



INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO

**COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA  
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN  
CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL  
INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019**

PRESENTADO POR

**ROSALIA ESQUIVEL VERA  
EDWARD ZARATE FARFAN**

ASESOR

**ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2019



**Reconocimiento - No comercial**

**CC BY-NC**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**“COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA  
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN  
CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL  
INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:**

**BR. ESQUIVEL VERA ROSALIA**

**BR. ZARATE FARFAN EDWARD**

**ASESOR:**

**Dr. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA, PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a quien pertenece nuestra alma y nuestra vida.

A nuestra familia cuyo amor y compañía en el proceso fue indispensable, los reconozco: los necesito.

**Esquivel Vera Rosalia  
Zarate Farfan Edward**

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestra eterna gratitud a nuestro Asesor el Dr. Armando Figueroa Sánchez, por su motivación, aliento, dedicación y paciencia, ha sido todo un honor contar con su denodado apoyo y guía.

Gracias a nuestra familia por su comprensión y ayudarnos a vivir nuestros sueños, por transmitirnos su anhelo de constante mejora para ser humanos de bien y de servicio al prójimo.

Gracias a nuestros Maestros de la Maestría, profesionales de altísimo nivel, sus conocimientos y experiencias, su generosidad y grandeza de compartirlos con nosotros, nos han permitido concluir la presente Tesis.

Gracias a los Directivos y administrativos del Instituto Regional de Sur e Instituto Vilcanota, por la información oportunamente brindada y su gran disposición.

Gracias a todas las personas, compañeros de trabajo, con los que hemos intercambiado experiencias valiosas, nos aportaron mucho.

Gracias a todos, los queremos.

**Esquivel Vera Rosalia**

**Zarate Farfan Edward**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	10
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
1.2 Bases Teóricas .....	26
1.2.1 Empleabilidad .....	26
1.2.1.1 Fases de la Empleabilidad.....	27
1.2.1.2 Indicadores de la empleabilidad .....	29
1.2.2 Construcción Civil .....	30
1.2.2.1 La informalidad en el sector construcción.....	32
1.2.2.2 Empleo en el sector construcción.....	33
1.2.2.3 Mapa Funcional del Profesional Técnico en Construcción Civil .....	34
1.2.3 Factores de calidad en la formación técnica.....	36
1.2.4 Competencia Laboral o profesional .....	37

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN .....	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	46
3.1    Diseño Metodológico.....	46
3.2    Diseño muestral .....	47
3.2.1 Población .....	47
3.2.2 Muestra.....	47
3.3    Técnicas de Recolección de Datos .....	48
3.4    Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información .....	50
3.5    Aspectos Éticos.....	51
CAPITULO IV RESULTADOS.....	52
4.1.- Competencias Profesionales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	52
4.1.1 - Competencias Técnica de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	52
4.1.1.1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad.....	52
4.1.1.2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral.....	54
4.1.1.3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo. ....	56
4.1.1.4 Capacitaciones para ampliar conocimientos .....	57
4.1.1.5 Resumen de las Competencia Técnica .....	59

4.1.2 - Competencias Metodológica de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:.....	60
4.1.2.1 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión. ....	60
4.1.2.2 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad. ....	62
4.1.2.3 Resumen de las Competencias Metodológica.....	64
4.1.3 - Competencias Participativa de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:.....	66
4.1.3.1 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo .....	66
4.1.3.2 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales. ....	67
4.1.3.3 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica.....	69
4.1.3.4 Resumen de las Competencia Participativa .....	71
4.1.4 – Resumen de los promedios de las competencias profesionales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur. ....	73
4.2.- Empleabilidad de los egresados de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	74
4.2.1 – Factores individuales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	75
4.2.1.1 Estado laboral.....	75



4.2.1.2 Desempeño de la construcción civil .....	76
4.2.1.3 Estado laboral durante los estudios técnicos.....	78
4.2.1.4 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral.....	79
4.2.1.5 Conformidad de la vida laboral .....	81
4.2.1.6 Resumen de los Factores individuales: Vida laboral .....	82
4.2.2 – Búsqueda de empleo de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	84
4.2.2.1 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil. ....	84
4.2.2.2 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo..	85
4.2.2.3 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web.	87
4.2.2.4 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos.....	89
4.2.2.5 Resumen de la Búsqueda de empleo.....	91
4.2.3 – Factores externos de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur: .....	92
4.2.3.1 – Factores del mercado de trabajo .....	92
4.2.3.2 –Factores Económicos .....	98
4.2.3.3–Factores de contratación .....	104
4.2.4 – Promedio general de la empleabilidad de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur. ....	112

4.4 Análisis de asociación entre las competencias profesionales, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani. ....	114
4.4.1 – Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani. ....	115
4.4.2 – Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani. ....	117
4.4.3 – Relación entre las competencias participativas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani. ....	118
CONCLUSIONES.....	132
RECOMENDACIONES .....	133
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	135
ANEXO 1: CUESTIONARIO – COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD.....	141
ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	143
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	144
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	145
ANEXO 5: BASE DE DATOS .....	146
ANEXO 6: BASE DE DATOS (Continuación).....	147
ANEXO 7: BASE DE DATOS (Continuación).....	148

ANEXO 8: BASE DE DATOS (Continuación).....	149
ANEXO 9: BASE DE DATOS (Continuación).....	150
ANEXO 10: BASE DE DATOS (Continuación).....	151

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad. ....	53
Tabla 2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral.....	55
Tabla 3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo.....	56
Tabla 4 Capacitaciones para ampliar conocimientos .....	58
Tabla 5 Competencia Técnica.....	59
Tabla 6 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión .....	61
Tabla 7 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad.....	63
Tabla 8 Competencias Metodológica .....	65
Tabla 9 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo .....	66
Tabla 10 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales.....	68
Tabla 11 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica.....	70
Tabla 12 Competencia Participativa.....	72
Tabla 13 Promedio general de las competencias profesionales .....	73
Tabla 14 Estado laboral .....	75
Tabla 15 Desempeño de la construcción civil .....	77
Tabla 16 Estado laboral durante los estudios técnicos .....	78
Tabla 17 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral. ....	80

Tabla 18 Conformidad de la vida laboral .....	81
Tabla 19 Factores individuales: Vida laboral .....	83
Tabla 20 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil. ....	84
Tabla 21 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo. ....	86
Tabla 22 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web. ....	88
Tabla 23 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos.....	90
Tabla 24 Búsqueda de empleo.....	91
Tabla 25 Referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto.....	93
Tabla 26 Oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil .....	95
Tabla 27 Factores del mercado de trabajo .....	97
Tabla 28 Remuneración ofrecida a los egresados de construcción civil. ....	99
Tabla 29 Beneficios laborales obtenidos .....	101
Tabla 30 Factores Económicos .....	103
Tabla 31 Referencia al tiempo de la jornada laboral .....	105
Tabla 32 Cargo que desempeña según la experiencia .....	107
Tabla 33 Tiempo de demora en los trámites para la contratación.....	109
Tabla 34 Factores de contratación .....	111
Tabla 35 Promedio general de la empleabilidad .....	113
Tabla 36 Análisis de Asociación.....	114
Tabla 37 Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad .....	116
Tabla 38 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad ...	117
Tabla 39 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad ...	119

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad .....	54
Gráfico 2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral .....	55
Gráfico 3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo .....	57
Gráfico 4 Capacitaciones para ampliar conocimientos.....	58
Gráfico 5 Competencia Técnica .....	60
Gráfico 6 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión .....	62
Gráfico 7 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad.....	64
Gráfico 8 Competencias Metodológica.....	65
Gráfico 9 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo .....	67
Gráfico 10 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales.....	69
Gráfico 11 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica. ....	71
Gráfico 12 Competencia Participativa .....	72
Gráfico 13 Promedio general de las competencias profesionales.....	74
Gráfico 14 Estado laboral .....	76
Gráfico 15 Desempeño de la construcción civil.....	77
Gráfico 16 Estado laboral durante los estudios técnicos .....	79
Gráfico 17 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral .....	80

Gráfico 18 Conformidad de la vida laboral .....	82
Gráfico 19 Factores individuales: Vida laboral .....	83
Gráfico 20 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil.....	85
Gráfico 21 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo.....	87
Gráfico 22 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web.....	89
Gráfico 23 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos .....	90
Gráfico 24 Búsqueda de empleo .....	92
Gráfico 25 Referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto.	94
Gráfico 26 Oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil.....	96
Gráfico 27 Factores del mercado de trabajo .....	98
Gráfico 28 Remuneración ofrecida a los egresados de construcción civil.....	100
Gráfico 29 Beneficios laborales obtenidos .....	102
Gráfico 30 Factores Económicos .....	104
Gráfico 31 Referencia al tiempo de la jornada laboral.....	106
Gráfico 32 Cargo que desempeña según la experiencia.....	108
Gráfico 33 Tiempo de demora en los trámites para la contratación. ....	110
Gráfico 34 Factores de contratación .....	112
Gráfico 35 Promedio general de la empleabilidad.....	113
Gráfico 36 Análisis de Asociación .....	115
Gráfico 37 Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad .....	116
Gráfico 38 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad.	118
Gráfico 39 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad.	119

## RESUMEN

El objetivo fue establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019. investigación no experimental de tipo descriptiva, mediante un enfoque transversal. La muestra fue de 161 egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani se utilizó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario sobre las competencias profesionales, y la empleabilidad. Entre los resultados se encontró que, el 73% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que, nunca realizan capacitaciones para ampliar sus conocimientos, por otro lado, el 16% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que nunca realizan capacitaciones para ampliar sus conocimientos, el 21% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani notaron que, nunca en el instituto, se les incentivo para desarrollar trabajos en equipo, el 26% de los egresados del Instituto Privado regional del Sur expreso que a veces. El 65% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que la Institución No realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, el 50% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que la Institución No realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral. Existe una relación positiva entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, por haberse encontrado una correlación de 0,49.

**Palabras claves: Instituto, competencias, empleabilidad, situación laboral**



## **ABSTRACT**

The objective was to establish how professional competences affect the employability of civil construction graduates of the Regional Private Institute of the South, and the Vilcanota Public Institute of Sicuani 2019. non-experimental descriptive research, through a transversal approach. The sample was 161 graduates of civil construction from the Regional Private Institute of the South and the Vilcanota Public Institute of Sicuani. The survey technique was used, using a questionnaire on professional skills, and employability. Among the results it was found that 73% of the graduates of the Vilcanota Public Institute of Sicuani stated that they never carry out training to expand their knowledge, on the other hand, 16% of the graduates of the Regional Private Institute of the South said they never conducted training to expand their knowledge, 21% of graduates of the Vilcanota Public Institute of Sicuani noted that, never in the institute, they were encouraged to develop teamwork, 26% of graduates of the Regional Private Institute of the South expressed that sometimes. 65% of the graduates of the Vilcanota Public Institute of Sicuani stated that the Institution does not follow up to know their employment status, 50% of the graduates of the Southern Regional Private Institute indicated that the Institution does not follow up to know their situation labor. There is a positive relationship between the professional competences and the employability of civil construction graduates of the Regional Private Institute of the South, and the Vilcanota Public Institute of Sicuani, for having found a correlation of 0.49.

**Keywords: Institute, skills, employability, employment status**

## INTRODUCCIÓN

### **Descripción de la Situación Problemática**

El empleo a nivel mundial, sigue presentando altas, y bajas, según la perspectiva del último informe de Organización Internacional del trabajo, la disminución de la tasa de desempleo, no ha garantizado la calidad de las condiciones laborables, tal y como se puede interpretar esta situación, muchas personas se ven en la obligación de tomar empleos en condiciones deficientes.

“Los problemas del mercado laboral en relación con la calidad del trabajo, el desempleo y la desigualdad entre mujeres y hombres son universales, pero su carácter específico y grado de prioridad difieren según la región y el nivel de desarrollo del país...” (Organización Internacional del Trabajo (OIT) , 2019)

La oferta, y la demanda de empleos, no solo dependen del sistema económico del país, también influye la calidad educativa, en consecuencia, en las últimas décadas se ha venido manejando un término denominado empleabilidad, el mismo se entiende como las habilidades que posee un individuo, para conseguir un empleo. Desde otra apreciación, la (Organización Internacional del Trabajo, 2017) lo definió como:

“Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

El sistema educativo, en este caso particular las universidades, no pueden mantenerse aislados respecto al tema, pues en ellas se forjan los conocimientos, y competencias para enfrentar el mercado laboral, en general, siempre ha representado un reto para los jóvenes, la obtención del primer empleo, porque no cuentan con la experiencia que solicitan. Dicho de otra manera, por (Álvarez & Romero, 2015):

“La universidad no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y el mercado laboral, las instituciones de educación superior, se enfrentan a una situación muy complicada que afecta especialmente a los jóvenes, esto se ve agravado por las deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados”.

Ahora bien, partiendo de que la crisis económica global, y el crecimiento paulatino de la población ha influido directamente en la oferta, demanda y oportunidades de empleo, y a su vez en los niveles de empleabilidad, según (Álvarez & Romero, 2015);

“Estos cambios en el entorno laboral, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados universitarios, se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles ante los cambios y situaciones de la profesión, que sean capaces de aprender, desaprender y aprender nuevamente, que estén preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con muy poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior...Es indiscutible que los constantes y rápidos cambios que se producen en el mercado laboral tienen una gran influencia en la

empleabilidad de los graduados, estos tienen que aprender a ser más flexibles, estar preparados para aprender, desaprender y aprender nuevamente, potenciar habilidades comunicativas y de relaciones sociales dentro del sector empresarial donde laboran. Esto implica que el proceso de formación en las universidades debe adaptarse a las necesidades del mercado laboral.”

En consecuencia, de lo antes expuesto, se reconoció la importancia de la preparación, competencias y habilidades que desarrollan las personas, según (Michavila, Martínez, Martín, García, & Cruz, 2006) planteó que:

“La educación es una de las principales respuestas a las necesidades sociales que, en los últimos años y tras sucesivas crisis, continúan aumentando. Genera un conocimiento que debe saberse revertir en la sociedad y con ello contribuir a su desarrollo y prosperidad, lo que, a su vez, debe repercutir en el bienestar de las personas. La importancia de la educación es fundamental, mejora la empleabilidad y tiene poder transformador sobre las personas y la comunidad, pudiendo servir de ascensor social a las primeras y de impulso al conjunto de la población.”

La situación de desempleo en el área de construcción civil ha aumentado, según información de la Federación de trabajadores de Construcción civil, en algunos de los casos se debe a la falta del registro nacional de trabajadores (RETCC), en la información suministrada por (Villanueva, 2019):

“Alrededor de 90,000 trabajadores de construcción figuran en planilla, cifra que representa apenas el 16% de los 550,000 que obtuvieron su carnet del Registro Nacional de Trabajadores en Construcción Civil (RETCC), otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Es decir, cerca del 85% de trabajadores del rubro están laborando en la informalidad o se encuentran desempleados, en labores de sobrevivencia lejos de su oficio. Sin embargo, estas cifras que ya reflejan el deteriorado escenario laboral pueden ser mucho mayores si tenemos en cuenta a aquellos que aún no han obtenido su RETCC. De acuerdo, al Instituto de Estadística e Informática (INEI), hay aproximadamente un millón de trabajadores en el rubro, lo que significaría que la precariedad laboral en el sector es mayor. En esas cifras está una de las claves del incremento del desempleo y la pobreza en los últimos años, incluso tras el anuncio de un repunte en las expectativas para la construcción este año.”

Es importante tomar en consideración lo expuesto por la (Organización Internacional del Trabajo, 2012), en su informe, en el cual describe que:

“Una empleabilidad poco adecuada, así como dificultad de acceso y falta de seguridad básica, conducen al desempleo y/o a la pobreza de los trabajadores. Esto conlleva a una expansión de las filas de los desempleados y de trabajadores desmotivados y obliga a las personas a vincularse a formas vulnerables de empleo y a trabajos involuntarios por cuenta propia. Para los trabajadores por cuenta propia/trabajadores autónomos, restringe su margen de maniobra y resulta en una baja productividad, que a menudo se combina con largas horas de trabajo bajo condiciones precarias.”

Partiendo de lo antes descrito, es alarmante el incremento del desempleo en el rubro de la construcción civil, en consecuencia, la investigación pretendió conocer los niveles de empleabilidad de los egresados técnicos de construcción civil, y las

competencias profesionales que han desarrollado, partiendo de la preparación que recibieron en sus respectivos Institutos, en secuela, para abordar esta situación fue necesario formular los siguientes problemas de investigación.

### **Formulación del Problema**

#### **Problema General**

**PG.-** ¿Cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?

#### **Problemas Específicos**

**PE1.-** ¿De qué manera, las competencias técnicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?

**PE2.-** ¿En qué forma, las competencias metodológicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?

**PE3.-** ¿Cómo las competencias participativas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

**OG.** -Establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019

#### **Objetivos Específicos**

**OE1.-** Comparar de qué manera, las competencias técnicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019

**OE2.-** Analizar en qué forma, las competencias metodológicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019

**OE3.-** Determinar cómo las competencias participativas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019

### **Importancia de la Investigación**

La empleabilidad es un término que, a tomado mayor auge en los últimos tiempos, por la importancia que representan las destrezas y conocimientos, que poseen los individuos, para obtener un empleo con buenas condiciones laborales, y la capacidad de mantenerlo o mejorar. Sin embargo, la empleabilidad se ha visto afectada por la crisis económica global, y el crecimiento paulatino de la población, convirtiéndose en un reto para las universidades, ya que, la formación académica, y personal, juega un papel fundamental para poder enfrentar un mercado laboral cambiante, cada día más exigente y competitivo.

Adicionalmente se debe mencionar que, el rubro de la construcción ha ido incrementando en los últimos años, así lo señala la Cámara de Comercio de Lima citados por (Sistema Nacional de evaluación acreditación y certificación de la calidad Educativa (SINEACE), 2017):

“El sector construcción crece a tasas superiores al 10%, vale decir a ritmos mayores que la tasa de crecimiento del PBI global. Tal es así que desde el 2006 creció en más del 14% anual, excepto en el 2009 cuando

cayó al 6% causado por la crisis financiera internacional, pero inmediatamente se recuperó hasta alcanzar en el 2010 una tasa superior al 17%. Si bien el sector construcción se contrajo en 5,9% en el 2015, para este año se estima un mejor desempeño con un crecimiento de 3,1%, tasa que se incrementaría el 2017 pues lograría una expansión de 3,7%, constituyéndose así en la cuarta actividad más dinámica detrás de minería, electricidad y agua, y servicios. Por el pujante crecimiento del sector construcción se desprende también una creciente demanda de profesionales técnicos en este sector, siendo un enlace entre los profesionales de la construcción, como Ingenieros, arquitectos, y personal operativo, durante el proceso constructivo de una obra.”

Bajo esta concepción, la investigación brindó aportes significativos principalmente a las instituciones objeto de estudio, ya que, se determinó la capacidad de empleabilidad que están teniendo sus egresados en el rubro de construcción civil, esto permitió identificar las fallas existentes, plantear nuevas estrategias para reforzar el pensum académico, de esta manera, será posible ofrecer a los estudiante una preparación integral, que le permita adquirir las herramientas, habilidades y competencias, para enfrentar un mercado laboral cambiante, competitivo, y cada vez más exigente. A su vez, esto como una cadena de beneficios, también beneficio a los estudiantes, y egresadas de estas instituciones, porque se pudieron elaborar sugerencias a las instituciones para mejorar sus niveles de empleabilidad, e indirectamente se benefició a las empresas del sector, porque los aportes contribuirán a que tengan una plantilla cada día más competente, y capacitada.



En cuanto a la metodología implementada, la misma podrá ser el punto de partida o comparativo para estudios de empleabilidad en el rubro de construcción civil, en otras palabras, servirá de antecedentes a futuras investigaciones. Así mismo, del análisis de los resultados obtenidos se realizaron las recomendaciones necesarias para brindar un aporte importante a las instituciones, y egresados de construcción civil, que les permita evolucionar, replantearse y mejorar su nivel de empleabilidad, ya que, las instituciones educativas deben adecuarse a la realidad, y enfocarse en la formación que ofrecen, porque, de ello depende que las personas puedan acceder a un trabajo, lo cual las obliga a modernizarse en forma constante desde lo que enseñan, hasta cómo lo enseñan. En resumen, es primordial para las instituciones que ofrezcan orientación en la inserción laboral de sus estudiantes y de quienes egresan.

La investigación se consideró viable, ya que, el autor cuenta con el tiempo y recursos materiales, y económicos para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos planteado. Motivado a que el autor labora en una de las instituciones objeto de estudio, esto le permitió contar con la colaboración, y conocimiento de los trabajadores, y acceso a los datos de la población de egresados de la carrera de construcción civil, facilitando el proceso de recolección de datos, y el desarrollo de la investigación.

En el capítulo I, se exhibieron los principales antecedentes, y variables de estudios relacionados con la investigación, así mismo se presentan las bases teóricas concernientes a la empleabilidad, construcción civil, factores de calidad en la formación técnica, las competencias laborales, y profesionales, entre otras.

En el capítulo II, se exhibió las preguntas y operacionalización de la investigación

En el capítulo III, se presentó la metodología de la investigación, así mismo se mostró el diseño metodológico y diseño muestral, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos mediante la encuesta, las técnicas de estadísticas para el procesamiento de la información, y aspectos éticos en el cual se suministró la información en anonimato.

En el capítulo IV, se desarrollaron los resultados.

Finalizando con el capítulo V, donde se apreció la discusión, conclusiones y recomendaciones, más importantes de la investigación, de acuerdo a los resultados obtenidos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **Internacional**

(Córdova, Mora, & Peralta, 2015), en su artículo denominado “Evaluación de la situación laboral de los egresados de Ingeniería Civil de la Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas desde el año 2005”, señalan que:

“La investigación, aborda el problema de la pertinencia de los planes de estudios de Ingeniería Civil de la Carrera de Construcción de Vías de Comunicación de acuerdo con la evaluación de los estudiantes, al momento de concluir sus estudios, dado que al culminar sus estudios no obtienen una plaza de trabajo en el mercado laboral acorde a su perfil profesional, a esto se suma la importancia de realizar estudios de seguimiento de egresados que muestren los resultados reales sobre las necesidades de los egresados y los mercados a los que estos pueden acceder, para de esta manera fundamentar los programas de estudios establecidos y de las nuevas técnicas y tecnologías a utilizar en el campo de las construcción de vías de comunicación de la Carrera de Ingeniería Civil de la Facultad de Ciencias Matemáticas y Física. En el sector de la construcción en Ecuador, en la Provincia del Guayas se pueden observar que en las empresas del sector público como la ex Secretaria Nacional de Riesgos ahora Corpe Ecuador, la Municipalidad de Guayaquil, el Consejo Provincial e inclusive la misma Universidad de Guayaquil,

cuenta con Ingenieros Civiles con más de 20 años de experiencia lo que da a notar que no son la población con la que se espera realizar el estudio ya que estas empresas a través de concursos contratan a empresas privadas que son las que cuentan con los egresados desde el año 2005 hasta la presente fecha. Lo que nos indica que la mayor parte de los egresados se encuentran en este sector, es decir, privado debido a la necesidad de mano de obra cualificada, además que estas empresas le brindan la oportunidad de ganar experiencia para luego estar en otras plazas de trabajo aún más importantes”.

(Valdes, Trapote, Pardo, & Jover, 2015), en su investigación, “Empleabilidad en la ingeniería civil. Fortalezas y debilidades desde el punto de vista de alumnos y egresados”, encontraron que:

“Como objetivo de este trabajo es analizar las causas de la actual situación de baja tasa de empleabilidad entre los ingenieros civiles en general, y entre los recién egresados en particular. Se pretende detectar las posibles lagunas en la formación universitaria de los mismos, así como identificar qué aspectos consideran los propios alumnos como fortalezas o debilidades en su propio perfil formativo una vez finalizados o en fase de finalización, sus estudios en la titulación de Ingeniería Civil de la Universidad de Alicante. En España, en los últimos años el sector de la construcción se ha visto gravemente afectado por la crisis económica, hecho que ha tenido un elevado impacto negativo sobre las posibilidades de empleabilidad de los recién titulados universitarios en las titulaciones correspondientes, en particular en las titulaciones de

Grado en Ingeniería Civil y Máster en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos. La importancia en el PIB del sector de la construcción ha pasado del 13% (ocupando al 14% de la población activa) a ser inferior al 10%. El Colegio de Ingenieros de Caminos, en un informe publicado en 2012 puso de manifiesto que la situación era especialmente grave con los recién egresados de los campus españoles: un 40% de todos los ingenieros civiles no activos se situaban en la franja inferior a 3 años desde la obtención del título, y hasta un 60% de estos nuevos profesionales se encontraban en situación de desempleo involuntario. Por otro lado, sobre su formación, el 19% presentó desarrollo de capacidades de trabajo en grupo”.

(Solís, González, & Pacheco, 2006), en su “Estudio de egresados de ingeniería civil en una en una universidad de México”, indicaron que:

“El propósito del estudio fue conocer la opinión de los egresados de la licenciatura en ingeniería civil de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán (FIUADY), sobre diversos aspectos relacionados con los primeros años del ejercicio de su profesión; el estudio exploró: el índice de titulación, la dificultad para acceder al mercado laboral, su opinión sobre el plan de estudios y el interés por continuar sus estudios. De los ciento dieciséis egresados que contestaron el cuestionario, noventa y seis fueron hombres (83%) y veinte fueron mujeres (17%). Las estadísticas de la FIUADY arrojaron que el porcentaje de mujeres inscritas en las cohortes equivalentes de ingreso para el periodo que abarcó el estudio estuvo entre 5% y 15%. El

72% de los egresados dijo haber trabajado durante algún tiempo mientras cursaban sus estudios en la FIUADY; entre estos, el 89% en una ocupación que tuvo relación directa con la ingeniería civil. El 65% manifestó que ya tenían trabajo al momento de concluir sus estudios, y un 23%, que lo obtuvo en un lapso menor a seis meses; de esto se desprende que un 88% de todos los sujetos encuestados ya se encontraba laborando en medio año de haber egresado. Respecto a las aportaciones del plan de estudio a las competencias de los egresados, las competencias que más egresados calificaron favorablemente fueron: conocimientos técnicos de la disciplina (83%), conocimientos amplios de los enfoques teóricos de la disciplina (78%) y la capacidad para resolver problemas en el campo profesional (68%)”.

El Sociólogo (Ibarra, 2008), en su tesis “Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad”, se planteó como objetivo general:

“Explorar y describir los procesos de inserción laboral que han desarrollado las trabajadoras del ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios, poniendo énfasis en la descripción de los activos, pasivos y estrategias que han mediado su relación con el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. En términos generales, se trata de una investigación de carácter exploratorio, descriptivo desarrollada en dos etapas, en las cuales se utilizan de manera separada metodologías y técnicas de recolección de información cuantitativas y cualitativas. Desde la perspectiva de los principales actores del Programa Servicios

Comunitarios la generación de este marco institucional requiere de una adecuada intervención de las políticas públicas focalizadas en las áreas de trabajo que se desarrollan en el marco del Programa (salud, educación y vivienda-habitabilidad). Esta intervención se hace mucho más urgente teniendo en cuenta la población objetivo a la que están destinados los servicios prestados, caracterizada por encontrarse en condiciones de indigencia, pobreza, y por no poseer los medios económicos necesarios como para sustentar estos servicios de manera particular. Se encontró que, el 19,3% de las trabajadoras que participaron en el ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios se habían logrado insertar laboralmente. En este contexto, el desarrollo de competencias de empleabilidad, tanto genéricas (competencias socio-laborales) como específicas (conocimientos teóricos y prácticos en relación a los oficios 141 desarrollados), resulta ser un aspecto relevante en los procesos de inserción laboral, ya que mejora las capacidades socio-laborales de trabajadoras con baja formación de capital humano, y con una trayectoria laboral marcada por la inestabilidad y el desempleo. Sin embargo, si este desarrollo de competencias de empleabilidad en las trabajadoras no va acompañado de una consolidación institucional del mercado de trabajo en servicios sociales las posibilidades de las trabajadoras de insertarse laboralmente después del Programa se ven fuertemente reducidas.”

La investigación de (López, 2012), sobre “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias

Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, presento los siguientes aspectos:

“Determinar la incidencia de la empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato en el nivel de empleo. Los objetivos fueron desarrollados mediante la metodología de una investigación de campo, exploratoria, descriptiva; la muestra estuvo representada por 207 egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato de los periodos Marzo-Julio del 2009, septiembre-febrero 2009-2010, septiembre-febrero 2010-2011, que asisten al XIV Seminario de Graduación. Entre los resultados obtenidos se puede mencionar que, el 56% de los egresados encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA para insertarlo en el campo laboral, el 28% indica estar totalmente de acuerdo con su formación, mientras el 16% totalmente en desacuerdo. Del 100% de los egresados encuestados al preguntárseles si en su calidad de egresados, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente, el 63% señalan la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% totalmente en desacuerdo y un 9% totalmente de acuerdo. El 71% de los egresados están totalmente en desacuerdo en relación a que la FCAUTA, ha realizado seguimiento alguno para conocer su situación laboral, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que un 6% están totalmente de acuerdo. Las posibilidades de que el egresado, y recién graduado consiga empleo son escasas debido al desinterés en capacitarse continuamente. El mundo



globalizado en el que actualmente vivimos exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando.”

(Martín, 2015), en su tesis doctoral titulada “Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados Universitarios en España”, quien en su investigación busco:

“Determinar la influencia de las competencias genéricas que poseen las egresadas y la probabilidad de tener un empleo tras aproximadamente cinco años desde el egreso (2015), utilizando una fuente de datos, la encuesta del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU). En primer lugar, se observa que el “dominio de las competencias específicas de la titulación” tiene un impacto significativo en todas las ramas a excepción de Artes y Humanidades. Para el resto de ramas, la probabilidad de tener un empleo incrementa cuando aumenta el nivel que poseen los titulados de esta competencia. En la rama de ciencias de la salud es donde mayor es este impacto. Concretamente, la odds de tener un empleo incrementa en un 35,4% ante incrementos de una unidad en el nivel de la competencia. Este porcentaje es del 27,9% para Ingeniería y Arquitectura, del 25,3% para Ciencias y del 17,4% para Ciencias Sociales. Cabe suponer que cuanto mayor sea el valor de la odds mayor será la adecuación entre el contenido teórico de las titulaciones y los requisitos del puesto de trabajo. Para los titulados de Artes y Humanidades, por tanto, podríamos concluir que hay cierta desconexión entre la formación recibida y las tareas desempeñadas en los empleos, que podría estar relacionada con una menor demanda de trabajo de ese tipo de puestos o una mayor sobre

cualificación. La “capacidad para tomar decisiones” incrementa la probabilidad de tener un empleo en la rama de Ciencias Sociales, pero la reduce en Ciencias. En el primer caso, la odds de estar empleado aumenta un 27,6% cuando aumenta una unidad el nivel que se posee de esta competencia. En el segundo caso se reduce en un 35,1%. En el resto de ramas esta competencia no tiene un impacto significativo en la probabilidad de estar ocupado. Dichos resultados le permitieron concluir que, la relación empleabilidad y empleo no depende sólo de las competencias de capital humano, sino que intervienen otras variables, que en esta investigación se han organizado en cuatro grupos: sociodemográficas, relacionadas con los estudios cursados, relativas al contexto económico y referidas a la participación de los individuos en el mercado de trabajo.”

## **Nacional**

La investigación de (Carrasco, 2019), denominada “Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados”, en resumen, consistió en lo siguiente:

“Determinar la relación entre la acreditación y la empleabilidad de los egresados de programas de odontología. El enfoque que se empleó en la investigación fue cuantitativo, de tipo explicativa, y diseño comparativo; en cuanto a la población del estudio lo constituyeron 245 egresados de las carreras de estomatología (98), y odontología (147), pertenecientes a 33 universidades del país, encuestados por el INEI en el año 2014. Entre los datos analizados se obtuvieron los siguientes

resultados, el tiempo promedio que les demandó buscar el primer empleo fue menos de un mes para el 40,7% de los egresados, el 36,0% demoró entre 1 a 3 meses, el 12,8% entre 3 a 6 meses, y solo al 1,2% les tomó entre 6 meses a menos de un año para encontrar empleo. El 87,2% de los egresados que cambiaron de empleo consideraron que la formación que recibieron de la universidad les ayudó a obtener su primer empleo. La variable empleabilidad fue evaluada como la condición de encontrarse laborando en su profesión, número de horas de trabajo y la remuneración que percibe; la subvariable condición actividad actual, denota que alrededor del 80% se encontraba trabajando. Llegando a la conclusión que, se verifica la complejidad de la variable empleabilidad. La formación recibida es solo uno de los factores que estaría influyendo en ella. Sobre los aspectos personales de los egresados, el 33,5% se encontraba en Lima, 68,25% titulados, 21,2% con grado de bachiller y el 33,5% con estudios de 107 posgrado. El 22,2% tenían otro trabajo, principalmente de odontólogo (66,5%). El 35,1% cambió de empleo y el primer empleo tenía relación con la profesión en el 96,5%. El tiempo que toma conseguir el primer empleo es menos de 1 mes (40,7%) y por medio de familiares y amigos (37,2%).”

La investigación de (Silva, 2017), titulada “Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017”, tuvo la finalidad de:

“Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias gerenciales de graduados en la escuela profesional de

Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017. Se desarrollo mediante el método hipotético deductivo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional, la población estuvo constituida por 109 egresados, con una muestra de 48 egresados. En la investigación aplico dos cuestionarios, uno para determinar la relación entre empleabilidad y competencias de los graduados; el otro para determinar la relación entre empleabilidad y competencias gerenciales, entre los resultados obtenidos el 65% de los graduados perciben como regular competencias para el trabajo en equipo, mientras que el 22,5% de los mismos perciben como baja y solo el 12.5% perciben como buena la competencias para el trabajo en equipo en los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, año 2017. Por otro lado, el 57.5% de los graduados perciben como regular la empleabilidad, mientras que el 32,5% de los mismos perciben como baja, y solo el 10% perciben como positiva la empleabilidad de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, año 2017, concluyendo que, existe relación entre empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017 (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.978)”

En este mismo sentido (Meneses, 2017), desarrollo la investigación “Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010-2015” en el que planteo lo siguiente:

“El objetivo general de la investigación, determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias gerenciales de graduados en

la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017. El diseño metodológico fue no experimental, nivel descriptivo. De acuerdo a la información presentada con la EPE, la tasa de desempleo promedio, de los periodos trimestrales entre el 2010 al 2015, para Lima Metropolitana es de 6,8%, y de los jóvenes en 11,8%, por lo que puede indicarse que, respecto a la dimensión de desempleo, los jóvenes en promedio presentar menor empleabilidad. En cuanto a la tasa de inadecuación ocupacional Jóvenes Adultos Total promedio, en los mismos periodos trimestrales, para Lima Metropolitana alcanzó el 58,6% en trabajadores con educación superior culminada, y el valor de los jóvenes representa el 69,3%, por ello, este último refleja ser afectado por este problema en mayor proporción que el promedio, permitiendo indicar que en esta dimensión los jóvenes presentan menor nivel de empleabilidad que el promedio de los trabajadores de Lima Metropolitana. Concluyendo que, el desempleo juvenil (6.9%) sigue siendo alto respecto al desempleo nacional (3.5%) pero respecto al 2010 este indicador era 7.9% y por sexo el desempleo femenino ha cerrado la brecha desde 8.8% al 2010 llegando a 6.9% en el 2015, mientras en varones de 7.2% a 6.8% en el mismo periodo. Un aspecto que explica la empleabilidad es la educación, es el nivel educativo o la formación laboral, por lo que los empleadores reclaman que los trabajadores no cuentan con las habilidades necesarias para el trabajo puede determinar la condición de actividad ocupada de los trabajadores.”

En el artículo sobre la “Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM”, presentado por (Tito, Pereda, & Vilcabana, 2008), se estableció que:

“Los objetivos que se desarrollaron en la investigación fueron, conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Y conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de administración, negocios internacionales y turismo con las exigencias en términos de competencias laborales. Fue una investigación de campo, en el que la población estuvo conformada por todos los bachilleres de la facultad que al momento de realizar el trabajo de campo se encontraban tramitando sus expedientes para optar su título profesional, en el periodo correspondiente a marzo-octubre del 2007. Siendo el tamaño de la muestra de 190 encuestas, de las que se garantiza la confiabilidad y credibilidad de sus resultados. En relación a las competencias genéricas importantes para cualquier tipo de desempeño laboral un 50% de los entrevistados sugieren potenciar las competencias de este tipo, referidas al desarrollo de trabajo en equipo, trabajo bajo tensión, incorporación y modulación de valores terminales e instrumentales, etc., que permitan un mejor desempeño en sus labores. Como contraparte, solo un 24% prefirió no emitir opinión al respecto. A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que, existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus

planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios. La empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos.”

En la investigación de (Ayre, 2018), sobre el “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016” se sostuvo:

“El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016. A través de la metodología de tipo cuantitativa no experimental. Con una población representada por 200 alumnos egresados del centro del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán, y la muestra está constituida por 90 de los mismos, para la recolección de datos utilizo la técnica de la encuesta, el cuestionario con escala Likert, de competencias laborales y el cuestionario de empleabilidad respectivamente, fueron validados en su

contenido mediante el juicio de expertos y su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, resultado valores de 0,878 y 0,910 respectivamente. En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la variable empleabilidad, muestran que un 74.44% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 24.44% se ubica en el nivel alto y el 1.11% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto. Concluyendo que, no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según el resultado la correlación de Spearman tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.”

(Meza, 2017) en su tesis “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012 – 2014” busco:

“Describir el nivel de empleabilidad de la carrera profesional de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014. Por ser una investigación de nivel descriptivo no incluye Hipótesis, para la variable empleabilidad se estudió a sus dimensiones: formación y desarrollo profesional; experiencia adquirida; y competencia profesional. mientras que para la variable ocupabilidad, se consideró a tres dimensiones: vinculación con la profesión; área de trabajo; y duración de la jornada laboral. La investigación dio como resultado que el nivel de



empleabilidad de la Universidad Continental es Alto (69.68%) y que el nivel de empleabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.46%). Mientras que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Nacional del Centro del Perú es Alto (69.41); y que el nivel de ocupabilidad de la Universidad Continental es Alto (62.68%). Concluyendo así que, el nivel de empleabilidad alcanzado por la UNCP y la UC es de nivel alto lo que indica que se está dando una adecuada orientación profesional por competencias que permite el desarrollo de capacidades en los estudiantes de las carreras de administración de ambas universidades.”

La tesis de (Herrera, 2017), titulada “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” sostuvo:

“Como objetivo general determinar la influencia de la formación laboral basado en competencias en la empleabilidad de los egresados de administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I. El diseño de la investigación fue no experimental, transversal, su población estuvo conformada por los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte del período 2015-I al 2017-I. Entre los resultados obtenidos presenta que, el 43.82% de los egresados encuestados estima que posee un alto nivel en competencia técnica; mientras el 56.18% considera que el nivel de dicha competencia es de nivel medio; seguidamente del 76.40% de los egresados encuestados que consideraron que presentan un alto nivel en competencia

metodológica; mientras el 23.60% estima que el nivel que posee es medio. Asimismo, el 39.33% de los egresados encuestados considera que presenta un alto nivel de competencia social; mientras el 55.06% cree poseer un nivel medio de dicha competencia. Además, el 5.62% presenta un nivel bajo en competencia social. Los resultados le permitieron concluir que, la competencia técnica influye en la empleabilidad, es importante señalar que la influencia es de nivel medio a comparación de las tres variables posteriores. La mayoría de egresados consideran que no cuentan con la experiencia suficiente que exige el mercado laboral, también presentan un desconocimiento en sus habilidades blandas y el conocimiento de idiomas es básico. La competencia metodológica presente un mayor grado de influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración, pues consideran que los conocimientos impartidos les han permitido desarrollar la flexibilidad, resolver problemas, tener mayor control en sus actividades y que el uso de sus procedimientos en el campo laboral sean los adecuados para su desempeño profesional. Finalizando con la competencia participa, la cual influye en un nivel mayor en la empleabilidad. Se puede señalar que este porcentaje se debe a la coordinación, capacidad de dirección que presentan los egresados de la carrera de Administración”

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 Empleabilidad**

La empleabilidad, es un término que fácilmente se asocia a la palabra empleo, y la capacidad para obtener el mismo, para reforzar o validar esta interpretación se presenta a continuación algunas de las definiciones que se han manejado a lo largo del tiempo, en este caso (Campos, 2003), en su artículo sobre las implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa, explico que:

“La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el. La palabra empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa (Employability). Esta palabra, a su vez fue construida a partir de (employ), que se traduce como empleo y (hability), cuya traducción es habilidad. Ya unidas formaron: (Employability), la cual se ha adaptado sin mayores cambios al español como (empleabilidad). El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: (habilidad para obtener o conservar un empleo). Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo”

La (Organización Internacional del Trabajo, 2017) en la presentación de la recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, definió la empleabilidad como:

“Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de

educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

La implementación de este término según las literaturas consultadas ha evolucionado, inicialmente, no se encontraba definido en el diccionario de (Real Academia Española, 2018), sin embargo, en la edición tricentenario, actualizada en el 2018, se define como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”.

Otra definición según (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), 2011) se entiende como la:

“Aptitud de la persona, y da cuenta de las capacidades, competencias y calificaciones en y para el trabajo. Se afirma que éstas se logran en espacios no formales y en espacios formales, en un proceso de formación que se extiende a lo largo de la vida, ya sea para conseguir, conservar o cambiar un empleo, ya sea para optar por el autoempleo y, en general, para movilizarse en el mercado de trabajo.”

### **1.2.1.1 Fases de la Empleabilidad**

Sobre los indicadores utilizados para determinar la empleabilidad los autores (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012), sostuvieron que, la empleabilidad se mide en tres fases las cuales se detallan a continuación:

“**La fase de acogida**, también denominada de incorporación o de evaluación inicial, es una fase de comunicación y conocimiento de

expectativas mutuas entre el trabajador y la empresa. En ella se lleva a cabo la valoración inicial, dentro de la cual se enmarca el diagnóstico de empleabilidad. A partir de diversos procedimientos de evaluación (entrevistas, dinámicas grupales, aplicación de cuestionarios y pruebas estandarizadas, y observación, entre otras), se elabora un itinerario de inserción personalizado. De la evaluación anterior surge una propuesta de intervención, que trata de incidir en las causas, más que en los síntomas, de las limitaciones o carencias detectadas. Esta propuesta se concreta en el diseño, junto con el trabajador, de su propio itinerario de inserción.

**La fase de seguimiento**, o de permanencia y acompañamiento en la empresa de inserción, es la de mayor duración y tiene como objetivo acompañar a la persona en un puesto de trabajo real. En ella se lleva a cabo una evaluación continua de la actuación en el trabajo, y de revisión y mejora del plan de trabajo trazado.

Por último, el tercer momento es el de **transición al mercado laboral** ordinario, o de finalización y apoyo a la inserción sociolaboral. En él se evalúa si se han alcanzado gran parte de los objetivos acordados en el plan de trabajo y se determina si el proceso de inserción ha finalizado. Ésta es una de las fases más complejas si se producen resistencias por parte del trabajador a abandonar la empresa. Tales resistencias pueden interpretarse tanto como temores del propio trabajador hacia un entorno menos protegido como, paradójicamente, un indicador de buen funcionamiento de la empresa de inserción, al ajustarse a las necesidades personales del trabajador. Resulta adecuado asumir dichas

resistencias como una nueva posibilidad para el trabajo educativo, pues exige revisar las expectativas y la empleabilidad inicial, y compararlas con la representación que la persona en inserción y que los agentes sociales de la empresa se hacen de su situación previa a la salida de la empresa de inserción.”

#### **1.2.1.2 Indicadores de la empleabilidad**

Consecutivo al orden de ideas, y sintetizando según (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012) la empleabilidad “se refiere a la capacidad que tienen algunas personas para obtener y mantener el empleo, cambiar de empleo o progresar en la misma organización”. Los indicadores de la empleabilidad, se estudian a través de tres dimensiones, en su investigación identifican como los factores individuales, características personales y factores externos, estos pueden entenderse como:

“Los factores individuales recogen todos aquellos indicadores que se refieren a variables actitudinales o aptitudinales que están relacionadas con las competencias laborales. En la categoría de circunstancias personales, se recogen aquellos aspectos sociofamiliares que inciden en los factores individuales y que determinan la capacidad de integración de la persona en el mundo laboral. Los factores externos incluyen indicadores del mercado de trabajo de cada contexto concreto, así como dimensiones del macrosistema que inciden en la consecución y mantenimiento del empleo.”

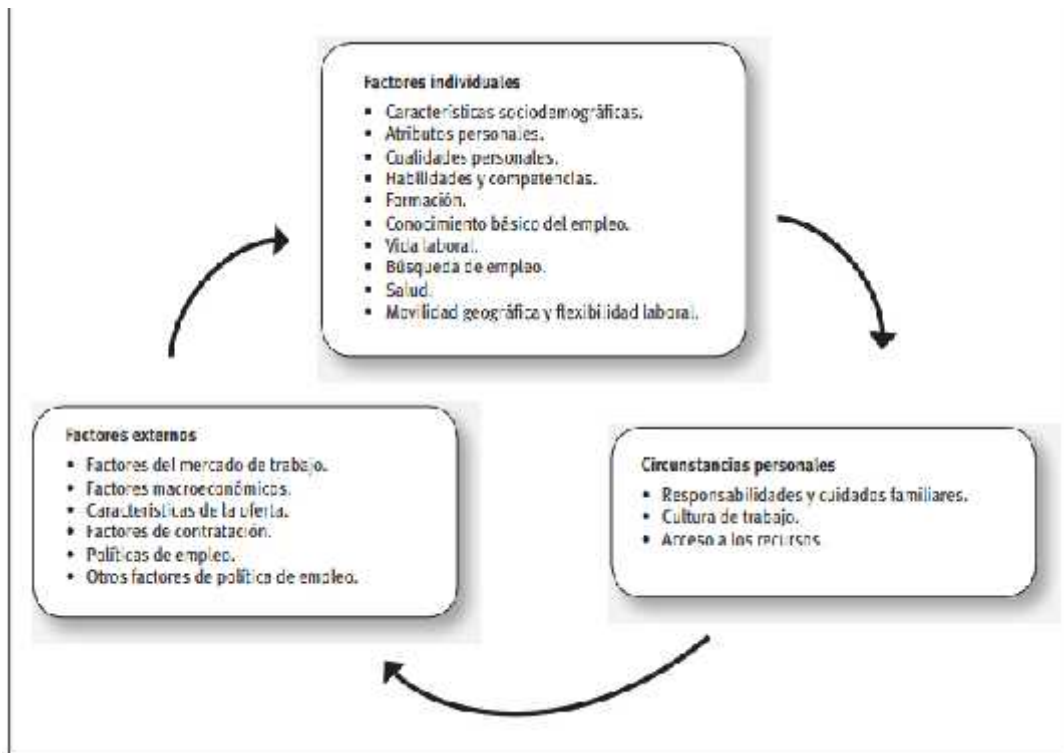


Figura 1 Indicadores de la empleabilidad  
Fuente: (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012)

### 1.2.2 Construcción Civil

Según (Orientación Universitaria, 2017) la Construcción Civil, es una carrera técnica con gran campo de acción, puesto que:

“Un profesional técnico en Construcción Civil tiene la capacidad de planificar, ejecutar y supervisar obras de infraestructura en diferentes campos, desde las edificaciones habitacionales, proyectos viales, hidráulicos, de energética, proyectos en minería, entre otros proyectos de gran importancia para el país. Esta carrera cuenta con un gran campo de acción, ya que, todo negocio necesita una infraestructura para operar. Por otro lado, cumple una gran labor social, al supervisar eficientemente las obras realizadas, verificando que cumplan con la calidad que se requiere en los materiales y en el proceso de construcción para

garantizar la seguridad de sus habitantes. Un buen técnico en construcción civil debe ser una persona esquemática, ordenada y analítica, con capacidad de liderazgo y comunicación efectiva para dirigir a un equipo de trabajo. La carrera técnica en Construcción Civil tiene una duración de 3 años o 6 semestres académicos.

**Campo de acción:**

- ✓ Actúa como nexo entre el ingeniero y el personal operativo.
- ✓ Planificación, dirección y control de obras civiles.
- ✓ Administra y racionaliza la mano de obra, herramientas y maquinarias.
- ✓ Construcción de diferentes tipos de obras.
- ✓ Dirigir y construir instalaciones como ventilación, iluminación, alcantarillado, agua potable, etc.
- ✓ Dirigir técnicamente industrias que se dediquen a la exploración y fabricación de materiales de construcción.
- ✓ Realizar trabajos y estudios topográficos de medida de tierras, evaluaciones y reconocimientos.

**Campo laboral**

- ✓ Empresas edificadoras (oficina de proyectos, obras, trámites generales de la construcción)
- ✓ Municipalidades, banco de materiales, gobiernos regionales y ministerios.”



### **1.2.2.1 La informalidad en el sector construcción**

Este tema es recurrente puesto que, puede afectar la empleabilidad de los especialistas en el área, según la agenda laboral de (Federación de trabajadores en construcción civil del Perú (FTCCP), 2018) señaló que:

“La informalidad no solo procede de falta de estrategias del Estado, sino también es promovida por aquellos “empresarios” que, a los efectos de obtener mayores ganancias, obvian los derechos de los trabajadores que pertenecemos a un “régimen especial laboral”, por las características de nuestra labor y capacitación, así como por el producto de nuestra negociación colectiva por rama de actividad. Por ello, desde esta tribuna, demandamos la implementación de programas de acción, que combatan la informalidad en el sector construcción, que atentan contra los derechos e integridad de los trabajadores de la construcción en el ámbito nacional; se debe enfrentar a las empresas informales, que solo buscan una competencia sin escrúpulos, contra las empresas formales que respetan el derecho laboral de los trabajadores de construcción civil. Y es en este marco que también se inscriben las obras que se licitan por el Estado como “prestación de servicios”, y no como obras de construcción; aquéllas vulneran los derechos laborales de los trabajadores obtenidos por negociación colectiva a nivel de rama de actividad, que representa la FTCCP. A ello se debe nuestro llamado al Ministerio de Transportes y Comunicaciones para que se corrija dicha práctica, que afecta aún más el perjuicio causado por la paralización de las obras, que dejó a más de 100,000 trabajadores sin empleo impidiéndoles llevar la subsistencia a su familia.”

### **1.2.2.2 Empleo en el sector construcción**

Sobre las condiciones del empleo en el sector construcción la (Federación de trabajadores en construcción civil del Perú (FTCCP), 2018) manifestaron:

“En cuanto al empleo en el sector construcción, si bien datos estadísticos informan del crecimiento del sector en 7.84% en el mes de enero (2018), se requiere de programas sólidos y sostenidos en el que la inversión pública y privada participen en forma activa. Es necesario que, se tracen programas de empleo en el sector construcción, que se ha visto sensiblemente afectado debido a la corrupción. Debe tenerse en cuenta que el propio Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a través de su Informe Técnico de Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana, ha señalado que la referida recuperación (enero) se realiza después de 12 meses de comportamiento negativo, lo que demuestra la variabilidad del empleo en el sector construcción. Por ello, demandados mayor inversión y adecuada conducción para el mantenimiento de los puestos de trabajo en la actividad de la construcción. La FTCCP considera que el objetivo de una Agenda Social del Estado es ofrecer a los trabajadores una mayor posibilidad de oportunidades para mejorar su calidad de vida, con equidad y sostenibilidad.”

### 1.2.2.3 Mapa Funcional del Profesional Técnico en Construcción Civil

PROPÓSITO PRINCIPAL	FUNCIÓN CLAVE	SUB FUNCIONES
Organizar y controlar los procesos constructivos y de soporte, de acuerdo al Expediente Técnico, Plan de seguridad, salud y medio ambiente, Plan de aseguramiento de calidad y normatividad vigente	1. Ejecutar y verificar el levantamiento y replanteos topográficos utilizando equipos topográficos y software especializado, de acuerdo a los procedimientos técnicos del proyecto de obras, obras culminadas y normatividad vigente.	1.1. Realizar el levantamiento topográfico del terreno indicado, según el proyecto de obra y de la normatividad vigente
		1.2. Realizar el procesamiento y revisión de los planos topográficos y replanteo final, de acuerdo al proyecto de obra y normatividad vigente
		1.3. Efectuar el trazo y replanteo del proyecto de obra en el terreno, de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto de obra.
		1.4. Controlar los ejes y niveles durante el proceso constructivo, de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto de obra y de la normatividad vigente
	2. Controlar las actividades de movimiento de tierra para obras en general, de acuerdo al expediente técnico del proyecto y de las normatividades vigentes.	2.1. Verificar la malla de perforación, permisos y estándares de voladura, de acuerdo a la normatividad vigente y plan de seguridad.
		2.2. Verificar la demolición, explotación y transporte de materiales, de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto
		2.3. Controlar las actividades de corte, relleno y compactación de explanaciones y excavaciones, de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto
		2.4. Verificar la colocación de geo sintéticos de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto de obra.
		2.5. Controlar la ejecución de la construcción de pavimentos rígidos, flexibles e Inter trabados (articulado), de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto
	3. Dirigir y controlar las actividades en obras de edificaciones (obra gris y terminaciones), en concordancia a los procedimientos técnicos del proyecto y normatividad vigente	3.1. Realizar y dirigir la ejecución de las operaciones de herrería, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos del proyecto y de la normatividad vigente.
		3.2. Realizar y dirigir la ejecución de las operaciones de encofrado y desencofrado, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos de estructura del proyecto, y la normatividad vigente
		3.3. Realizar y dirigir la ejecución de las estructuras de concreto simple y armado, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos del proyecto, y las normativas vigentes
		3.4. Dirigir la ejecución de los trabajos de albañilería, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos del proyecto y normativas vigentes.
		3.5. Controlar la ejecución de los trabajos de instalaciones sanitarias, eléctricas y especiales (gas y otras) de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos de estructuras, los requerimientos exigidos en la ejecución de la obra y el cumplimiento de las normas de seguridad ambiental.
		3.6. Dirigir la ejecución de los trabajos de acabados, de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas en los planos del proyecto, plan de seguridad y normativas vigentes.

PROPÓSITO PRINCIPAL	FUNCIÓN CLAVE	SUB FUNCIONES	
Organizar y controlar los procesos constructivos y de soporte, de acuerdo al Expediente Técnico, Plan de seguridad, salud y medio ambiente, Plan de aseguramiento de calidad y normatividad vigente	4. Controlar las actividades en otras obras civiles, de acuerdo a los procedimientos técnicos del proyecto y normatividad vigente.	4.1. Controlar la ejecución de obras de irrigación y saneamiento de acuerdo a los planos del proyecto, y normatividad vigente.	
		4.2. Verificar la ejecución de las obras de infraestructura vial, de acuerdo a los procedimientos técnicos del proyecto y normatividad vigente.	
	5. Controlar el cumplimiento de las actividades de soporte administrativo de los proyectos de construcción, de acuerdo a las necesidades y especificaciones técnicas del proyecto.		5.1. Controlar el abastecimiento de los insumos de construcción, de acuerdo a las especificaciones técnicas del proyecto
			5.2. Controlar las actividades del tarea y producción, de acuerdo a la planificación de la obra.
			5.3. Elaborar valorizaciones, presupuestos adicionales, presupuestos deductivos, ampliaciones de plazo y liquidación de obra, de acuerdo a la normatividad vigente
			5.4. Elabora el expediente técnico administrativo para el trámite de licencia de edificación, conformidad de obra y declaratoria de fábrica, de acuerdo a la normatividad vigente.

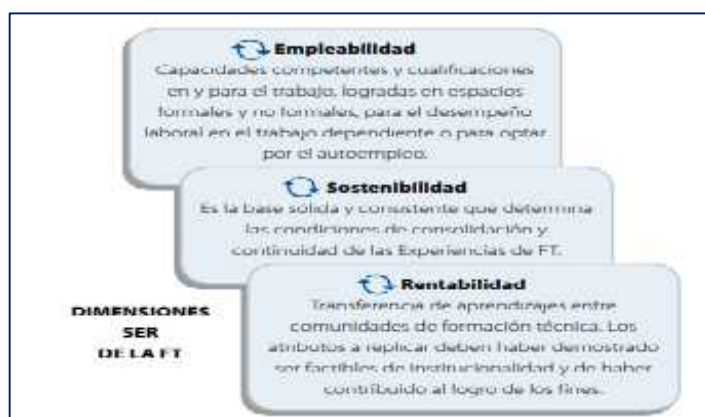
Elaboración: Propia

Fuente: (Sistema Nacional de evaluación acreditación y certificación de la calidad Educativa (SINEACE), 2017)

### 1.2.3 Factores de calidad en la formación técnica

La matriz de factores de calidad según (Pérez, 2009) citado por el informe realizado por él (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), 2011), señaló que:

“Surge de la necesidad de contar con un instrumento de referencia, válido y confiable para orientar los procesos de mejora en instituciones de formación técnica ubicadas en diversas regiones del país, con el propósito de que los centros de formación técnica replanteen o refuercen sus iniciativas o proyectos de fortalecimiento institucional, centrados en el desarrollo de capacidades de los estudiantes y de capacidades de gestión de la Comunidad de Formación Técnica, teniendo como referente las tres dimensiones sobre las que se construye la matriz: sostenibilidad, empleabilidad y replicabilidad. A partir del estudio de cinco experiencias de Formación Técnica desarrolladas en el ámbito nacional, la matriz de factores de calidad propone un conjunto de factores organizados en tres dimensiones que corresponden con los modelos de Formación Técnica que han desarrollado dichas experiencias.”



Fuente: (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), 2011)

#### 1.2.4 Competencia Laboral o profesional

(Bunk, 1994) conceptualiza la competencia profesional como “Las capacidades que abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión”, así mismo, describió cada una de estas competencias, de la siguiente manera:

**“Competencia técnica:** es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

**Competencia metodológica:** implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.

**Competencia social:** colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

**Competencia participativa:** participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.”

<b>Competencias</b>			
<b>Técnica</b>	<b>Metodológica</b>	<b>Social</b>	<b>Participativa</b>
Continuidad Conocimientos, destrezas, aptitudes	Flexibilidad  Procedimientos	Sociabilidad Formas de comportamientos	Participación forma de organización
Transciende los límites de la profesión	Procedimiento de trabajo variable	Disposición al Trabajo	Capacidad de coordinación
Relacionada con la profesión	Solución adaptada a la situación	Capacidad de Adaptación	capacidad de organización
Profundiza la Profesión	Resolución de Problemas	Capacidad de Intervención	Capacidad de relación
Amplía la profesión	Pensamientos, trabajo, planificación, realización y control autónomos	Disposición a la cooperación	Capacidad de convicción
Relacionada con la empresa	Capacidad de adaptación	Honradez, Rectitud, Altruismo, y Espíritu de Equipo	Capacidad de decisión

Elaboración: Propia

Fuente: (Bunk, 1994)

Por la relevancia de lo presentado por (Bunk, 1994), en su artículo “La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento de profesionales en la RFA”, el cual ha servido como antecedentes para investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los autores seguirán los fundamentos teóricos expresados por (Bunk, 1994) en cuanto a conceptualización de la variable, y operacionalización mediante las dimensiones técnica, metodológica y participativa.

La investigación adoptó como fundamento teórico, para la conceptualización de la variable empleabilidad, la definición presentada por la (Organización Internacional del Trabajo, 2017), en cuanto a la operacionalización de la variable se basó en lo expuesto por (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012), tomando como dimensión los factores individuales (vida laboral, búsqueda de empleo), y los factores externos (factores del mercado de trabajo, factores económicos, y factores de contratación).

### **1.3 Definición de Términos Básicos**

#### **Competencia Laboral:**

“Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.” (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

#### **Empleabilidad:**

“Se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (Pelayo, 2012)

#### **Mercado Laboral:**

"El mercado laboral es el entorno en el que se interrelaciona las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, Constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos institucionales." Según Santomé (2004) citado por (Ruiz, 2017)

#### **Sostenibilidad:**

“Es la gestión de la planificación, la que contiene un conjunto de conceptos que expresan una forma de concebir las acciones, una racionalidad del qué y el porqué



de la formación técnica. Por tanto, es la razón de ser de la Formación Técnica, está en la base de la gestión y se expresa en los mecanismos e instrumentos que utiliza.”

(Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), 2011)

**Plan de estudio:**

“Un plan es un modelo sistemático que se desarrolla antes de concretar una cierta acción con la intención de dirigirla. En este sentido, podemos decir que un plan de estudio es el diseño curricular que se aplica a determinadas enseñanzas impartidas por un centro de estudios”. (Perez & Merino, 2009)

## **CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y OPERACIONALIZACIÓN**

En los últimos años los mercados laborales se han visto afectados por la crisis económica global, y el crecimiento paulatino de la población, esto ha influido notablemente en la oferta y demanda de empleo, a su vez en los niveles de empleabilidad, simultáneamente, se ha reconocido la importancia de la preparación, competencias y habilidades que desarrollen las personas, dentro de estos criterios (Michavila, Martínez, Martín, García, & Cruz, 2006) planteo que:

“La educación es una de las principales respuestas a las necesidades sociales que, en los últimos años y tras sucesivas crisis, continúan aumentando. Genera un conocimiento que debe saberse revertir en la sociedad y con ello contribuir a su desarrollo y prosperidad, lo que, a su vez, debe repercutir en el bienestar de las personas. La importancia de la educación es fundamental, mejora la empleabilidad y tiene poder transformador sobre las personas y la comunidad, pudiendo servir de ascensor social a las primeras y de impulso al conjunto de la población.”

En segunda instancia, la situación de desempleo en el área de construcción civil ha aumentado paulatinamente, según la Federación de trabajadores de Construcción civil, en algunos de los casos se debe a la falta del registro nacional de trabajadores (RETCC), en la información suministrada por (Villanueva, 2019):

“Cerca del 85% de trabajadores del rubro están laborando en la informalidad o se encuentran desempleados, en labores de sobrevivencia lejos de su oficio. De acuerdo, al Instituto de Estadística e

Informática (INEI), hay aproximadamente un millón de trabajadores en el rubro, lo que significaría que la precariedad laboral en el sector es mayor. En esas cifras está una de las claves del incremento del desempleo y la pobreza en los últimos años, incluso tras el anuncio de un repunte en las expectativas para la construcción”

Bajo esta concepción, se realizó la presente investigación, cuyo objetivo fue establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019.

Las preguntas de la investigación se presentan de la siguiente manera:

- ¿Cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?
- ¿De qué manera, las competencias técnicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?
- ¿En qué forma, las competencias metodológicas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?
- ¿Cómo las competencias participativas inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019?

La investigación permitió analizar las competencias, y niveles de empleabilidad alcanzados por los egresados de las instituciones objeto de estudio, en la carrera

técnica de construcción civil. La investigación se consideró viable, ya que, el autor contó con el tiempo, recursos materiales, y económicos para llevar a cabo el desarrollo de los objetivos planteado. Motivado a que el autor labora en una de las instituciones objeto de estudio, esto le permitió contar con la colaboración, y conocimiento de los trabajadores, y acceso a los datos de la población de egresados de la carrera de construcción civil, facilitando el proceso de recolección de datos, y el desarrollo de la investigación.

Con respecto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, esta permitió la recolección de datos mediante el instrumento denominado cuestionario, con el fin de obtener la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación. En cuanto a las técnicas de gestión, y estadísticas utilizadas para el procesamiento de información, una vez aplicado el cuestionario, se procedió a organizar, y analizar los datos en función del desarrollo de los objetivos de investigación, posteriormente para el análisis de los resultados se manejó el software estadístico SPSS versión 25 en español, en el cual se creó las bases de datos necesaria, para presentar la información mediante tablas de análisis, y su respectiva representación gráfica, todo ello mediante las técnicas estadísticas descriptivas, tales como las técnicas de correlación; posteriormente se plantearon las conclusiones, y recomendaciones a las autoridades correspondientes, con el fin de mejorar los niveles de empleabilidad de los egresados de construcción civil.

## 2.1 Matriz de Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Competencias profesionales</b>	"Las capacidades que abarcan el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión" (Bunk, 1994)	Las competencias profesionales responden a las capacidades que posee el individuo para desarrollar sus labores, ellas pueden ser técnicas, metodológicas o participativas	Técnica	Formación Amplía la profesión
			Metodológica	Resolución de problemas Capacidad de adaptación
			Participativa	Participación Capacidad de coordinación
Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Empleabilidad</b>	"Se refiere a las cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo". (Organización Internacional del Trabajo, 2017)	"Se refiere a la capacidad que tienen algunas personas para obtener y mantener el empleo, cambiar de empleo o progresar en la misma organización. Los indicadores de la empleabilidad, se estudia a través de tres dimensiones: los factores individuales, características personales y factores externos"(Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012)	Factores individuales	Vida Laboral Búsqueda de Empleo
			Factores Externos	Factores del Mercado de trabajo
				Factores económicos Factores de Contratación

Elaboración: Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO			
Variable Independiente	Dimensiones	Competencias Laborales:	
Competencia profesional	Técnica	1.- ¿El plan de estudio del Instituto, contribuyó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad?	
		2.- Los docentes en su especialidad, le orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral	
		3.- ¿Las prácticas preprofesionales en su formación académica, contribuyeron en la búsqueda de empleo?	
		4.- ¿Realiza capacitaciones para ampliar sus conocimientos?	
	Metodológica	5.- ¿Ud., considera que se le instruyó sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión?	
		6.- La formación en su instituto le oriento para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad	
	Participativa	7.- En el instituto, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo:	
		8.- Durante las prácticas preprofesionales, Ud., participo en la creación de nuevas ideas	
		9.- Durante su formación técnica se le oriento, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades	
Variable Dependiente	Dimensiones	Empleabilidad (Factores Individuales):	
Empleabilidad	Factores individuales	10.- ¿Trabaja actualmente?	
		11.- ¿Ejerce la construcción civil?	
		12.- ¿Ud. Trabajó durante sus estudios técnicos?	
		13.- La Institución realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral:	
		14.- ¿Ud., se encuentra conforme con su vida laboral?	
		15.- ¿Cuánto tiempo demoro en conseguir su primer empleo en Construcción Civil?	
		16.- En la búsqueda de empleo, con el uso de nuevas tecnologías (páginas web), se siente:	
		17.- En la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos, se siente:	
		18.- Una vez egresado de la institución, ¿cómo se siente en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo?	
			Empleabilidad (Factores Externos):
	Factores Externos	19.- En referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto, se encuentra:	
		20.- Sobre las oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil, se siente:	
		21.- Acerca de la remuneración ofrecida a los egresados de Construcción Civil, Ud., esta:	
		22.- Sobre los beneficios laborales obtenidos, se encuentra:	
		23.- En referencia al tiempo de su jornada Laboral, se encuentra:	
		24.- Sobre el cargo que desempeña según su experiencia, se siente:	
		25.- Sobre el tiempo que demoran los trámites para su contratación, se siente:	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño Metodológico**

Según (Tamayo & Tamayo, 2003), “El diseño es un planteamiento de una serie de actividades sucesivas y organizadas, que pueden adaptarse a las particularidades de cada investigación y que nos indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos.” En tal sentido, los pasos que se llevaron a cabo en esta investigación, corresponden a una investigación no experimental, de este término se entiende que es “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. (Arias, El proyecto de investigación, 2012).

En el mismo sentido, la investigación fue de tipo descriptivo, el cual consiste en “Logar comprender la esencia del fenómeno de estudio, que refleje la realidad vivida por la persona, su mundo, su situación objetiva y subjetiva.” (Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo, 2019). En resumen, la investigación empleó la metodología de investigación no experimental de tipo descriptiva, correlacional, mediante un enfoque transversal, puesto que se buscó establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019.

Los pasos seguidos para obtener la información fueron:

- Se determinó la población de las dos instituciones
- Se utilizó a la población como muestra, por ser cantidades pequeñas

- Se aplicó el cuestionario de competencias profesionales, y empleabilidad a los 161 egresados de construcción civil de ambas instituciones
- Se procedió a sistematizar la información obtenida
- Con el uso del SPSS v25 se realizó el análisis de los resultados, en cumplimiento con los objetivos de la investigación.

### 3.2 Diseño muestral

#### 3.2.1 Población

La población según (Tamayo & Tamayo, 2003) es la "totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación."

En este caso la totalidad de unidades de análisis, correspondió a los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur y los egresados en la misma carrera de Instituto Público Vilcanota de Sicuani.

Nombre Instituto	Egresados por Institución
Instituto Privado Regional del Sur	121
Instituto Público Vilcanota de Sicuani	40
<b>Total Población de Egresados</b>	<b>161</b>

Fuente: Registro de egresados del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani

Elaboración: Propia

#### 3.2.2 Muestra

En este mismo sentido la muestra "es representativa de la población. La muestra en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica



que es representativa. Es decir, que para hacer una generalización exacta de una población es necesaria una muestra totalmente representativa y, por lo tanto, la validez de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra.” (Tamayo & Tamayo, 2003).

Para efectos de la presente investigación la muestra fue censal, pues estuvo compuesta por todos los integrantes de la población de egresados de la carrera técnica de construcción, es decir, 121 egresados del Instituto Privado Regional del Sur y 40 egresados en la misma carrera del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.

### **3.3 Técnicas de Recolección de Datos**

Según (Trujillo, Naranjo, Lomas, & Merlo, 2019) “Las técnicas de investigación constituyen los medios propicios, los diferentes procedimientos organizados de forma intencional y sistemática, a ser aplicados de manera táctica y prolija, esto depende de la experticia del investigador, tanto para su elaboración, como en la aplicación. Las técnicas permiten recopilar la información o los datos de las fuentes claves, de acuerdo a los objetivos planteados, con el propósito de acceder al contexto ontológico para construir el conocimiento.”

Por lo antes expuesto en la investigación, se utilizó la técnica de encuesta, esta permitió la recolección de datos mediante preguntas. El instrumento fue un cuestionario, con el fin de obtener la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación. Las características del instrumento de recolección de fueron las siguientes:

El cuestionario sobre empleabilidad, y competencias laborales, estuvo estructurado de la siguiente manera:

- ✓ Parte I: De la pregunta 1 a la 9, con una escala de respuesta de (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

- ✓ Parte II: De la pregunta 10 a la 14, con escala de respuesta de SI/NO; y de la 15 a la 25, con escala de respuesta de (muy inconforme, inconforme, indiferente, conforme, muy conforme)

El cuestionario se utilizó para determinar el nivel de empleabilidad de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur y los egresados en la misma carrera de Instituto Público Vilcanota de Sicuani, para así poder establecer un comparativo entre las instituciones, y recomendar las posibles mejoras para ambas.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos implementados, se utilizó el Alfa de Cronbach el cual según (Oviedo & Campo, 2005), señalan que:

“Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. El alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja”

El Alfa de Cronbach del cuestionario, “Competencias profesionales, y la empleabilidad”, arrojó un valor de 0,902, (Cuadro 1, cuadro 2), es decir, es un cuestionario confiable, y puede ser aplicado en otras investigaciones.

**Cuadro 1 - Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	161	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
<b>Total</b>		<b>161</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	19

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

### **3.4 Técnicas de Gestión y Estadísticas para el Procesamiento de la Información**

Las técnicas de gestión, y estadísticas utilizadas para el procesamiento de información, una vez aplicado el cuestionario, se procedió a organizar los datos, y analizar los datos función de desarrollar los objetivos de investigación planteados, posteriormente para el análisis de resultados de esta investigación se manejó el software estadístico SPSS versión 25 en español, en el cual, se creó las bases de datos necesaria, para presentar la información mediante tablas de análisis, y su respectiva representación gráfica, todo ello mediante las técnicas estadísticas descriptivas, tales como las técnicas de correlación para el análisis de la relación; y posteriormente poder establecer las conclusiones, y formular las recomendaciones a las autoridades correspondientes con el fin de mejorar los niveles de empleabilidad de los egresados de construcción civil.

### **3.5 Aspectos Éticos**

Los aspectos éticos de los autores, garantizaron que, durante la planificación, desarrollo, y después de terminada la investigación, se respetó el contenido intelectual de los autores, fuentes de información consultadas y/o utilizadas, en concordancia con lo establecido en las normas de la Universidad San Martín de Porres, y del Instituto de Gobierno y Gestión Pública. Se respetó los datos estadísticos, y sus respectivas fuentes de información, también, se respetó el anonimato de los encuestados. Finalizando, y no por ellos dejando de ser importante acotar, los datos obtenidos del desarrollo de la investigación, fueron utilizados solo con fines académico.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1.- Competencias Profesionales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

A continuación, se presentan los resultados concernientes a las diferentes competencias profesionales de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur y el Instituto Público Vilcanota de Sicuani:

- **Competencia Técnica**
- **Competencia Metodológica**
- **Competencia Participativa**

#### 4.1.1 - Competencias Técnica de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

Seguidamente se presenta los resultados referentes a la competencia técnica:

##### 4.1.1.1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad.

Se aprecia en la tabla 1 que, el **3%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que **casi nunca** el plan de estudio del instituto favoreció en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad. El **32%** indicó que **a veces** ayudó, mientras que el **65%** de los egresados expresaron que entre **siempre** y **casi siempre** el plan de estudio del instituto aportó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad. Por otro lado, se observa en la tabla 1 que el **5%** de los

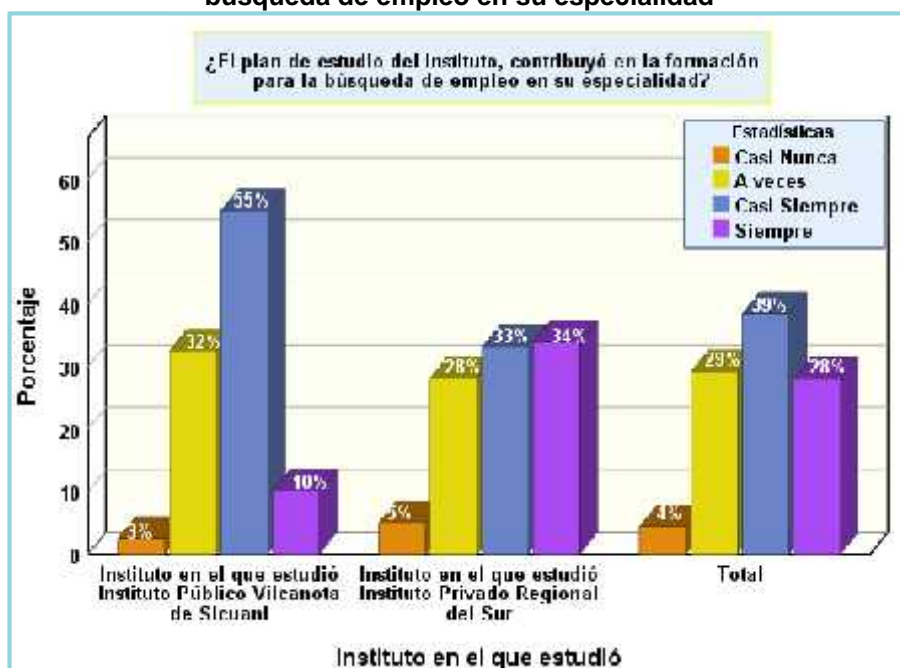
egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que **casi nunca** el plan de estudio del instituto ayuda en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, mientras que el **28%** lo expresó **a veces**, y el **67%** de los egresados indicaron que el instituto entre **casi siempre** y **siempre** contribuyó en la formación. Los resultados mencionados se pueden observar igualmente en el gráfico 1.

**Tabla 1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad.**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público	Instituto Privado	Total	
		Vilcanota de Sicuani	Regional del Sur		
1.- ¿El plan de estudio del Instituto, contribuyó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad?	Casi Nunca	Recuento	1	6	7
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	5%	4%
		Recuento	13	34	47
	A veces	% dentro de Instituto en el que estudió	32%	28%	29%
		Recuento	22	40	62
	Casi Siempre	% dentro de Instituto en el que estudió	55%	33%	39%
		Recuento	4	41	45
	Siempre	% dentro de Instituto en el que estudió	10%	34%	28%
	Total	Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

**Gráfico 1 Plan de estudio de la institución, y su contribución en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### **4.1.1.2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral.**

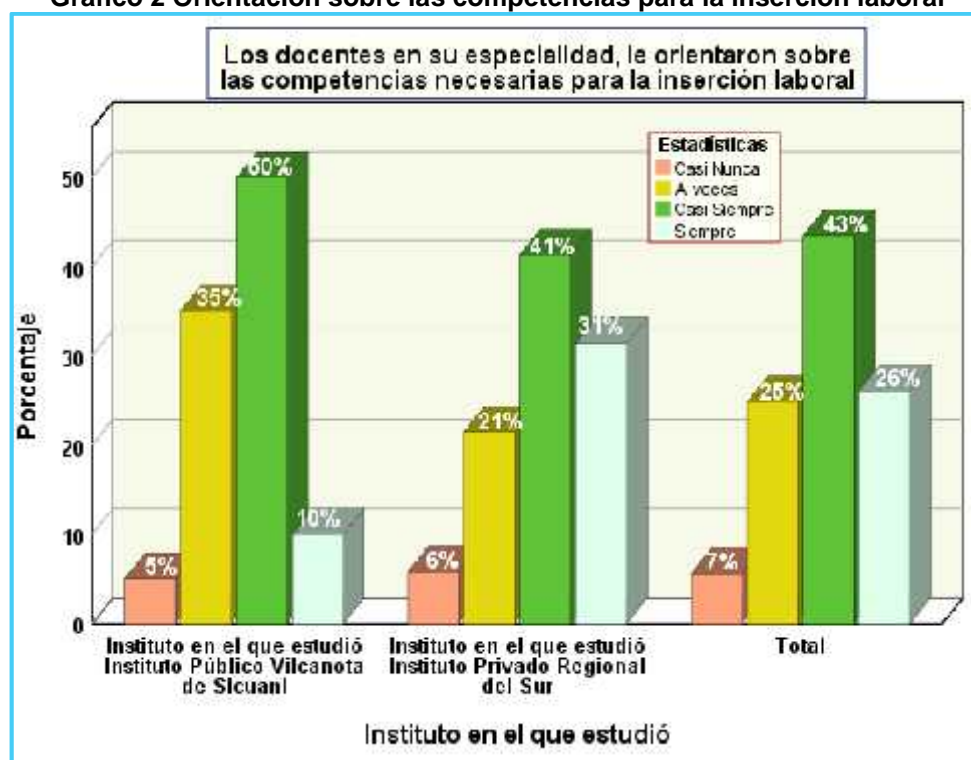
En la tabla 2, y gráfico 2 se observa que, el **5%** de los entrevistados egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, mostraron que, **casi nunca** los docentes en su especialidad, guiaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, mientras que el **35%** lo expresó **a veces**. El **60%** de los egresados manifestaron que entre **siempre** y **casi siempre**, los docentes en su especialidad, orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral. Mientras que, por otro lado, se aprecia que, el **6%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron que, **casi nunca** los docentes en su especialidad, informaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, el **21%** de los egresados lo consideró **a veces**, mientras que el **72%** manifestaron que entre **siempre** y **casi siempre** los docentes en su especialidad, orientan sobre las competencias.

**Tabla 2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral**

			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
2.-Los docentes en su especialidad, le orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral	Casi Nunca	Recuento	2	7	9
		% dentro de Instituto en el que estudió	5%	7%	6%
	A veces	Recuento	14	26	40
		% dentro de Instituto en el que estudió	35%	21%	25%
	Casi Siempre	Recuento	20	50	70
		% dentro de Instituto en el que estudió	50%	41%	43%
	Siempre	Recuento	4	38	42
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	31%	26%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

**Gráfico 2 Orientación sobre las competencias para la inserción laboral**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia



#### 4.1.1.3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo.

Se visualiza en la siguiente tabla 3 y gráfico 3 que, el **15%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron que **casi nunca** las practicas preprofesionales en su formación académica favorecieron la búsqueda de empleo mientras que, el **33%** lo indicó **a veces**, y el **52%** manifestó que las prácticas profesionales entre **casi siempre** y **siempre** cooperaron en la búsqueda de empleo. Sin embargo, el **5%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur manifestaron que, las practicas preprofesionales en su formación académica, nunca colaboraron en la búsqueda de empleo, el **22%** lo manifestó **a veces** y el **73%** expreso que las practicas preprofesionales entre **casi siempre** y **siempre** contribuyeron en la búsqueda de empleo.

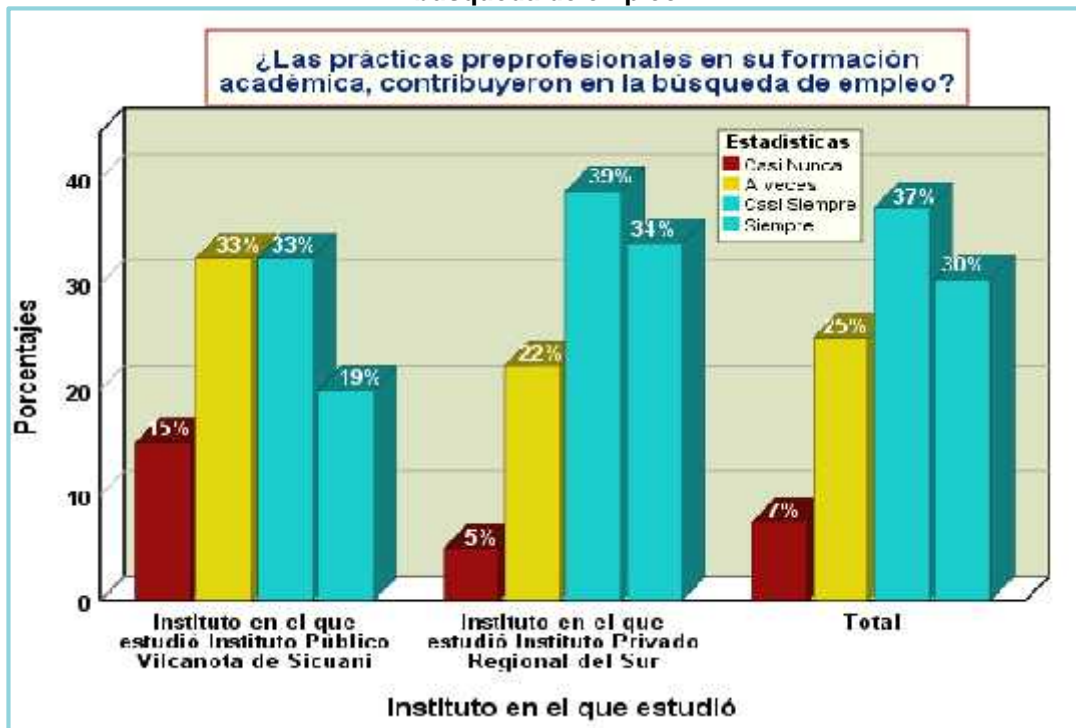
**Tabla 3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo**

		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
3.- ¿Las prácticas preprofesionales en su formación académica, contribuyeron en la búsqueda de empleo?	Casi Nunca	Recuento	6	6	12
		% dentro de Instituto en el que estudió	15%	5%	7%
	A veces	Recuento	13	27	40
		% dentro de Instituto en el que estudió	33%	22%	25%
	Casi Siempre	Recuento	13	47	60
		% dentro de Instituto en el que estudió	33%	39%	37%
	Siempre	Recuento	8	41	49
		% dentro de Instituto en el que estudió	19%	34%	30%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 3 Prácticas profesionales en la formación académica y su contribución en la búsqueda de empleo**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.1.4 Capacitaciones para ampliar conocimientos

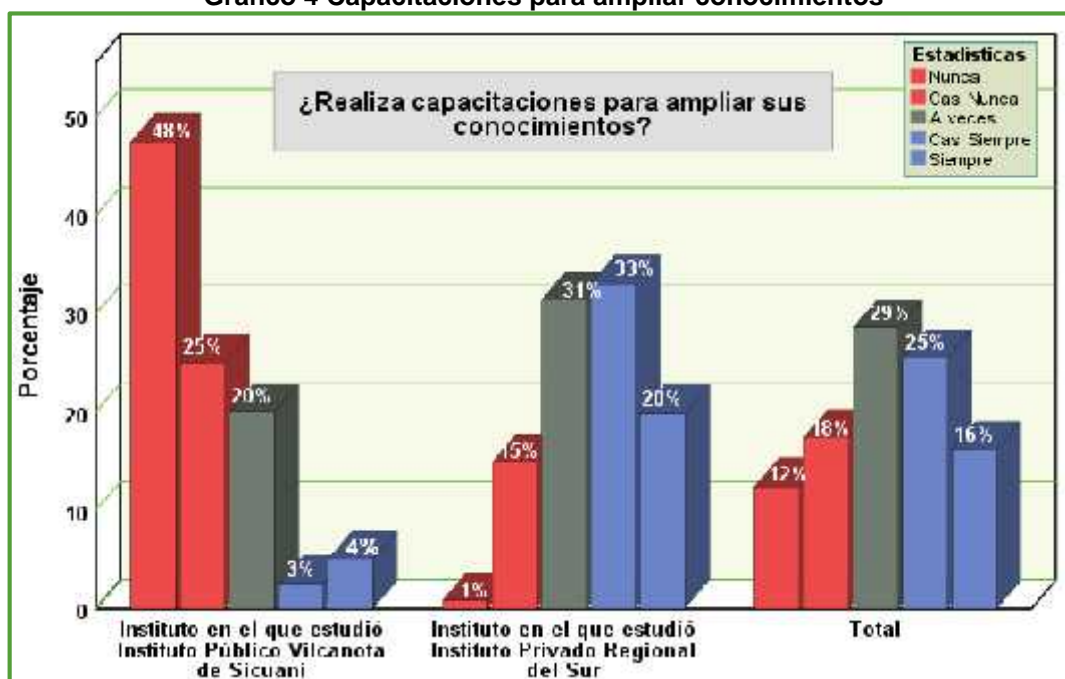
El **73%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que, entre **casi nunca** y **nunca** practican capacitaciones para ampliar sus conocimientos, el **20%** expresó que **a veces** efectúan capacitaciones, mientras que solo el **4%** afirmó que **siempre** se capacitan para ampliar sus conocimientos. Por otro lado, el **16%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que **casi nunca** y **nunca** realizan capacitaciones para ampliar sus conocimientos, mientras que el **31%** lo manifestó **a veces**, y el **53%** entre **siempre** y **casi siempre** se capacitan para ampliar sus conocimientos, estos resultados se pueden observar en la siguiente tabla 4 y gráfico 4.

**Tabla 4 Capacitaciones para ampliar conocimientos**

		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
4.- ¿Realiza capacitaciones para ampliar sus conocimientos?	Nunca	Recuento	19	1	20
		% dentro de Instituto en el que estudió	48%	1%	12%
	Casi Nunca	Recuento	10	18	28
		% dentro de Instituto en el que estudió	25%	15%	18%
	A veces	Recuento	8	38	46
		% dentro de Instituto en el que estudió	20%	31%	29%
	Casi Siempre	Recuento	1	40	41
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	33%	25%
	Siempre	Recuento	2	24	26
		% dentro de Instituto en el que estudió	4%	20%	16%
	Total	Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

**Gráfico 4 Capacitaciones para ampliar conocimientos**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.1.5 Resumen de las Competencia Técnica

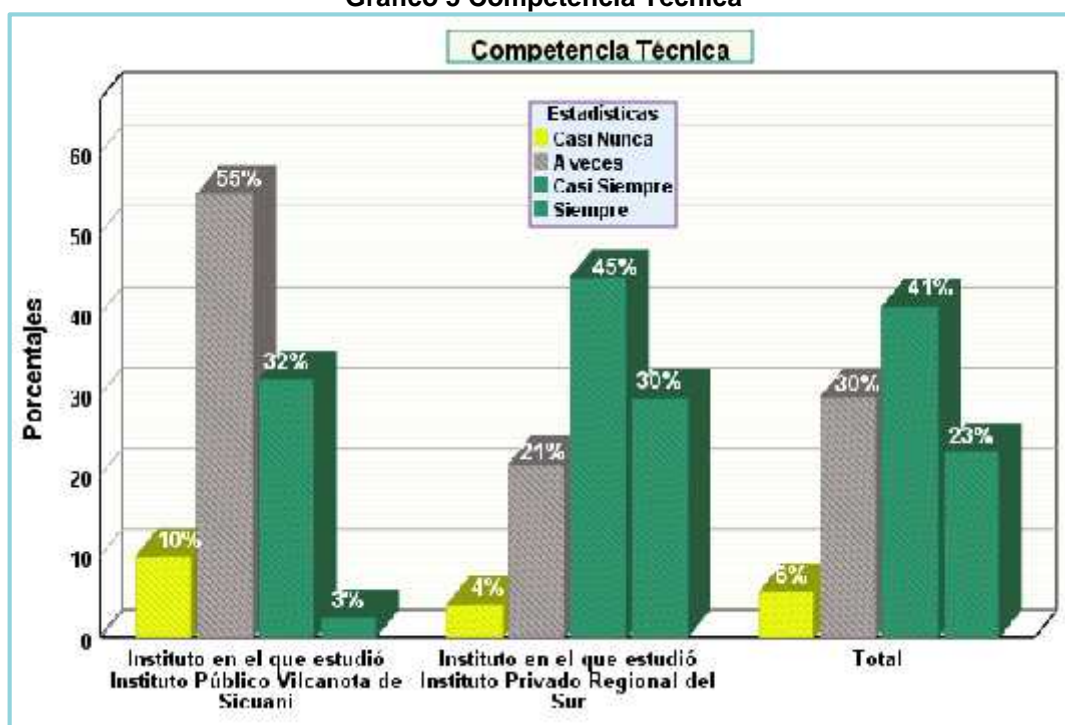
En la siguiente tabla 5 se observó que el **10%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, expresaron que, **casi nunca** el instituto les brindo competencia técnica, el **55%** lo expreso **a veces**, y solo el **35%** manifestó que entre **siempre** y **casi siempre**, les brindaron competencia técnica. Por otro lado, el **4%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron que, **casi nunca** el instituto les brindo competencia técnica, el **21%** manifestó que **a veces**, mientras que el **75%** manifestó que entre **siempre** y **casi siempre**, les brindaron competencia técnica en el instituto. Los resultados mencionados se pueden observar en el gráfico 4.

**Tabla 5 Competencia Técnica**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Competencia Técnica	Casi Nunca	Recuento	4	5	9
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	4%	6%
	A veces	Recuento	22	26	48
		% dentro de Instituto en el que estudió	55%	21%	30%
	Casi Siempre	Recuento	13	54	67
		% dentro de Instituto en el que estudió	32%	45%	41%
	Siempre	Recuento	1	36	37
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	30%	23%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

Gráfico 5 Competencia Técnica



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2 - Competencias Metodológica de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

A continuación, se presentan los resultados referentes a la competencia metodológica:

##### 4.1.2.1 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión.

En la tabla 6 y gráfico 6 se aprecia que, el **13%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron que, entre **nunca** y **casi nunca**, consideraron que se les instruyera sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión, mientras que el **43%** lo indicó **a veces**, y el **44%** **siempre** consideraron que se les instruyó sobre los métodos más asertivos. Mientras que el **3%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que,

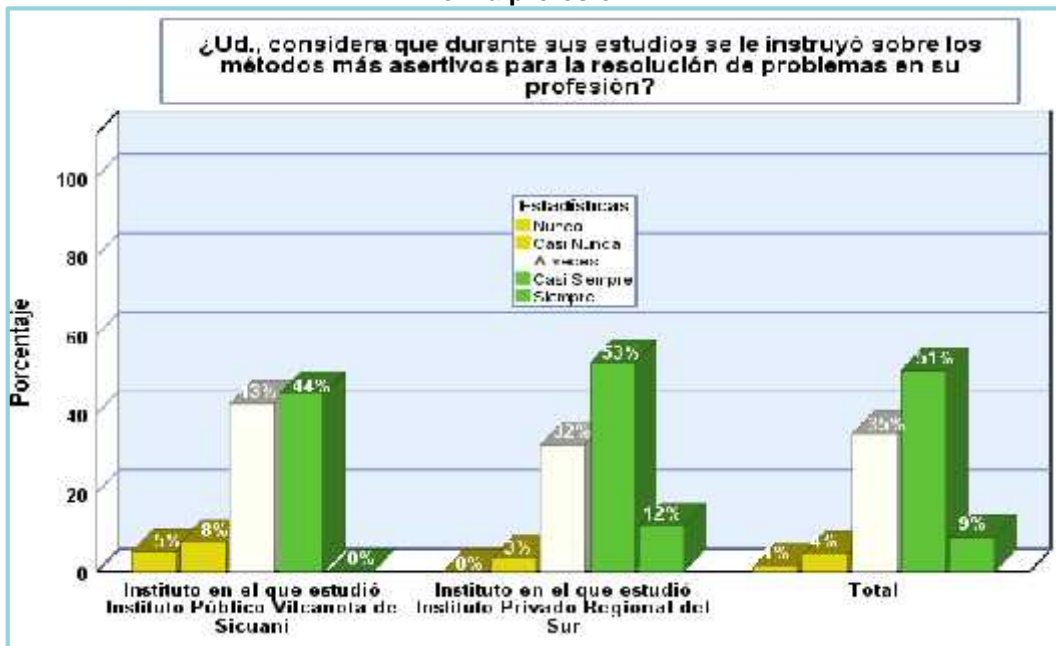
**nunca** consideraron que se les instruyera sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión, el **32%** expresó **a veces**, mientras que el **65%** entre **siempre y casi siempre** consideraron que se les instruyó sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión.

**Tabla 6 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
5.-¿Ud., considera que durante sus estudios se le instruyó sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión?	Nunca	Recuento	2	0	2
		% dentro de Instituto en el que estudió	5%	0%	1%
	Casi Nunca	Recuento	3	4	7
		% dentro de Instituto en el que estudió	8%	3%	4%
	A veces	Recuento	17	39	56
		% dentro de Instituto en el que estudió	43%	32%	35%
	Casi Siempre	Recuento	18	64	82
		% dentro de Instituto en el que estudió	44%	53%	51%
	Siempre	Recuento	0	14	14
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	12%	9%
	Total	Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

**Gráfico 6 Instrucciones sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la profesión**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### **4.1.2.2 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad.**

En la siguiente tabla 7 y gráfico 7 se aprecia que, el **13%** de los entrevistados, egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani notaron que **casi nunca** la formación en su instituto le orientó para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad, mientras que el **50%** indicó que **a veces**, y solo el **37%** manifestó que **casi siempre** el instituto le orientó para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad. Por otro lado, el **4%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que, **casi nunca** la formación en su instituto le orientó para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad, el **31%** expresó que **a veces**. Mientras que el **65%** notó que entre **siempre** y **casi siempre** la formación en el instituto le orientó para adaptarse.

**Tabla 7 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad.**

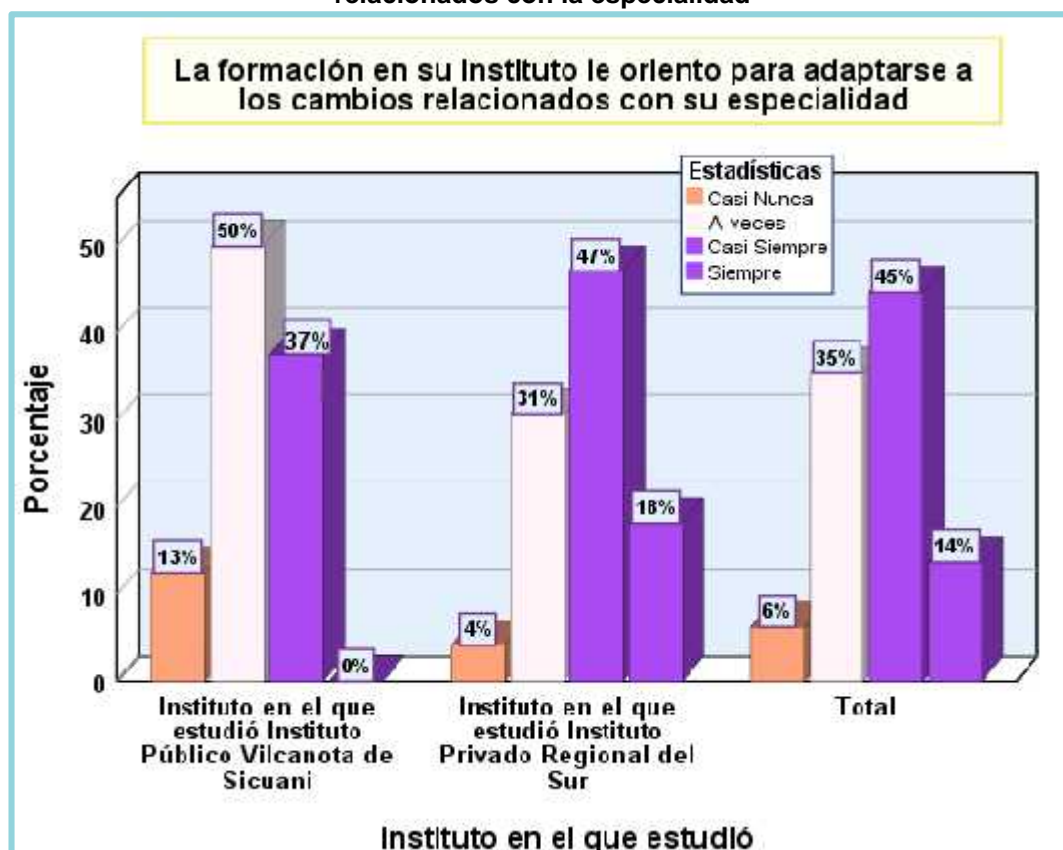
		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
6.- La formación en su instituto le oriento para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad	Casi Nunca	Recuento	5	5	10
		% dentro de Instituto en el que estudió	13%	4%	6%
	A veces	Recuento	20	37	57
		% dentro de Instituto en el que estudió	50%	31%	35%
	Casi Siempre	Recuento	15	57	72
		% dentro de Instituto en el que estudió	37%	47%	45%
	Siempre	Recuento	0	22	22
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	18%	14%
	Total	Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



Gráfico 7 Formación en el instituto, y la orientación en la adaptación de los cambios relacionados con la especialidad



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.3 Resumen de las Competencias Metodológica

En la tabla 8 y gráfico 8 se observó que el **10%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que, **casi nunca** el instituto les brindo competencia metodológica, el **30%** lo expreso **a veces**, y el **60%** notó que **casi siempre** les brindaron competencia metodológica. Por otro lado, el **3%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron que, **casi nunca** el instituto les brindo competencia metodológica, el **21%** manifestó que **a veces**, mientras que el **76%** manifestó que entre **siempre** y **casi siempre**, les brindaron competencia metodológica en el instituto.

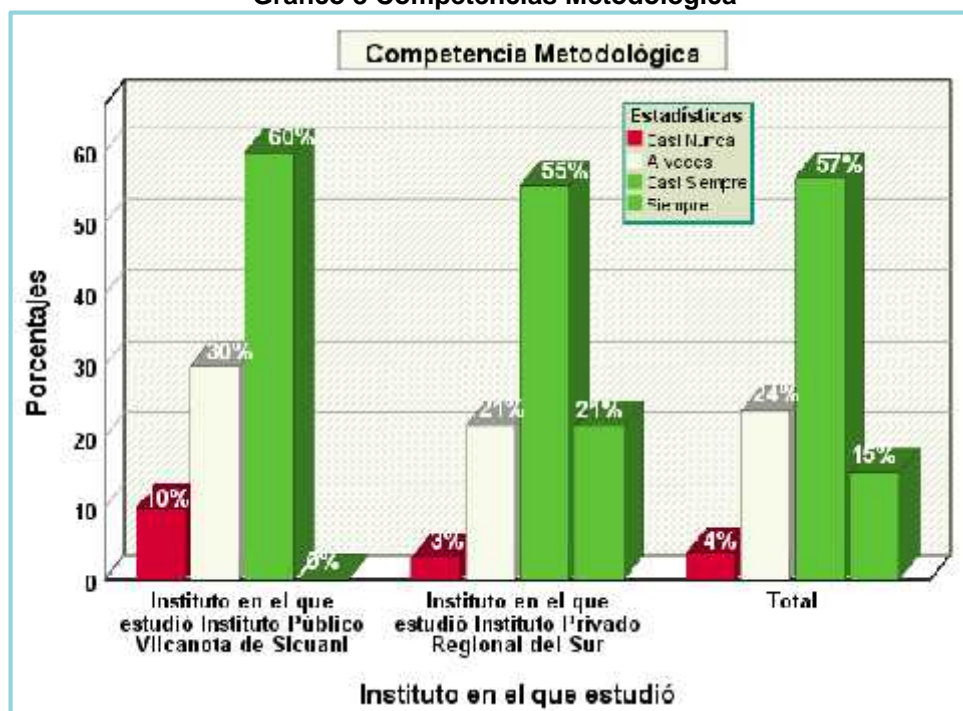
**Tabla 8 Competencias Metodológica**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Competencia Metodológica	Casi Nunca	Recuento	4	2	6
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	3%	4%
	A veces	Recuento	12	26	38
		% dentro de Instituto en el que estudió	30%	21%	24%
	Casi Siempre	Recuento	24	67	91
	% dentro de Instituto en el que estudió	60%	55%	57%	
	Siempre	Recuento	0	26	26
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	21%	15%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 8 Competencias Metodológica**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

### 4.1.3 - Competencias Participativa de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

Se presentan a continuación, los resultados sobre la competencia participativa:

#### 4.1.3.1 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo

Se observa en la tabla 9 que, el **21%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani notaron que, **nunca** en el instituto, se les incentivo para desarrollar trabajos en equipo, mientras que el **38%** expresó que **a veces**, y el **41%** notó que, entre **casi siempre** y **siempre** los incentivaron para desarrollar trabajos en equipo. Mientras que el **2%** de los egresados del Instituto Privado regional del Sur indicaron que, **nunca** en el instituto, se les incentivo para desarrollar trabajos en equipo, el **26%** expreso que **a veces**, y el **72%** manifestó que el instituto entre **siempre** y **casi siempre** los incentivó para el desarrollo de trabajo en equipo.

**Tabla 9 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo**

		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
7.-En el instituto, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo:	Nunca	Recuento	1	1	
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	1%	
	Casi Nunca	Recuento	7	1	8
		% dentro de Instituto en el que estudió	18%	1%	5%
	A veces	Recuento	15	32	47
		% dentro de Instituto en el que estudió	38%	26%	29%
	Casi Siempre	Recuento	13	56	69
		% dentro de Instituto en el que estudió	31%	46%	43%
	Siempre	Recuento	4	32	36
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	26%	22%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 9 Incentivos para el desarrollo de trabajo en equipo**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### **4.1.3.2 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales.**

Se visualiza en la siguiente tabla 10 que, **13%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron que, durante las prácticas preprofesionales, **casi nunca** y **nunca** participaron en la creación de nuevas ideas, mientras que el **40%** manifestó que **a veces** participaron, y el **47%** expresó que entre **siempre** y **casi siempre** participaron en la creación de nuevas ideas. Para los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, el **5%** durante las prácticas preprofesionales, **casi nunca** participaron en la creación de nuevas ideas, el **28%** a veces participaron, mientras que el **67%** expresó que entre **casi siempre** y **siempre** participaron en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales.

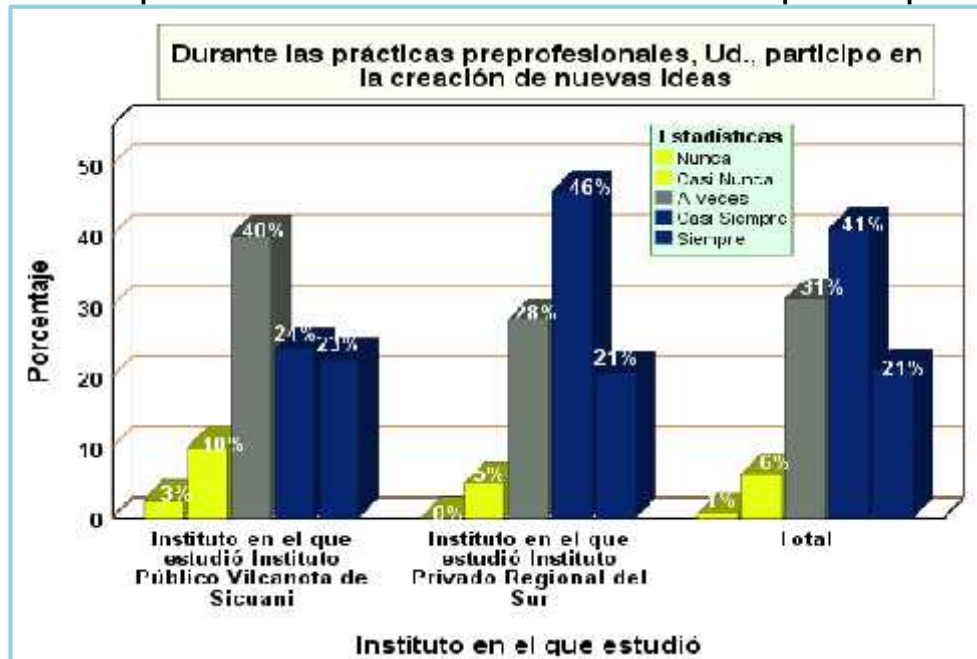
**Tabla 10 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
8.-Durante las prácticas preprofesionales, Ud., participo en la creación de nuevas ideas		Recuento	1	0	1
	Nunca	% dentro de Instituto en el que estudió	3%	0%	1%
	Casi Nunca	Recuento	4	6	10
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	5%	6%
	A veces	Recuento	16	34	50
		% dentro de Instituto en el que estudió	40%	28%	31%
	Casi Siempre	Recuento	10	56	66
		% dentro de Instituto en el que estudió	24%	46%	41%
	Siempre	Recuento	9	25	34
		% dentro de Instituto en el que estudió	23%	21%	21%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 10 Participación en la creación de nuevas ideas durante las prácticas profesionales



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.3.3 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica.

En la tabla 11 se aprecia que, el **8%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que, durante su formación técnica entre **casi nunca** y **nunca** se le orientó, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades, el **38%** lo expresó **a veces**, mientras que el **54%** indicó que, entre **casi siempre** y **siempre** se les orientó a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades. Por otro lado, el **6%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, notaron que, durante su formación técnica **casi nunca** se les orientó, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades, mientras que el **32%** manifestó que **a veces**, y el **26%** de los egresados consideró que durante su formación técnica **siempre** se le orientó, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades.

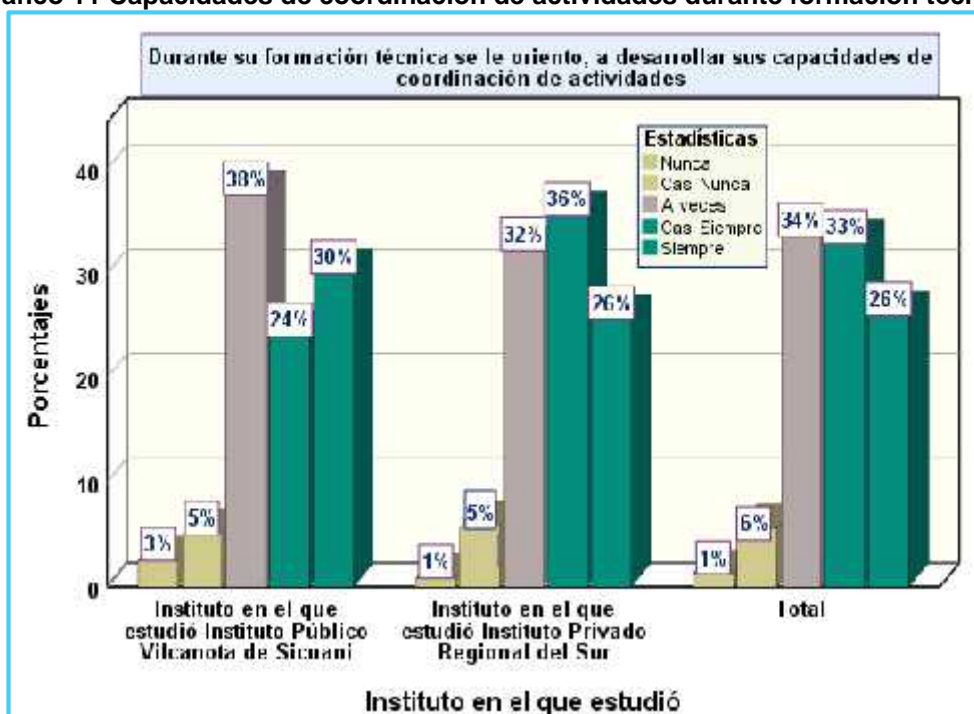
**Tabla 11 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica.**

		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
9.-Durante su formación técnica se le oriento, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades		Recuento	1	1	2
	Nunca	% dentro de Instituto en el que estudió	3%	1%	1%
		Recuento	2	7	9
	Casi Nunca	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	6%	6%
		Recuento	15	39	54
	A veces	% dentro de Instituto en el que estudió	38%	32%	34%
		Recuento	10	43	53
	Casi Siempre	% dentro de Instituto en el que estudió	24%	35%	33%
		Recuento	12	31	43
	Siempre	% dentro de Instituto en el que estudió	30%	26%	26%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 11 Capacidades de coordinación de actividades durante formación técnica.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.3.4 Resumen de las Competencia Participativa

Se observó que el **10%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que, **casi nunca** el instituto les brinda competencia participativa, el **35%** lo indicó **a veces**, y el **55%** notó que, entre **casi siempre** y **siempre** les brindaron competencia participativa. Por otro lado, el **5%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron que, **casi nunca** el instituto les brindó competencia participativa, el **23%** manifestó que **a veces**, mientras que el **72%** manifestó que, entre **siempre** y **casi siempre** les brindaron competencia participativa en el instituto. Estos resultados mencionados se pueden apreciar en la siguiente tabla 12 y gráfico 12.



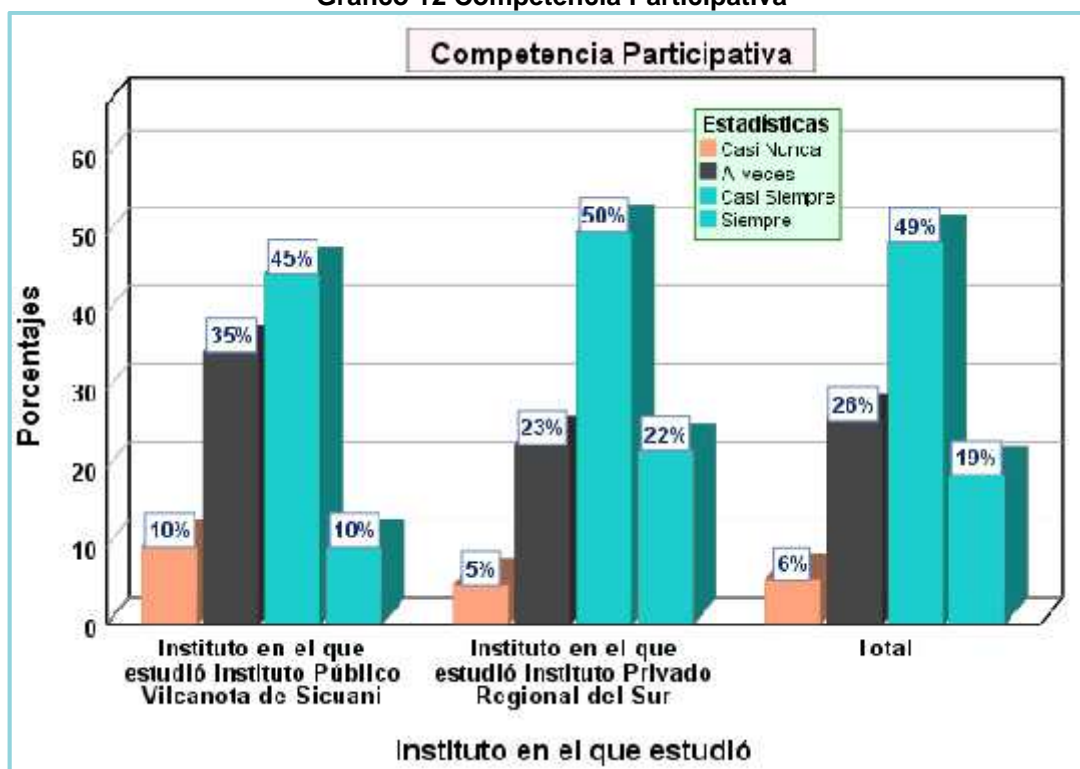
**Tabla 12 Competencia Participativa**

		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
Competencia Participativa	Casi Nunca	Recuento	4	5	9
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	5%	6%
	A veces	Recuento	14	28	42
		% dentro de Instituto en el que estudió	35%	23%	26%
	Casi Siempre	Recuento	18	61	79
		% dentro de Instituto en el que estudió	45%	50%	49%
	Siempre	Recuento	4	27	31
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	22%	19%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 12 Competencia Participativa**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.1.4 – Resumen de los promedios de las competencias profesionales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur.

Se puede observar en la tabla 13 y gráfico 13 que, en ambas instituciones los egresados presentaron un promedio de casi siempre con un valor cualitativo de 4, solo en la competencia participativa que ofrecen el Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur. Asimismo, se aprecia que las dimensiones, Competencia Técnica, Competencia Metodológica, y Competencia Profesional, presentaron un mejor promedio en el Instituto Privado Regional del Sur, con valor cualitativo de 4, a diferencia del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, que presentó un valor cualitativo de 3, es decir “a veces”, ofrecen las competencias mencionadas.

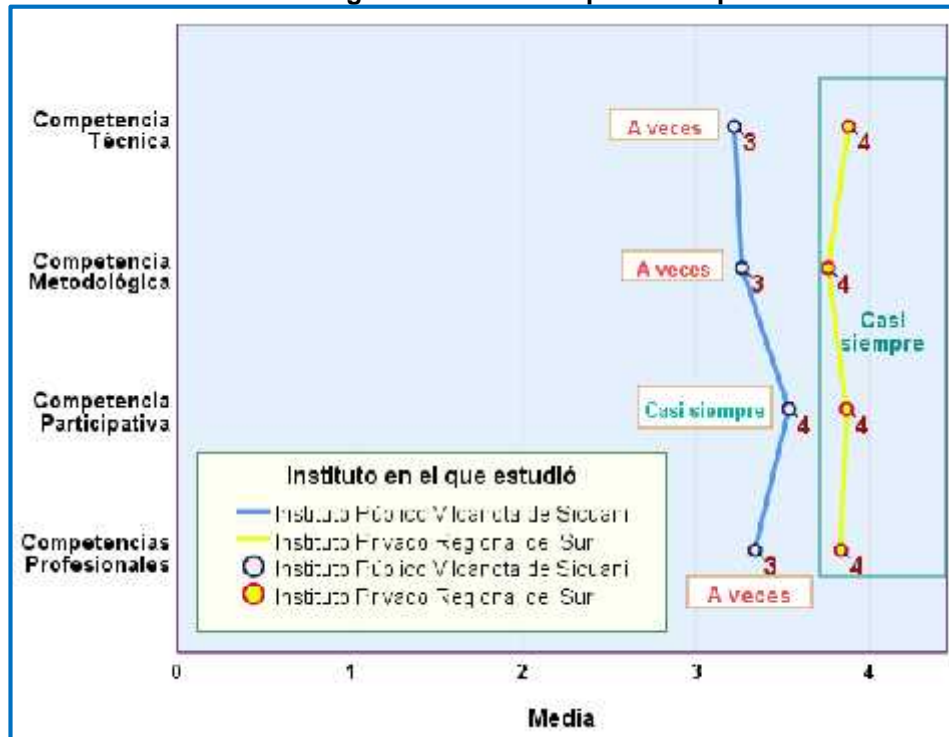
**Tabla 13 Promedio general de las competencias profesionales**

Competencias	Promedio Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Promedio Instituto Privado Regional del Sur
Competencia Técnica	3 a veces	4 casi siempre
Competencia Metodológica	3 a veces	4 casi siempre
Competencia Participativa	4 casi siempre	4 casi siempre
Competencia Profesional	3 a veces	4 casi siempre

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 13 Promedio general de las competencias profesionales**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### **4.2.- Empleabilidad de los egresados de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:**

Se presentan a continuación, los resultados referentes a la empleabilidad de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur y el Instituto Público Vilcanota de Sicuani. Los Aspectos que se estudiaron en la empleabilidad fueron:

- **Factores individuales: Vida laboral**
- **Búsqueda de empleo**
- **Factores del mercado de trabajo**
- **Factores económicos**
- **Factores de contratación**

#### 4.2.1 – Factores individuales de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

A continuación, se ostentarán los resultados concernientes los factores individuales:

##### 4.2.1.1 Estado laboral

Se aprecia en la siguiente tabla 14 y gráfico 14 que el 31% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, **No** trabaja actualmente, mientras que el 69% manifestó que **Si**. El 23% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que **No** trabajan actualmente, mientras que el 77% Si está trabajando actualmente.

**Tabla 14 Estado laboral**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
10.-¿Trabaja actualmente?	No	Recuento	12	29	41
		% dentro de Instituto en el que estudió	31%	23%	25%
	Si	Recuento	27	93	120
		% dentro de Instituto en el que estudió	69%	77%	75%
Total	Recuento	39	122	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 14 Estado laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.2 Desempeño de la construcción civil

Se observa en la siguiente tabla 15 y gráfico que el **55%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani **No** ejercen la construcción civil, mientras que el **45%** **Si** logró ejercer la construcción civil. Por otro lado, los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que con el **29%** que **No** ejercen la construcción civil, y el **71%** **Si** lo ejercen.

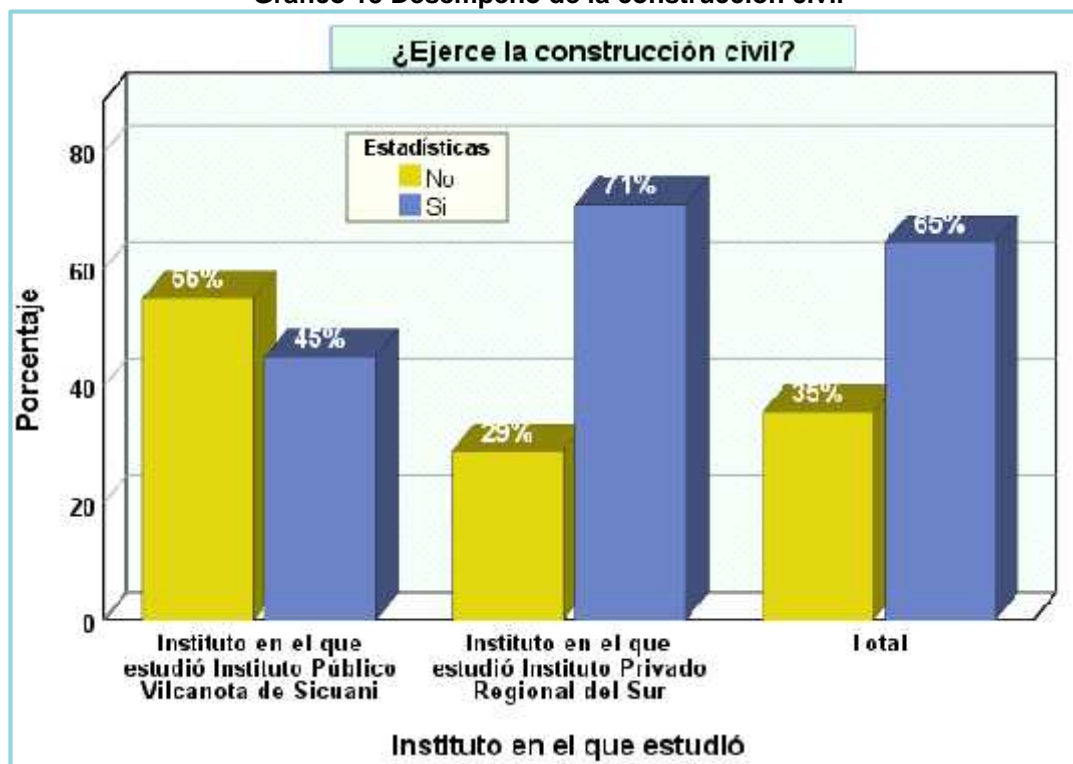
**Tabla 15 Desempeño de la construcción civil**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
11.-¿Ejerce la construcción civil?	No	Recuento	22	35	57
		% dentro de Instituto en el que estudió	55%	29%	35%
	Si	Recuento	18	86	104
		% dentro de Instituto en el que estudió	45%	71%	65%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 15 Desempeño de la construcción civil**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.3 Estado laboral durante los estudios técnicos

Se visualiza en la tabla 16 que, el **90%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, No trabajó durante sus estudios técnicos, mientras que el **10% Si**. Si embargo por otro lado, el **41%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, **No** trabajó durante sus estudios técnicos, y el **59% Si**.

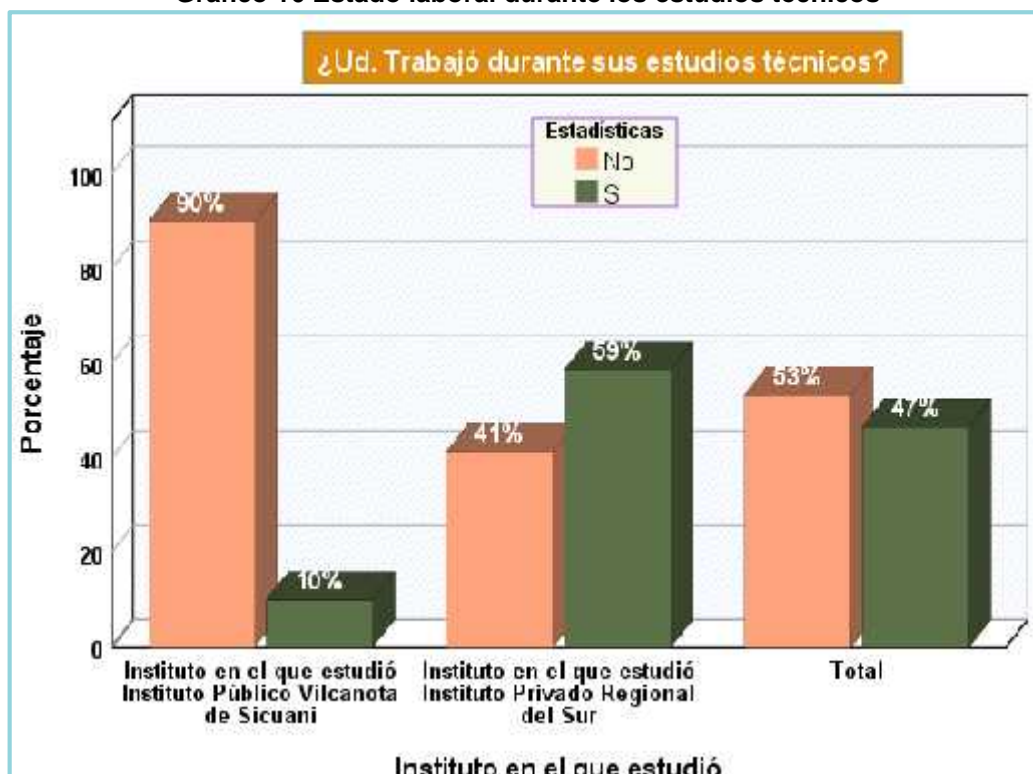
**Tabla 16 Estado laboral durante los estudios técnicos**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Recuento		36	50	86	
12.-¿Ud. Trabajó durante sus estudios técnicos?	No	% dentro de Instituto en el que estudió	90%	41%	53%
	Recuento		4	71	75
	Si	% dentro de Instituto en el que estudió	10%	59%	47%
	Recuento		40	121	161
Total		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 16 Estado laboral durante los estudios técnicos



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.4 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral.

En la tabla 17, se aprecia que, el 65% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que la Institución **No** realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, mientras que el **35% Si** lo hace. Por otro lado, el **50%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que la Institución **No** realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, mientras que el otro **50%** indicó que **Si**. Los resultados mencionados se visualizan de igual manera en el gráfico 17.



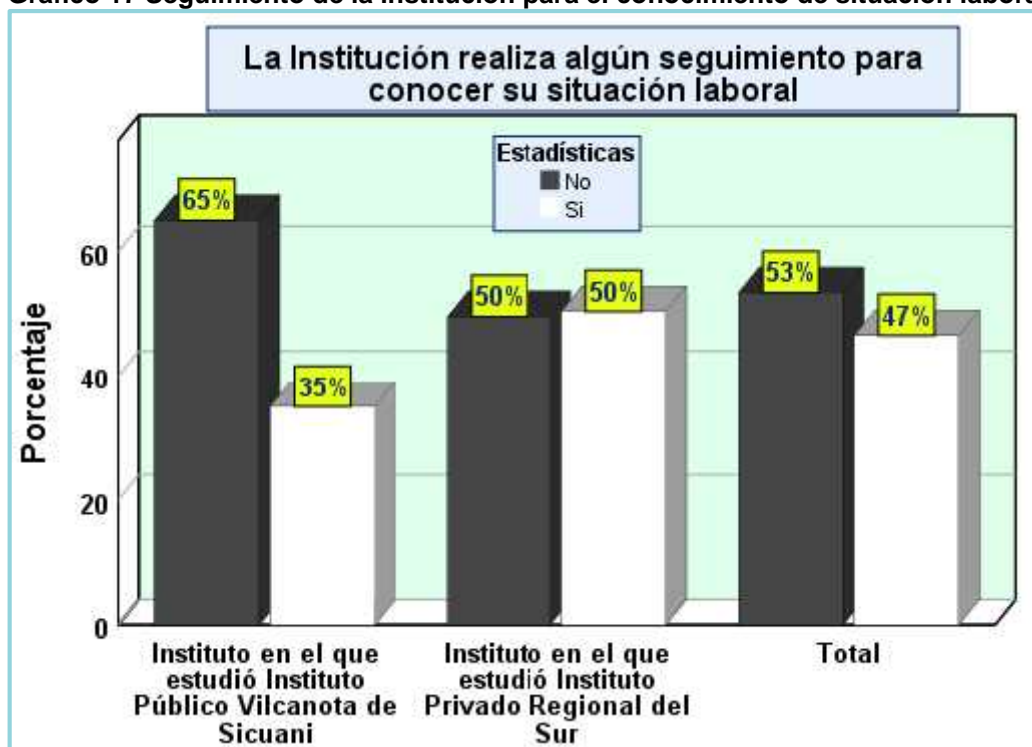
**Tabla 17 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral.**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
13.-La Institución realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral:	No	Recuento	26	60	86
		% dentro de Instituto en el que estudió	65%	50%	53%
	Si	Recuento	14	61	75
		% dentro de Instituto en el que estudió	35%	50%	47%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 17 Seguimiento de la institución para el conocimiento de situación laboral**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.5 Conformidad de la vida laboral

El **30%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, expresaron que, No se encuentran satisfechos con su vida laboral, mientras que el **70% Si** lo está. Por otra parte, el **32%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur **No** está conforme con su vida laboral, y el **68% Si** expresó estar conforme. Estos resultados que se mencionaron se pueden observar en la tabla 18 y gráfico 18.

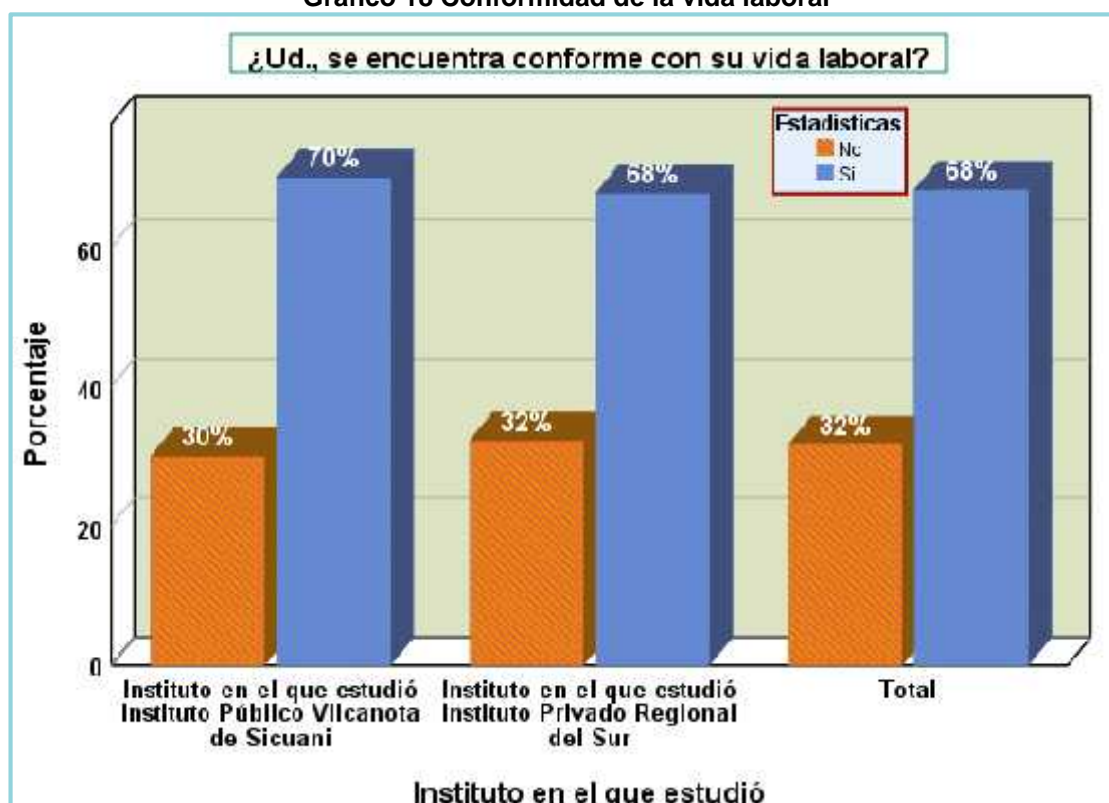
**Tabla 18 Conformidad de la vida laboral**

		Instituto en el que estudió		
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total
14.-¿Ud., se encuentra conforme con su vida laboral?	Recuento	12	39	51
	No % dentro de Instituto en el que estudió	30%	32%	32%
	Recuento	28	82	110
	Si % dentro de Instituto en el que estudió	70%	68%	68%
Total	Recuento	40	121	161
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 18 Conformidad de la vida laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.6 Resumen de los Factores individuales: Vida laboral

En la tabla 19 y gráfico 19 se observó que el **56%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que, **No** tienen la mejor vida laboral, y solo el **44%** de los egresados manifestó que **Si**. En otro caso se puede apreciar que los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que **No** tienen la mejor vida laboral, mientras que el **74%** de los egresados **Si** lo tiene.

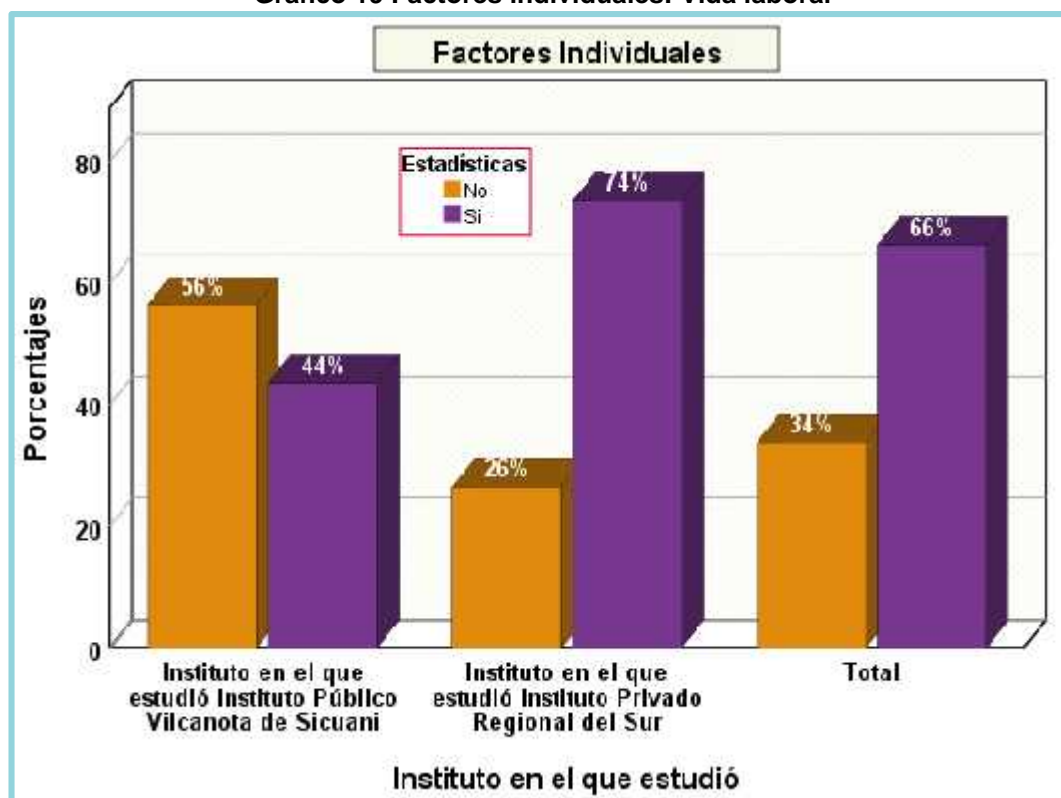
**Tabla 19 Factores individuales: Vida laboral**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Factores Individuales	No	Recuento	22	32	54
		% dentro de Instituto en el que estudió	56%	26%	34%
	Si	Recuento	18	89	107
		% dentro de Instituto en el que estudió	44%	74%	66%
Total	Recuento	40	121	160	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 19 Factores individuales: Vida laboral**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2 – Búsqueda de empleo de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

A continuación, se presentarán los resultados concernientes la búsqueda de empleo:

##### 4.2.2.1 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil.

El **47%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, expresó que demoraron entre **5 a 8 meses** para conseguir su primer empleo en construcción civil, el **25%** indicó que demoraron de **9 a 12 meses**, mientras que el **15%** demoró de **1 año a más**, y solo el **13%** demoró conseguir su primer empleo en construcción civil en **1 a 4 meses**. En otro punto el **42%** los egresados del Instituto Privado Regional del Sur expresaron que, demoraron entre **5 a 8 meses** para conseguir su primer empleo en construcción civil, el **30%** demoró de **9 a 12 meses**, el **16%** demoró de **1 año a más**, y solo el **12%** de los egresados tardó de **1 a 4 meses**. Los resultados se visualizan en la tabla 20 y gráfico 20.

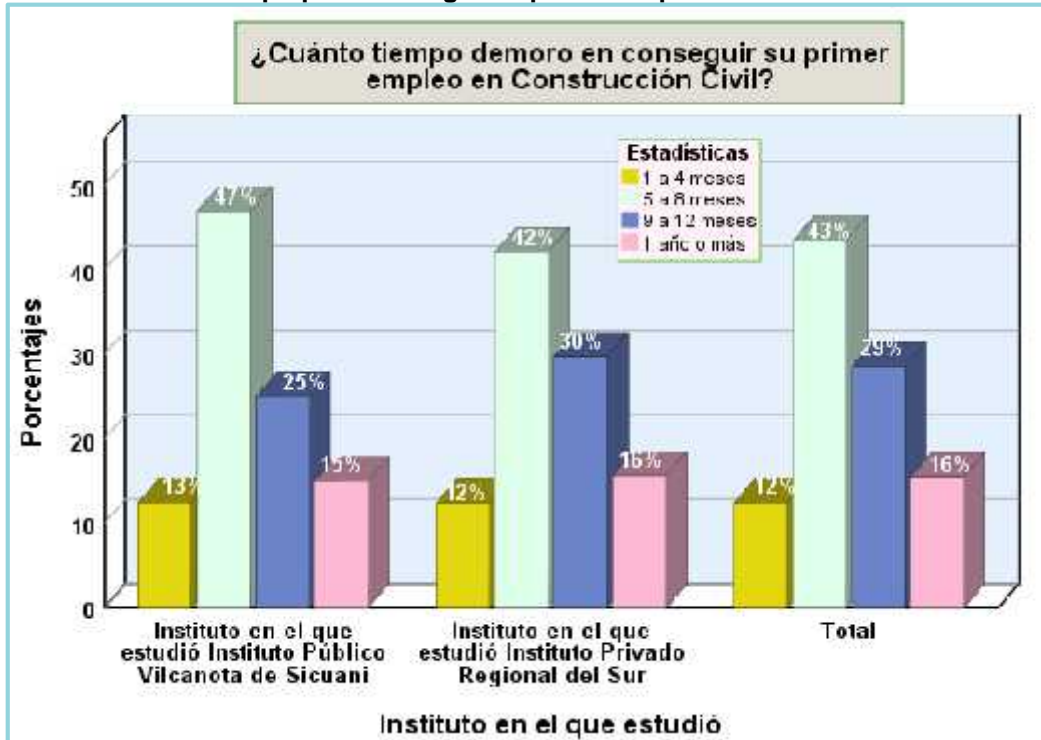
**Tabla 20 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil.**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
15.-¿Cuánto tiempo demoro en conseguir su primer empleo en Construcción Civil?	1 a 4 meses	Recuento	5	15	20
		% dentro de Instituto en el que estudió	13%	12%	12%
	5 a 8 meses	Recuento	19	51	70
		% dentro de Instituto en el que estudió	47%	42%	43%
	9 a 12 meses	Recuento	10	36	46
		% dentro de Instituto en el que estudió	25%	30%	29%
	1 año o más	Recuento	6	19	25
		% dentro de Instituto en el que estudió	15%	16%	16%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 20 Tiempo para conseguir el primer empleo en construcción civil.



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.2 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo.

En la tabla 21, se aprecia que, el **10%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron se sienten **inconforme** en relación al tiempo que le tomó encontrar su primer empleo, el **53%** expresó estar **indiferente**, mientras que el **37%** notó sentirse **conforme**. Por otra parte, el **4%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que se sienten **inconforme** en relación al tiempo que le tomó encontrar su primer empleo, el **34%** evidenció indiferencia, mientras que, el nivel de conformidad alcanza el **61%** entre **conforme y muy conforme** con el tiempo que le tomó encontrar su primer empleo.

**Tabla 21 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo.**

		Instituto en el que estudió			Total
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
16.- ¿Cómo se siente en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo?	Muy Inconforme	Recuento	0	1	1
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	1%	1%
	Inconforme	Recuento	4	5	9
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	4%	6%
	Indiferente	Recuento	21	41	62
		% dentro de Instituto en el que estudió	53%	34%	39%
	Conforme	Recuento	15	66	81
		% dentro de Instituto en el que estudió	37%	54%	49%
	Muy Conforme	Recuento	0	8	8
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	7%	5%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 21 Satisfacción en relación al tiempo de encontrar el primer empleo.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.3 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web.

En la tabla 22 se visualiza que, el **3%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron estar **inconforme** en la búsqueda de empleo, con el uso de nuevas tecnologías (Páginas web), el **48%** manifestó estar **indiferente**, mientras que, el nivel de conformidad está en el **49%** entre **conforme** y **muy conforme** con la búsqueda de empleo. El **17%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, evidenciaron estar **inconformes** con la búsqueda de empleo, con el uso de nuevas tecnologías, mientras que el **26%** indicó estar **indiferente**, y el **53%** manifestó estar entre **conforme** y **muy conforme** con la búsqueda de empleo con el uso de nuevas tecnologías. En el gráfico 22 se aprecia los resultados mencionados.



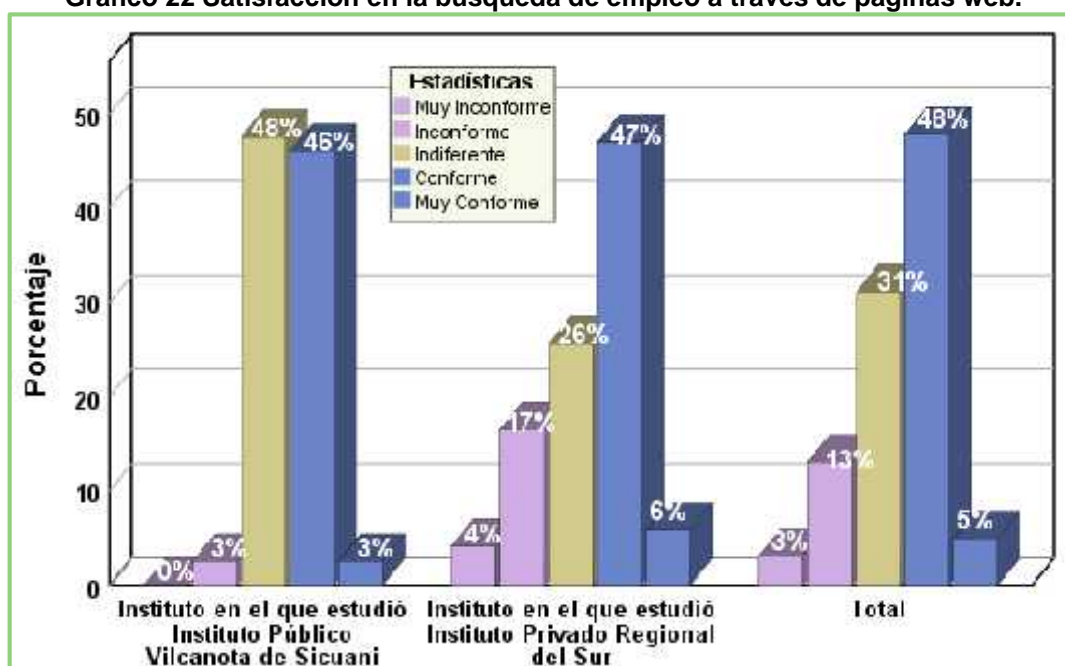
**Tabla 22 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web.**

		Instituto en el que estudió			Total
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
17.-En la búsqueda de empleo, con el uso de nuevas tecnologías (páginas web), se siente:	Muy Inconforme	Recuento	0	5	5
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	4%	3%
	Inconforme	Recuento	1	20	21
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	17%	13%
	Indiferente	Recuento	19	31	50
		% dentro de Instituto en el que estudió	48%	26%	31%
	Conforme	Recuento	19	58	77
		% dentro de Instituto en el que estudió	46%	47%	48%
	Muy Conforme	Recuento	1	7	8
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	6%	5%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100
					%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 22 Satisfacción en la búsqueda de empleo a través de páginas web.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.4 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos.

En la tabla 23 se evidencia que, el **18%** de los egresados Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron estar **inconformes** en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos, el **33%** indicó estar **indiferente** mientras que aquellos que se encuentran entre **conformes y muy conformes**, alcanzan un **49%**, con la búsqueda de empleo en los medios impresos. El **11%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron estar **inconforme** en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos, mientras que el **33%** evidenció estar **indiferente**, y el nivel de conformidad se encuentre en **56%** entre **conforme y muy conforme** en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos. Los resultados también se pueden visualizar en el gráfico 23.

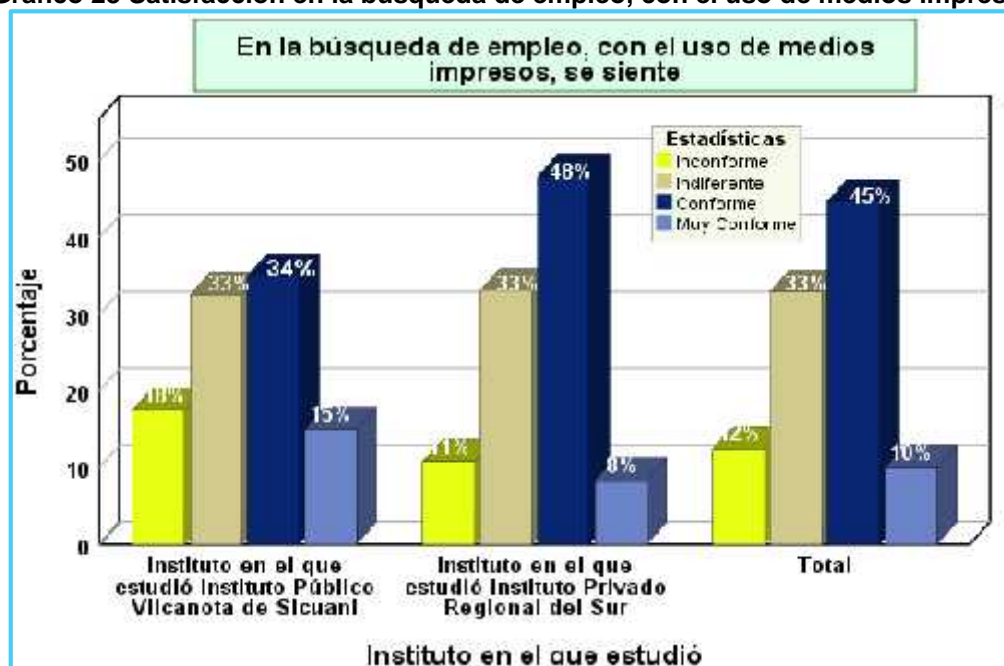
**Tabla 23 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
18.-En la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos, se siente:	Inconforme	Recuento	7	13	20
		% dentro de Instituto en el que estudió	18%	11%	12%
	Indiferente	Recuento	13	40	53
		% dentro de Instituto en el que estudió	33%	33%	33%
	Conforme	Recuento	14	58	72
		% dentro de Instituto en el que estudió	34%	48%	45%
	Muy Conforme	Recuento	6	10	16
		% dentro de Instituto en el que estudió	15%	8%	10%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 23 Satisfacción en la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.5 Resumen de la Búsqueda de empleo

En la tabla 24 y gráfico 24 se apreció que el **3%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron estar **inconformes** con forma que llevan a cabo en la búsqueda de empleo, el **55%** indicó estar **indiferente**, mientras el **40%** evidenció estar **conforme**. En otro caso se puede observar que el **8%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur observaron estar **inconformes** con la forma de búsqueda de empleo, mientras que el **35%** indicó estar **indiferente**, mientras que, el nivel de conformidad se encuentra en **57%** entre **conforme** y **muy conforme** con la manera de búsqueda de empleo.

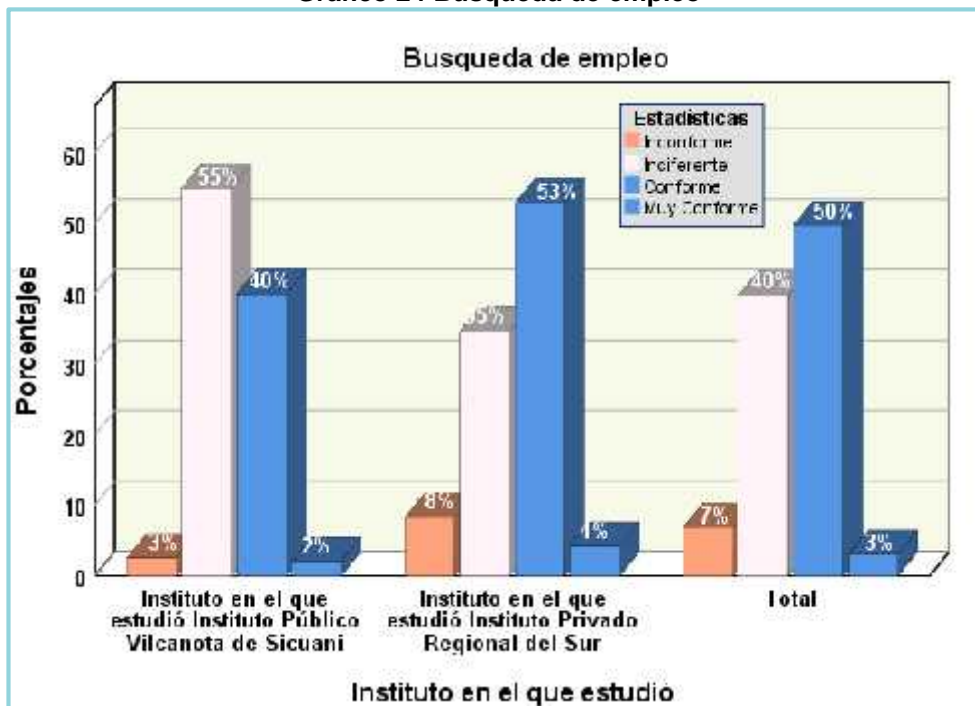
**Tabla 24 Búsqueda de empleo**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Búsqueda de empleo	Inconforme	Recuento	1	10	11
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	8%	7%
	Indiferente	Recuento	22	42	64
		% dentro de Instituto en el que estudió	55%	35%	40%
	Conforme	Recuento	16	64	80
		% dentro de Instituto en el que estudió	40%	53%	50%
	Muy Conforme	Recuento	1	5	6
		% dentro de Instituto en el que estudió	2%	4%	3%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 24 Búsqueda de empleo



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3 – Factores externos de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur:

Para finalizar se muestra a continuación, los resultados referentes a los factores externos, de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur y el Instituto Público Vilcanota de Sicuani. Los Factores externos que se estudiaron fueron:

- Factores del mercado de trabajo
- Factores económicos
- Factores de contratación

##### 4.2.3.1 – Factores del mercado de trabajo

Se mostrarán a continuación, los resultados correspondientes a los factores del mercado de trabajo:

#### 4.2.3.1.1 Referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto.

En la tabla 25 se muestra que, los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron un nivel de inconformidad del **13%** entre **inconformes** y **muy inconformes** en referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el instituto, mientras que el **53%** expresó estar **indiferente**, y solo el **34%** evidenció estar entre **conforme** y **muy conforme**. Por otra parte, el **8%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, evidenciaron estar **inconformes** en referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el instituto, sin embargo, el **27%** indicó estar **indiferente**, mientras que, aquellos que se encuentran conformes, y muy conformes, logran entre ambos el **65%**, con los programas de bolsa de trabajo orientada por el instituto. Estos resultados que se mencionaron se pueden apreciar en el gráfico 25.

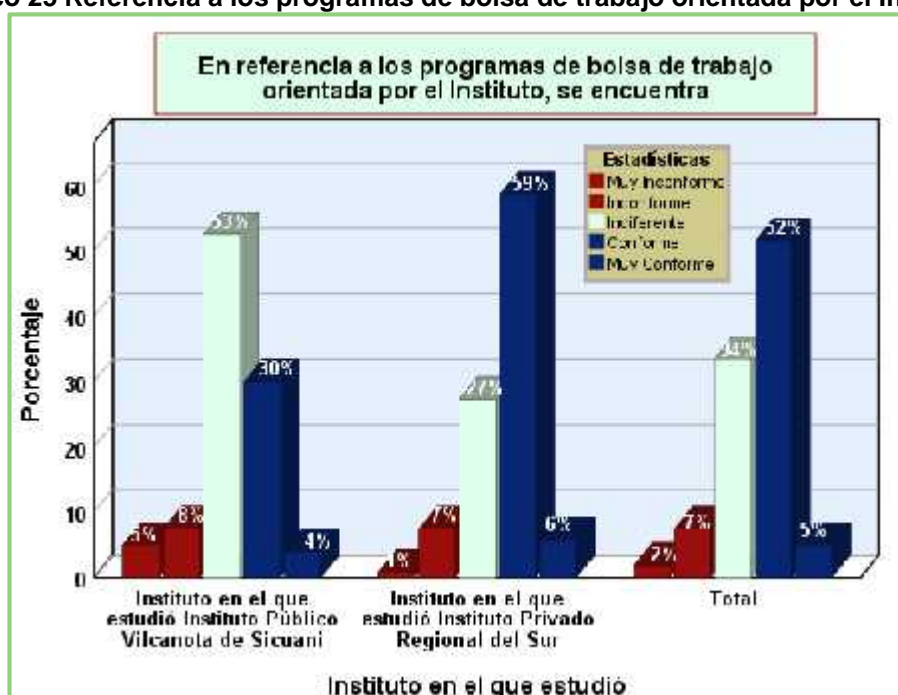
**Tabla 25 Referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto.**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
19.- En referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto, se encuentra:	Muy Inconforme	Recuento	2	1	3
		% dentro de Instituto en el que estudió	5%	1%	2%
	Inconforme	Recuento	3	9	12
		% dentro de Instituto en el que estudió	8%	7%	7%
	Indiferente	Recuento	21	33	54
		% dentro de Instituto en el que estudió	53%	27%	34%
	Conforme	Recuento	12	71	83
		% dentro de Instituto en el que estudió	30%	59%	52%
	Muy Conforme	Recuento	2	7	9
		% dentro de Instituto en el que estudió	4%	6%	5%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 25 Referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto.



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.1.2 Oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil

El nivel de egresados que se encuentran inconformes y muy inconformes es el **20%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, respecto a las oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil, el **50%** manifestó estar **indiferente**, mientras que, el nivel de conformidad es del **30%** entre **conforme y muy conforme**. Por otro lado, el **7%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron sentirse **inconformes** sobre las oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil, mientras que el **26%** expresó su **indiferencia**, y el nivel de conformidad fue, el **66%** entre **conforme y muy conforme**.

**Tabla 26 Oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil**

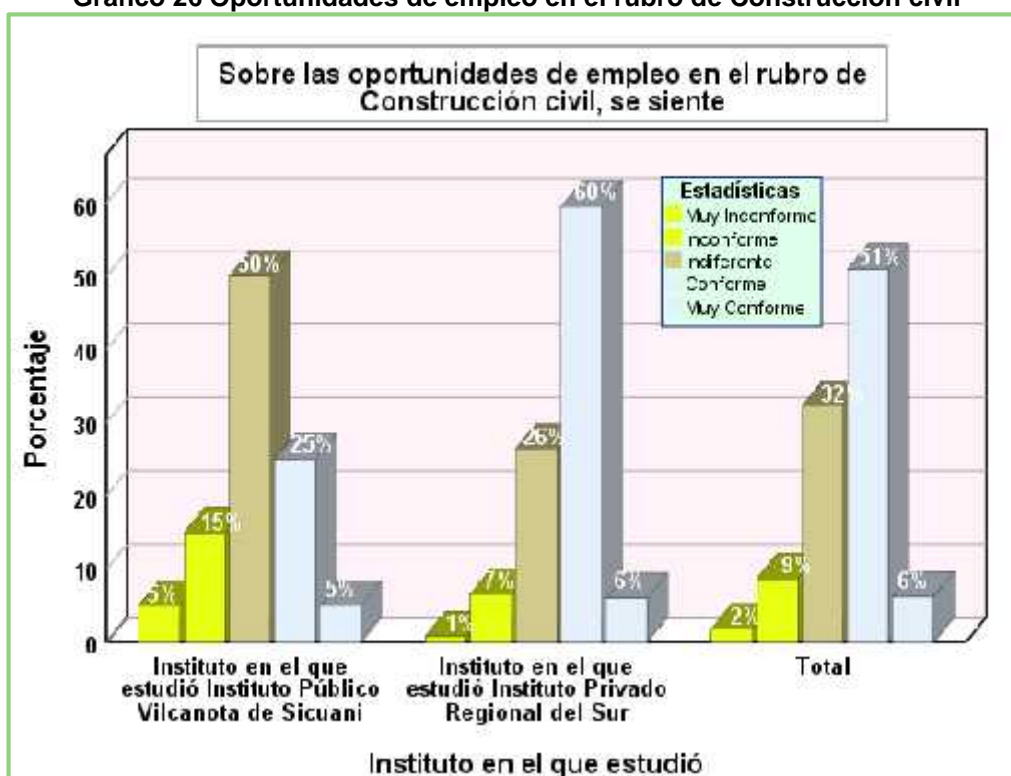
		Instituto en el que estudió		Total	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
20.-Sobre las oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil, se siente:	Muy Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	1%	2%
			6	8	14
	Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	15%	7%	9%
			20	32	52
	Indiferente	% dentro de Instituto en el que estudió	50%	26%	32%
			10	72	82
	Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	25%	60%	51%
			2	8	10
	Muy Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	6%	6%
			40	121	161
Total		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



**Gráfico 26 Oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.1.3 Resumen de los Factores del mercado de trabajo

El 5% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, expresaron estar **inconformes** con los factores del mercado de trabajo, el 40% manifestaron su indiferencia, mientras que el nivel de conformidad se encuentra en 52%, entre **conforme y muy conforme**. Por otra parte, el 6% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron estar **inconformes**, mientras que el 21% expresó estar **indiferente**, y aquellos que se encuentran conformes y muy conformes, logran el 72% entre ambos.

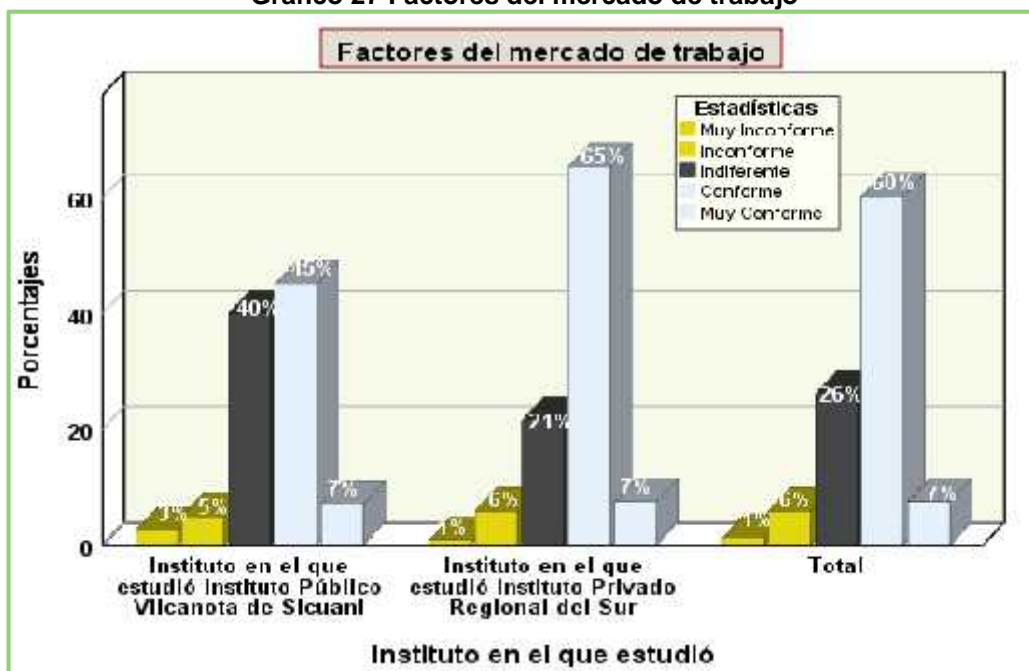
**Tabla 27 Factores del mercado de trabajo**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Factores del mercado de trabajo		Recuento	1	1	2
	Muy Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	3%	1%	1%
		Recuento	2	6	8
	Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	6%	6%
		Recuento	16	26	42
	Indiferente	% dentro de Instituto en el que estudió	40%	21%	26%
		Recuento	18	79	97
	Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	45%	65%	60%
		Recuento	3	9	12
	Muy Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	7%	7%	7%
<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	<b>40</b>	<b>121</b>	<b>161</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 27 Factores del mercado de trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.2 –Factores Económicos

A continuación, se presentarán los resultados correspondientes a los factores económicos:

##### 4.2.3.2.1 Remuneración ofrecida a los egresados de construcción civil.

El nivel de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani que expresaron su inconformidad, es el **15%** entre **inconformes** y **muy inconformes** con la remuneración ofrecida a los egresados de Construcción Civil. El **48%** manifestó estar **indiferente** y aquellos que expresaron su conformidad, fue el **37%** entre **conforme** y **muy conforme** con la remuneración ofrecida. Por otra parte, los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, que están entre **inconformes** y **muy inconformes**, con la remuneración ofrecida a los egresados de Construcción Civil, suman entre ambos el **14%**, el **33%** manifestó estar **indiferente**, mientras que el **53%** indicó estar **conforme** y **muy conforme** con la remuneración ofrecida.

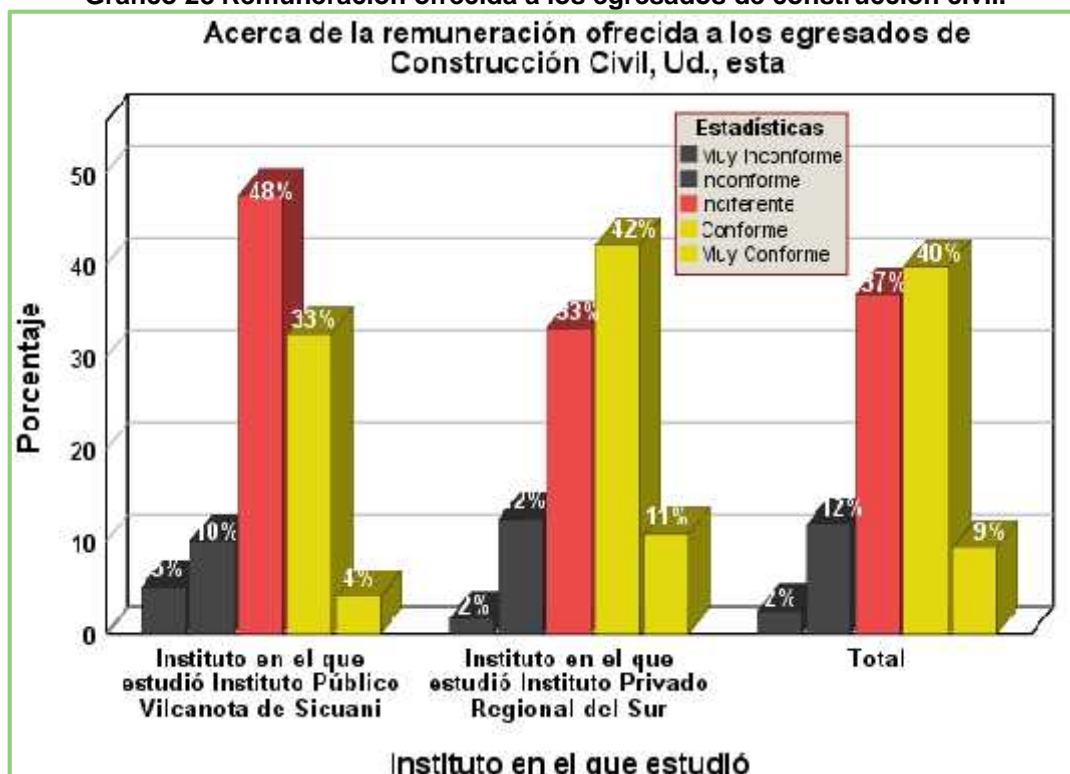
**Tabla 28 Remuneración ofrecida a los egresados de construcción civil.**

			Instituto en el que estudió		Total
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	
21.-Acerca de la remuneración ofrecida a los egresados de Construcción Civil, Ud., esta:	Muy Inconforme	Recuento	2	2	4
		% dentro de Instituto en el que estudió	5%	2%	2%
	Inconforme	Recuento	4	15	19
		% dentro de Instituto en el que estudió	10%	12%	12%
	Indiferente	Recuento	19	40	59
		% dentro de Instituto en el que estudió	48%	33%	37%
	Conforme	Recuento	13	51	64
		% dentro de Instituto en el que estudió	33%	42%	40%
	Muy Conforme	Recuento	2	13	15
		% dentro de Instituto en el que estudió	4%	11%	9%
Total		Recuento	40	121	161

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 28 Remuneración ofrecida a los egresados de construcción civil.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.2.2 Beneficios laborales obtenidos

En la tabla 29 se observa que, de los egresados que expresaron estar **inconformes** y **muy inconformes** sobre los beneficios laborales obtenidos, suman entre ambos el **13%**, mientras que, el **50%** expresó su **indiferencia**, y solo el **37%** expresó su conformidad entre **conforme** y **muy conforme**. Por otro lado, el **12%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur expresaron estar **inconformes**, sobre los beneficios laborales obtenidos, el **29%** manifestó estar **indiferente**, mientras que, aquellos que encuentran conformes y muy conformes, suman entre ambos el **59%**.

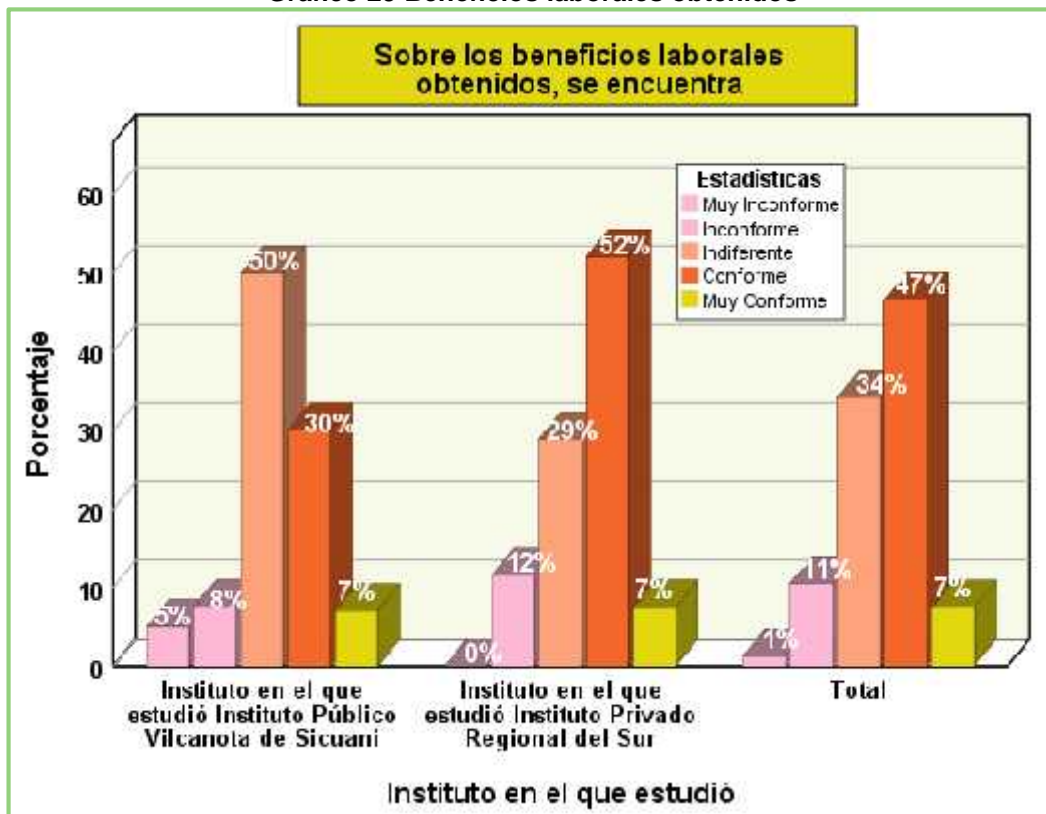
**Tabla 29 Beneficios laborales obtenidos**

			Instituto en el que estudió		
			Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total
22.-Sobre los beneficios laborales obtenidos, se encuentra:	Muy Inconforme	Recuento	2	0	2
		% dentro de Instituto en el que estudió	5%	0%	1%
	Inconforme	Recuento	3	14	17
		% dentro de Instituto en el que estudió	8%	12%	11%
	Indiferente	Recuento	20	35	55
		% dentro de Instituto en el que estudió	50%	29%	34%
	Conforme	Recuento	12	63	75
		% dentro de Instituto en el que estudió	30%	52%	47%
	Muy Conforme	Recuento	3	9	12
		% dentro de Instituto en el que estudió	7%	7%	7%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 29 Beneficios laborales obtenidos



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.2.3 Resumen de los Factores Económicos

Se visualiza en la siguiente tabla 30 que, el nivel de inconformidad alcanza el **8%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, entre **inconformes, y muy inconformes** con los factores económicos, el **35%** manifestaron estar **indiferentes**, mientras que el **52%** está **conforme**. Por otro lado, el **8%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron estar entre **inconformes y muy inconformes** con los factores económicos, mientras que, el **31%** estuvo **indiferente**, el **61%** estuvo **conforme y muy conforme** con los factores económicos.

**Tabla 30 Factores Económicos**

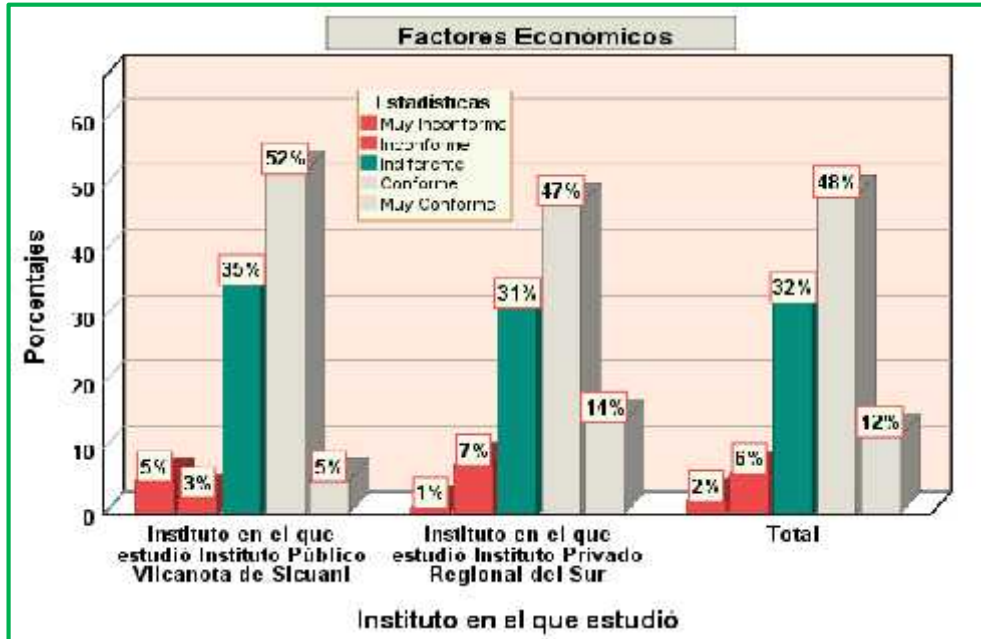
		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Factores Económicos		Recuento	2	0	2
	Muy Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	1%	2%
		Recuento	1	9	10
	Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	3%	7%	6%
		Recuento	14	38	52
	Indiferente	% dentro de Instituto en el que estudió	35%	31%	32%
		Recuento	21	57	78
	Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	52%	47%	48%
		Recuento	2	17	19
	Muy Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	5%	14%	12%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



Gráfico 30 Factores Económicos



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.3.3–Factores de contratación

A continuación, se presentarán los resultados correspondientes a los factores de contratación:

##### 4.2.3.3.1 Referencia al tiempo de la jornada laboral

En la tabla 31, y gráfico 31 se visualiza que, el **10%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, expresaron estar **inconforme** en referencia al tiempo de su jornada Laboral, el **23%** manifestó estar **indiferente**, mientras que el **64%** expresaron estar entre **conforme y muy conforme**. Por otra parte, el **5%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, evidenciaron estar **inconformes** en referencia al tiempo de su jornada Laboral, mientras que el **21%** expresó estar **indiferente**, y aquellos que se encuentran **conformes y muy conformes**, suman el **72%**.

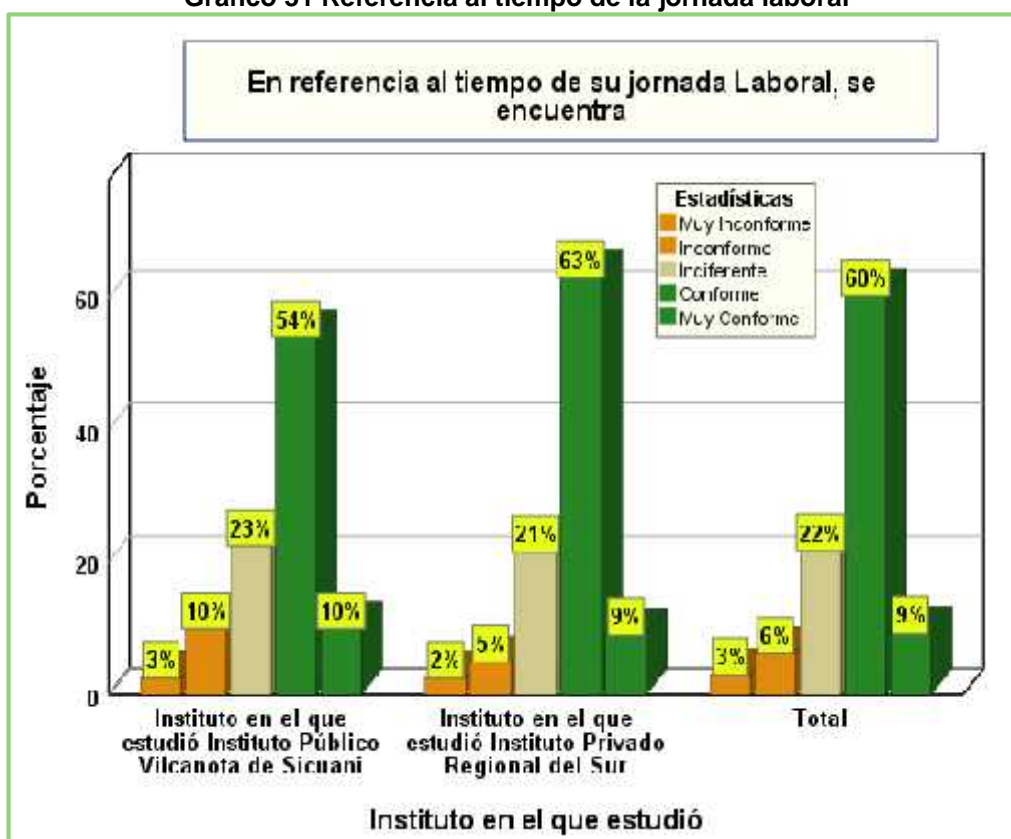
**Tabla 31 Referencia al tiempo de la jornada laboral**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
23.-En referencia al tiempo de su jornada Laboral, se encuentra:	Muy Inconforme	Recuento	1	3	4
		% dentro de Instituto en el que estudió	3%	2%	3%
		Recuento	4	6	10
	Inconforme	% dentro de Instituto en el que estudió	10%	5%	6%
		Recuento	9	26	35
	Indiferente	% dentro de Instituto en el que estudió	23%	21%	22%
		Recuento	22	75	97
	Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	54%	63%	60%
		Recuento	4	11	15
	Muy Conforme	% dentro de Instituto en el que estudió	10%	9%	9%
Total		Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 31 Referencia al tiempo de la jornada laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.3.2 Cargo que desempeña según la experiencia

El nivel de inconformidad de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, se encuentra en **8%** entre **inconformes** y **muy inconforme**, con el cargo que desempeñan según su experiencia, el **45%** manifestó estar **indiferente**, y aquellos que se encuentran **conformes** y **muy conformes**, suman entre ambos **47%**. Según el **8%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron estar **inconformes** con el cargo que desempeñan según su experiencia, el **17%** evidenció estar **indiferente**, mientras que, aquellos que expresaron estar entre **conforme** y **muy conforme**, logran entre ambos el **75%**. Estos resultados que se mencionaron se aprecian en la siguiente tabla 32 y gráfico 32.

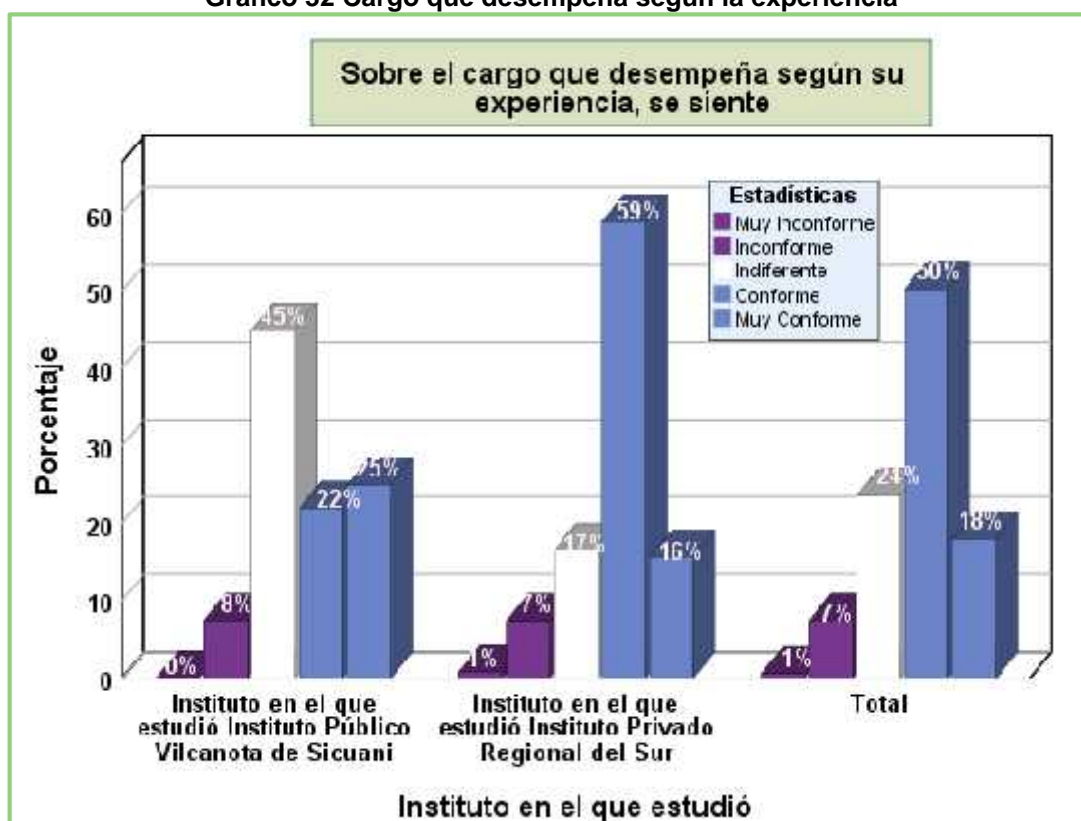
**Tabla 32 Cargo que desempeña según la experiencia**

		Instituto en el que estudió			Total
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur		
24.-Sobre el cargo que desempeña según su experiencia, se siente:	Muy Inconforme	Recuento	0	1	1
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	1%	1%
	Inconforme	Recuento	3	9	12
		% dentro de Instituto en el que estudió	8%	7%	7%
	Indiferente	Recuento	18	20	38
		% dentro de Instituto en el que estudió	45%	17%	24%
	Conforme	Recuento	9	72	81
		% dentro de Instituto en el que estudió	22%	59%	50%
	Muy Conforme	Recuento	10	19	29
		% dentro de Instituto en el que estudió	25%	16%	18%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

Gráfico 32 Cargo que desempeña según la experiencia



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.3.3 Tiempo de demora en los trámites para la contratación.

En la tabla 33 se aprecia que, **15%** de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron estar **inconformes** con, el tiempo que demoran los trámites para su contratación. El **28%** indicó estar **indiferente**, mientras que, el nivel de conformidad logra el **57%** entre **conforme** y **muy conforme**, con el tiempo que demoran los trámites para su contratación. Sin embargo, por otra parte, aquellos que se encuentran conformes e inconformes, con el tiempo que demoran los trámites para su contratación logra el **30%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, mientras que el **28%** expresó su **indiferencia**, y el **42%** expresaron estar entre **conforme** y **muy conforme**.

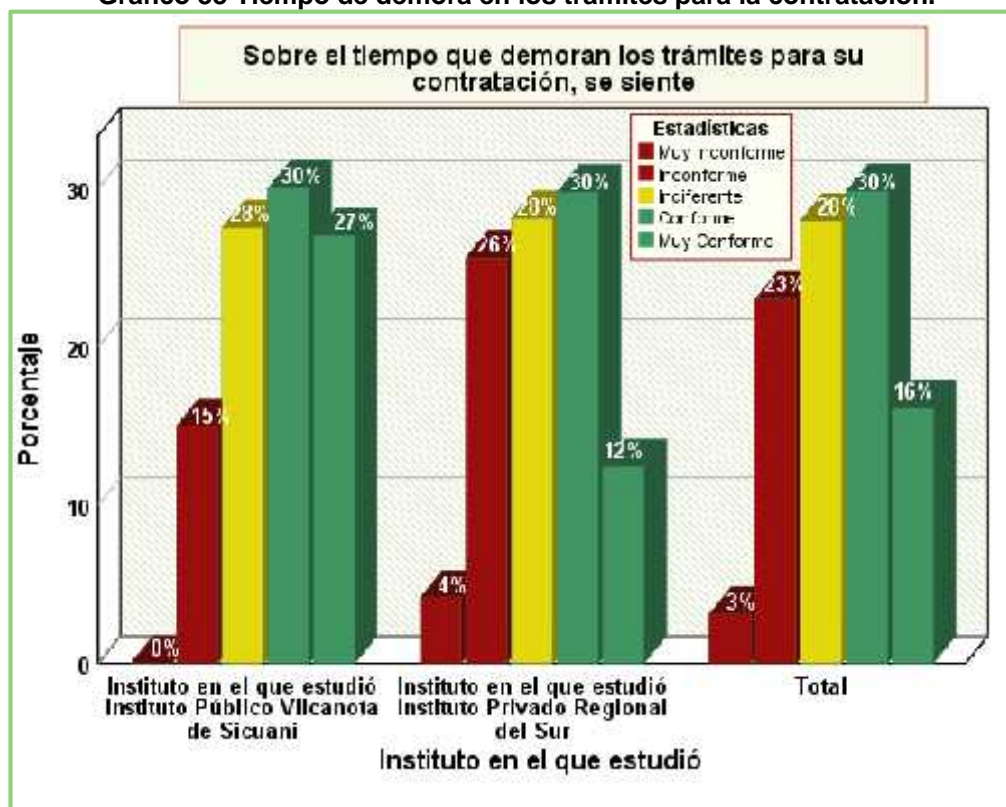
**Tabla 33 Tiempo de demora en los trámites para la contratación.**

		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuari	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
25.-Sobre el tiempo que demoran los trámites para su contratación, se siente:	Muy Inconforme	Recuento	0	5	5
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	4%	3%
	Inconforme	Recuento	6	31	37
		% dentro de Instituto en el que estudió	15%	26%	23%
	Indiferente	Recuento	11	34	45
		% dentro de Instituto en el que estudió	28%	28%	28%
	Conforme	Recuento	12	36	48
		% dentro de Instituto en el que estudió	30%	30%	30%
	Muy Conforme	Recuento	11	15	26
		% dentro de Instituto en el que estudió	27%	12%	16%
Total	Recuento	40	121	161	
	% dentro de Instituto en el que estudió	100%	100%	100%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuari, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 33 Tiempo de demora en los trámites para la contratación.**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.3.4 Resumen de los Factores de contratación

Se aprecia en la siguiente tabla 34 que, de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, el nivel de inconformidad alcanza el **8%**, entre **inconformes** y **muy inconformes**. Por otro lado, aquellos que se encuentran **conformes** y **muy conformes** logran entre ambos el **55%**. Por último, se aprecia que el **38%** manifiesta su **indiferencia** a los factores de contratación. Por otro lado, el **8%** de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron estar entre **inconformes** y **muy inconformes** con los factores de contratación, mientras que, el **33%** estuvo **indiferente**, y aquellos que están entre **conformes** y **muy conformes** con los factores de contratación, suman un **60%**.

**Tabla 34 Factores de contratación**

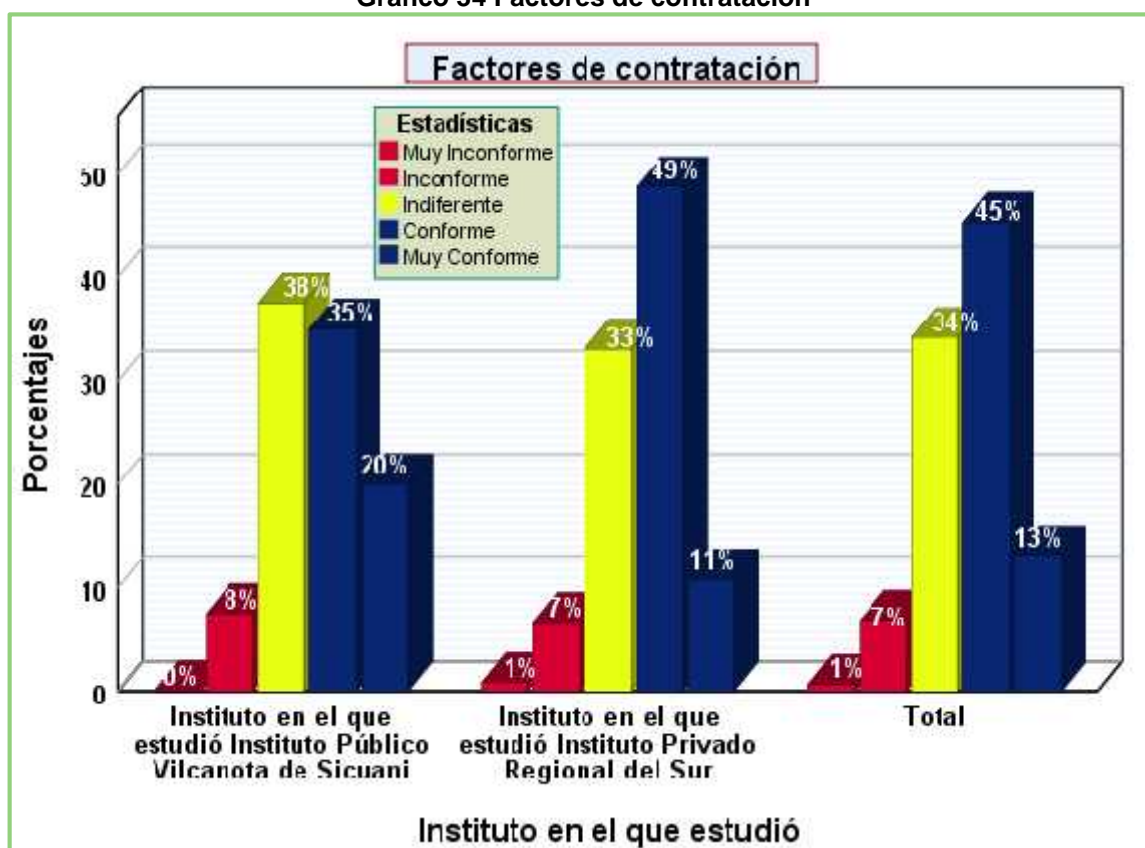
		Instituto en el que estudió			
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani	Instituto Privado Regional del Sur	Total	
Factores de contratación	Muy Inconforme	Recuento	0	1	1
		% dentro de Instituto en el que estudió	0%	1%	1%
	Inconforme	Recuento	3	8	11
		% dentro de Instituto en el que estudió	8%	7%	7%
	Indiferente	Recuento	15	40	55
		% dentro de Instituto en el que estudió	38%	33%	34%
	Conforme	Recuento	14	59	73
		% dentro de Instituto en el que estudió	35%	49%	45%
	Muy Conforme	Recuento	8	13	21
		% dentro de Instituto en el que estudió	20%	11%	13%
	Total	Recuento	40	121	161
		% dentro de Instituto en el que estudió	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



Gráfico 34 Factores de contratación



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.2.4 – Promedio general de la empleabilidad de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el Instituto Privado Regional del Sur.

En la tabla 35, y gráfico 35 se observa que, en promedio el Instituto Privado Regional del Sur, desarrolla de mejor manera las dimensiones de la empleabilidad, presentando un valor cualitativo de 4, es decir, en promedio, los egresados del Instituto Privado, están conformes con la búsqueda de empleo, los factores del mercado de trabajo, los factores económicos, y los factores de contratación. A diferencia de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, quienes en promedio solo están conforme con los factores de contratación.

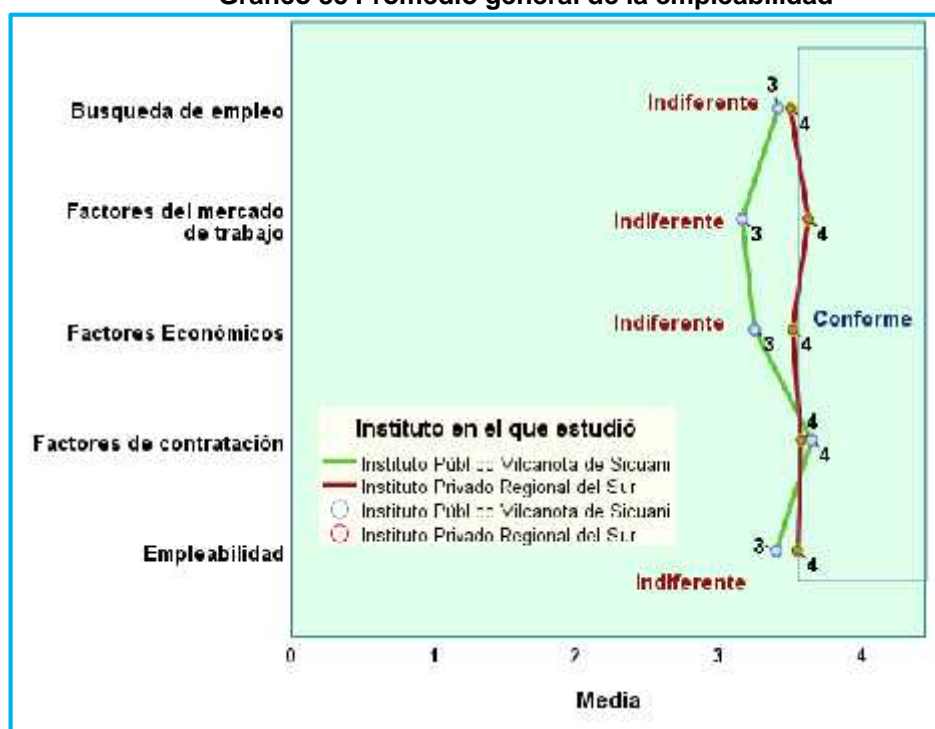
**Tabla 35 Promedio general de la empleabilidad**

Empleabilidad	Promedio Instituto Público	Promedio Instituto
	Vilcanota de Sicuani	Privado Regional del Sur
Búsqueda de empleo	3 indiferente	4 conforme
Factores del Mercado de trabajo	3 indiferente	4 conforme
Factores Económicos	3 indiferente	4 conforme
Factores de contratación	4 conforme	4 conforme

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 35 Promedio general de la empleabilidad**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

#### 4.4 Análisis de asociación entre las competencias profesionales, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.

A continuación, se observa la asociación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, donde se puede apreciar que, existe una relación positiva entre estos elementos estudiados, en el que se puede visualizar una correlación de 0,49, y para ello se realizó un dispersograma, que se muestra a continuación en el grafico 36.

**Tabla 36 Análisis de Asociación**

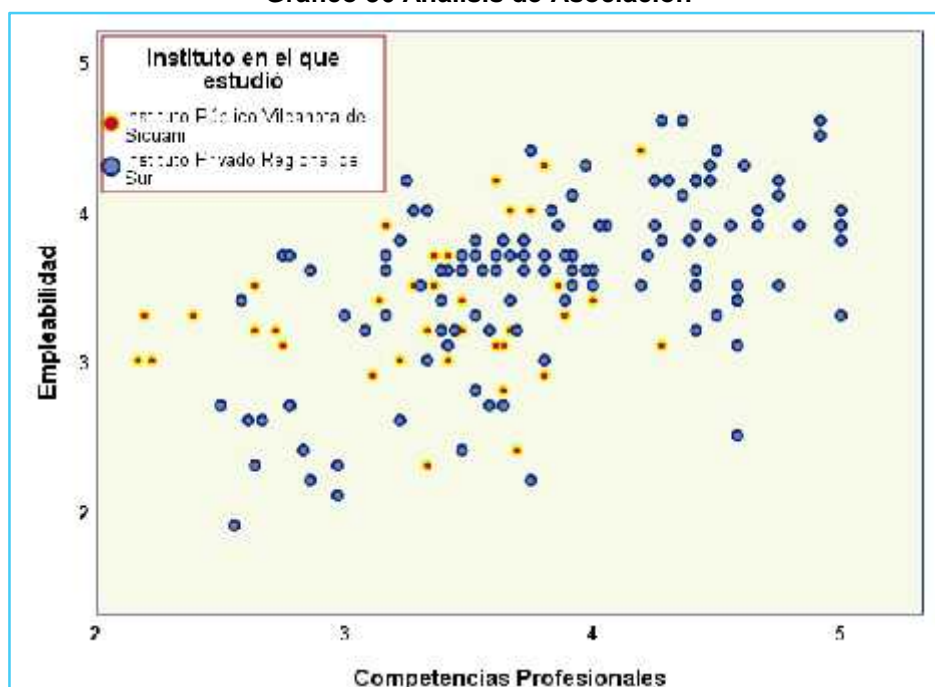
		Competencias Profesionales	Empleabilidad
Competencias Profesionales	Correlación de Pearson	1	,498**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Empleabilidad	Correlación de Pearson	,498**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 36 Análisis de Asociación**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.  
Elaboración: Propia

#### **4.4.1 – Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.**

En la siguiente tabla 37, se puede apreciar los resultados obtenidos de manera descriptiva entre las competencias técnicas y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, donde se puede observar que, existe una relación positiva baja entre estos elementos, en el que se puede notar una correlación de 0,46, y para ello se realizó un dispersograma, que se muestra en el gráfico 37.

**Tabla 37 Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad**

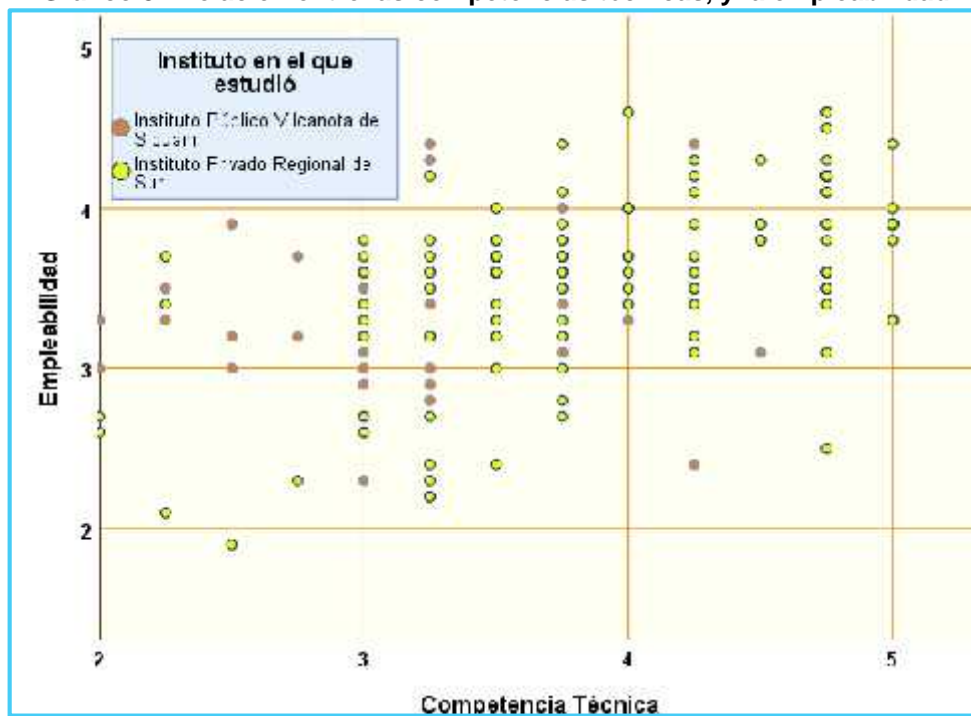
	Competencia Técnica	Empleabilidad
Competencia Técnica	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,466**
	N	161
Empleabilidad	Correlación de Pearson	,466**
	Sig. (bilateral)	1
	N	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 37 Relación entre las competencias técnicas, y la empleabilidad**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**4.4.2 – Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.**

De los resultados obtenidos de manera descriptiva entre las competencias metodológicas y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, se puede observar que, existe una correlación positiva baja entre estos aspectos, en el que se puede apreciar una correlación de 0,45, y para ello se realizó un dispersograma, que se muestra en el grafico 38, estos resultados mencionados se pueden visualizar en la siguiente tabla 38.

**Tabla 38 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad**

		Competencia Metodológica	Empleabilidad
Competencia Metodológica	Correlación de Pearson	1	,457**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Empleabilidad	Correlación de Pearson	,457**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



**Tabla 39 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad**

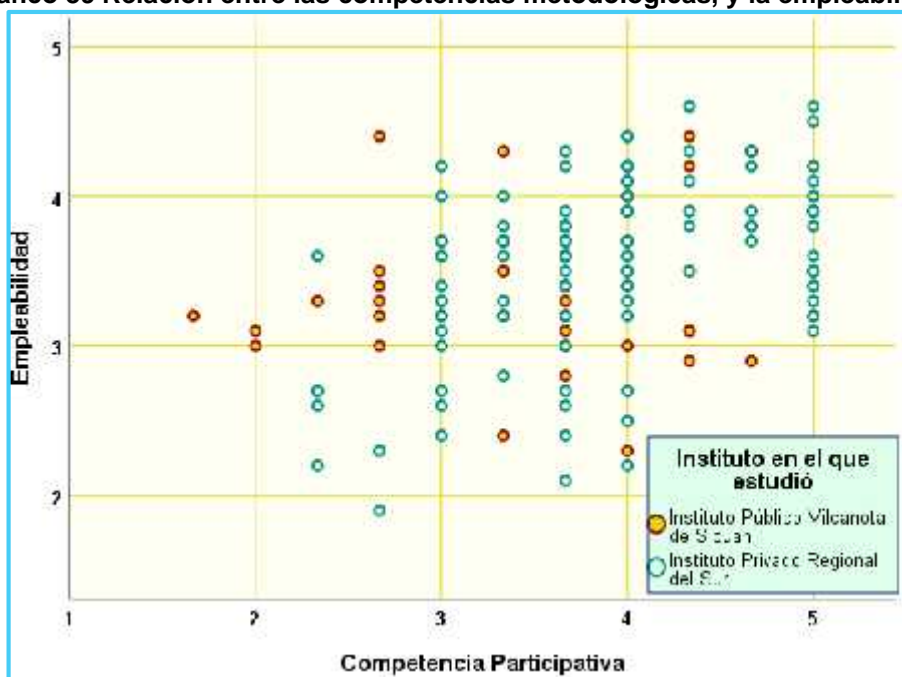
		Competencia Participativa	Empleabilidad
Competencia Participativa	Correlación de Pearson	1	,408**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Empleabilidad	Correlación de Pearson	,408**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia

**Gráfico 39 Relación entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad**



Fuente: Cuestionario aplicado a los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y el Instituto Privado Regional del Sur.

Elaboración: Propia



## **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

El 31% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, No trabaja actualmente, mientras que el 69% manifestó que Si. El 23% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que No trabajan actualmente, mientras que el 77% Si está trabajando actualmente. Encontrándose diferencias con los resultados hallados por (Valdes, Trapote, Pardo, & Jover, 2015), en su investigación, “Empleabilidad en la ingeniería civil. Fortalezas y debilidades desde el punto de vista de alumnos y egresados”, quienes encontraron que:

“El 40% de todos los ingenieros civiles no activos se situaban en la franja inferior a 3 años desde la obtención del título, y hasta un 60% de estos nuevos profesionales se encontraban en situación de desempleo involuntario”.

Se habla de diferencias, puesto que, en la presente investigación, de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, el 31% No trabaja actualmente, asimismo para el 23% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que No trabajan actualmente, sin embargo, en lo encontrado por (Valdes, Trapote, Pardo, & Jover, 2015), el 60% de estos nuevos profesionales se encontraban en situación de desempleo involuntario.

El 21% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani notaron que, nunca en el instituto, se les incentivo para desarrollar trabajos en equipo, mientras que el 38% expresó que a veces, y el 41% notó que siempre los incentivaron para desarrollar trabajos en equipo. Mientras que el 2% de los egresados del Instituto

Privado regional del Sur indicaron que, nunca en el instituto, se les incentivo para desarrollar trabajos

en equipo, el 26% expreso que a veces, y el 72% manifestó que el instituto siempre los incentivó para el desarrollo de trabajo en equipo. Por su parte, (Valdes, Trapote, Pardo, & Jover, 2015), en su investigación, “Empleabilidad en la ingeniería civil. Fortalezas y debilidades desde el punto de vista de alumnos y egresados”, encontraron que:

“Sobre su formación, el 19% presentó desarrollo de capacidades de trabajo en grupo”

En la presente investigación en ambas instituciones fueron incentivados para desarrollar trabajos en equipo, en mayor proporción que, en lo encontrado por (Valdes, Trapote, Pardo, & Jover, 2015), donde sólo el 19% presentó desarrollo de capacidades de trabajo en grupo, pues se observa que en el Instituto Público Vilcanota de Sicuani para el 41% notó que siempre los incentivaron para desarrollar trabajos en equipo, y para el 72% de los egresados del Instituto Privado regional del Sur indicaron que siempre los incentivaron para desarrollar trabajos en equipo.

El 13% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani expresaron que, nunca consideraron que se les instruyera sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión, mientras que el 43% lo indicó a veces, y el 45% siempre consideraron que se les instruyó sobre los métodos más asertivos. Mientras que el 3% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que, nunca consideraron que se les instruyera sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión, el 32% expresó a veces, mientras que el 65% siempre consideraron que se les instruyó sobre los

métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión. Por su parte, (Solis, González, & Pacheco, 2006), en su “Estudio de egresados de ingeniería civil en una en una universidad de México”, encontraron que:

“Respecto a las aportaciones del plan de estudio a las competencias de los egresados, las competencias que más egresados calificaron favorablemente fueron:...la capacidad para resolver problemas en el campo profesional (68%)”

Se puede apreciar que para el 68% de los egresados de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán, el plan de estudio les brindó la capacidad para resolver problemas en el campo profesional, de manera similar se encontró en la presente investigación, puesto que, para el 65% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, siempre se les instruyó sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión.

También se apreció que, el 90% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, No trabajó durante sus estudios técnicos, mientras que el 10% Si. Si embargo por otro lado, el 41% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, No trabajó durante sus estudios técnicos, y el 59% Si. Presentando diferencias con (Solis, González, & Pacheco, 2006), quienes en su “Estudio de egresados de ingeniería civil en una en una universidad de México”, encontraron que:

“El 72% de los egresados dijo haber trabajado durante algún tiempo mientras cursaban sus estudios en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán”

En la presente investigación se encontró diferencias entre los dos institutos estudiados, por haberse encontrado que, en el Instituto Público Vilcanota de Sicuani el 10% de los egresados sí trabajó durante sus estudios técnicos, también el 59% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur trabajaron durante sus estudios técnicos, sin embargo se observan diferencias con la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán, donde según (Solis, González, & Pacheco, 2006), el 72% de los egresados dijo haber trabajado durante algún tiempo mientras cursaban sus estudios.

En la presente investigación se encontró que, el 32% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, manifestaron que a veces el plan de estudio del instituto aportó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, el 3% manifestaron que casi nunca cooperó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, mientras que, el 65% de los egresados expresaron que siempre el plan de estudio del instituto contribuyó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad. Por otro lado, el 28% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que, a veces el plan de estudio del instituto ayuda en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, para el 5%, casi nunca, mientras que, el 67% de los egresados indicaron que el instituto siempre aportó en la formación. Situación completamente diferente a lo que encontró (López, 2012), en su estudio sobre “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, presentando que:

“El 56% de los egresados encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la instrucción profesional recibida en la FCA-UTA para

insertarlo en el campo laboral, el 28% indica estar totalmente de acuerdo con su formación, mientras el 16% totalmente en desacuerdo”.

Se presentaron diferencias puesto que, en la presente investigación entre el 65% y 67% de los egresados de ambas instituciones pública y privada, indicaron que, el plan de estudio del instituto favoreció la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, doblando el porcentaje de lo encontrado por (López, 2012), en la Universidad Técnica de Ambato, donde sólo el 28% indica estar totalmente de acuerdo con la instrucción profesional recibida. Es válida la presente comparación, puesto que, a pesar de ser, dos especialidades diferentes, en la presente investigación se evaluaron las competencias que permitieron contribuir en la formación para la búsqueda de empleo, siendo esto algo posible de comparar, por no ser algo directamente relacionado con la carrera.

Por otro lado, el 60% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que siempre los docentes en su especialidad, orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral. El 5% de los entrevistados egresados, mostraron que, casi nunca los docentes en su especialidad, guiaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, mientras que el 35% lo expresó a veces. Por otro lado, se aprecia que, el 72% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, manifestaron que siempre los docentes en su especialidad, orientan sobre las competencias, el 6%, indicaron que, casi nunca los docentes en su especialidad, instruyeron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, y el 21% de los egresados lo consideró a veces. Por su parte (Carrasco, 2019), en su investigación “Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados”, encontró lo siguiente:

“El 87,2% de los egresados que cambiaron de empleo consideraron que la formación que recibieron de la universidad les ayudó a obtener su primer empleo”.

Se puede apreciar que, a pesar de que en la presente investigación se obtuvo que, entre el 60% y 72% de los egresados de la institución pública y privada, manifestaron que siempre los docentes en su especialidad, orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, sin embargo, lo encontrado por (Carrasco, 2019), supera en 15% el porcentaje más alto de los egresados que consideraron que la formación que recibieron de la universidad les ayudó a obtener su primer empleo, es decir para el 87,2%. Esta comparación es válida desde el punto de vista de las competencias, que permitieron lograr inserción laboral, sin considerar la especialidad y el nivel de educación. Lo que quiere decir, que las competencias técnicas en los institutos público y privado de Sicuani, son menos aceptadas por los estudiantes para la inserción laboral en las 33 universidades estudiadas por (Carrasco, 2019).

Por su parte, el 73% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que, nunca se capacitan para ampliar sus conocimientos, el 20% expresó que a veces toman capacitaciones, mientras que solo el 7% afirmó que siempre se capacitan para ampliar sus conocimientos. Por otro lado, el 16% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que nunca toman capacitaciones para ampliar sus conocimientos, mientras que el 31% lo manifestó a veces, y el 53% siempre realizan capacitaciones para ampliar sus conocimientos. De manera contradictoria, (López, 2012), en su investigación “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la

Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, encontró que:

“Del 100% de los egresados encuestados al preguntárseles si en su calidad de egresados, se ha capacitado sobre algún tema que le permita crecer profesionalmente, el 63% señalan la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28% totalmente en desacuerdo y un 9% totalmente de acuerdo”.

Se ha podido apreciar una significativa diferencia porcentual, entre ambas investigaciones, encontrándose que, en la presente investigación el 73% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que, nunca realizan capacitaciones para ampliar sus conocimientos, sin embargo, en la Universidad Técnica de Ambato, según (López, 2012), sólo el 28% no se han capacitado en su calidad de egresados.

El 35% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestó que siempre les brindaron competencia técnica. El 10%, expresaron que, casi nunca el instituto les brinda competencia técnica, mientras que, el 55% indicó que a veces. Por otro lado, el 75% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur manifestaron que siempre les brindaron competencia técnica en el instituto, el 4%, indicaron que, casi nunca, y el 21% manifestó que a veces, el instituto les brinda competencia técnica. Asimismo, (Herrera, 2017), en su investigación titulada “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” halló que:

“El 43.82% de los egresados encuestados estima que posee un alto nivel en competencia técnica; mientras el 56.18% considera que el nivel de dicha competencia es de nivel medio”

Las coincidencias se aprecian en el 55% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani que indicaron que a veces el instituto les brindó competencia técnica, y en lo encontrado por (Herrera, 2017), el 56.18% considera que el nivel de dicha competencia es de nivel medio.

El 60% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani notó que casi siempre les brindaron competencia metodológica, el 10%, manifestaron que, casi nunca, y para el 30% a veces el instituto les brindo competencia metodológica. Por otro lado, el 76% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur manifestaron que siempre les brindaron competencia metodológica en el instituto el 3%, indicaron que, casi nunca, y el 21% manifestó que a veces el instituto les brindo competencia metodológica. Presentando coincidencias con lo encontrado por (Herrera, 2017), en su estudio “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I” donde señaló que:

“El 76.40% de los egresados encuestados consideraron que presentan un alto nivel en competencia metodológica; mientras el 23.60% estima que el nivel que posee es medio”.

Se observan coincidencias con lo encontrado en el Instituto Privado Regional del Sur, donde el 76% manifestó que siempre les brindaron competencia metodológica en el instituto, así como el 76.40% de los egresados de la Universidad Privada del Norte quienes indicaron que presentan un alto nivel en competencia metodológica



Por otro lado, se encontró que el 55% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, notó que siempre les brindaron competencia participativa, el 35% lo indicó a veces, y el 10% manifestaron que, casi nunca el instituto les brindo competencia participativa. A su vez, el 5% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, indicaron que, casi nunca el instituto les brindó competencia participativa, el 23% manifestó que a veces, mientras que el 72% manifestó que siempre les brindaron competencia participativa en el instituto. Asimismo, (Silva, 2017), en su investigación titulada “Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017”, encontró que:

“El 65% de los graduados perciben como regular competencias para el trabajo en equipo, mientras que el 22,5% de los mismos perciben como baja y solo el 12.5% perciben como buena las competencias para el trabajo en equipo en los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, año 2017”

El 35% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani y el 23% del Instituto Privado Regional del Sur manifestaron que a veces el instituto les brindó competencia participativa, a diferencia de lo encontrado en la Universidad Cesar Vallejo por (Silva, 2017), donde el 65% de los graduados perciben como regular competencias para el trabajo en equipo.

El 31% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, No trabaja actualmente, mientras que el 69% manifestó que Si. El 23% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur, expresaron que No trabajan actualmente, mientras que el 77% Si está trabajando actualmente. Presentando diferencias

según lo encontrado por el sociólogo (Ibarra, 2008), en su tesis “Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad”, donde sus resultados arrojan que:

“El 19,3% de las trabajadoras que participaron en el ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios se habían logrado insertar laboralmente”.

Existe una notable diferencias entre ambas investigaciones puesto que, en lo encontrado por (Ibarra, 2008), solo el 19,3% de las trabajadoras, se habían logrado insertar laboralmente, sin embargo en la presente investigación, se encontró entre el 69% y 77% los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, y del Instituto Privado Regional del Sur, respectivamente, si tienen empleo actualmente.

El 65% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani manifestaron que la Institución No realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, mientras que el 35% indicó que Si lo hace. Por otro lado, el 50% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur indicaron que la Institución No realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, mientras que el otro 50% indicó que Si. Por otro lado, (López, 2012), en su investigación, “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”, señaló que:

“El 71% de los egresados están totalmente en desacuerdo en relación a que la FCAUTA, ha realizado seguimiento alguno para conocer su situación laboral, el 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que un 6% están totalmente de acuerdo”.

En este punto se pueden apreciar diferencias en la presente investigación observando que, existe una diferencia porcentual de 15 puntos, a favor del Instituto Privado Regional del Sur, puesto que el 50% indicó que la Institución si realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral, situación diferente presentada por los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, de los cuales el 65% indicaron que la institución no realiza ningún seguimiento para conocer su situación laboral, a su vez se presenta diferencias con (López, 2012), quien encontró mayor porcentaje de egresados (71%) que opinan que la institución no realiza seguimiento para conocer su situación laboral.

El 13% de los egresados del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, demoró conseguir su primer empleo en construcción civil entre 1 a 4 meses, el 47%, expresó que demoraron entre 5 a 8 meses para conseguir su primer empleo en construcción civil, el 25% indicó que demoraron de 9 a 12 meses, mientras que el 15% demoró de 1 año a más. En otro punto, el 12% de los egresados del Instituto Privado Regional del Sur tardó de 1 a 4 meses para conseguir su primer empleo en construcción civil, el 42% los egresados expresaron que, demoraron entre 5 a 8 meses para conseguir su primer empleo en construcción civil, el 30% demoró de 9 a 12 meses, el 16% demoró de 1 año a más. Por su parte (Carrasco, 2019), en su estudio “Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados”, encontró que:

“El tiempo promedio que les demandó buscar el primer empleo fue menos de un mes para el 40,7% de los egresados, el 36,0% demoró entre 1 a 3 meses, el 12,8% entre 3 a 6 meses, y solo al 1,2% les tomó entre 6 meses a menos de un año para encontrar empleo”

Encontrándose diferencias entre ambas investigaciones, por presentarse en la presente investigación que, en la institución pública y en la privada el 47% y 42% respectivamente, demoraron entre 5 a 8 meses para encontrar su empleo, sin embargo, en lo encontrado por (Carrasco, 2019), el 76,7% encontraron su primer empleo entre menos de un mes a 3 meses, es decir, más rápido que lo encontrado en la presente investigación.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se concluye que, existe una relación positiva entre las competencias profesionales, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, por haberse encontrado una Correlación de Pearson con un valor de 0,49.

**SEGUNDA:** Por haberse encontrado una correlación de Pearson con un valor de 0,46, existe una relación positiva baja entre las competencias técnicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.

**TERCERA:** Existe una correlación positiva baja entre las competencias metodológicas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, en el que se pudo apreciar una correlación de 0,45.

**CUARTA:** Se encontró una correlación de Pearson con un valor de 0,40, es decir, existe una correlación positiva baja entre las competencias participativas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A las autoridades del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto

Público Vilcanota de Sicuani, se les recomienda, mejorar las competencias profesionales ofrecidas, siendo que, está relacionada con la empleabilidad.

Se puede mejorar a través de las siguientes acciones:

- Realizar seguimiento para conocer la situación laboral de los egresados
- Incrementar los programas de bolsa de trabajo orientados por el instituto
- Realizar convenios con empresas locales, a fin de ofrecer oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil

**SEGUNDA:** A las autoridades del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto

Público Vilcanota de Sicuani, se les recomienda mejorar las competencias técnicas de la institución, mejorando el plan de estudio del instituto, de manera que contribuya en la formación de los egresados, para la búsqueda de empleo en su especialidad, por otro lado, se le recomienda a los docentes de ambas instituciones que orienten sobre las competencias necesarias para la inserción laboral, de manera que las prácticas preprofesionales durante la formación académica, puedan contribuir en el logro de empleo de los egresados. Asimismo, se les recomienda, incentivar a los alumnos a que realicen frecuentes capacitaciones para ampliar sus conocimientos, luego de ser egresados.

**TERCERA:** se les recomienda a las autoridades del Instituto Privado Regional del

Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, mejorar las competencias

metodológicas ofrecidas en las instituciones, a través de la instrucción sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en la construcción civil, así como también ofrecer talleres que les permita mejorar y adaptarse a los cambios relacionados con la especialidad de construcción civil.

**CUARTA:** Se les recomienda a las autoridades del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani, mejorar las competencias participativas ofrecidas en las instituciones, incentivando a los estudiantes a desarrollar trabajos en equipo, así como también a participar en la creación de nuevas ideas, y orientarlos a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades. De esta manera se estaría mejorando las competencias participativas, y la empleabilidad de los egresados de construcción civil de ambos institutos, por haberse encontrado relación entre las competencias participativas, y la empleabilidad.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto Latinoamericano. realidades de UNIANDÉS, Ecuador. Atenas, 4(32). Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/4780/478047208001/>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (sexta edición ed.). Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. tesis, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento de profesionales en la RFA. Revista Europea de Formación Profesional (CEDEFOP), 8-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. Revista Iberoamericana De Educación, 33(2), 1-9. Obtenido de <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3323003>
- Carrasco, M. (2019). Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados. Tesis, Lima-Perú. Obtenido de



<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2731/TD%20CE%202029%20C1%20-%20Carrasco%20Loyola%20Milagros%20Bertha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo- CAPLAB. (2004). La Formación por Competencias Laboral. Lima: CAPLAB. Obtenido de <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>

Federación de trabajadores en construcción civil del Perú (FTCCP). (Abril de 2018). Agenda Laboral FTCCP. Obtenido de <http://mail.ftccperu.com/index.php/mostrar-agenda-laboral-2018/168-agenda-laboral-2018>

Herrera, F. (2017). "Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I". Tesis, Lima. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13178/FABIOLA%20STEFHANIE%20HERRERA%20QUINTANILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibarra, S. (2008). Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. Tesis, UNIVERSIDAD DE CHILE, Chile. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra\\_s/pdfAmont/cs-ibarra\\_s.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/cs-ibarra_s/pdfAmont/cs-ibarra_s.pdf)

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA). (2011). DOS DÉCADAS DE FORMACIÓN

PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS:PERÚ, 1990-2010. Programa Educación Básica Para Todos, Lima. Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Dos-D%C3%A9cadas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-y-Certificaci%C3%B3n-de-Competencias.pdf>

Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Zerbitzuan. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>

López, A. (2012). “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”. Tesis, UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ambato-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3200/1/721%20ING.pdf>

Martín, C. (2015). Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España. TESIS DOCTORAL, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, Madrid. Obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin\\_gonzalez\\_carlos\\_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Meneses, A. (2017). Determinar el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana en el periodo 2010-2015. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses\\_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Meza, C. (2017). Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, 2012 - 2014. Universidad Continental , Huancayo. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4318/1/INV\\_PG\\_MA\\_TE\\_Meza\\_Anglas\\_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/4318/1/INV_PG_MA_TE_Meza_Anglas_2017.pdf)
- Michavila, F., Martínez, J., Martín, M., García, F., & Cruz, J. (2006). Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015. (Primer informe de resultados), Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios., Madrid. Obtenido de [http://catedraunesco.es/repositorio/2016/Informe\\_Bar%C3%B3metro\\_OEE\\_U\\_2015.pdf](http://catedraunesco.es/repositorio/2016/Informe_Bar%C3%B3metro_OEE_U_2015.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (13 de 02 de 2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. Obtenido de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_670577/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Análisis diagnóstico del empleo: una guía metodológica. OIT, Sector de Empleo – Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_181164.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_181164.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Recomendacion sobre el desarrollo de los recursos humanos: educacion, formacion y aprendizaje permanente. Obtenido de OIT:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312533,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312533,es)

Organización Internacional del Trabajo. (2019). ¿Qué es competencia laboral?

Obtenido de Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional: <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>

Orientación Universitaria. (12 de 09 de 2017). Construcción Civil: Una carrera técnica con gran campo de acción. Obtenido de Consejos-Carreras Técnicas:

<https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/consejos-tecnoversia/construccion-civil-una-carrera-tecnica-con-gran-campo-de-accion-3954.html#>

Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572-580. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. México: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>.

Perez, J., & Merino, M. (2009). Plan de estudio. Obtenido de definicion.de: <https://definicion.de/plan-de-estudio/>

Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?id=ErTAI6H>

Ruiz, A. (2017). *Análisis del mercado laboral*. Universidad de la Rioja. Obtenido de [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002532.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002532.pdf)

Silva, O. (2017). Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13888/Silvia\\_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13888/Silvia_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sistema Nacional de evaluación acreditación y certificación de la calidad Educativa (SINEACE). (2017). Normas de competencia del profesional técnico en construcción civil. Lima: SINEACE. Obtenido de EDUCATIVA: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/09/CONSTRUCCI%C3%93N-CIVIL.pdf>

Tamayo, M., & Tamayo. (2003). El proceso de la Investigación Científica (Cuarta ed.). MÉXICO, D.F.: Editorial Limusa S.A.

Tito, P., Pereda, F., & Vilcabana, P. (2008). "Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM". Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, 11(22). Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v11\\_n22/pdf/a08v11n22v.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v11_n22/pdf/a08v11n22v.pdf)

Trujillo, C., Naranjo, M., Lomas, C., & Merlo, M. (2019). Investigación Cualitativa (Primera ed.). Ecuador: Ibarra.

Villanueva, L. (29 de 05 de 2019). Construcción civil: Entre la informalidad y el desempleo. Obtenido de Federación de trabajadores en construcción civil del Perú: <https://www.ftccperu.com/index.php/noticias-footer/913-construccion-civil-entre-la-informalidad-y-el-desempleo>

## ANEXO 1: CUESTIONARIO – COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD

### Presentación. -

El cuestionario tiene por objetivo establecer cómo las competencias profesionales inciden en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019. Por lo que le agradeceremos responder con la mayor honestidad posible, a fin de conocer la realidad, y poder recomendar mejoras en la Institución, los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos.

### Instrucciones. -

Ud. encontrará una serie de afirmaciones sobre las competencias profesionales, y la satisfacción en cuanto a los temas de empleabilidad de la carrera técnica de construcción civil. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas, de las cual debe seleccionar solo una, marcando con una (X).

### Datos Generales:

Sexo		Edad	Marque con una (X) el Instituto en el que estudió:	
F	M		Instituto Privado Regional del Sur	
		Instituto Público Vilcanota de Sicuani		

Se sugiere responder cada una de las afirmaciones o preguntas presentadas a continuación:

I PARTE: COMPETENCIAS PROFESIONALES					
Competencia Técnica	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
1.- ¿El plan de estudio del Instituto, contribuyó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad?					
2.- Los docentes en su especialidad, le orientaron sobre las competencias necesarias para la inserción laboral					
3.- ¿Las prácticas preprofesionales en su formación académica, contribuyeron en la búsqueda de empleo?					
4.- ¿Realiza capacitaciones para ampliar sus conocimientos?					
Competencia Metodológica	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
5.- ¿Ud., considera que se le instruyó sobre los métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión?					
6.- La formación en su instituto le oriento para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad					
Competencia Participativa	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
7.- En el instituto, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo:					
8.- Durante las prácticas preprofesionales, Ud., participo en la creación de nuevas ideas					
9.- Durante su formación técnica se le oriento, a desarrollar sus capacidades de coordinación de actividades					

## II PARTE: EMPLEABILIDAD

Se sugiere responder cada una de las afirmaciones o preguntas presentadas a continuación:

### Factores Individuales: Vida Laboral

Marque con una (X) según la situación que corresponda:	NO	SI
10.- ¿Trabaja actualmente?		
11.- ¿Ejerce la construcción civil?		
12.- ¿Ud. Trabajó durante sus estudios técnicos?		
13.- La Institución realiza algún seguimiento para conocer su situación laboral:		
14.- ¿Ud., se encuentra conforme con su vida laboral?		

Búsqueda de Empleo	1 a 4 mes	5 a 8 meses	9 a 12 meses	1 año o más	
15.- ¿Cuánto tiempo demoró en conseguir su primer empleo en Construcción Civil?					
<b>Búsqueda de Empleo</b>	Muy Inconforme (1)	Inconforme (2)	Indiferente (3)	Conforme (4)	Muy Conforme (5)
16.- ¿Cómo se siente en relación al tiempo que le tomo encontrar su primer empleo?					
17.- En la búsqueda de empleo, con el uso de nuevas tecnologías (páginas web), se siente:					
18.- En la búsqueda de empleo, con el uso de medios impresos, se siente:					
FACTORES EXTERNOS					
<b>Factores del Mercado de Trabajo</b>	Muy Inconforme (1)	Inconforme (2)	Indiferente (3)	Conforme (4)	Muy Conforme (5)
19.- En referencia a los programas de bolsa de trabajo orientada por el Instituto, se encuentra:					
20.- Sobre las oportunidades de empleo en el rubro de Construcción civil, se siente:					
<b>Factores Económicos</b>	Muy Inconforme (1)	Inconforme (2)	Indiferente (3)	Conforme (4)	Muy Conforme (5)
21.- Acerca de la remuneración ofrecida a los egresados de Construcción Civil, Ud., esta:					
22.- Sobre los beneficios laborales obtenidos, se encuentra:					
<b>Factores de Contratación</b>	Muy Inconforme (1)	Inconforme (2)	Indiferente (3)	Conforme (4)	Muy Conforme (5)
23.- En referencia al tiempo de su jornada Laboral, se encuentra:					
24.- Sobre el cargo que desempeña según su experiencia, se siente:					
25.- Sobre el tiempo que demoran los trámites para su contratación, se siente:					

## ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

- I. Datos Generales
- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019"
  - Apellidos y Nombres del experto: CUNO ROJAS, ELEAZAR
  - Grado Académico: MAGISTER
  - Institución en la que trabaja el experto: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAYO
  - Cargo que desempeña: SUPERVISOR DE OBRA
  - Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
  - Autor de instrumento: ESQUIVEL VERA ROSALIA  
ZARATE FARFAN EDWARD

• ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del Instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del Instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del Instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el Instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X		
<b>SUBTOTAL</b>						<b>8</b>	<b>40</b>
<b>TOTAL</b>						<b>48</b>	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 9 de julio del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 47343522



## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

III. Datos Generales

- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: SUTTI MAMANI, JAIME
- Grado Académico: MAGISTER
- Institución en la que trabaja el experto: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL LAYO
- Cargo que desempeña: FUNCIONARIO
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de instrumento: ESQUIVEL VERA ROSALIA  
ZARATE FARFAN EDWARD
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 9 de julio del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 41912527

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

II. Datos Generales

- Título de la Investigación: "COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL INSTITUTO PRIVADO REGIONAL DEL SUR, Y DEL INSTITUTO PÚBLICO VILCANOTA DE SICUANI 2019"
- Apellidos y Nombres del experto: PIZARRO QUISPE, AMERICO
- Grado Académico: LICENCIADO
- Institución en la que trabaja el experto: INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO REGIONAL DEL SUR
- Cargo que desempeña: DIRECTOR ACADEMICO
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor de Instrumento: ESQUIVEL VERA ROSALIA  
ZARATE FARFAN EDWARD
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 9 de julio del 2019

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 24701971

### ANEXO 5: BASE DE DATOS

	Sexo	Edad	Institución	Elaboración	Localización	Residencia	Categoría	Categoría	Uso	Localización	Categoría	Categoría	Declaración	Categoría	Categoría	Categoría	Tratamiento	Ejecución	Ud. de trabajo	Localización	Ud. de trabajo	Fuente	Facilidades	Cuota	Cooperación	Enfoque	Enfoque	Buena	Enfoque	Soluciones	Fuente	Facilidades	Acciones	Soluciones	Fuente	Facilidades	Enfoque	Soluciones	Soluciones	Fuente	Fuente	Evaluación	Evaluación							
1	1	22	1	1	4	5	5	1	3,75	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3,75	4	1	1	0	0	1	,60	1	1	4	4	5	4,33	4	4	3	3,50	4	4	3	3,50	4	4	5	4	4,33	4	4,00	4	
2	2	28	2	1	3	3	2	1	2,25	2	3	3	3,00	3	3	2	3	2,67	3	2,64	3	0	0	0	0	1	,20	0	4	3	4	4	3,67	4	3	4	3,50	4	3	4	3,50	4	4	3	3,33	3	3,50	4		
3	2	28	2	1	4	3	5	3	3,75	4	3	3	3,00	3	3	4	4	3,67	4	3,47	3	1	1	0	0	1	,60	1	4	3	4	4	3,67	4	4	3	3,50	4	3	3	3,00	3	3	3	2	2,67	3	3,20	3	
4	2	23	1	1	4	3	3	1	2,75	3	4	3	3,50	4	2	1	2	1,67	2	2,64	3	0	0	0	0	1	,20	0	3	2	4	4	3,33	3	4	3	3,50	4	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3,20	3	
5	1	23	1	1	3	3	2	2	2,50	3	1	2	1,50	2	2	3	3	2,67	3	2,22	2	0	0	0	0	1	,20	0	3	3	4	3	3,33	3	3	3	3,00	3	4	3	3,50	4	2	3	2	2,33	2	3,00	3	
6	2	20	1	1	2	2	3	1	2,00	2	3	2	2,50	3	2	3	3	2,67	3	2,39	2	1	0	0	0	1	,40	0	2	4	3	2	3,00	3	3	4	3,50	4	3	3	3,00	3	3	4	4	3,67	4	3,30	3	
7	2	23	1	1	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4,00	4	5	5	5	6,00	5	4,42	4	1	0	1	0	0	,40	0	3	4	4	4	4,00	4	5	3	4,00	4	4	3	3,50	4	4	5	5	6,00	5	4,20	4	
8	2	26	2	1	4	3	3	3	3,25	3	4	3	3,50	4	4	5	5	4,67	5	3,81	4	0	0	0	0	0	,00	0	2	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	5	4	4,50	5	5	5	5	6,00	5	4,30	4	
9	2	23	1	1	3	3	3	1	2,50	3	4	3	3,50	4	3	3	4	3,33	3	3,11	3	0	0	0	1	1	,40	0	2	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	5	5	6,00	5	4	5	6	4,67	5	4,30	4	
10	2	28	2	1	3	3	4	2	3,00	3	3	4	3,50	4	5	3	5	4,33	4	3,61	4	1	0	0	1	1	,60	1	2	3	4	5	4,00	4	4	5	4,50	5	4	4	4,00	4	4	4	5	4,33	4	4,20	4	
11	1	21	1	1	3	4	4	2	3,25	3	4	3	3,50	4	2	3	3	2,67	3	3,14	3	0	0	0	0	0	,00	0	2	4	3	3	3,33	3	3	2	2,50	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3,40	3	
12	1	23	1	1	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3,50	4	3	3	3	3,00	3	3,42	3	0	0	0	0	0	,00	0	4	3	4	3	3,33	3	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4,70	4
13	2	21	1	1	4	3	4	1	3,00	3	3	3	3,00	3	5	5	5	6,00	5	3,67	4	1	1	0	0	0	,40	0	2	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	4	3	3,50	4	4	4	2	3,33	3	3,20	3	
14	2	27	2	1	5	4	3	3	3,75	4	3	4	3,50	4	3	5	3	3,67	4	3,64	4	0	0	0	0	0	,00	0	4	3	4	4	3,67	4	2	3	2,50	3	3	3	3,00	3	4	3	2	3,00	3	3,10	3	
15	2	23	1	1	4	4	2	2	3,00	3	4	3	3,50	4	4	5	4	4,33	4	3,61	4	1	1	0	0	0	,40	0	3	3	3	2	2,67	3	3	3	3,00	3	3	4	3,50	4	4	3	3	3,33	3	3,10	3	
16	2	20	1	1	3	2	2	1	2,00	2	3	2	2,50	3	1	2	3	2,00	2	2,17	2	0	0	0	0	1	,20	0	4	2	4	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3,00	3
17	2	25	1	1	4	3	5	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	5	3	3,67	4	3,89	4	1	1	0	0	1	,60	1	3	4	4	3	3,67	4	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	4	3	3	3,33	3	3,30	3	
18	2	26	2	1	4	4	3	2	3,25	3	4	3	3,50	4	3	3	4	3,33	3	3,36	3	1	0	0	0	1	,40	0	1	3	3	4	3,33	3	4	3	3,50	4	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,50	4	
19	2	27	2	1	5	4	5	1	3,75	4	2	3	2,50	3	2	3	1	2,00	2	2,75	3	1	0	0	1	0	,40	0	2	2	3	4	3,00	3	3	4	3,50	4	2	3	2,50	3	3	2	5	3,33	3	3,10	3	
20	2	28	2	1	4	4	3	1	3,00	3	3	3	3,00	3	3	4	5	4,00	4	3,33	3	1	1	0	1	1	,80	1	2	3	2	2	2,33	2	1	1	1,00	1	2	2	2,00	2	3	4	3	3,33	3	2,30	2	
21	2	27	2	1	3	4	4	1	3,00	3	3	3	3,00	3	4	4	3	3,67	4	3,22	3	1	1	0	1	1	,80	1	2	3	3	2	2,67	3	3	3	3,00	3	3	2	2,50	3	4	3	4	3,67	4	3,00	3	
22	2	21	1	1	4	4	4	1	3,25	3	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,64	4	1	1	0	1	1	,80	1	3	4	4	3	3,67	4	1	2	1,50	2	3	3	3,00	3	3	3	2	2,67	3	2,80	3	
23	2	24	1	1	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4,33	4	4,19	4	1	1	0	1	1	,80	1	2	4	5	5	4,67	5	5	4	4,50	5	4	3	3,50	4	4	5	5	4,67	5	4,40	4	
24	2	26	2	1	4	4	4	2	3,50	4	3	4	3,50	4	4	3	5	4,00	4	3,67	4	1	0	1	1	0	,60	1	3	4	4	3	3,67	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4,67	5	4,00	4
25	2	30	2	1	3	4	5	1	3,25	3	4	3	3,50	4	4	5	5	4,67	5	3,81	4	1	1	0	1	1	,80	1	1	3	4	5	4,00	4	4	3	3,50	4	1	1	1,00	1	1	4	3	2,67	3	2,90	3	
26	1	28	2	1	3	3	2	2	2,50	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2,67	3	2,72	3	1	0	1	1	1	,50	1	2	3	3	4	3,33	3	4	3	3,50	4	3	3	3,00	3	2	2	5	3,00	3	3,20	3	





### ANEXO 7: BASE DE DATOS (Continuación)

	Se	E	Eda	Insti	El	Lo	Lar	Res	C	C	U	L	C	E	D	D	C	C	C	C	Tr	Eje	Ud	La	Ud	F	Fac	Co	Co	En	En	B	Bus	En	Sol	F	Fac	Ac	Sol	F	Fac	En	Sol	Sol	F	F	E	E				
	xo	d	tu	tu	lan	de	pr	iza	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re	re		
53	2	27	2	2	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4,50	5	4	4	4	4,00	4	4,50	5	0	0	1	1	1	,60	1	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,50	5	4	4	4,00	4	5	5	5	5,00	5	4,40	4			
54	2	24	1	2	5	4	5	5	4,75	5	4	4	4,00	4	5	4	5	4,67	5	4,47	4	0	1	1	1	1	,80	1	2	5	4	3	4,00	4	4	4	4,00	4	4	5	4,50	5	5	4	5	4,67	5	4,30	4			
55	1	24	1	2	5	5	4	3	4,25	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4,19	4	1	0	0	1	1	,60	1	4	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,50	4				
56	1	24	1	2	4	4	4	3	3,75	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	3,81	4	1	0	0	1	0	,40	0	4	4	3	3	3,33	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	2	2,67	3	3,00	3				
57	2	26	2	2	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2	2	2,33	2	2,78	3	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	1	2	2,33	2	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	2	3	2,67	3	2,70	3				
58	2	23	1	2	2	2	2	3	2,25	2	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2,75	3	1	1	1	1	1	1,00	1	3	3	3	3	3,00	3	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3,70	4				
59	2	28	2	2	3	3	3	3	3,00	3	2	3	2,50	3	2	2	2,33	2	2,61	3	0	0	0	0	0	,00	0	3	3	2	3	2,67	3	2	3	2,50	3	2	3	2,50	3	3	2	3	2,67	3	2,60	3				
60	2	23	1	2	3	3	3	4	3,25	3	3	3	3,00	3	3	2	2	2,33	2	2,86	3	0	0	0	0	0	,00	0	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	3	2	3	2,67	3	2,20	2			
61	2	25	1	2	3	3	3	2	2,75	3	2	2,50	3	3	2	2	2,67	3	2,64	3	0	1	0	1	0	,40	0	2	3	2	3	2,67	3	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	3	2	2	2,33	2	2,30	2				
62	2	25	1	2	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,50	3	3	3	3,00	3	2,50	3	0	0	0	0	0	,00	0	3	2	2	2	2,00	2	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	2,70	3
63	2	24	1	2	3	2	3	2	2,50	3	3	2	2,50	3	3	2	2,67	3	2,56	3	0	0	1	0	0	,20	0	4	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	2	2	1	1,67	2	1,90	2				
64	2	27	2	2	3	3	3	4	3,25	3	3	3	3,00	3	3	2	2	2,33	2	2,86	3	0	0	0	0	0	,00	0	3	4	4	4	4,00	4	3	3	3,00	3	4	4	4,00	4	3	4	3	3,33	3	3,60	4			
65	2	21	1	2	3	3	4	2	3,00	3	2	2	2,00	2	3	4	3	3,33	3	2,78	3	0	0	0	0	0	,00	0	2	4	4	4	4,00	4	3	3	3,00	3	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,70	4			
66	2	28	2	2	2	2	2	3	2,25	2	3	3	3,00	3	4	4	3	3,67	4	2,97	3	0	0	1	0	0	,20	0	4	3	3	2	2,67	3	1	1	1,00	1	3	3	3,00	3	1	2	2	1,67	2	2,10	2			
67	2	25	1	2	3	3	4	3	3,25	3	4	4	4,00	4	5	4	3	4,00	4	3,75	4	0	1	0	0	,20	0	2	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2	3	3	3,00	3	1	3	2	2,00	2	2,20	2				
68	2	23	1	2	2	3	4	4	3,25	3	3	4	3,50	4	5	4	3	4,00	4	3,58	4	1	1	1	0	1	,80	1	1	4	2	2	2,67	3	4	4	4,00	4	2	2	2,00	2	2	4	1	2,33	2	2,70	3			
69	2	22	1	2	3	3	4	4	3,50	4	2	2	2,00	2	3	3	3	3,00	3	2,83	3	0	0	0	0	1	,20	0	3	2	2	2	2,00	2	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3	2	1	2,00	2	2,40	2			
70	2	26	2	2	5	5	5	4	4,75	5	4	5	4,50	5	4	4	3	3,67	4	4,31	4	0	0	1	1	1	,60	1	3	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	5	5	5,00	5	4	4	3	3,67	4	4,20	4			
71	1	24	1	2	4	4	5	2	3,75	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	3,81	4	1	0	0	0	0	,20	0	4	4	4	3	3,67	4	4	3	3,50	4	4	3	3,50	4	4	4	3	3,67	4	3,60	4				
72	2	25	1	2	4	4	5	5	4,50	5	5	5	5,00	5	4	5	4	5	4,33	4	4,61	5	0	0	1	1	1	,60	1	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4,50	5	4	4	4,00	4	5	5	4	4,67	5	4,30	4		
73	2	21	1	2	5	4	5	5	4,75	5	4	4	4,00	4	5	4	4	4,33	4	4,36	4	0	0	1	1	1	,60	1	3	4	4	5	4,33	4	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	4	5	4	4,33	4	4,60	5			
74	2	25	1	2	3	4	4	3	3,50	4	3	3	3,00	3	3	4	3	3,33	3	3,28	3	1	1	0	0	1	,60	1	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4		
75	2	28	2	2	3	4	4	5	4,00	4	4	5	4,50	5	4	4	5	4,33	4	4,28	4	0	0	1	1	1	,60	1	4	4	4	5	4,33	4	5	5	5,00	5	4	5	4,50	5	4	5	5	4,67	5	4,60	5			
76	2	23	1	2	3	3	3	4	3,25	3	3	4	3,50	4	3	4	4	3,67	4	3,47	3	1	1	1	1	1	1,00	1	2	3	3	3	3,00	3	3	4	3,50	4	4	3	3,50	4	4	4	5	4,33	4	3,60	4			
77	2	23	1	2	4	4	3	3	3,50	4	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3	3,17	3	0	0	0	0	0	,00	0	3	4	4	3	3,67	4	3	4	3,50	4	3	3	3,00	3	3	3	3	3,00	3	3,30	3				
78	1	23	1	2	5	5	5	3	4,50	5	4	4	4,00	4	4	3	4	3,67	4	4,06	4	1	1	0	1	0	,60	1	2	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	5	3	4,00	4	3,90	4			









**ANEXO 10: BASE DE DATOS (Continuación)**

	Se	E	Eda	Insti	El	Lo	Lac	Res	C	C	U	L	C	C	E	D	D	C	C	C	Cc	Tr	Eje	Ud	La	Ud	F	Fac	Cu	Co	En	En	B	Bur	En	Sol	F	Fac	Ac	Sol	F	Fac	En	Sol	Sol	F	F	E	E
	xo	d	di	tu	do	de	cent	ica	cap	m	pe	on	rm	m	pe	ir	nt	m	m	fac	actua	a	c	ajo	ocio	enc	ct	ind	tiem	sa	usq	usq	u	da	enci	as	ct	del	de	los	ct	ma	enci	ca	tie	ct	ct	pl	pl
131	2	24	1	2	4	3	4	1	3,00	3	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,39	3	0	0	0	0	1	,20	0	4	3	3	3	3,00	3	4	3	3,50	4	3	3	3,00	3	4	4	2	3,33	3	3,20	3
132	2	27	2	2	3	3	3	3	3,00	3	4	3	3,50	4	3	3	3	3,00	3	3,17	3	1	1	0	1	1	,80	1	2	3	3	3	3,33	3	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4	3,60	4	
133	2	29	2	2	3	4	3	3	3,25	3	4	4	4,00	4	4	3	4	3,67	4	3,64	4	1	1	0	1	1	,80	1	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,80	4
134	2	30	2	2	3	4	3	4	3,50	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3,67	4	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	4	3	3,67	4	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,70	4
135	2	25	1	2	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,72	4	1	1	0	1	0	,60	1	1	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3,80	4
136	2	27	2	2	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,33	3	3,61	4	1	1	1	1	1	1,00	1	2	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	4	3	3,33	3	3,70	4
137	1	24	1	2	5	5	5	4	4,75	5	4	5	4,50	5	4	4	4	4,00	4	4,42	4	1	1	1	1	1	1,00	1	2	5	5	5	5,00	5	4	4	4,00	4	4	5	4,50	5	4	4	2	3,33	3	4,20	4
138	1	21	1	2	4	5	5	4	4,50	5	4	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	4,67	5	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	5	4	4,50	5	4	4	2	3,33	3	3,90	4
139	2	28	2	2	4	4	4	3	3,75	4	3	4	3,50	4	4	3	3	3,33	3	3,53	4	1	1	0	1	1	,80	1	2	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3	4	4	3,67	4	3,70	4
140	2	23	1	2	3	4	3	4	3,50	4	3	3	3,00	3	4	4	3	3,67	4	3,39	3	1	1	1	1	1	1,00	1	1	3	4	4	3,67	4	3	4	3,50	4	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,60	4
141	2	26	2	2	3	4	3	3	3,25	3	3	4	3,50	4	3	4	4	3,67	4	3,47	3	1	1	1	0	1	,80	1	2	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,70	4
142	1	23	1	2	5	5	5	4	4,75	5	4	4,50	5	4	4	4	4	4,00	4	4,42	4	1	1	1	1	1	1,00	1	3	5	5	5	5,00	5	4	4	4,00	4	5	4	4,50	5	4	4	2	3,33	3	4,20	4
143	2	29	2	2	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4	1	0	1	0	1	,60	1	3	3	3	3	3,33	3	3	4	3,50	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3,33	3	3,50	4
144	2	23	1	2	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,72	4	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3,67	4	3,80	4
145	2	22	1	2	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,81	4	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	4	3	3,67	4	3,70	4
146	2	25	1	2	3	4	4	4	3,75	4	3	4	3,50	4	4	3	4	3,67	4	3,64	4	1	1	1	0	1	,80	1	2	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,80	4
147	2	22	1	2	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	4	4	4,00	4	3,83	4	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4
148	2	26	2	2	3	4	3	4	3,50	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,72	4	1	1	1	0	1	,80	1	3	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	4	3	3,67	4	3,70	4
149	2	23	1	2	4	4	3	4	3,75	4	3	3	3,00	3	4	4	3	3,67	4	3,47	3	1	1	1	0	1	,80	1	2	3	4	3	3,33	3	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	3	4	4	3,67	4	3,60	4
150	2	27	2	2	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,72	4	1	1	0	1	1	,80	1	2	4	3	3	3,33	3	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,67	4	3,60	4
151	2	24	1	2	4	4	3	4	3,75	4	4	3	3,50	4	4	4	5	4,33	4	3,86	4	1	1	0	1	1	,80	1	1	4	4	4	4,00	4	4	5	4,50	5	3	3	3,00	3	4	4	4	4,00	4	3,90	4
152	2	29	2	2	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5,00	5	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4
153	2	23	1	2	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5,00	5	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4,00	4
154	2	27	2	2	5	5	5	5	5,00	5	4	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	4,83	5	1	1	1	1	1	1,00	1	3	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3,90	4
155	2	22	1	2	5	5	5	5	5,00	5	4	4	4,00	4	5	5	4	4,67	5	4,56	5	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3,90	4
156	2	29	2	2	4	5	5	5	4,75	5	4	4	4,00	4	5	5	5	5,00	5	4,58	5	1	1	1	0	1	,80	1	3	4	1	3	2,67	3	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3,67	4	3,60	4
157	2	26	2	2	4	4	5	4	4,25	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5,00	5	4,42	4	1	1	1	0	1	,80	1	3	4	2	4	3,33	3	4	4	4,00	4	2	4	3,00	3	4	4	3	3,67	4	3,50	4
158	2	28	2	2	4	4	4	4	4,25	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5,00	5	4,42	4	1	1	1	1	1	1,00	1	2	4	2	4	3,33	3	4	4	4,00	4	1	4	2,40	3	4	3	2	3,00	3	3,70	3
159	2	23	1	2	4	2	5	4	3,75	4	4	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	4,42	4	1	1	1	0	1	,80	1	3	4	2	5	3,67	4	4	4	4,00	4	2	4	3,00	3	4	4	2	3,33	3	3,50	4
160	2	29	2	2	5	5	5	5	4,25	4	4	5	4,50	5	5	5	5	5,00	5	4,53	5	1	1	1	0	1	,80	1	2	5	1	3	3,00	3	4	4	4,00	4	3	4	3,50	4	4	4	2	3,33	3	3,40	3
161	2	24	1	2	4	5	5	5	4,75	5	4	5	4,50	5	6	6	6	6,00	6	4,75	5	1	1	1	0	1	,80	1	3	4	3	4	3,67	4	4	4	4,00	4	2	4	3,00	3	4	4	2	3,33	3	3,60	4