$) es inferior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo presenta un adecuado ajuste. En consecuencia, se confirma que el liderazgo influye de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 31

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.271
Nagelkerke	0.327
McFadden	0.178

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.327, lo que indica un ajuste moderado del modelo. Este pseudo- R^2 sugiere que el liderazgo explica aproximadamente el 32.7% de la variación en los niveles de inserción laboral.

Objetivo específico 7

Tabla 32

Ajuste del modelo de regresión ordinal: Toma de decisiones e inserción laboral

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24.128			
Final	18.137	5.992	2	0.052

Nota. gl = grados de libertad; Sig. = Nivel de significancia estadística (valor p).

De la tabla se logró identificar que el valor de significancia obtenido ($p = 0.052$) es superior al nivel crítico de 0.05, lo que evidencia que el modelo no presenta un ajuste estadísticamente significativo. En consecuencia, no se confirma que la toma de decisiones influya de manera significativa en la inserción laboral de los estudiantes.

Tabla 33

Pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.080
Nagelkerke	0.096
McFadden	0.047

Nota. Nagelkerke = Pseudo R cuadrado de Nagelkerke; representa la proporción de varianza explicada por el modelo.

El coeficiente de Nagelkerke alcanzó un valor de 0.096, lo que indica un ajuste muy bajo del modelo. Este pseudo- R^2 muestra que la toma de decisiones contribuye mínimamente, explicando solo el 9.6% de la variación en los niveles de inserción laboral.

3 Discusión de resultados

La presente investigación se propuso determinar la influencia de las competencias para la empleabilidad en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac. Los resultados obtenidos permiten realizar un análisis profundo sobre la relación entre estas variables y su importancia en el contexto profesional actual.

Los hallazgos revelaron que las competencias para la empleabilidad explican el 41.8% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.418$, $p<0.001$), lo que constituye un efecto alto según los criterios de interpretación establecidos. Este resultado es estadísticamente significativo y demuestra una relación sustancial entre las variables. Son consistentes con los descritos por Rojas (2023), quien en su estudio con egresados de ingeniería en Trujillo identificó una correlación positiva significativa ($r_s=0.550$, $p<.01$) entre la inserción laboral y las competencias transversales. Esta convergencia refuerza la evidencia sobre la importancia de desarrollar competencias integrales durante la formación universitaria, situación que fue confirmada por Chavez (2023), quien encontró que el 61.7% de los jóvenes profesionales mostraban competencias laborales aceptables, con un 76.7% presentando niveles favorables de inserción laboral.

Una explicación más concreta puede encontrarse en lo señalado por Tushar & Sooraksa (2023), quienes describen los cambios en el entorno laboral del siglo XXI, donde las organizaciones requieren empleados que no solo destaquen en habilidades técnicas, sino que también demuestren automotivación y participación activa en su trabajo.

Malpica (2021) profundizó en el análisis de las competencias genéricas en egresados universitarios peruanos, y sus hallazgos demostraron que habilidades como la gestión eficiente del tiempo, el trabajo colaborativo y la capacidad de adaptación no solo favorecían la obtención de empleo, sino que también contribuían significativamente a la satisfacción laboral y al desarrollo profesional continuo. Esta evidencia consolida la idea de que las competencias para la empleabilidad no son simples requisitos para conseguir trabajo, sino herramientas fundamentales para el crecimiento profesional sostenido.

En relación al primer objetivo específico, los resultados mostraron que la resolución de problemas explica un 22.9% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.229$, $p=0.001$), lo que representa un efecto moderado. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Aliu & Aigbavboa (2023), quienes en su investigación con graduados del

sector construcción identificaron las habilidades de resolución de problemas como una de las competencias fundamentales para la empleabilidad, y hallaron que esta habilidad era especialmente valorada por los empleadores del sector. Hudha et al. (2023) enfatizan que dichas habilidades son esenciales para los estudiantes del siglo XXI, ya que les permiten identificar, analizar y abordar problemas de manera efectiva, mientras que Molnár & Greiff (2023) la describen como un proceso secuencial que implica exploración, representación mental y uso del conocimiento.

Otro estudio que sustenta estos hallazgos es el de Bondareva et al. (2022), quienes analizaron la influencia de las habilidades blandas en la preparación para el empleo independiente de futuros ingenieros. Sus resultados mostraron que del 71.7% de los estudiantes que calificaron su nivel de dominio de habilidades blandas como alto, solo el 29.6% manifestó confianza en su capacidad para encontrar trabajo sin dificultades. Esta discrepancia sugiere que la resolución de problemas, aunque importante, debe complementarse con otras competencias para mejorar significativamente la empleabilidad.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados evidenciaron que el trabajo en equipo explica el 39.3% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.393$, $p<0.001$), mostrando un efecto alto. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por De Prada et al. (2022), quienes sostienen que las habilidades de trabajo en equipo se han vuelto especialmente relevantes en un mundo cada vez más globalizado y complejo, y son consideradas competencias esenciales para afrontar los desafíos actuales del mercado laboral.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados evidenciaron que la capacidad de adaptación explica el 38.1% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.381$, $p<0.001$), lo que constituye un efecto alto. Estos resultados encuentran sustento en la investigación de Sumarmi et al. (2023), quienes destacan que la capacidad de adaptación es un conjunto de competencias que los individuos utilizan para ajustarse a distintos trabajos, especialmente en situaciones de emergencia y entornos laborales inciertos.

La relevancia de esta relación se aprecia con mayor claridad a partir de los hallazgos de Rachmawati et al. (2021), quienes describen la adaptabilidad como una capacidad esencial para mantenerse al día con los cambios del ambiente laboral. Esta perspectiva se complementa con los resultados de Habets et al. (2020), quienes encontraron una

influencia positiva entre las habilidades adaptativas y la percepción de ajuste al mercado laboral futuro en estudiantes universitarios.

En relación al cuarto objetivo específico, los resultados mostraron que la comunicación efectiva explica el 45.5% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.455$, $p<0.001$), presentando el efecto más alto entre todas las competencias evaluadas. Estos hallazgos coinciden con la investigación de Sumaiya et al. (2022), quienes sostienen que la comunicación efectiva es una competencia crucial en el ámbito profesional, pues involucra no solo la transmisión de información sino también la comprensión de emociones y motivaciones subyacentes.

Thornhill-Miller et al. (2023) destacan que la comunicación efectiva está estrechamente ligada a otras competencias esenciales como el pensamiento crítico y la colaboración. Esta perspectiva se enriquece con los hallazgos de Herrera (2023), quien encontró una influencia directa y significativa entre las habilidades comunicativas y la capacidad de inserción laboral en estudiantes universitarios, resaltando su papel en el desarrollo profesional.

La importancia de esta relación se comprende mejor a través del marco teórico de Sánchez-Ramírez et al. (2022), quienes describen la comunicación efectiva como la capacidad de ser claro y estructurado con la información sin perder la receptividad. En el contexto de la ingeniería civil, esta habilidad resulta particularmente valiosa, como lo confirma el estudio de Poláková et al. (2023), quienes la identificaron como una de las habilidades blandas más demandadas en el mercado laboral actual.

Respecto al quinto objetivo específico, los resultados evidenciaron que la creatividad explica el 28.5% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.285$, $p<0.001$), representando un efecto alto. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Palomino & Flores (2021), quienes definen la creatividad como la habilidad de concebir ideas originales y efectivas, lo que favorece la resolución de problemas y la adaptación a nuevas circunstancias.

La fuerza de esta relación adquiere mayor sentido con la investigación de Thornhill-Miller et al. (2023), quienes describen la creatividad como un proceso de generación de obras novedosas que se ajustan a las limitaciones de una tarea y poseen valor en su contexto. Esta perspectiva es especialmente relevante en el campo de la ingeniería civil, donde la creatividad debe equilibrarse con las restricciones técnicas y normativas, como

lo señalan Aliu & Aigbavboa (2023) en su estudio sobre habilidades genéricas clave para la empleabilidad.

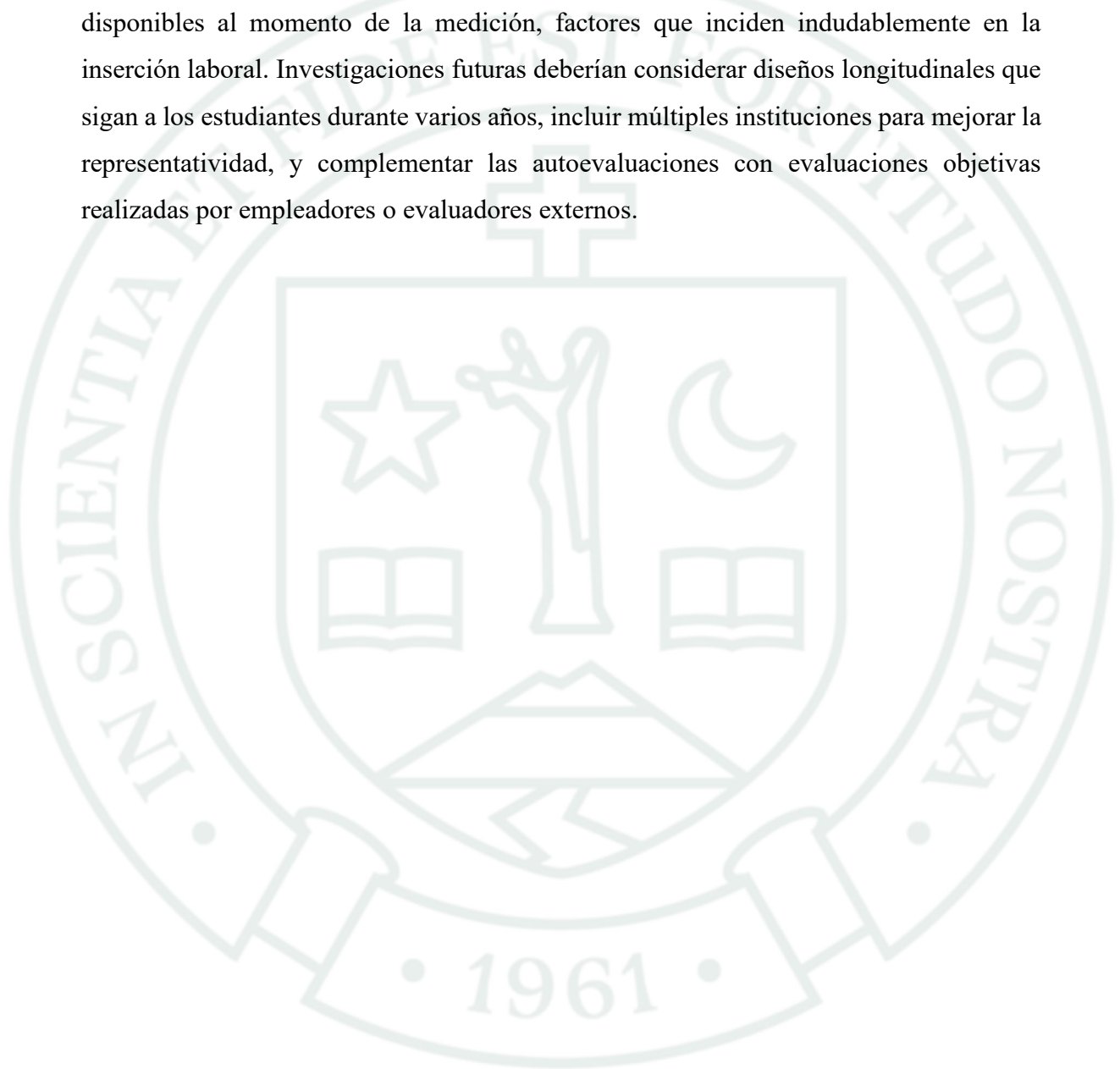
En cuanto al sexto objetivo específico, los resultados revelaron que el liderazgo explica el 32.7% de la variabilidad en la inserción laboral ($Nagelkerke=0.327$, $p<0.001$), mostrando un efecto alto. Estos hallazgos encuentran respaldo en la investigación de Shah (2023), quien sostiene que el liderazgo es un proceso de influencia social donde las empresas modernas buscan líderes que puedan comprender la complejidad del entorno global en constante evolución.

Bances (2023) encontró una correlación significativa entre las competencias sistémicas, incluyendo el liderazgo, y la inserción laboral ($Rho=0.627$, $p<.05$), lo cual corrobora los hallazgos de esta investigación. Esta perspectiva se complementa con el estudio de Hallo et al. (2020), quienes profundizan en las distintas teorías sobre liderazgo, desde enfoques centrados en rasgos personales hasta teorías de contingencia que destacan la necesidad de diferentes comportamientos según las circunstancias.

Finalmente, respecto al séptimo objetivo específico, los resultados mostraron que la toma de decisiones explica solo un 9.6% de la variabilidad en la inserción laboral y no alcanza significancia estadística ($Nagelkerke=0.096$, $p=0.052$), representando un efecto bajo y no significativo. La escasa influencia encontrada difiere de lo reportado por Vargas (2022), quien identificó una influencia significativa entre las competencias laborales, incluida la toma de decisiones, y la inserción laboral. Esta discrepancia podría explicarse a través del marco teórico de Sánchez-Ramírez et al. (2022), quienes señalan que la toma de decisiones implica una progresión desde decisiones con ayuda hasta la capacidad de anticipar y manejar la carga emocional en decisiones críticas. En el contexto de estudiantes de ingeniería civil que aún se encuentran en formación, es posible que esta competencia requiera mayor desarrollo a través de la experiencia profesional acumulada.

Los resultados de esta investigación tienen implicaciones prácticas concretas para las instituciones de educación superior y los empleadores del sector construcción. La universidad debería reconsiderar su enfoque curricular para dar mayor peso al desarrollo de competencias blandas, particularmente la comunicación efectiva, que demostró tener la mayor influencia sobre la inserción laboral. Sería pertinente integrar talleres especializados, programas de mentoría con profesionales del sector y proyectos colaborativos que simulen entornos laborales reales dentro del plan de estudios.

Es necesario reconocer las limitaciones de este estudio para interpretar adecuadamente sus alcances. La investigación se realizó exclusivamente con estudiantes de una universidad privada específica en Apurímac, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos institucionales o regionales donde las dinámicas del mercado laboral pueden diferir. El estudio no controló variables contextuales importantes como la situación económica regional, las conexiones familiares o las oportunidades laborales disponibles al momento de la medición, factores que inciden indudablemente en la inserción laboral. Investigaciones futuras deberían considerar diseños longitudinales que sigan a los estudiantes durante varios años, incluir múltiples instituciones para mejorar la representatividad, y complementar las autoevaluaciones con evaluaciones objetivas realizadas por empleadores o evaluadores externos.



CONCLUSIONES

- Primera.** Se determinó que las competencias para la empleabilidad influyen significativamente en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado-alto del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.418, $p<0.001$). Este resultado demuestra que el desarrollo integral de estas competencias mejora sustancialmente las oportunidades para integrarse exitosamente al mercado laboral del sector construcción.
- Segunda.** Se determinó que la resolución de problemas influye en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado-bajo del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.229, $p=0.001$). Este hallazgo demuestra que esta competencia contribuye de manera limitada a la empleabilidad, y requiere complementarse con otras habilidades para maximizar el impacto laboral.
- Tercera.** Se comprobó que el trabajo en equipo influye significativamente en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.393, $p<0.001$). Este resultado evidencia que la capacidad de colaborar efectivamente representa un factor clave para conseguir y mantener empleo en el sector.
- Cuarta.** Se determinó que la capacidad de adaptación influye significativamente en la inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.381, $p<0.001$). Este hallazgo muestra que la flexibilidad ante los cambios mejora sustancialmente las posibilidades de éxito profesional en ambientes laborales dinámicos y exigentes.
- Quinta.** Se verificó que la comunicación efectiva influye significativamente en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado-alto del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.455, $p<0.001$), siendo la competencia con mayor capacidad predictiva. Este resultado demuestra que es determinante para

interactuar con los distintos actores del sector construcción y constituye un factor clave para el desarrollo profesional.

Sexta. Se estableció que la creatividad influye significativamente en la inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado-bajo del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.285, $p<0.001$). Este hallazgo indica que la capacidad de innovar y proponer soluciones originales aporta un valor diferenciador, aunque limitado, en el mercado laboral actual.

Séptima. Se comprobó que el liderazgo influye significativamente en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste moderado del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.327, $p<0.001$). Este resultado evidencia que dirigir y coordinar equipos incrementa considerablemente las oportunidades de crecimiento y desarrollo en posiciones de mayor responsabilidad.

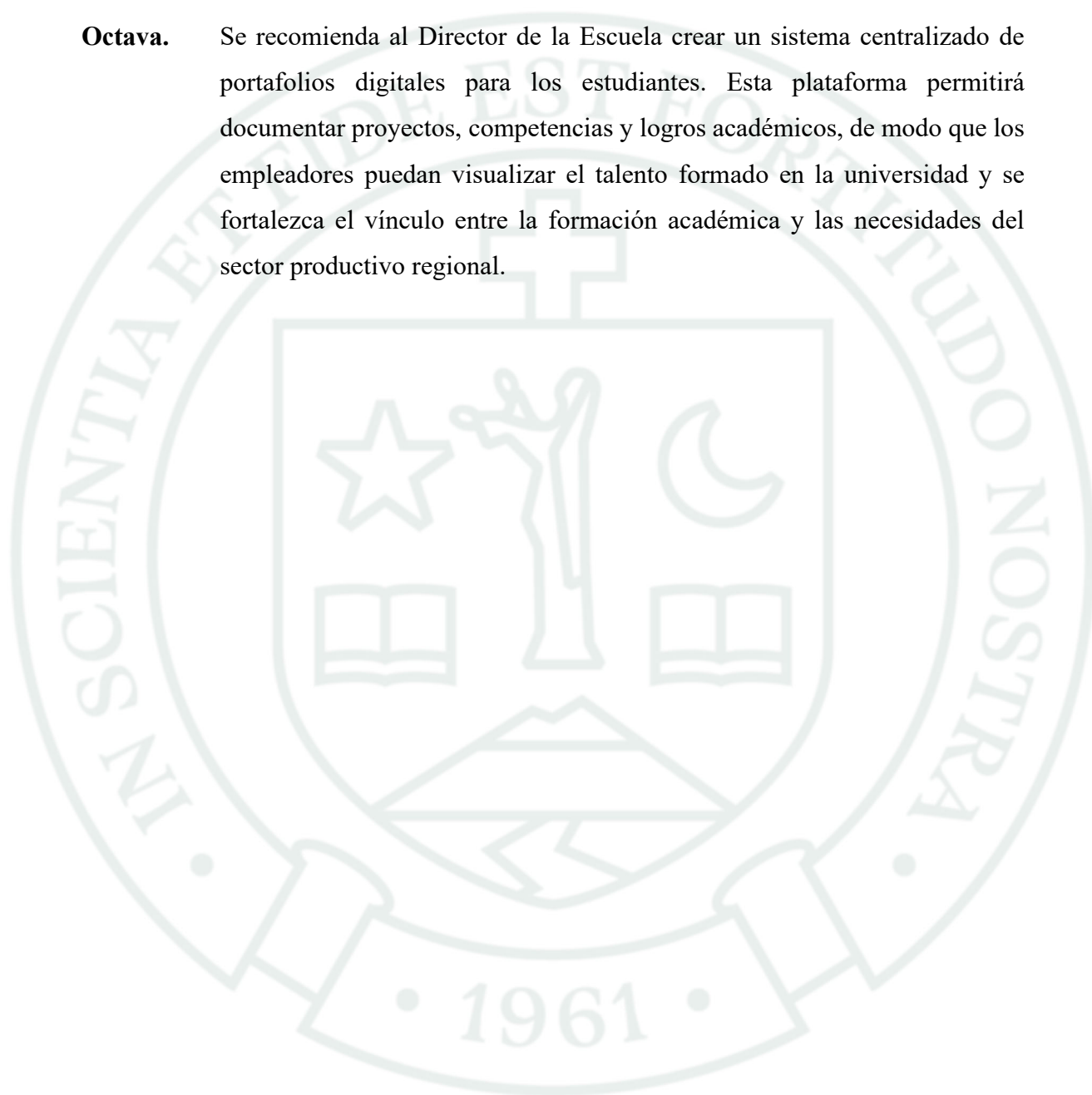
Octava. Se determinó que la toma de decisiones no presenta influencia estadísticamente significativa en la capacidad de inserción laboral de estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, con un ajuste muy bajo del modelo (pseudo- R^2 Nagelkerke=0.096, $p=0.052$). Este hallazgo sugiere que esta competencia no resulta determinante en etapas iniciales de la vida laboral, y se desarrolla progresivamente a través de la experiencia profesional acumulada.

RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a la Universidad implementar un programa progresivo de competencias para la empleabilidad desde los primeros ciclos. Este programa debe integrar talleres obligatorios con evaluación por rúbricas y mentoría externa, culminando en una certificación oficial que acredite el dominio de las competencias transversales fundamentales para la empleabilidad de los estudiantes.
- Segunda.** Se recomienda al Rector asignar presupuesto específico para crear una Oficina de Desarrollo Profesional. Esta unidad gestionará convenios para pasantías, organizará ferias laborales y establecerá programas de mentoría con profesionales del sector construcción, con el fin de fortalecer la inserción laboral de los estudiantes.
- Tercera.** Se recomienda a los Jefes de Prácticas Preprofesionales reestructurar el sistema de seguimiento con visitas mensuales para evaluar competencias. La coordinación con supervisores empresariales debe proporcionar retroalimentación estructurada y documentar el desarrollo de habilidades durante la práctica profesional.
- Cuarta.** Se recomienda a los docentes reorientar sus metodologías de enseñanza hacia el aprendizaje basado en proyectos y retos reales. La evaluación debe medir procesos colaborativos mediante rúbricas, con retroalimentación individualizada que priorice el desarrollo de competencias interpersonales y de comunicación efectiva.
- Quinta.** Se recomienda al Director de la Escuela Profesional establecer alianzas con empresas constructoras para pasantías rotativas. Debe actualizar el currículo con cursos de competencias blandas y crear un sistema de seguimiento a estudiantes que retroalimente la formación académica.
- Sexta.** Se recomienda a los estudiantes realizar una autoevaluación honesta de sus competencias para identificar áreas de mejora. Deben participar en proyectos extracurriculares, prácticas y cursos complementarios, construyendo un portafolio digital que evidencie sus capacidades ante los empleadores.

Séptima. Se recomienda a los investigadores futuros desarrollar estudios longitudinales con egresados de múltiples universidades. Estos deben incorporar evaluaciones objetivas por parte de empleadores y analizar variables contextuales para comprender la evolución de las trayectorias laborales en la región.

Octava. Se recomienda al Director de la Escuela crear un sistema centralizado de portafolios digitales para los estudiantes. Esta plataforma permitirá documentar proyectos, competencias y logros académicos, de modo que los empleadores puedan visualizar el talento formado en la universidad y se fortalezca el vínculo entre la formación académica y las necesidades del sector productivo regional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Al Shanfari, S. A., Elmi, M. J., Kian, M. W., & Karim, A. M. (2024). Study on the Factors Affecting Employability Among the Private Universities Graduates: Global Viewpoint. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v14-i4/23553>
- Aliu, J., & Aigbavboa, C. (2023). Key generic skills for employability of built environment graduates. *International Journal of Construction Management*, 23(3), 542–552. <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1894633>
- Arifin, S. (2024). The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE AND MANAGEMENT STUDIES*, 07(02). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-09>
- Bances Panta, N. J. (2023). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130899>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bindawas, A. (2024). Employability skills of business graduates in Saudi Arabia: Do academia and employers speak the same language? *Journal of Management and Business Education*, 7(2), 194–206. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2024.0011>
- Bondareva, L. V., Potemkina, T. V., & Saulembekova, G. S. (2022). The Effect of Soft Skills on the Successful Employment of Future Engineers: Self-Evaluation Results. *Vysshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 30(12), 59–74. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-12-59-74>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Ccorimanya Arandia, B. (2019). *Capital relacional y empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, región Apurímac, 2018 - 2019* [Universidad

- Nacional José María Arguedas]. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/651>
- Chavez, Y. (2023). *Competencias laborales genéricas para la inserción laboral de jóvenes arquitectos en lima metropolitana, año 2021* [Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6772>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(Supplement), S95–S120.
- Dapia Conde, M. D., & Fernández González, M. R. (2016). La búsqueda activa de empleo en el colectivo universitario: conocimientos y prácticas. *Revista Española de Pedagogía*, 74(265). <https://www.revistadepedagogia.org/rep/vol74/iss265/3>
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.
- García Ancira, C., & Treviño Cubero, A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322020000100003
- González-Castellanos, Y., Rabilero-Sabatés, H., & Jiménez-Arteaga, M. E. (2018). Consideraciones acerca del crecimiento personal como vía para el desarrollo integral de la personalidad. *Maestro y Sociedad*, 94–104. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3896>
- Habets, O., Stoffers, J., Heijden, B. Van der, & Peters, P. (2020). Am I Fit for Tomorrow's Labor Market? The Effect of Graduates' Skills Development during Higher Education for the 21st Century's Labor Market. *Sustainability*, 12(18), 7746.

<https://doi.org/10.3390/su12187746>

- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis* (Primera ed). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hallo, L., Nguyen, T., Gorod, A., & Tran, P. (2020). Effectiveness of Leadership Decision-Making in Complex Systems. *Systems*, 8(1), 5. <https://doi.org/10.3390/systems8010005>
- Helens-Hart, R. (2019). Career Education Discourse: Promoting Student Employability in a University Career Center. *Qualitative Research in Education*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.17583/qre.2019.3706>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera Paredes, D. A. (2023). *Habilidades comunicativas y capacidad de inserción laboral en estudiantes universitarios, 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/134036>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment. https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis_London_DfEE
- Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2023). Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers. *PSU Research Review*, 7(3), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PRR-01-2021-0005>
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied Logistic Regression*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118548387>
- Huamán Huayta, L. A., Pucuhuaranga Espinoza, T. N., & Hilario Flores, N. E. (2020). Evaluación del logro del perfil de egreso en grados universitarios: tendencias y desafíos. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.691>
- Hudha, M. N., Etikamurni, D. P., Rasuli, I. P. A., Safitri, N. S., Perwita, C. A., & Ayu,

- H. D. (2023). Problem Based Learning (PBL)-Problem Solving Skills (PSS): Systematic Literature Review. *IJIS Edu: Indonesian Journal of Integrated Science Education*, 5(2), 103–116. <https://ejournal.uinfasbengkulu.ac.id/index.php/ijisedu/article/view/2518>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2019). Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students. *Journal of Education and Work*, 32(5), 449–464. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1679730>
- Jollands, M., Jolly, L., & Molyneaux, T. (2012). Project-based learning as a contributing factor to graduates' work readiness. *European Journal of Engineering Education*, 37(2), 143–154. <https://doi.org/10.1080/03043797.2012.665848>
- Kaiser, K. (2009). Protecting Respondent Confidentiality in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 19(11), 1632–1641. <https://doi.org/10.1177/1049732309350879>
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2020). Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 97–112. <https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. RoutledgeFalmer.
- López Auquis, S. E. (2023). *Capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - sede Abancay, 2022* [Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6587397?show=full>
- Lusiana Tulhusnah, Puryantoro, & Rasidi. (2020). Work Environment: How is It Influenced on Employee Performance? *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(4), 399–408. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i4.82>
- Malpica Cáceres, S. F. (2021). *Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6158>

- Marinoni, G., & van't Land, H. (2020). The Impact of COVID-19 on Global Higher Education. *International Higher Education*, 0(102 SE-Articles), 7–9. <https://ejournals.bc.edu/index.php/ihe/article/view/14593>
- Martínez-Clares, P., & González-Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(1). <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Molnár, G., & Greiff, S. (2023). Understanding transitions in complex problem-solving: Why we succeed and where we fail. *Thinking Skills and Creativity*, 50, 101408. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101408>
- Morse, J. M., & Coulehan, J. (2015). Maintaining Confidentiality in Qualitative Publications. *Qualitative Health Research*, 25(2), 151–152. <https://doi.org/10.1177/1049732314563489>
- Moscoso, S. V. M. (2023). Relaciones laborales desde la perspectiva de la administración pública. En *Crecimiento y Desarrollo Socioeconómico en la Amazonia Boliviana: una perspectiva sostenible* (pp. 165–179). Editora Científica Digital. <https://doi.org/10.37885/221110888>
- Nguyen, D. Q. (1998). The essential skills and attributes of an engineer: A comparative study of academics, industry personnel and engineering students. *Global Journal of Engineering Education*, 2(1), 65–76.
- Núñez' Valdés, K. P., & González Campos, J. (2019). Perfil de egreso doctoral: una propuesta desde el análisis documental y las expectativas de los doctorandos. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(18), 161–175. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.604
- Palomino Tarazona, M. R., & Flores Mejía, G. S. (2021). La creatividad una revisión sistematica. *Revista Iberoamericana de educación*, 1. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.107>
- Passow, H. J. (2012). Which ABET Competencies Do Engineering Graduates Find Most

- Important in their Work? *Journal of Engineering Education*, 101(1), 95–118.
<https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2012.tb00043.x>
- Passow, H. J., & Passow, C. H. (2017). What Competencies Should Undergraduate Engineering Programs Emphasize? A Systematic Review. *Journal of Engineering Education*, 106(3), 475–526. <https://doi.org/10.1002/jee.20171>
- Pérez Cruz, O. A., & Pinto Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), e18670. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Pratiwi, A., & Yudianto, K. (2023). The Effect of the Work Environment on Work Productivity in PT. Intercontinental Transport Express. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(1), 257–268. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i1.2645>
- Rachmawati, S. N., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2021). The Effect of Adaptive Ability, Communication Skills, and Work Environment on Performance of Medan Mayor's Office with Teamwork as Intervening Variables. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(4), 409–420.
<https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i4.37>
- Rojas Benites, W. D. (2023). *Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/127136>
- Sala-Roca, J., Jariot-Garcia, M., Arnau-Sabatés, L., & Doval, E. (2021). Test situacional desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad: validación de un instrumento psicoeducativo para la intervención socioeducativa. *Pedagogia Social Revista Interuniversitaria*, 37. https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.37.02
- Saldarriaga Reto, D. M., Huayta Franco, Y. J., Rodriguez Galán, D. B., & Narvaez Aranibar, T. (2023). Valoración de las competencias de empleabilidad en estudiantes peruanos de educación superior tecnológica: Un estudio comparativo. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 16(48), 22.

<https://doi.org/10.35588/gpt.v16i48.6504>

Sánchez Ramírez, J. M., Íñigo Mendoza, V., Marcano Lárez, B., & Romero-García, C. (2022). Design and validation of an assessment rubric of relevant competencies for employability. *Journal of Technology and Science Education*, 12(2), 426. <https://doi.org/10.3926/jotse.1397>

Santi, M. F. (2016). *Ética de la investigación en ciencias sociales: Un análisis de la vulnerabilidad en la investigación social*. Globethics.net. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/108996>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

Shah, N. (2023). A Literature Review on Leadership Style and Organizational Change Management. *Journal of Business and Management Research*, 2(2), 937–958. <https://jbmr.com.pk/index.php/Journal/article/view/77>

Sierra, V., & Velázquez, R. (2023). Job placement and professional development of university graduates in physiotherapy career. En *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas* (Vol. 25, Número 1, pp. 11–32). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3413478004/index.html>

Soproni, Z. (2023). Employability Skills. *GiLE Journal of Skills Development*, 3(2), 53–65. <https://doi.org/10.52398/gjsd.2023.v3.i2.pp53-65>

Sumaiya, B., Srivastava, S., Jain, V., & Prakash, V. (2022). The Role of Effective Communication Skills in Professional Life. *World Journal of English Language*, 12(3), 134. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p134>

Sumarmi, S., Sari, D. N., & Muchran, M. (2023). The Effect of Career Adaptability and Work Motivation on Employee Performance. En *Proceedings of the 1st UPY International Conference on Education and Social Science (UPINCESS 2022)* (pp. 391–399). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-39-8_36

Tavares, O., Sin, C., Sá, C., Pereira, F., & Amaral, A. (2023). Graduate employment: Does the type of higher education institution matter? *Bulletin of Economic Research*, 75(4), 1140–1156. <https://doi.org/10.1111/boer.12400>

Thornhill-Miller, B., Camarda, A., Mercier, M., Burkhardt, J.-M., Morisseau, T.,

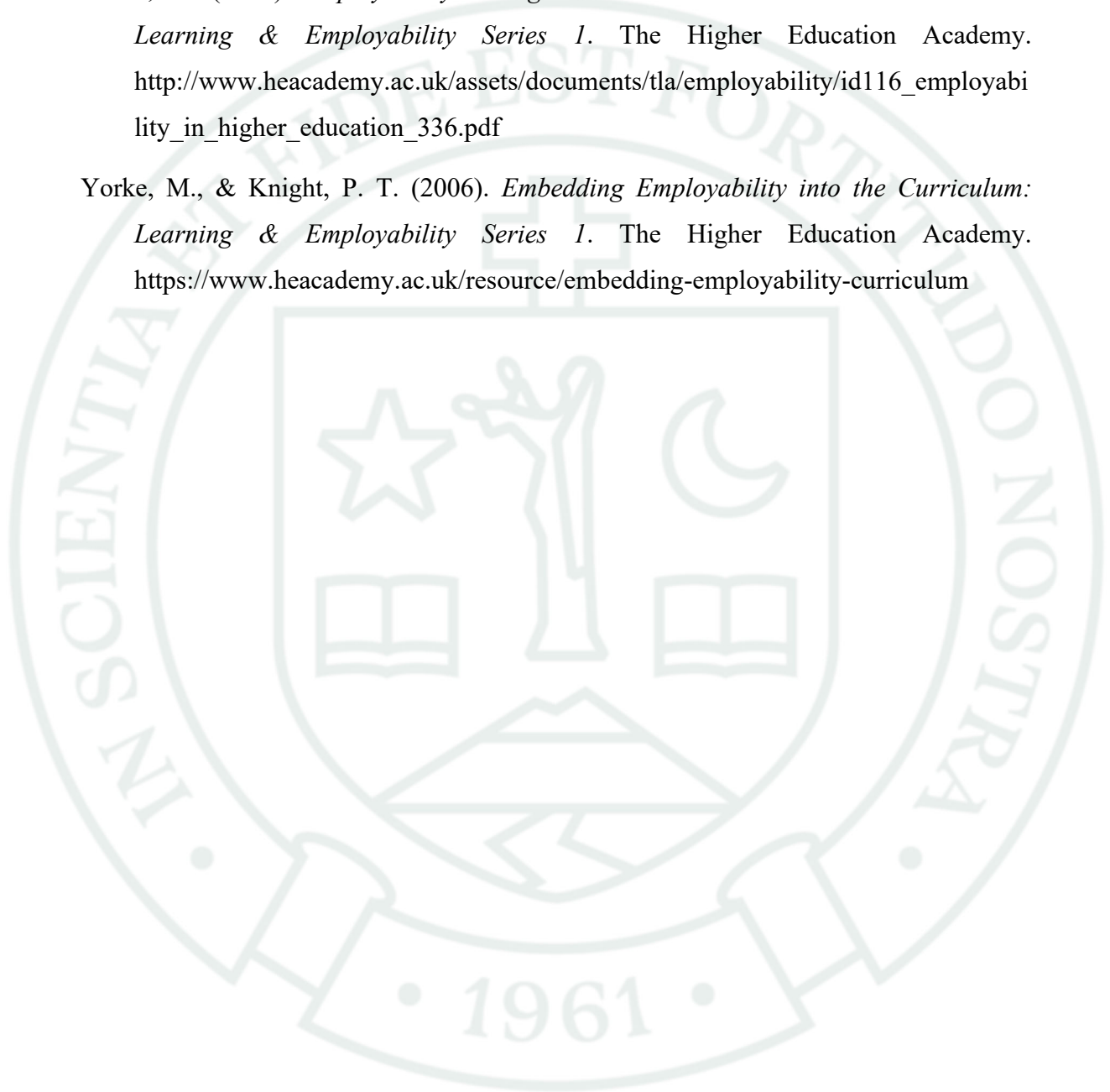
- Bourgeois-Bougrine, S., Vinchon, F., El Hayek, S., Augereau-Landais, M., Mourey, F., Feybesse, C., Sundquist, D., & Lubart, T. (2023). Creativity, Critical Thinking, Communication, and Collaboration: Assessment, Certification, and Promotion of 21st Century Skills for the Future of Work and Education. *Journal of Intelligence*, 11(3), 54. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030054>
- Turan, U., Fidan, Y., & Yıldırım, C. (2019). Critical Thinking as a Qualified Decision Making Tool. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(4), 1. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i4.2316>
- Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, 9(11), e21023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>
- Universidad de Lima. (2018). *Ingeniería Civil*. Perfil del egresado. <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/ingenieria-civil/perfil-del-egresado#:~:text=Crear%2C+diseñar%2C+analizar%2C+planificar,éticas%2C+políticas+y+de+sostenibilidad.>
- Valencia-Arias, A., Cardona-Cano, R., López-Sánchez, J., Herrera-Giraldo, N., & Valencia, J. (2023). Early labor insertion in Latin America: A perspective from business sector needs. *Cogent Social Sciences*, 9(2). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2270717>
- van Hooft, E. A. J., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 674–713. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>
- Vargas Carranza, C. G. (2022). *Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM, Rioja - 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97700>
- Wiles, R., Crow, G., Heath, S., & Charles, V. (2008). The Management of Confidentiality and Anonymity in Social Research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 417–428. <https://doi.org/10.1080/13645570701622231>
- Yangali Vicente, J. S., & Saenz Rivera, P. Y. (2021). Factors influencing the labour market insertion of undergraduate graduates from Peruvian universities. *Turkish*

Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(3), 4740–4749. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1921>

Yildirim, T., & Kurbanoglu, S. (2022). Employability Skills of Senior Students. *OALib*, 09(08), 1–18. <https://doi.org/10.4236/oalib.1108748>

Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is-What It Is Not: Learning & Employability Series 1*. The Higher Education Academy. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/tla/employability/id116_employability_in_higher_education_336.pdf

Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embedding Employability into the Curriculum: Learning & Employability Series 1*. The Higher Education Academy. <https://www.heacademy.ac.uk/resource/embedding-employability-curriculum>





ANEXOS

Anexo 1. Propuesta

PROGRAMA DE MENTORÍA PROFESIONAL Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA CIVIL

HOJA DE IDENTIFICACIÓN

Aspecto	Detalle
Título del proyecto	Programa de Mentoría Profesional y Desarrollo de Competencias para la Empleabilidad
Institución responsable	Escuela Profesional de Ingeniería Civil - Universidad Privada de Apurímac
Ubicación	Abancay, Apurímac, Perú
Beneficiarios directos	Estudiantes de noveno y décimo semestre de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil
Duración	Permanente (ciclos semestrales de 16 semanas)
Responsable	Director de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil

RESUMEN EJECUTIVO

Los resultados de la investigación revelaron que las competencias para la empleabilidad influyen significativamente en la inserción laboral de los estudiantes de ingeniería civil. La comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación resultaron ser las competencias más relevantes para conseguir empleo. Sin embargo, también se identificaron áreas que requieren fortalecimiento, particularmente la toma de decisiones y la creatividad.

Ante esta situación, se propone implementar un Programa de Mentoría Profesional que conecte a estudiantes y egresados recientes con profesionales experimentados del sector construcción. El programa busca fortalecer las competencias clave mediante talleres

prácticos, proyectos reales y acompañamiento personalizado. La iniciativa operará de forma permanente, atendiendo a 25 participantes por ciclo semestral.

I. PRESENTACIÓN

El presente proyecto nace de los hallazgos obtenidos en la investigación sobre competencias para la empleabilidad realizada con estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac. Los resultados demostraron que las competencias blandas tienen una influencia significativa en las posibilidades de los estudiantes para conseguir y mantener un empleo. La comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación destacaron como las competencias más determinantes para la inserción laboral.

La Escuela Profesional de Ingeniería Civil presenta esta propuesta como respuesta concreta a las necesidades identificadas. El Programa de Mentoría Profesional complementa la formación académica tradicional, enfocándose en el desarrollo de aquellas competencias que el mercado laboral valora y demanda.

II. ANTECEDENTES

A nivel internacional, diversas universidades han implementado programas de desarrollo de competencias con resultados positivos. Estudios en Países Bajos y Sudáfrica demostraron que existe una relación positiva entre las habilidades desarrolladas durante la formación universitaria y el ajuste al mercado laboral. Las habilidades de liderazgo, pensamiento crítico y resolución de problemas son esenciales para los graduados del sector construcción.

En el contexto peruano, investigaciones en Trujillo y Lambayeque confirmaron la correlación entre competencias transversales e inserción laboral en estudiantes de ingeniería. Sin embargo, persiste una brecha entre las competencias que desarrollan los estudiantes y las que demandan los empleadores. En la región Apurímac, los esfuerzos por mejorar la empleabilidad han sido limitados, lo que representa una oportunidad para implementar esta propuesta.

III. JUSTIFICACIÓN

La implementación de este programa responde a una necesidad claramente documentada. Los resultados de la investigación mostraron que, si bien la mayoría de los estudiantes presenta un nivel bueno de competencias generales, existen áreas críticas que requieren

atención, particularmente la toma de decisiones y la creatividad. Esto indica que la formación actual no desarrolla de manera óptima todas las competencias que el mercado laboral requiere.

Desde la perspectiva social, el programa contribuirá a reducir las dificultades que enfrentan los jóvenes profesionales para insertarse laboralmente. En términos económicos, la inversión se justifica porque los estudiantes que logran insertarse laboralmente generan ingresos y contribuyen al desarrollo regional, mientras que las empresas reducen sus costos de capacitación al recibir profesionales mejor preparados.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar un programa de mentoría profesional que fortalezca las competencias para la empleabilidad en estudiantes y egresados de ingeniería civil, facilitando su inserción en el mercado laboral de la región Apurímac.

Objetivos Específicos

Desarrollar un sistema de mentoría que conecte a estudiantes con profesionales experimentados del sector construcción. Fortalecer las competencias clave identificadas en la investigación mediante talleres especializados y proyectos de aplicación real. Establecer vínculos con empresas del sector para facilitar la inserción laboral de los participantes. Implementar un sistema de seguimiento del desarrollo de competencias.

V. METAS

Para el primer año, el programa atenderá a 50 participantes distribuidos en dos ciclos semestrales. Se conformará un equipo de al menos 10 mentores profesionales y se firmarán convenios con un mínimo de 5 empresas constructoras. Se espera que al menos el 70% de los estudiantes participantes consiga empleo en los primeros seis meses posteriores a concluir su formación y que la satisfacción con el programa supere el 85%.

VI. DESCRIPCIÓN

El programa opera mediante tres componentes. El Sistema de Mentoría Personalizada asigna a cada participante un mentor profesional con experiencia en el sector construcción. Las sesiones quincenales orientan al participante en su desarrollo profesional y lo conectan con oportunidades laborales.

Los Talleres de Desarrollo de Competencias se organizan en módulos especializados según las siete dimensiones evaluadas: resolución de problemas, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, comunicación efectiva, creatividad, liderazgo y toma de decisiones. Cada módulo combina sesiones teóricas con ejercicios prácticos.

Los Proyectos de Aplicación Real permiten que los participantes trabajen en equipos para resolver problemas concretos planteados por empresas aliadas, culminando con presentaciones ante paneles de expertos.

VII. METODOLOGÍA

El programa adopta un enfoque de aprendizaje experiencial, donde los participantes aprenden haciendo y reflexionando sobre su práctica. La selección de participantes incluye formulario de postulación, evaluación inicial de competencias y entrevista personal. El emparejamiento entre mentores y participantes considera el área de especialización, intereses profesionales y características de personalidad.

VIII. DESARROLLO

El programa se estructura en tres fases. La Preparación dura cuatro semanas e incluye convocatoria, selección, conformación del equipo de mentores y firma de convenios. La Implementación abarca diez semanas con desarrollo de módulos, sesiones de mentoría y avance de proyectos. El Cierre y Seguimiento ocupa las últimas dos semanas del ciclo, con presentaciones, certificación y encuestas, extendiéndose el seguimiento de inserción laboral durante seis meses posteriores.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El monitoreo de proceso verifica semanalmente el cumplimiento de actividades programadas. La evaluación de resultados mide el desarrollo de competencias al inicio y final del programa. La evaluación de impacto analiza la inserción laboral de los participantes mediante seguimiento telefónico mensual durante seis meses posteriores al cierre.

X. CRONOGRAMA

Fase	Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5-10
Preparación	Convocatoria y selección	X				
Preparación	Conformación de mentores y convenios	X				
Implementación	Módulos de competencias		X	X	X	
Implementación	Sesiones de mentoría		X	X	X	
Implementación	Desarrollo de proyectos		X	X	X	
Cierre	Presentaciones y certificación				X	
Seguimiento	Monitoreo de inserción laboral					X

XI. PRESUPUESTO

Rubro	Descripción	Total (S/)
Personal		
	Coordinador del programa (medio tiempo, 4 meses)	6,000
	Facilitadores de talleres (honorarios)	4,200
	Reconocimiento a mentores	1,500
Subtotal Personal		11,700
Materiales		
	Material didáctico para talleres	1,500
	Certificados y carpetas	800
	Material de oficina	500
Subtotal Materiales		2,800
Servicios		

	Alquiler de espacios para talleres	2,400
	Refrigerio para eventos	1,800
	Plataforma virtual de seguimiento	600
Subtotal Servicios		4,800
Eventos		
	Ceremonia de lanzamiento	800
	Feria de oportunidades laborales	1,500
	Ceremonia de certificación	1,200
Subtotal Eventos		3,500
Imprevistos	10% del total	2,280
TOTAL ANUAL		25,080

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El presupuesto se cubrirá mediante fuentes diversificadas. La universidad aportará el 60% como parte de su compromiso institucional con la empleabilidad de sus estudiantes. Las empresas aliadas contribuirán con el 30% mediante sus convenios de colaboración. Los participantes aportarán una cuota simbólica de S/ 50 por ciclo, representando el 10% restante.

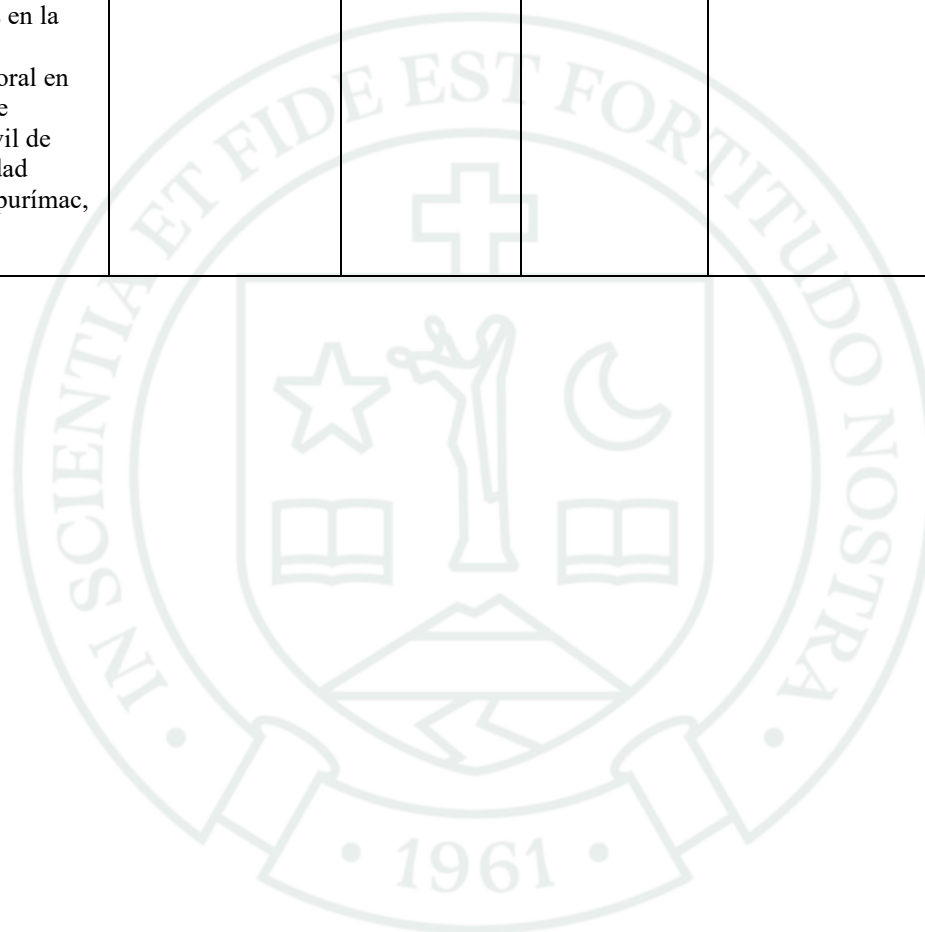
Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología
Interrogante general ¿Cuál es la influencia de las competencias para la empleabilidad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	Objetivo General Determinar la influencia de las competencias para la empleabilidad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024	Dado que, las competencias para la empleabilidad son esenciales en el mercado laboral actual. Es probable que, exista una influencia positiva y estadísticamente significativa de las competencias para la empleabilidad sobre la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024, con una magnitud de efecto que varía según la competencia específica.	Competencias para la empleabilidad	Resolución de problemas	Identifica y comprende problemas Analiza y resuelve problemas Previene situaciones problemáticas y resuelve problemas complejos	1,2,3,4,5,6,7	Enfoque Cuantitativo. Tipo Básico. Nivel Correlacional-causal. Diseño No experimental de corte transversal. Población 72 estudiantes de noveno y décimo semestre del período 2024-II de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de una universidad privada de Apurímac. La muestra fue censal. Técnica e instrumento
				Trabajo en equipo	Colabora cuando se lo piden Se involucra en el equipo Trabaja hacia la cooperación del equipo	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	
				Capacidad de adaptación	Se adapta y asimila cambios Contribuye al cambio Fomenta y maneja cambios	20,21,22,23,24,25,26	
				Comunicación efectiva	Transmite información verbal o escrita adecuadamente Se comunica, sabe escuchar y ser receptivo Se comunica eficazmente en situaciones particularmente complejas	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38	
Interrogantes específicas a) ¿Cuál es el nivel de las competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024? b) ¿Cuál es el nivel de capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de	Objetivos Específicos a) Establecer el nivel de las competencias para la empleabilidad en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024 b) Identificar el nivel de capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de			Creatividad	Tiene interés y adopta un enfoque integral Genera ideas con fluidez	39,40,41,42,43,44,45,46	

una universidad privada de Apurímac, 2024?	una universidad privada de Apurímac, 2024				Redefine y crea ideas originales para un propósito específico		Encuesta con dos cuestionarios: competencias para la empleabilidad (68 ítems) e inserción laboral (20 ítems). Análisis estadístico Se usó SPSS. El análisis descriptivo se basó en frecuencias y porcentajes. El inferencial empleó regresión ordinal con el coeficiente pseudo-R ² de Nagelkerke y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$.
c) ¿Cuál es la influencia de la resolución de problemas en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	c) Determinar la influencia de la resolución de problemas en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024			Liderazgo	Coordina y gestiona la actividad del equipo Contribuye a mejorar el rendimiento y el desarrollo de su equipo Gestiona equipos complejos	47,48,49, 50,51, 52,53,5 4,55,56, 57,58, 59,60	
d) ¿Cuál es la influencia del trabajo en equipo en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	d) Determinar la influencia del trabajo en equipo en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024			Toma de decisiones	Toma decisiones apoyado sin establecer ningún criterio específico Toma decisiones con criterio cuando se presentan alternativas Elige la opción más adecuada anticipando las consecuencias	61,62, 63,64,65, 66,67,68	
e) ¿Cuál es la influencia de la capacidad de adaptación en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad	e) Determinar la influencia de la capacidad de adaptación en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad			Inserción laboral	Crecimiento personal	1,2,3,4,5	
				Entorno productivo	Conocimiento de áreas de trabajo Conocimiento de características de puestos Capacidad de generar competitividad	6,7,8, 9,10	
				Búsqueda activa de empleo	Frecuencia de búsqueda de trabajo Frecuencia de elaboración de CV	11,12, 13,14, 15	

privada de Apurímac, 2024?	privada de Apurímac, 2024				Adecuado comportamiento en entrevistas		
f) ¿Cuál es la influencia de comunicación efectiva en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	f) Determinar la influencia de la comunicación efectiva en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024			Relaciones laborales	Revisión del contenido del contrato Conocimiento de deberes y funciones Oportunidades de crecimiento profesional	16,17, 18,19, 20	
g) ¿Cuál es la influencia de la creatividad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	g) Determinar la influencia de la creatividad en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024						
h) ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	h) Determinar la influencia del liderazgo en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024						

i) ¿Cuál es la influencia de la toma de decisiones en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024?	i) Determinar la influencia de la toma de decisiones en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024						
--	---	--	--	--	--	--	--



Anexo 3. Instrumentos

COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

(Sánchez, J., et al. 2022)

Estimado/a,

El objetivo de este cuestionario es evaluar tus competencias para la empleabilidad. Por favor, lee cada afirmación con atención y marca el número que mejor refleje tu grado de acuerdo o la frecuencia con la que realizas cada acción, según la escala proporcionada. No hay respuestas correctas o incorrectas; lo importante es tu opinión honesta.

Escala de Respuesta:

- Nunca = 1
- Rara vez = 2
- Ocasionalmente = 3
- Frecuentemente = 4
- Siempre = 5

	Resolución de problemas	1	2	3	4	5
1	Priorizo y me centro únicamente en aquellos aspectos que me afectan directamente.					
2	Identifico los problemas y los analizo.					
3	Conozco la problemática y adopto decisiones acertadas y justificadas ante imprevistos y dificultades, persiguiendo la consecución de objetivos concretos.					
4	Busco soluciones pensando en el camino a seguir.					
5	Identifico y anticipo problemas, los abordo y apporto nuevas vías de solución.					
6	Me desenvuelvo con soltura ante situaciones difíciles.					
7	No me conformo con el cumplimiento de mis propias funciones, sino que aplico nuevas ideas y fórmulas en los procesos con resultados efectivos.					
	Trabajo en Equipo	1	2	3	4	5
8	Aporto nuevas ideas y pensamientos al grupo.					
9	Colaboro con el resto del equipo con el fin de lograr objetivos comunes.					
10	Comparto la información necesaria con el grupo para realizar las tareas.					
11	Ofrezco ayuda a los demás miembros de mi grupo cuando veo que están sobrecargados.					
12	Me implico en las reuniones de trabajo, preparándolas, aportando ideas técnicas y respetando las opiniones e ideas del equipo.					
13	Tengo una visión global de los objetivos organizacionales y soy capaz de renunciar a los objetivos personales en beneficio de las metas empresariales.					
14	Hago lo que el resto del grupo espera de mí en el tiempo indicado y de calidad.					

15	Ánimo y motivo a mis compañeros reconociendo su mérito.					
16	Adopto diferentes roles dentro de mi equipo (por ejemplo, llevando a cabo diferentes tareas en función de la actividad).					
17	Actúo de forma conciliadora cuando surgen diferencias de opiniones entre los miembros del equipo.					
18	Comparto tanto el éxito como el fracaso en el trabajo en equipo.					
19	Promuevo la cooperación con otros equipos y comparto información con ellos.					
	Capacidad de adaptación	1	2	3	4	5
20	Cuando quiero conseguir un resultado analizo varias opciones.					
21	Me resulta fácil comprender a las personas, ponerme en su lugar y adaptarme a varios perfiles.					
22	Reconozco los cambios y los asumo como un reto.					
23	Me resulta fácil cambiar la forma de trabajar para alcanzar mis objetivos profesionales.					
24	Puedo analizar y desarrollar varias alternativas y soluciones para distintos problemas.					
25	En situaciones más difíciles puedo cambiar rápido mi estrategia o mi forma de actuar.					
26	Impulso el cambio en varias actividades y puedo desarrollar nuevos enfoques integrando opiniones internas y externas.					
	Comunicación efectiva	1	2	3	4	5
27	Soy capaz de emitir mensajes claros y ordenados.					
28	Estructuro los mensajes de forma lógica.					
29	Sé atraer y mantener la atención de mis colegas y supervisores.					
30	Me esfuerzo por escuchar a los demás y me aseguro de comprenderlos correctamente.					
31	Soy capaz de transmitir bien ideas, informaciones o instrucciones complejas.					
32	Compruebo si he sido entendido correctamente por el interlocutor.					
33	Dedico el tiempo adecuado al presentar información en reuniones.					
34	Escojo el medio y las formas más adecuadas para comunicarme de acuerdo con la situación, el mensaje y el receptor.					
35	Recibo con agrado la opinión o feedback de mis colegas y superiores y la tengo en cuenta.					
36	Realizo presentaciones en público de alto impacto.					
37	Soy capaz de adaptar mi estilo de presentar para diferente tipo de personas.					
38	Consigo convencer a los demás a partir de mi discurso, propuesta o proyecto.					
	Creatividad	1	2	3	4	5
39	Siempre tengo curiosidad e interés por descubrir y aprender cosas nuevas.					
40	Puedo visualizar las situaciones desde distintos puntos de vista.					
41	Analizo mis propias ideas con el objetivo de maximizar y mejorar los resultados.					
42	Utilizo distintas técnicas para crear ideas (ej. lluvia de ideas, generando preguntas, asociando...).					

43	Con poca información puedo crear con facilidad nuevas ideas.					
44	Demuestro originalidad e inventiva en las tareas y proyectos profesionales.					
45	Me gusta y puedo implementar con facilidad nuevas ideas o nuevos proyectos.					
46	Soy capaz de redefinir ideas de manera diferente a como se había hecho hasta entonces aprovechándolos para fines completamente nuevos.					
	Liderazgo	1	2	3	4	5
47	Me aseguro de que los miembros del equipo trabajan con las directrices adecuadas.					
48	Identifico las capacidades/conocimientos de los miembros del equipo y asigno responsabilidades según sus competencias.					
49	Comunico oportunamente al equipo de trabajo las decisiones que pueden afectar sus actividades.					
50	Soy capaz de crear un ambiente positivo en el grupo.					
51	Puedo delegar responsabilidades considerando las competencias profesionales de los miembros del equipo.					
52	Proporciono retroalimentación constructiva sobre el desempeño a los miembros del equipo.					
53	Facilito la participación del equipo en la toma de decisiones y desarrollo un ambiente de cooperación.					
54	Comparto los éxitos con el equipo y me hago responsable de las equivocaciones de los mismos.					
55	Proporciono apoyo, consejo y comunicación adecuados para mejorar el rendimiento.					
56	Gestiono con éxito grupos de trabajo complejos y heterogéneos en su grado de madurez.					
57	Saco a la luz y a tiempo los conflictos del grupo y trabajo con el equipo para resolverlos.					
58	Adopto diferentes estilos de mando en función del nivel de madurez de los miembros del equipo.					
59	Hago que se escuchen y respeten las opiniones o posiciones divergentes.					
60	Consigo compromiso de los diferentes puntos de vista en las decisiones tomadas.					
	Toma de decisiones	1	2	3	4	5
61	Tomo decisiones sólo si es con la consulta previa de mi supervisor o jefe inmediato.					
62	Tomo decisiones sobre cuestiones que ya están en marcha sin cuestionarme los criterios que se han seguido.					
63	Tomo decisiones motivadas por el factor emocional, mostrándome más impulsivo que racional.					
64	Tomo las decisiones justas cuando surgen dificultades o cuando se trata de elegir entre varias alternativas de solución ante un problema.					

65	Tengo en cuenta las consecuencias positivas y negativas de las distintas alternativas.						
66	Me anticipo a los hechos para tomar decisiones.						
67	Minimizo la carga emotiva que conllevan las decisiones delicadas, a las que llego tras un proceso reflexivo y analítico.						
68	Elijo la opción que considero más adecuada de una manera justificada.						



CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL

(Herrera, 2023)

El siguiente instrumento permitirá evaluar el nivel de inserción laboral. Por lo tanto, contiene interrogantes, las cuales tendrá que leer detenidamente y marcar la respuesta que considere conveniente.

Escala de Respuesta:

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

Nº	Interrogante	1	2	3	4	5
Crecimiento Personal						
1	¿Conoces tus capacidades, habilidades, actitudes y destrezas para el ámbito laboral?					
2	¿Consideras importante la constante capacitación relacionada con tu especialidad?					
3	¿Sueles investigar sobre diferentes tipos de empresa productivas actualmente?					
4	¿Confías en tu nivel intelectual, de tal modo que te sientas seguro del puesto laboral al que puedas presentarte?					
5	¿Sueles tener presente el objetivo profesional que pretendes alcanzar en el futuro?					
Entorno Productivo						
6	¿Sueles conocer las áreas de trabajo que posee una empresa o institución?					
7	¿Sueles conocer las características de los puestos de trabajo a los que puedes acceder?					
8	¿Sueles confiar en tu nivel técnico, de tal modo que te sientas seguro del puesto laboral al que puedas presentarte?					
9	¿Sueles ser capaz de generar competitividad en el rubro en el que te desempeñas?					
10	¿Con qué frecuencia consideras que podrías afrontar situaciones laborales complicadas?					
Búsqueda Activa de Empleo						
11	¿Con qué frecuencia buscas las ofertas de trabajo?					
12	¿Con qué frecuencia elaboras un Curriculum Vitae?					
13	¿Con qué frecuencia postulas para trabajar en empresas o instituciones?					
14	¿Sueles presentarte o comportarte adecuadamente ante una entrevista personal de trabajo?					
15	¿Usualmente te sientes seguro de tu experiencia formativa para un puesto laboral específico?					
Relaciones Laborales						

16	Si te contratan en una empresa o institución, ¿Revisas el contenido del contrato?					
17	Si te contratan en una empresa o institución, ¿Qué tan frecuente consideras conocer tus deberes y funciones?					
18	Si te contratan en una empresa o institución, ¿Qué tan frecuente consideras conocer cuáles son tus derechos como trabajador?					
19	Si te contratan en una empresa o institución, ¿Qué tan frecuente consideras conocer cuáles son los valores que practican?					
20	Si te contratan en una empresa o institución, ¿Qué tan frecuente consideras que debe presentar oportunidades de crecimiento profesional?					



Anexo 4. Solicitud de recolección de datos

Estimado/a

Abancay, _____, de _____, del _____

Por medio de la presente, solicito formalmente su autorización para llevar a cabo la recolección de datos en la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Tecnológica de los Andes, en el marco de mi proyecto de tesis titulado "Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac 2024".

El propósito de este estudio es analizar la influencia entre diversas competencias para la empleabilidad y la capacidad de inserción laboral de los estudiantes de noveno y décimo semestre. La recolección de datos se realizará mediante encuestas aplicadas de manera presencial a los estudiantes, respetando todas las normas éticas y de confidencialidad.

Agradezco de antemano su apoyo y colaboración para el desarrollo de este proyecto, que busca contribuir al mejoramiento de la formación profesional y las oportunidades laborales de nuestros estudiantes.

Atentamente,

Struway Kevin Vargas Portugal

CARTA N°002-2025-EPIC-FI-

Señor:

Egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil -

Presente. -

ASUNTO : Recolección de Datos

REF : Expediente N° 1468

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo, se le autoriza al señor: Struway Kevin, Vargas Portugal, para la recolección de datos, a los egresados de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil UTEA; para su proyecto de tesis titulado: Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería Civil de una Universidad privada de Apurímac 2024.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle mi estima personal.

Atentamente,



Mag. Elvio, Tintaya Zégarra

Director(e) de la Escuela Profesional de Ingeniería C

Anexo 5. Consentimiento informado

Estimado(a) estudiante, mi nombre es Struway Kevin Vargas Portugal, estudiante de la Maestría en Educación Superior de la Universidad Católica de Santa María. Me encuentro desarrollando una investigación titulada "Competencias para la empleabilidad y su influencia en la capacidad de inserción laboral en estudiantes de ingeniería civil de una universidad privada de Apurímac, 2024". El objetivo del estudio consiste en determinar cómo las competencias para la empleabilidad influyen en la capacidad de los estudiantes de ingeniería civil para integrarse al mercado laboral. Por este motivo, solicito su colaboración voluntaria para responder dos cuestionarios que tomarán aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

Su participación es completamente voluntaria, lo que significa que puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia negativa. Toda la información que proporcione será tratada de manera confidencial y anónima. Los datos recolectados se utilizarán únicamente con fines académicos y serán procesados de forma grupal, por lo que no será posible identificar respuestas individuales. Los resultados de esta investigación podrán ser publicados en revistas científicas o presentados en eventos académicos, siempre manteniendo el anonimato de los participantes.

Si tiene alguna duda o consulta sobre el estudio, puede comunicarse conmigo al correo electrónico kevinvargas14@gmail.com. Al firmar este documento, usted declara que ha leído y comprendido la información anterior, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y que acepta participar voluntariamente en esta investigación.

Firma del participante: _____ **Fecha:** _____

Nombre completo: _____

Anexo 6. Ficha técnica de instrumentos

Ficha Técnica del Instrumento de Competencias para la Empleabilidad

Aspecto	Descripción
Autor	José Manuel Sánchez-Ramírez, Victoria Íñigo-Mendoza, Beatriz Marcano y Carmen Romero-García
Año	2022
País	España
Dimensiones y preguntas	- Resolución de problemas (7 ítems) - Trabajo en equipo (12 ítems) - Capacidad de adaptación (7 ítems) - Comunicación efectiva (12 ítems) - Creatividad (8 ítems) - Liderazgo (14 ítems) - Toma de decisiones (8 ítems) Total: 68 ítems
Escala de medición	Escala Likert de 5 puntos: 1 = Nunca ; 2 = Rara vez ; 3 = Ocasionalmente ; 4 = Frecuentemente ; 5 = Siempre
Tiempo de duración	20-25 minutos
Validez	Validación mediante juicio de expertos con coeficiente V de Aiken ≥ 0.80 Para el presente estudio se verificó la validez de constructo mediante la prueba KMO por dimensión, obteniendo valores entre 0.702 y 0.776 (aceptables), con prueba de esfericidad de Bartlett significativa en todas las dimensiones ($p = 0.000$).
Confiabilidad	Alfa de Cronbach general de 0.979 para el instrumento de competencias para la empleabilidad. Las dimensiones obtuvieron: resolución de problemas (0.897), trabajo en equipo (0.885), capacidad de adaptación (0.860), comunicación efectiva (0.859), creatividad (0.920), liderazgo (0.869) y toma de decisiones (0.811).

Tabla: Ficha Técnica del Instrumento de Inserción Laboral

Aspecto	Descripción
Autor	Diana Aide Herrera-Paredes
Año	2023
País	Perú
Dimensiones y preguntas	- Crecimiento personal (5 ítems) - Entorno productivo (5 ítems) - Búsqueda activa de empleo (5 ítems) - Relaciones laborales (5 ítems) Total: 20 ítems
Escala de medición	de Escala Likert de 5 puntos: 1 = Nunca ; 2 = Casi nunca ; 3 = A veces ; 4 = Casi siempre ; 5 = Siempre
Tiempo de duración	10-15 minutos
Validez	Validación por juicio de expertos con alto coeficiente V de Aiken (≥ 0.80). Para el presente estudio se verificó la validez de constructo mediante la prueba KMO por dimensión, obteniendo valores entre 0.712 y 0.786 (aceptables), con prueba de esfericidad de Bartlett significativa en todas las dimensiones ($p = 0.000$).
Confiabilidad	Para el instrumento de inserción laboral, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.954.

Anexo 7. Base de datos

PARTE 1

	COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD																																	
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34
1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
6	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
7	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
8	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
9	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
10	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
11	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
12	3	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
13	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
14	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
15	5	2	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
16	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
17	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
19	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
20	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
21	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
22	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4

23	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
24	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4
25	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
28	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3
30	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5
31	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3
32	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4
33	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3
34	5	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
35	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3
36	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4
37	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	5	3
38	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5
39	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3
40	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4
41	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3
42	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4
43	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3
44	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	4	5	3	3	5
45	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3
46	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	3	4
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	2	2	3	2	4	3
48	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5
49	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3
50	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4

51	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2
52	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
53	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2
54	4	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
55	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
56	5	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	2	3
57	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2
58	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4
59	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
60	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
61	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
62	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
63	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
64	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
65	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
66	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2
67	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
68	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2
69	4	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
70	2	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	4
71	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
72	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2

PARTE 2

COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD																																	
p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54	p55	p56	p57	p58	p59	p60	p61	p62	p63	p64	p65	p66	p67	p68
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	

4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4
5	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4
5	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4
4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	1	4	3	4	3	5
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3
5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5

4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	2	2	1	4	5	4	3	4
4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	2	2	2	4	4	3	5	3
5	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	1	2	1	5	4	5	3	4
4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	4	4	3	3
4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	5	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	1	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	2	5	4	3	4	3
5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	1	2	1	4	5	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	2	3	2	4	4	3	5	3
5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	1	2	1	5	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	2	4	5	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	2	1	1	5	4	5	3	4
5	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	5	3	2	2	4	4	3	5	3
5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	1	2	1	5	5	4	3	5
4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	1	2	1	5	5	5	3	4
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	3	1	1	1	5	5	4	3	5
4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	3	1	2	1	5	5	4	3	4
4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	4	2	3	4
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3
4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	2
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	1	3	1	4	2	4	4	3
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4

2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	1	3	1	2	2	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	1	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	3	4	3
4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	4	2	3	4
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3
4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	4	2	2	3	2
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3
2	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	1	1	3	2	4	2	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	2	4

	INSERCIÓN LABORAL																			
N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5
2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5
4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5
6	3	3	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
8	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4
9	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5
10	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
11	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5
12	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
13	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
14	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
15	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	3	5
16	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4
19	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
20	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3
21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5
22	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
23	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
24	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5
26	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
27	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
28	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
29	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5
30	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
32	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
33	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5
34	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
35	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
36	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5
38	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
39	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
40	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
41	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	3	5

42	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4
43	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
44	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4
45	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
46	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3
47	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3
48	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	4
49	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5
50	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
52	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3
53	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4
54	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	5
55	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5
56	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
57	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
58	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4
59	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	3	5
60	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4
61	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
62	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4
63	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5
64	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3
65	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
67	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3
68	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4
69	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	5
70	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4
71	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5
72	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4

Anexo 8. Validez de instrumentos

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT POR DIMENSIÓN — COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Dimensión	Ítems	N° Ítems	KMO	Chi² aprox.	gl	Sig.	Interpretación KMO
Resolución de problemas	p1 - p7	7	0.743	309.173	21	0.000	Aceptable
Trabajo en equipo	p8 - p19	12	0.776	782.746	66	0.000	Aceptable
Capacidad de adaptación	p20 - p26	7	0.718	259.881	21	0.000	Aceptable
Comunicación efectiva	p27 - p38	12	0.715	645.129	66	0.000	Aceptable
Creatividad	p39 - p46	8	0.710	337.215	28	0.000	Aceptable
Liderazgo	p47 - p60	14	0.702	1252.109	91	0.000	Aceptable
Toma de decisiones	p61 - p68	8	0.716	246.804	28	0.000	Aceptable

PRUEBA DE KMO Y BARTLETT — INSERCIÓN LABORAL

Dimensión	Ítems	N° Ítems	KMO	Chi² aprox.	gl	Sig.	Interpretación KMO
Crecimiento personal	p1 - p5	5	0.786	195.191	10	0.000	Meritorio
Entorno Productivo	p6 - p10	5	0.722	256.226	10	0.000	Aceptable
Búsqueda Activa de Empleo	p11 - p15	5	0.712	219.806	10	0.000	Aceptable
Relaciones Laborales	p16 - p20	5	0.735	161.850	10	0.000	Aceptable

Escala de valoración KMO (Kaiser, 1974)

KMO ≥ 0.90	→	Excelente (Marvelous)
0.80 ≤ KMO < 0.90	→	Meritorio (Meritorious)
0.70 ≤ KMO < 0.80	→	Aceptable (Middling)
0.60 ≤ KMO < 0.70	→	Mediocre (Mediocre)
0.50 ≤ KMO < 0.60	→	Malo (Miserable)
KMO < 0.50	→	Inaceptable (Unacceptable)

Nota: Todas las dimensiones superan KMO ≥ 0.70 (Aceptable).

Anexo 9. Confiabilidad de instrumentos

Estadísticas de fiabilidad del instrumento y sus dimensiones

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Variable 1 (Competencias para la empleabilidad)	0.979	68
1. Resolución de problemas	0.897	7
2. Trabajo en equipo	0.885	12
3. Capacidad de adaptación	0.860	7
4. Comunicación efectiva	0.859	12
5. Creatividad	0.920	8
6. Liderazgo	0.869	14
7. Toma de decisiones	0.811	8
Variable 2 (Inserción laboral)	0.954	20

Anexo 10. Baremos

Baremos para Competencias para la Empleabilidad

Dimensión	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno
Resolución de problemas	7 - 14	15 - 21	22 - 28	29 - 35
Trabajo en equipo	12 - 24	25 - 36	37 - 48	49 - 60
Capacidad de adaptación	7 - 14	15 - 21	22 - 28	29 - 35
Comunicación efectiva	12 - 24	25 - 36	37 - 48	49 - 60
Creatividad	8 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40
Liderazgo	14 - 28	29 - 42	43 - 56	57 - 70
Toma de decisiones	8 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40
Variable general	68 - 136	137 - 204	205 - 272	273 - 340

Baremos para Capacidad de Inserción Laboral

Dimensión	Básico	Intermedio	Avanzado	Experto
Crecimiento personal	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
Entorno productivo	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
Búsqueda activa de empleo	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
Relaciones laborales	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 25
Variable general	20 - 38	39 - 58	59 - 78	79 - 100