

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**  
**Escuela Académico Profesional de Economía**



**TESIS**

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS**  
**BENEFICIARIOS DE PROGRAMA BECA 18 EN LA REGIÓN**  
**CAJAMARCA, AÑO 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**“ECONOMISTA”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:**

**JULISSA ESMERALDA PINEDO ROMERO**

**ASESOR**

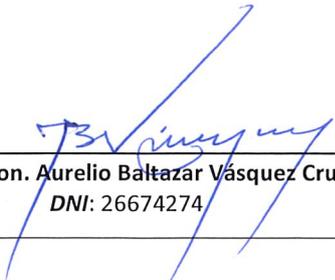
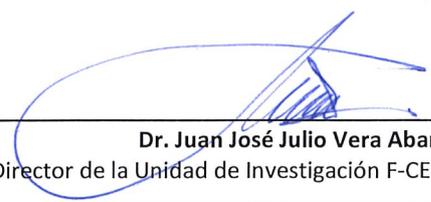
**DR. AURELIO BALTAZAR VÁSQUEZ CRUZADO**

**CAJAMARCA, 2025**

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
Julissa Esmeralda Pinedo Romero  
DNI: 73803025  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Economía – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
Dr. Econ. Aurelio Baltazar Vásquez Cruzado  
Departamento Académico:  
Economía
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMA BECA 18 EN LA REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2024
6. Fecha de evaluación: 25/06/2025
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 9%
9. Código Documento: oid:::3117: 469695174
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 25/06/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
 _____ <b>Dr. Econ. Aurelio Baltazar Vásquez Cruzado</b> DNI: 26674274	 _____ <b>Dr. Juan José Julio Vera Abanto</b> Director de la Unidad de Investigación F-CECA

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 10:00 horas del día lunes 23 de junio del 2025, reunidos en el ambiente 1M- 301 los integrantes del Jurado Evaluador de Sustentación de Tesis designados mediante Resolución No 214-2025-F-CECA-UNC, conforme a lo siguiente:

Presidenta: Dr. Econ. Elmer Williams Rodríguez Olazo  
Secretario: Dra. Econ. Janeth Esther Nacarino Díaz  
Vocal: Dr. Econ. Edwin Horacio Fernández Rodríguez  
Asesor: Dr. Aurelio Baltazar Vásquez Cruzado

Con el objeto de ESCUCHAR LA SUSTENTACIÓN Y CALIFICAR la Tesis intitulada:

**INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMA BECA 18  
EN LA REGIÓN CAJAMARCA, AÑO 2024**

Presentada por el bachiller: **Julissa Esmeralda Pinedo Romero**, con el fin de obtener el Título Profesional de **ECONOMISTA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Escuchada la sustentación, comentarios, observaciones y respuestas a las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, SE ACORDÓ: aprobar la Tesis con la calificación de **DECIISIETE (17)**

Siendo las 11:30 horas de la misma fecha, se dio por concluido el Acto de Sustentación.

  
**Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo**  
Presidente

  
**Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz**  
Secretaria

  
**Dr. Edwin Horacio Fernández Rodríguez**  
Vocal

  
**Dr. Aurelio Baltazar Vásquez Cruzado**  
Asesor

  
**Bach. Julissa Esmeralda Pinedo Romero**  
Sustentante

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres Edgardo Abel Pinedo Quiroz y Marixa Aydee Romero Huaccha, por su amor incondicional, su apoyo incansable y por siempre creer en mí, incluso cuando yo dudaba de mí misma.

Gracias por enseñarme que los sueños se construyen con esfuerzo, pero también con paciencia y cariño.

A mis dos hermanas Isabel Pinedo Romero y Taty Pinedo Romero, mis dos hermanos Jharol Pinedo Romero y Aldo Pinedo Romero, mis compañeros de vida, por su compañía, sus risas y por ser mis cómplices en cada paso del camino. A cada uno de ustedes, por hacerme sentir que, a pesar de cualquier dificultad, nunca estoy sola.

Este logro es tanto mío como de ustedes. Gracias por ser mi inspiración constante. ¡Los quiero mucho!

**La tesista**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser mi guía constante, por forjar mi camino con sabiduría y conducirme siempre por el sendero correcto, brindándome fortaleza espiritual en cada paso de mi vida.

A mis padres que siempre estuvieron apoyándome constantemente en cada paso que doy, brindándome su cariño y su apoyo incondicional.

Al Dr. Aurelio Baltazar Vásquez Cruzado, mi asesor, por su valiosa orientación, paciencia y compromiso durante el desarrollo de esta tesis, cuyo apoyo fue fundamental para culminar este trabajo académico.

A la plana docente de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, por compartir sus conocimientos y formación profesional a lo largo de mi carrera.

Y a todas las personas que, de una u otra forma, colaboraron y me brindaron su apoyo para hacer posible la realización de este estudio. A todos, mi más sincero agradecimiento.

## INDICE

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.....	1
1.1. Situación problemática y definición del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	2
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicas .....	4
1.3. Justificación .....	4
1.3.1. Justificación científica.....	4
1.3.2. Justificación técnica-práctica .....	4
1.3.3. Justificación institucional y personal .....	5
1.4. Delimitación del problema: espacio - temporal .....	5
1.5. Limitación del estudio .....	6
1.6. Objetivos de la investigación.....	6
1.7. Hipótesis y variables.....	6
II. MARCO TEÓRICO .....	10
2.1. Antecedentes de la investigación.....	10
2.2. Bases teóricas.....	14
2.2.1. El paradigma del capital humano.....	14
2.2.2. La teoría de las capacidades y el Programa Beca 18.....	17
2.3. Marco conceptual.....	19
2.3.1. El Programa Beca 18.....	19
2.3.2. Dimensiones del Programa Beca 18.....	21
2.3.3. La inserción laboral.....	25
2.3.4. Dimensiones de la inserción laboral.....	26
2.3.5. Interrelación entre las variables de estudio .....	31
2.4. Definición de términos básicos.....	31
III. MARCO METODOLÓGICO.....	34
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	34
3.2. Objeto de estudio .....	35
3.3. Unidad de análisis.....	35
3.4. Unidad de observación.....	35

3.5. Población y muestra.....	35
3.6. Métodos generales de la investigación .....	35
3.7. Métodos específicos de la investigación.....	36
3.8. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	37
3.9. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
4.1. Resultados de la investigación.....	40
4.1.1. La especialización profesional .....	42
4.1.2. Las habilidades interpersonales.....	45
4.1.3. La adaptabilidad .....	48
4.1.4. Acceso al empleo formal.....	51
4.1.5. Estabilidad laboral.....	54
4.1.6. Calidad del empleo.....	57
4.2. Contrastación de las hipótesis de investigación.....	61
4.3. Discusión de los resultados.....	67
V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	70
5.1. Conclusiones.....	70
5.2. Sugerencias .....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	73
APENDICE.....	76
Apéndice 1: Cuestionario a beneficiarios del Programa Beca 18.....	76
Apéndice 2: Tabulación de datos utilizados en el estudio .....	79

## RESUMEN

El presente estudio de tesis tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el Programa Beca 18 y la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la región Cajamarca durante el año 2024. Para ello, se planteó una función donde la variable dependiente es la inserción laboral y la variable independiente es la participación en el Programa Beca 18, buscando establecer si existe una relación directa y moderada entre ambos factores. Metodológicamente, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, correlacional y transversal, apoyado en métodos hipotético-deductivo, analítico-sintético y estadístico. La técnica principal fue la entrevista, complementada con la aplicación de un cuestionario estructurado como instrumento para recopilar datos de una muestra por conveniencia a 60 egresados beneficiarios del programa. La unidad de análisis fue la inserción laboral, entendida como el acceso efectivo a un empleo, y la unidad de observación fueron los egresados del Programa Beca 18. Las conclusiones destacaron que el Programa Beca 18 tiene una relación directa y significativa con la inserción laboral, explicando aproximadamente el 29% de la variabilidad en los niveles de empleo entre los beneficiarios. Además, se confirmó que las dimensiones de especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad son factores claves que influyen positivamente en la empleabilidad de los egresados. Estos resultados validan la hipótesis general y subrayan la importancia de fortalecer dichas competencias para mejorar las oportunidades laborales de los beneficiarios en la región Cajamarca.

***Palabras clave:*** Programa Beca 18, inserción laboral.

## ABSTRACT

This thesis study aimed primarily to analyze the relationship between the Beca 18 Program and the labor market insertion of its graduate beneficiaries in the Cajamarca region during 2024. To this end, a function was proposed where the dependent variable is labor insertion and the independent variable is participation in the Beca 18 Program, seeking to establish whether a direct and moderate relationship exists between these two factors. Methodologically, the research adopted a quantitative approach with a descriptive, correlational, and cross-sectional design, supported by hypothetical-deductive, analytical-synthetic, and statistical methods. The main technique used was interviews, complemented by the application of a structured questionnaire as an instrument to collect data from a sample of 60 program beneficiaries. The unit of analysis was labor insertion, understood as effective access to employment, and the unit of observation was the graduates of the Beca 18 Program. The conclusions highlighted that the Beca 18 Program has a direct and significant relationship with labor insertion, explaining approximately 29% of the variability in employment levels among beneficiaries. Furthermore, it was confirmed that the dimensions of professional specialization, interpersonal skills, and adaptability are key factors that positively influence the employability of graduates. These results validate the main hypothesis and underscore the importance of strengthening these competencies to improve the employment opportunities of beneficiaries in the Cajamarca region.

**Keywords.** Beca 18 Program, labor insertion.

## INTRODUCCIÓN

El acceso a la educación superior y la inserción laboral son dos factores clave para el desarrollo económico y social de una región. En este contexto, el Programa Beca 18 ha sido implementado como una política pública orientada a brindar oportunidades educativas a jóvenes con talento y recursos limitados, con la expectativa de mejorar sus condiciones de empleo y calidad de vida. Sin embargo, resulta fundamental evaluar el impacto real de este programa en la inserción laboral de sus beneficiarios, especialmente en regiones como Cajamarca, donde las oportunidades laborales son limitadas y la demanda de profesionales capacitados es creciente. Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el Programa Beca 18 y la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la región Cajamarca durante el año 2024. Además, se busca determinar el rol que juegan variables como la especialización profesional, las habilidades interpersonales y la adaptabilidad en el proceso de inserción laboral. La tesis se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I plantea el problema de investigación, establece los objetivos y justifica la importancia del estudio. En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico, donde se abordan los conceptos y teorías fundamentales que sustentan el análisis. El Capítulo III describe el marco metodológico, detallando el enfoque, tipo y diseño de investigación, así como la población, muestra y técnicas de recolección de datos. Finalmente, el Capítulo IV presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos, para concluir con las principales reflexiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

### **1.1. Situación problemática y definición del problema**

Los programas de becas dirigidos a jóvenes de bajos recursos económicos se han convertido en una estrategia clave para fomentar el acceso equitativo a la educación superior y mejorar las oportunidades de inserción laboral a nivel global. Diversos organismos internacionales, como la UNESCO, resaltan que “una educación de calidad para todos es fundamental para enfrentar los desafíos globales y reducir las desigualdades socioeconómicas” (UNESCO, 2021). En este sentido, numerosos países han implementado programas de becas que no solo cubren los costos educativos, sino que también incorporan servicios de orientación vocacional, tutorías y apoyo en la transición al empleo, con el fin de garantizar que los beneficiarios puedan integrarse de manera efectiva en el mercado laboral formal.

A nivel mundial, se presenta la necesidad de implementar iniciativas que faciliten la empleabilidad de los jóvenes como una medida para mitigar la tasa de desempleo juvenil consistentemente más alta que la tasa de desempleo general, además es sabido que los beneficiarios de programas de becas educativas tienen un 20% más de probabilidades de conseguir empleo dentro de los primeros seis meses después de su graduación (Banco Mundial, 2022). Esto evidencia que el éxito de estos programas radica no solo en proporcionar acceso a la educación, sino en garantizar una transición efectiva hacia el mundo laboral.

En el Perú, el programa Beca 18, administrado por el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), tiene como objetivo principal facilitar el acceso a la educación superior a jóvenes talentosos de bajos recursos. “Beca 18 es una oportunidad única para aquellos jóvenes que desean estudiar y superarse, pero que no cuentan con los

recursos económicos necesarios para hacerlo” (PRONABEC, 2023). Este programa no solo cubre la matrícula y pensión, sino que también incluye apoyo en alimentación, transporte y otros gastos relacionados a la educación. En 2023, Beca 18 otorgó 5,000 becas en todo el país, de las cuales aproximadamente el 60% fueron para jóvenes de zonas rurales. A pesar de ello, estudios recientes muestran que solo el 65% de los beneficiarios logran insertarse en el mercado laboral en el primer año tras su graduación (PRONABEC, 2023).

En Cajamarca, una región caracterizada por altos índices de pobreza y desigualdad, Beca 18 ha tenido un impacto notable en las oportunidades educativas y laborales de los jóvenes. Según un informe del Gobierno Regional de Cajamarca, “este programa ha transformado las vidas de muchos jóvenes cajamarquinos, brindándoles acceso a una educación superior de calidad y mejorando sus perspectivas de empleabilidad” (Gobierno Regional de Cajamarca, 2023).

En 2022, se registraron aproximadamente 300 beneficiarios de Beca 18 en Cajamarca, de los cuales menos del 50% logró un empleo formal en el primer año de egreso, evidenciando una brecha en la transición al empleo para estos jóvenes (Gobierno Regional de Cajamarca, 2023). Estos datos reflejan la necesidad de políticas adicionales que fortalezcan la inserción laboral en la región, especialmente en sectores que puedan absorber a los nuevos profesionales.

## **1.2. Formulación del problema**

En la región de Cajamarca, el programa Beca 18 mejora la empleabilidad de los jóvenes provenientes de entornos de bajos recursos, al facilitar su acceso a estudios superiores y ampliar sus posibilidades de inserción laboral. Sin embargo, existen desafíos específicos en cuanto a la empleabilidad de los egresados. A continuación, se presentan datos estadísticos y citas relevantes sobre el programa y su impacto en la región. En 2022,

aproximadamente 300 estudiantes de la región de Cajamarca fueron beneficiarios de Beca 18, lo cual representó un incremento del 12% en comparación con años anteriores (PRONABEC, 2023). Del total de egresados beneficiarios de Beca 18 en Cajamarca, solo el 47% logró obtener un empleo formal dentro del primer año de haber culminado sus estudios (Gobierno Regional de Cajamarca, 2023). De los egresados que lograron empleo, el 59% se encuentra trabajando en áreas relacionadas con su especialidad, mientras que el 41% trabaja en ocupaciones distintas a su formación académica (PRONABEC, 2023).

Un estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) revela que la remuneración promedio de los egresados de Beca 18 en Cajamarca es de 1,200 soles mensuales, una cifra que se encuentra por debajo de la media nacional para egresados de programas similares (MTPE, 2023). El 35% de los beneficiarios de Beca 18 en Cajamarca indicó que, tras finalizar su educación superior, migraron a otras regiones en busca de mejores oportunidades laborales (Gobierno Regional de Cajamarca, 2023).

Según el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), “Beca 18 ha sido una herramienta clave para reducir las barreras de acceso a la educación superior en regiones como Cajamarca, donde los índices de pobreza y falta de oportunidades son elevados” (PRONABEC, 2023); sin embargo, el Gobierno Regional de Cajamarca señala que “aunque Beca 18 ha abierto puertas para muchos jóvenes cajamarquinos, la limitada oferta laboral en la región sigue siendo un obstáculo para su desarrollo profesional” (Gobierno Regional de Cajamarca, 2023) lo cual se complementa con lo expresado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo afirma que “los egresados de programas como Beca 18 necesitan no solo oportunidades de empleo, sino también un acompañamiento continuo para mejorar sus competencias laborales y adaptarse a las demandas del mercado” (MTPE, 2023). En tal sentido se plantea el siguiente problema de investigación.

### **1.2.1. Problema general**

Problema principal

¿Cómo el Programa Beca 18 se relaciona con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024?

### **1.2.2. Problemas específicas**

a. ¿La especialización profesional se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18?

b. ¿Las habilidades interpersonales se relacionan con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18?

c. ¿La adaptabilidad se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1. Justificación científica**

La investigación se justifica a nivel científico en el paradigma del Capital Humano desarrollado por teóricos como Gary Becker complementado con elementos la teoría de capacidades propuesta por Amartya Sen y el enfoque de desarrollo sostenible los cuales explica y permite analizar la inserción laboral de los beneficiarios de Beca 18 en Cajamarca desde múltiples perspectivas, considerando no solo la inserción laboral y los ingresos, sino también las capacidades y especialización adquiridas por los beneficiarios.

### **1.3.2. Justificación técnica-práctica**

Este estudio es técnicamente justificable por su capacidad para ofrecer un análisis detallado de la relación de Beca 18 con la inserción laboral fundamental para comprender el desarrollo del capital humano en Cajamarca. Esto permitirá tomar decisiones informadas, optimizar el programa y fortalecer las políticas de desarrollo regional, contribuyendo así al progreso sostenible de la región.

Desde el punto de vista práctico, los resultados del estudio proporcionarán datos técnicos y cuantitativos que pueden servir de base para la toma de decisiones a nivel regional y nacional. Con esta información, los responsables del programa Beca 18 y las autoridades educativas y laborales podrán ajustar el programa, diseñar estrategias de inserción laboral específicas, y formular políticas que aumenten el impacto positivo del programa en Cajamarca. También se puede evaluar la posibilidad de replicar investigaciones en otras regiones.

### **1.3.3. Justificación institucional y personal**

La justificación institucional se refleja en que PRONABEC Cajamarca gestor de Beca 18, el cual es un programa financiado con recursos públicos, necesita evaluar su eficiencia y rentabilidad social. A través de una metodología científica, se puede analizar si la inversión realizada en la educación de los beneficiarios se traduce en mayores oportunidades laborales y en una contribución efectiva al desarrollo económico y social de Cajamarca. Este análisis es clave para asegurar que los fondos públicos se utilizan de manera óptima y que el programa cumple con sus objetivos.

La justificación personal está incentivada por la inquietud de la tesista por ampliar conocimientos sobre las barreras que enfrentan los egresados universitarios para insertarse en el mercado laboral, como la falta de experiencia laboral, la desconexión entre las habilidades adquiridas y las demandas del mercado, o la escasa oferta laboral en Cajamarca.

### **1.4. Delimitación del problema: espacio - temporal**

**Espacial:** La investigación se desarrolla en el Departamento de Cajamarca.

**Temporal:** La investigación se desarrolla en el periodo 2024.

## **1.5. Limitación del estudio**

Para el desarrollo de la investigación, se enfrentaron limitaciones significativas, entre ellas la ausencia de estudios previos en el mismo campo dentro de la zona de estudio, lo que dificultó contar con referencias locales para el análisis. Asimismo, la limitada experiencia en la redacción de investigaciones científicas y en la realización de estudios complejos representó otro desafío. Estas restricciones afectaron, en cierta medida, la profundidad y la amplitud de las discusiones, las cuales podrían haber alcanzado un nivel más elevado si se hubiera contado con antecedentes académicos más robustos y una mayor experiencia investigativa.

## **1.6. Objetivos de la investigación**

### **1.6.1. Objetivo general**

Analizar el Programa Beca 18 y su relación con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación entre la especialización profesional con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.
- b. Establecer la relación entre las habilidades interpersonales con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.
- c. Determinar la relación entre la adaptabilidad con la empleabilidad de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.

## **1.7. Hipótesis y variables**

### **1.7.1. Formulación de la hipótesis general**

El Programa Beca 18 tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la Región Cajamarca en el año 2024.

### 1.7.2. Formulación de hipótesis específicas

He1: La especialización profesional tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.

He2: Las habilidades interpersonales tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.

He3: La adaptabilidad tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.

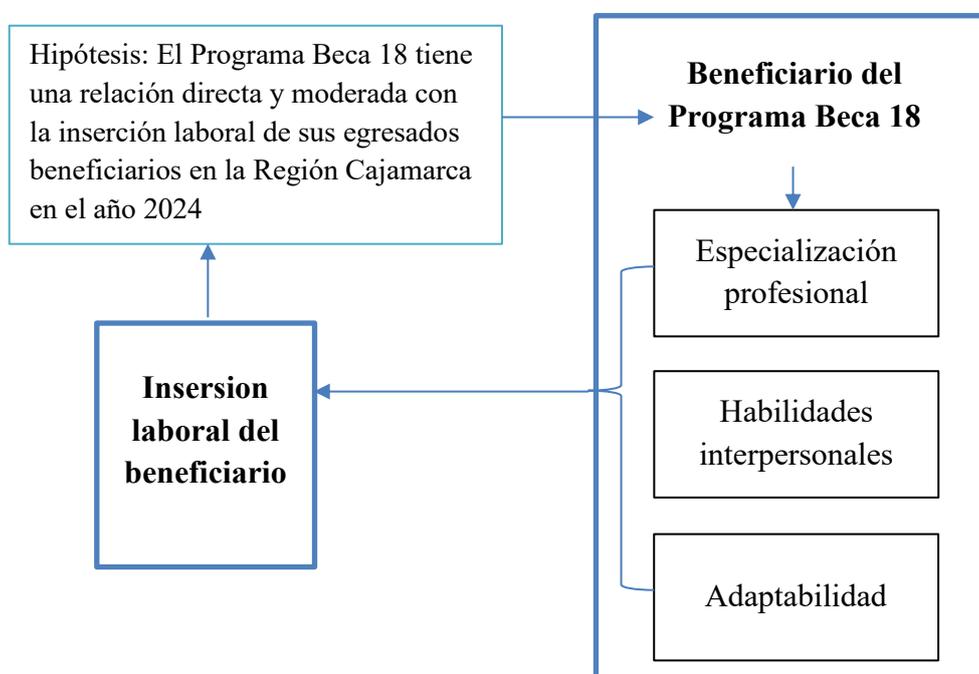
### 1.7.3. Relación de Variables

*El Programa Beca 18 tiene una relación positiva con la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la Región Cajamarca en el año 2024.*

**Variable 1:** Programa Beca 18

**Variable 2:** Inserción laboral

La relación funcional de las variables será :



*Nota. Elaborado en base al planteamiento metodológico*

### 1.7.4. Matriz de operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de las variables*

Problemas de investigación	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices	Técnica e instrumentos
<p><b>Problema principal</b> ¿Cómo el Programa Beca 18 se relaciona con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024?</p> <p><b>Problemas auxiliares</b> ¿La especialización profesional se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18? ¿Las habilidades interpersonales se relacionan con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18? ¿La adaptabilidad se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18?</p>	<p>Variable 1</p> <p>Programa Beca 18</p>	<p>Programa social dirigido a jóvenes que, tras haber sido seleccionados para acceder a una educación superior financiada por el Estado, desarrollan competencias en tres dimensiones clave: (a) especialización profesional que se refiere a la adquisición de conocimientos técnicos y habilidades específicas en su campo de estudio, permitiéndoles responder a las demandas del mercado laboral. (b) habilidades interpersonales comprenden la capacidad de trabajar en equipo, comunicarse eficazmente y construir relaciones en entornos laborales diversos. (c) adaptabilidad implica su capacidad de ajustarse a nuevas exigencias laborales, tecnologías y entornos cambiantes, facilitando su inserción y permanencia en el mercado de trabajo. (PRONABEC, 2023).</p>	Especialización profesional	Conocimientos del trabajo	Nivel de conocimientos del trabajo	<p>Métodos: Hipotético deductivo Analítico sintético Estadístico</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Nivel: Cuantitativo, Descriptivo, correlacional, transversal</p>
			Habilidades interpersonales	Capacidad de coordinación y trabajo en equipo	Nivel de capacidad de coordinación y trabajo en equipo	
			Adaptabilidad	Capacidad de adaptación laboral	Nivel de capacidad de adaptación laboral	
	<p>Variable 2:</p> <p>Inserción laboral</p>	<p>Se define como su integración al mercado laboral, fundamentado en (a) acceso al empleo formal referido a la obtención de puestos con derechos laborales, seguridad social, (b) estabilidad laboral o permanencia en el puesto de trabajo y (c) calidad del empleo que abarca aspectos como ingresos adecuados, estabilidad, desarrollo profesional y condiciones laborales favorables (OIT, 2022).</p>	Acceso al empleo formal	Colocación laboral	Nivel de colocación laboral en los primeros 12 meses	<p><math>Y \leftrightarrow X</math></p> <p>Y= inserción laboral X= Programas Beca 18</p> <p>Instrumento: Cuestionario a egresados universitarios del programa Beca 18</p>
		Estabilidad laboral	Retención laboral	Mese promedio de duración en el mismo empleo		
		Calidad del empleo	Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral		

## 1.7.5. Matriz de consistencia metodológica

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia metodológica*

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	Población y muestra
<p><b>Problema principal</b> ¿Cómo el Programa Beca 18 se relaciona con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024?</p> <p><b>Problemas auxiliares</b> ¿La especialización profesional se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18? ¿Las habilidades interpersonales se relacionan con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18? ¿La adaptabilidad se relaciona con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar el Programa Beca 18 y su relación con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a. Determinar la relación entre la especialización profesional con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18. b. Establecer la relación entre las habilidades interpersonales con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18. c. Determinar la relación entre la adaptabilidad con la empleabilidad de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.</p>	<p><b>Principal</b> El Programa Beca 18 tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la Región Cajamarca en el año 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> He1: La especialización profesional tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18. He2: Las habilidades interpersonales tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18. He3: La adaptabilidad tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.</p>	<p>Programa Beca 18</p> <p>Inserción laboral</p>	Especialización profesional	Conocimientos del trabajo	Métodos: Hipotético deductivo Analítico sintético Estadístico	<p>Población; La población del estudio está conformada por 614 egresados Beneficiarios del Programa Beca 18 del Departamento de Cajamarca al 2024.</p> <p>Muestra: 60 egresados.</p> <p>Fuente de datos: Programa Beca 18, INEI, Pronabec. MINEDU.</p>
				Habilidades interpersonales	Capacidad de coordinación y trabajo en equipo	Técnica: Entrevista	
				Adaptabilidad	Capacidad de adaptación laboral	Nivel: Cuantitativo, Descriptivo, correlacional, transversal $Y = f(X)$	
				Acceso al empleo formal	Colocación laboral	Y= inserción laboral X= Programas Beca 18	
				Estabilidad laboral	Retención laboral	Instrumento: Cuestionario Unidad de análisis: Inserción laboral.	
				Calidad del empleo	Satisfacción laboral	Unidad de observación: Beneficiarios del Programa Beca 18	

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### A nivel internacional

Torres, J. A. (2020) "El impacto de los programas de becas en el empleo de los graduados: evidencia en Chile" Tesis de Posgrado. Universidad de Santiago de Chile. El objetivo fue evaluar el impacto de los programas de becas en la inserción laboral de los graduados en un contexto latinoamericano. La investigación adoptó una metodología de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de encuesta estructurada. Se distribuyó un cuestionario a 300 graduados que recibieron becas en un periodo de cinco años. La encuesta incluía preguntas sobre el estado de empleo, área de especialización, tiempo transcurrido hasta la inserción laboral, y satisfacción laboral. Se realizó un análisis estadístico de los datos utilizando regresiones logísticas para determinar la relación entre la obtención de la beca y la inserción laboral. Los resultados mostraron que el 75% de los egresados que recibieron becas estaban empleados dentro del primer año de graduación, en comparación con solo el 55% de los que no recibieron apoyo. Además, se encontró que el 65% de los becados estaban trabajando en áreas relacionadas con su formación. Las tasas de satisfacción laboral entre los becados fueron significativamente más altas, con un 85% de ellos reportando estar satisfechos con su empleo.

Ruiz, M. C. (2021) "Educación y empleo: el papel de las becas en el mercado laboral". Tesis de grado. Universidad de Buenos Aires. El objetivo se basó en analizar la relación entre la educación superior financiada por becas y la empleabilidad de los graduados en Argentina. La metodología utilizada fue un enfoque mixto. Se llevaron a cabo entrevistas cualitativas con 30 graduados beneficiarios de becas y se aplicó un análisis cuantitativo a datos de empleo de 500 graduados. Se utilizaron cuestionarios para

evaluar las habilidades interpersonales y la percepción de los empleadores sobre estas habilidades. Los datos fueron analizados a través de estadísticas descriptivas y pruebas de chi-cuadrado para comparar la inserción laboral entre graduados becados y no becados. El estudio concluyó que el 80% de los graduados que recibieron becas lograron empleo en los primeros seis meses después de la graduación, en comparación con el 50% de los que no recibieron becas. Además, se determinó que el 70% de los empleadores consideraron que las habilidades interpersonales eran un factor clave para la contratación. La investigación concluyó que las redes de contacto y la formación en habilidades blandas son fundamentales para mejorar la empleabilidad.

Rodríguez, L. M. (2021) "Impacto de las becas en la inserción laboral de jóvenes profesionales en América Latina: Estudio de caso en Colombia y Perú" Tesis de Posgrado. Universidad Nacional de Colombia. Este estudio planteó como objetivo analizar el impacto de los programas de becas en la inserción laboral de jóvenes graduados en Colombia y Perú. Se examinó cómo las becas facilitan el acceso a la educación superior y cómo esto influye en las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional de los egresados. Metodología, se llevó a cabo un enfoque cuantitativo que incluyó encuestas a 500 egresados beneficiarios de becas en ambos países. Se recopilaron datos sobre la situación laboral actual de los graduados, el tiempo requerido para encontrar empleo y su nivel de satisfacción laboral. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas con 20 empleadores para obtener información sobre las competencias valoradas en los candidatos. Conclusiones; los resultados indican que el 76% de los beneficiarios de becas logró insertarse en el mercado laboral en menos de un año después de la graduación, mientras que solo el 52% de los no beneficiarios encontró empleo en el mismo periodo. Los egresados becados reportaron un ingreso mensual promedio de S/.1,900 en Perú, en comparación con S/.1,300 para los no beneficiarios. Las entrevistas a empleadores

revelaron que el 65% valoraba positivamente las habilidades interpersonales y la adaptabilidad de los egresados becados, destacando su preparación para el entorno laboral.

### **A nivel nacional**

Ramírez, J. P. (2020) "El impacto del Programa Beca 18 en la inserción laboral de sus beneficiarios en Perú" Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo el Programa Beca 18 afecta la inserción laboral de sus beneficiarios y determinar si existen diferencias en la tasa de empleo según las áreas de especialización. Metodología; el estudio utilizó un enfoque cuantitativo, empleando un diseño de encuesta. Se aplicaron cuestionarios a 400 egresados beneficiarios de Beca 18 en diversas regiones del Perú. Las preguntas se centraron en el estado laboral actual, el tiempo de inserción laboral, y la relación entre el área de estudio y la empleabilidad. Los datos fueron analizados mediante regresiones logísticas y análisis descriptivo. Conclusiones; los hallazgos indicaron que el 78% de los beneficiarios se emplearon en el primer año tras la graduación, comparado con un 50% de egresados de instituciones sin beca. En cuanto a las especializaciones, el 70% de los egresados en carreras técnicas encontró empleo en su campo, mientras que solo el 55% de aquellos en áreas de humanidades lograron empleo relacionado. Además, el ingreso promedio mensual de los becados fue de S/. 1,800, significativamente mayor que el ingreso promedio de S/. 1,200 para no beneficiarios.

Martínez, L. A. (2021) "Evaluación del impacto de las becas educativas en la empleabilidad de los egresados de educación superior en Perú" Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo de esta investigación fue analizar cómo las becas educativas, específicamente el Programa Beca 18, influyen en la empleabilidad de los egresados de educación superior en Perú. Metodología; el estudio

utilizó un enfoque mixto. Se realizaron encuestas a 300 graduados beneficiarios de Beca 18 y entrevistas a 15 empleadores de diversas industrias. Se utilizó un cuestionario para recolectar información sobre la situación laboral, y se aplicaron entrevistas semiestructuradas para entender la percepción de los empleadores sobre las habilidades de los egresados. Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos y cualitativos para interpretar los resultados. Conclusiones; los resultados mostraron que el 82% de los graduados beneficiarios encontró empleo en menos de seis meses. Se destacó que las habilidades técnicas y blandas adquiridas a través del programa fueron cruciales para la inserción laboral. Los empleadores valoraron positivamente estas habilidades, con un 75% de ellos indicando que estas eran determinantes en sus decisiones de contratación. Los egresados reportaron un ingreso mensual promedio de S/. 1,500, superior al de los no beneficiarios, que fue de S/. 1,100.

Gómez, L. R. (2022) " Programas de becas y su efecto en los resultados de empleo: Un estudio de la educación superior en Perú" Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo se basó en Investigar cómo los programas de becas, en particular Beca 18, afectan la inserción laboral de los graduados en Perú. Metodología; este estudio utilizó un enfoque cuantitativo basado en encuestas a 400 egresados de Beca 18 y entrevistas semiestructuradas a 20 empleadores en la región. Se analizaron los datos a través de regresiones múltiples para evaluar la relación entre la obtención de la beca, la adaptabilidad y el empleo en el campo de especialización. También se revisaron registros administrativos sobre la tasa de empleo y salario promedio de los graduados. Conclusiones; los resultados indicaron que el 78% de los egresados beneficiados por Beca 18 encontraron empleo dentro del primer año, con un ingreso mensual promedio de S/. 1,800. Además, el 60% de los egresados se mostraron dispuestos a cambiar de área laboral para mejorar sus oportunidades de empleo. Los datos sugieren que las habilidades blandas

y la capacidad de adaptación son cruciales para la inserción laboral exitosa, con un 75% de los empleadores indicando que estos factores son determinantes en el proceso de selección.

### **A nivel local**

Salcedo, R. T. (2022) "Los efectos de Beca 18 en la transición del egresado al mercado laboral: un análisis en la región Cajamarca" Tesis de grado. Universidad Nacional de Cajamarca. El objetivo del estudio fue examinar los efectos del Programa Beca 18 en la transición de los egresados al mercado laboral, específicamente en la región Cajamarca, y determinar factores que afectan su inserción. Metodología; se llevó a cabo un estudio descriptivo-correlacional con un enfoque cuantitativo, se realizaron encuestas a 250 egresados beneficiarios de Beca 18 y se recopilieron datos sobre su situación laboral, tiempo de búsqueda de empleo y satisfacción laboral. El análisis de los datos se realizó utilizando técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales, incluyendo análisis de varianza (ANOVA) para evaluar diferencias entre grupos. Conclusiones; los resultados indicaron que el 74% de los egresados encontró empleo en el primer año. Se observó que aquellos que completaron prácticas profesionales durante sus estudios tenían una tasa de inserción laboral del 85%. Además, se reportó que el 80% de los egresados se sentían satisfechos con su empleo actual. Los egresados reportaron un ingreso promedio de S/.1,700, en comparación con S/.1,200 para quienes no realizaron prácticas.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. El paradigma del capital humano**

El capital humano representa las habilidades, conocimientos y experiencias que los individuos acumulan a través de la educación, la capacitación y otros procesos formativos, y que resultan fundamentales para su productividad en la economía. Según

Becker, "el capital humano es similar al capital físico, como las máquinas o las fábricas: invertir en él aumenta la productividad y el ingreso futuro de quienes lo poseen" (Becker, 1964). Esta definición implica que las inversiones en educación y capacitación aumentan el potencial productivo de las personas, lo que a su vez beneficia a la economía en general.

Gary Becker, un economista estadounidense galardonado con el Premio Nobel, es uno de los autores más influyentes en la teoría del capital humano. Su obra "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education" publicada en 1964, marcó un hito en la comprensión del papel del capital humano en la economía, desarrollando conceptos que abarcan educación, salud, capacitación, y habilidades como inversión en el propio individuo, el autor destaca que el capital humano no es solo una característica inherente, sino una inversión que, como cualquier otro tipo de capital, requiere tiempo y recursos para desarrollarse.

El capital humano es fundamental para el crecimiento económico. Según Becker, las economías que invierten en la educación y capacitación de su población experimentan un mayor crecimiento económico, ya que las personas mejor capacitadas y educadas son capaces de generar mayor valor, innovación y productividad. Además, él señala que "las habilidades y conocimientos de los trabajadores son los principales motores de crecimiento económico en una sociedad avanzada" (Becker, 1993). Esto implica que la inversión en el capital humano no solo tiene beneficios individuales, sino también amplios efectos económicos y sociales.

Las definiciones al respecto dado por autores destacados señalan:

Theodore Schultz: "El capital humano es una clave para el desarrollo económico, y las inversiones en educación son las más rentables para la sociedad" (Schultz, 1961).

Amartya Sen: "La expansión de las capacidades humanas a través de la educación y la salud es esencial para el desarrollo, ya que es el fundamento de la libertad humana" (Sen, 1999).

Jacob Mincer: "El capital humano afecta directamente la capacidad de una persona para desempeñar tareas productivas y adaptarse a los cambios económicos" (Mincer, 1974).

Robert Lucas: "El capital humano es el principal impulsor de las diferencias en el crecimiento entre las economías" (Lucas, 1988).

Paul Romer: "La acumulación de capital humano a través de la educación y la capacitación permite un crecimiento sostenido al impulsar la innovación y la eficiencia" (Romer, 1990).

Dichas citas complementan la visión de Gary Becker sobre la importancia del capital humano en la economía. Schultz resalta la rentabilidad social de invertir en educación, un concepto clave en la teoría de Becker. Sen amplía esta idea al señalar que la educación y la salud no solo incrementan la productividad, sino que también expanden las libertades humanas, dándole al capital humano una dimensión ética y social. Mincer, por su parte, subraya la capacidad del capital humano para adaptarse a los cambios económicos, mostrando su relevancia en un entorno económico en constante transformación. Lucas y Romer, al igual que Becker, enfatizan que las diferencias en crecimiento económico y la capacidad de innovación de una economía están directamente relacionadas con la inversión en capital humano. En conjunto, estos autores refuerzan la idea de que el capital humano es fundamental para el desarrollo económico y social, y que su inversión resulta crítica para el progreso de las sociedades modernas.

La educación es uno de los pilares del capital humano, según Becker. Invertir en la educación permite a las personas desarrollar habilidades técnicas, analíticas y de comunicación, que son necesarias en una economía moderna. Becker argumenta que la educación no solo mejora la productividad individual, sino que también genera externalidades positivas en la sociedad, como una mayor cohesión social, menores tasas de criminalidad y una mejor salud pública. “La educación es una forma de inversión en capital humano que aumenta la productividad individual y, en consecuencia, el ingreso y el crecimiento económico de una sociedad” (Becker, 1964).

### **2.2.2. La teoría de las capacidades y el Programa Beca 18**

La teoría de las capacidades fue desarrollada por el economista y filósofo Amartya Sen y se centra en las oportunidades y libertades que tienen las personas para desarrollar su potencial y alcanzar una vida digna. En esta teoría, el bienestar no se mide solo en términos de ingreso o bienes materiales, sino en función de las “capacidades” de los individuos para hacer y ser lo que valoran en la vida. Esta perspectiva amplía la noción de desarrollo, al incluir no solo el crecimiento económico sino también el aumento de las oportunidades reales que tienen las personas para llevar una vida plena y significativa.

Para Amartya Sen, las “capacidades” son las posibilidades reales que una persona tiene para ser o hacer aquello que valora y considera importante para su bienestar. En lugar de centrarse únicamente en los recursos que las personas poseen, la teoría de las capacidades se enfoca en cómo estos recursos les permiten desarrollar sus potencialidades y lograr sus objetivos de vida. Según Amartya Sen, "el desarrollo es, en última instancia, la expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos" (Amartya Sen, 1999). En esta definición, el bienestar depende de factores sociales, políticos y económicos que afectan la libertad de las personas para llevar a cabo sus propios proyectos de vida.

La teoría de las capacidades aporta una nueva perspectiva al desarrollo económico, ya que se enfoca en mejorar la calidad de vida de las personas y no solo en aumentar el ingreso o la producción. Esto implica que el éxito económico de un país debe medirse no solo en función de sus cifras de crecimiento, sino también en términos de la expansión de las oportunidades reales para sus habitantes. Amartya Sen destaca que "la libertad para vivir de manera plena y significativa es un componente esencial del desarrollo económico" (Amartya Sen, 1999). Esta teoría ha influido en la creación de indicadores como el Índice de Desarrollo Humano (IDH), que considera factores como la educación y la salud, elementos claves en la mejora de las capacidades.

La educación juega un papel central en la teoría de las capacidades, ya que es un medio fundamental para expandir las oportunidades de las personas "la libertad para vivir de manera plena y significativa es un componente esencial del desarrollo económico" (Amartya Sen, 1999). La educación permite a los individuos mejorar sus capacidades, desarrollarse profesionalmente y participar activamente en la sociedad. A través de la educación, las personas adquieren habilidades y conocimientos que les permiten elegir libremente sus caminos y contribuir a la sociedad de maneras significativas. Según Sen, una educación inclusiva y de calidad es esencial para que las personas puedan alcanzar su pleno potencial y para que las sociedades en su conjunto se desarrollen de forma sostenible. "El desarrollo es, en última instancia, la expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos" (Amartya Sen, 1999). La teoría de las capacidades de Amartya Sen redefine el concepto de desarrollo, enfocándose en las oportunidades reales que tienen las personas para alcanzar sus metas y vivir una vida valiosa. Con esta visión, el progreso de una sociedad se mide no solo por sus cifras económicas, sino por la capacidad de sus miembros para vivir de acuerdo con sus valores y aspiraciones guardando estrecha relación con el programa Beca 18, que busca brindar a jóvenes de bajos recursos la

oportunidad de acceder a educación superior de calidad en Perú. Este programa se alinea con la idea central de Amartya Sen de que el desarrollo humano debe medirse en términos de las libertades reales y oportunidades que tienen las personas para alcanzar sus objetivos de vida, y no únicamente a través de indicadores económicos. Al ofrecer becas completas que cubren estudios, vivienda y alimentación, Beca 18 permite a los beneficiarios superar barreras económicas y sociales, y desarrollarse en áreas donde puedan expresar su potencial. Así, los jóvenes no solo acceden a recursos educativos, sino que obtienen la capacidad de elegir y construir una vida digna, con mayores opciones para contribuir a su comunidad y al desarrollo del país. Además, Beca 18 representa un esfuerzo por expandir el rol de la educación como motor de igualdad social, otro aspecto fundamental en la teoría de Amartya Sen. Al proporcionar acceso a educación superior a personas que de otro modo no habrían podido costearla, el programa busca nivelar el campo de oportunidades y contribuir a reducir las desigualdades estructurales. Esto implica que la educación se convierte en un medio para ampliar las capacidades de los beneficiarios, quienes podrán elegir entre más opciones de vida y empleo que antes estaban fuera de su alcance. Beca 18, por tanto, contribuye directamente a lo que Amartya Sen considera desarrollo humano: la expansión de libertades y capacidades individuales para llevar una vida significativa y digna.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. El Programa Beca 18**

Beca 18 es un programa impulsado por el Estado peruano a través del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), cuyo objetivo es brindar oportunidades de acceso a la educación superior a jóvenes de alto rendimiento académico y bajos recursos económicos, así como a aquellos en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa, lanzada en 2011, busca “garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso

a la educación superior de calidad, contribuyendo a la inclusión social y al desarrollo del país” (Pronabec, 2019). Beca 18 cubre la matrícula, pensión de estudios, materiales, alimentación y alojamiento, permitiendo que los beneficiarios se concentren en sus estudios y obtengan una formación completa. El programa Beca 18 está regulado principalmente por la Ley N° 29837, que establece el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo como un ente del Ministerio de Educación. Esta ley destaca la necesidad de “fomentar el acceso a la educación superior en el marco de la equidad y la igualdad de oportunidades” (Congreso de la República del Perú, 2012). Además, el Decreto Supremo N° 008-2012-ED norma las disposiciones específicas para el otorgamiento de becas, asegurando la transparencia y criterios de meritocracia en el proceso de selección. Los beneficiarios de Beca 18 se caracterizan por provenir de familias de escasos recursos, áreas rurales, poblaciones indígenas, o estar en situación de vulnerabilidad como víctimas de violencia o desastres naturales. Además, deben tener un alto rendimiento académico, cumpliendo con un puntaje mínimo exigido en su historial escolar. “El perfil del becario de Beca 18 es el de un joven comprometido con su educación, proveniente de contextos de adversidad y con un promedio académico destacado” (Pronabec, 2021).

Beca 18 ha logrado resultados significativos en cuanto a la inclusión educativa y social. De acuerdo con datos de Pronabec, más del 80% de los becarios ha logrado culminar sus estudios y obtener títulos profesionales en universidades e institutos de prestigio, lo cual impacta directamente en sus condiciones de vida y la de sus familias. “Los egresados de Beca 18 tienen mayores oportunidades laborales y logran integrarse con éxito al mercado laboral formal” (Pronabec, 2022). Además, se estima que la tasa de empleo formal entre los egresados supera el 70%, lo que refleja el impacto positivo del programa en términos de movilidad social y reducción de la pobreza en el país. A nivel

nacional, Beca 18 ha beneficiado a más de 50,000 estudiantes desde su creación, con un promedio de 5,000 becas otorgadas anualmente (Pronabec, 2022). En la región de Cajamarca, una de las áreas de mayor pobreza del país, el programa ha tenido un impacto significativo. Según datos de Pronabec, en 2022, Cajamarca fue una de las cinco regiones con mayor número de becarios, registrando más de 1,000 beneficiarios desde el inicio del programa. “Las regiones con altos índices de pobreza y necesidades educativas, como Cajamarca, han sido priorizadas en el otorgamiento de las becas” (Pronabec, 2022), reflejando el compromiso del programa con la equidad regional.

### **2.3.2. Dimensiones del Programa Beca 18**

El Programa Beca 18 mejora el capital humano de sus beneficiarios basado en el desarrollo de tres dimensiones fundamentales: especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad. La especialización profesional permite a los beneficiarios adquirir conocimientos técnicos y competencias específicas en sus respectivas áreas de estudio, asegurando una preparación acorde con las exigencias del mercado laboral. Esta dimensión es crucial para que los egresados puedan desempeñarse de manera eficiente y contribuir al desarrollo socioeconómico del país mediante su inserción en sectores productivos clave. Además de la formación, la adquisición de habilidades interpersonales y la adaptabilidad son aspectos esenciales para una integración efectiva al entorno laboral. Las habilidades interpersonales fortalecen la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo y la gestión de relaciones en entornos laborales diversos, mientras que la adaptabilidad permite a los beneficiarios afrontar con éxito los cambios en el mercado laboral, respondiendo a nuevas tecnologías y dinámicas organizacionales. Como señala la UNESCO (2021), “una educación integral no solo debe centrarse en la adquisición de conocimientos técnicos, sino también en el desarrollo de habilidades sociales y la

capacidad de adaptación, esenciales para un mundo laboral en constante transformación.”.

***D1 Especialización profesional:*** La especialización profesional es un factor clave en el desarrollo de los individuos, ya que les permite adquirir conocimientos técnicos y habilidades específicas en un campo determinado, facilitando su desempeño en entornos laborales especializados. La especialización no solo implica el dominio de un área específica, sino también la capacidad de aplicar los conocimientos de manera eficiente y de adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado. Este proceso de formación continua permite mejorar la competitividad y aumentar las oportunidades de acceso a mejores condiciones laborales. Según Chiavenato (2019), “la especialización profesional es un proceso dinámico que contribuye al crecimiento individual y colectivo, proporcionando herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del entorno actual con mayor eficacia”. Además de proporcionar conocimientos específicos, la especialización profesional fomenta el desarrollo de una mentalidad analítica y orientada a la resolución de problemas, lo que resulta fundamental para la toma de decisiones informadas y el desempeño eficiente en diversas situaciones. Las personas con un alto nivel de especialización pueden acceder a oportunidades de desarrollo profesional más amplias, incrementando su capacidad de contribuir de manera significativa en sus respectivos sectores. Según Robbins y Judge (2020), “una sólida especialización profesional no solo aumenta la empleabilidad, sino que también fortalece la capacidad de innovación y adaptación a las nuevas exigencias del entorno laboral.”

***D2 Habilidades interpersonales:***

Las habilidades interpersonales son fundamentales para el desarrollo integral de las personas, ya que permiten una comunicación efectiva, el establecimiento de relaciones

saludables y la cooperación en distintos entornos. Estas habilidades incluyen la empatía, la capacidad de escucha activa, la resolución de conflictos y la colaboración, elementos esenciales para el éxito tanto en la vida personal como en la profesional. La capacidad de interactuar eficazmente con los demás facilita el trabajo en equipo, promueve un clima armonioso y fortalece las relaciones interpersonales en diferentes contextos. De acuerdo con Goleman (2020), “las habilidades interpersonales, sustentadas en la inteligencia emocional, son determinantes para el éxito, ya que permiten gestionar las relaciones humanas con eficacia y sensibilidad.”

El desarrollo de habilidades interpersonales también influye en la capacidad de liderazgo, la negociación y la adaptabilidad a diversas situaciones sociales. Las personas que poseen un alto nivel de habilidades interpersonales pueden resolver conflictos de manera efectiva, fomentar la confianza y generar sinergias en distintos espacios de interacción. Además, estas competencias son clave para construir redes de apoyo y mejorar la capacidad de colaboración, facilitando la consecución de objetivos comunes. Según Stephen P. Robbins (2018), “las habilidades interpersonales permiten a las personas desenvolverse con éxito en entornos sociales complejos, favoreciendo la comunicación asertiva y la construcción de relaciones de confianza.”

***D3 Adaptabilidad:*** La adaptabilidad es una competencia esencial en un mundo en constante cambio, donde las personas deben estar preparadas para afrontar nuevos desafíos, entornos inciertos y transformaciones en sus ámbitos de desempeño. Ser adaptable implica la capacidad de ajustar comportamientos, estrategias y enfoques de manera flexible ante situaciones imprevistas, manteniendo una actitud proactiva y orientada al aprendizaje continuo.

**Tabla 3***Dimensiones de la variable Beneficiario del Programa Beca 18*

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicador</b>	<b>Definición</b>
Especialización profesional	La especialización profesional es el proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos y competencias específicas en un área determinada, permitiéndole mejorar su desempeño y competitividad en el mercado laboral. Según Anderson et al. (2020), “la especialización profesional impulsa la empleabilidad y permite a los profesionales adaptarse a las demandas cambiantes de la industria.”.	Conocimientos del trabajo	Se refiere a la comprensión y aplicación eficaz de los procesos, herramientas y tareas relacionadas con una función laboral específica. Implica el dominio de habilidades técnicas y la capacidad para resolver problemas dentro del área de desempeño. Según Chiavenato (2019), “el conocimiento del trabajo permite a los colaboradores ejecutar sus funciones con precisión y aportar valor a la organización.”
Habilidades interpersonales	Las habilidades interpersonales son aquellas competencias que permiten a los individuos comunicarse, colaborar y relacionarse de manera efectiva en diversos entornos laborales y sociales. Según Robbins y Judge (2021), “las habilidades interpersonales son esenciales para el éxito organizacional, ya que fomentan el trabajo en equipo, la empatía y el liderazgo.”	Capacidad de coordinación y trabajo en equipo	Es la habilidad para colaborar con otros, organizando tareas y responsabilidades de manera eficiente para alcanzar objetivos comunes. Incluye la comunicación efectiva, la cooperación y la gestión de recursos compartidos. Robbins y Judge (2020) afirman que “la coordinación y el trabajo en equipo son esenciales para mejorar la eficiencia y la innovación en cualquier organización.”
Adaptabilidad	La adaptabilidad es la capacidad de ajustarse a los cambios y responder eficazmente a nuevas condiciones en el entorno laboral y personal. De acuerdo con Smith (2019), “la adaptabilidad es una habilidad crucial en un entorno dinámico, ya que permite a los profesionales enfrentar desafíos e innovar constantemente.”	Capacidad de adaptación laboral	Consiste en la habilidad de ajustarse a cambios en el entorno de trabajo, adoptando nuevas metodologías, herramientas y enfoques de manera flexible. Implica resiliencia, aprendizaje continuo y respuesta efectiva ante la incertidumbre. Según el Foro Económico Mundial (2021), “la adaptabilidad es clave para la empleabilidad en un mundo laboral en constante evolución.”

La adaptabilidad permite enfrentar con éxito la evolución tecnológica, los cambios en las dinámicas sociales y las exigencias del entorno globalizado. Según el Foro Económico Mundial (2021), “la adaptabilidad es una de las competencias más valoradas en la actualidad, ya que permite a las personas mantenerse vigentes en un entorno de

constante transformación.” Además de ser una capacidad individual, la adaptabilidad promueve la resiliencia y la disposición para el aprendizaje a lo largo de la vida, factores clave para el desarrollo personal y profesional. Las personas adaptables pueden enfrentar cambios con una actitud positiva, buscando oportunidades de mejora y crecimiento en cada nueva experiencia. La capacidad de adaptación es crucial para gestionar la incertidumbre y responder con eficacia a los desafíos emergentes. Según Kotter (2012), “la adaptabilidad es un diferenciador clave que permite a las personas evolucionar y prosperar en entornos cambiantes, convirtiendo los desafíos en oportunidades de crecimiento.”

Las dimensiones de especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad son determinantes en la inserción laboral de los beneficiarios del programa Beca 18 en Cajamarca. La alineación de los conocimientos específicos con las demandas del mercado local, el desarrollo de competencias interpersonales para el trabajo en equipo, y la capacidad de adaptarse a nuevos entornos de trabajo son factores que influyen directamente en la empleabilidad de los beneficiarios. Además, al fortalecer estas dimensiones, Beca 18 contribuye no solo a la integración de los beneficiarios en el mercado laboral, sino también al crecimiento de la economía regional. Este análisis subraya la importancia de preparar a los jóvenes para enfrentar los desafíos laborales, y destaca el rol del programa en el empoderamiento de los beneficiarios, ayudándoles a convertirse en agentes activos del desarrollo social y económico de Cajamarca.

### **2.3.3. La inserción laboral**

La inserción laboral se define como el proceso mediante el cual una persona logra acceder a un empleo, integrándose al mercado laboral y desempeñando funciones dentro de una organización. Este concepto no solo se refiere a la obtención de un puesto de

trabajo, sino también a la capacidad del individuo para adaptarse y desempeñarse efectivamente en ese contexto. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "la inserción laboral es un indicador clave del bienestar económico de un individuo y refleja su capacidad para contribuir a la economía" (OIT, 2018). Además, la inserción laboral se considera un indicador del desarrollo social, ya que "el acceso a un empleo digno es fundamental para el desarrollo personal y profesional de los individuos" (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).

La inserción laboral es un factor crucial para el crecimiento económico, ya que un mayor número de personas empleadas contribuye a aumentar la producción y la productividad del país. Cuando los individuos acceden a empleos estables y de calidad, también incrementan su capacidad de consumo, lo que a su vez estimula la economía local y nacional. Como menciona el Banco Mundial, "la inserción laboral efectiva de la población no solo reduce la pobreza, sino que también promueve la estabilidad económica y social" (Banco Mundial, 2020). Por lo tanto, fomentar la inserción laboral se convierte en una prioridad para el desarrollo de políticas públicas que busquen mejorar las condiciones de vida de la población.

#### **2.3.4. Dimensiones de la inserción laboral**

La tabla 3 presentada sobre la Inserción Laboral y su dimensión de Acceso al Empleo Formal se puede analizar en el contexto de los beneficiarios del Programa Beca 18 en Cajamarca, la dimensión de acceso al empleo formal es crucial para los beneficiarios del Programa Beca 18, ya que este programa busca brindar oportunidades de formación y educación a jóvenes en situaciones de vulnerabilidad.

**Tabla 4***Dimensiones de la variable Inserción laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicador</b>	<b>Definición</b>
Acceso al Empleo Formal	“Es la incorporación a la fuerza laboral que permite el desarrollo de sus conocimientos y capacidades y que le posibilita ser productivo y obtener ingresos para su bienestar económico y refleja su capacidad para contribuir a la economía” (OIT, 2018).	Tasa de colocación laboral	“Representa el tiempo que demora un egresado beneficiario en encontrar un empleo formal, El ingreso al mercado laboral formal proporciona a los trabajadores acceso a beneficios sociales y estabilidad económica” (Banco Mundial, 2020).
Estabilidad laboral:	La estabilidad laboral se refiere a la continuidad y permanencia del trabajador en su puesto de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual proporciona seguridad económica, previsibilidad en el ingreso y la posibilidad de proyectarse profesionalmente dentro de una organización.	Retención laboral	“La duración en el empleo formal medido por los meses promedio que un trabajador permanece en el mismo empleo, está relacionada con la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019).
Calidad del empleo	“el empleo de calidad es aquel que proporciona un ingreso adecuado, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social” (OIT, 2021).	Satisfacción laboral	La satisfacción laboral mide el nivel de conformidad del trabajador con su empleo, considerando el ambiente laboral, el salario y las oportunidades de crecimiento. Judge (2019) afirman que “la satisfacción laboral es el indicador de la calidad del empleo, que resulta de la percepción de que su empleo satisface o permite satisfacer sus valores laborales importantes.”

***D1. Acceso al empleo formal:*** Implica no solo la posibilidad de obtener un trabajo, sino también la inclusión en un sistema laboral que ofrece derechos, beneficios y estabilidad. Esto es especialmente importante en una región como Cajamarca, donde las oportunidades laborales pueden ser limitadas y donde muchos jóvenes provienen de

contextos socioeconómicos desfavorables. El acceso al empleo formal es un aspecto fundamental en la transición de los jóvenes egresados al mercado laboral, ya que no solo permite la aplicación de sus conocimientos y habilidades, sino que también les proporciona estabilidad económica y una oportunidad para contribuir al desarrollo de la sociedad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), “es la incorporación a la fuerza laboral que permite el desarrollo de sus conocimientos y capacidades y que le posibilita ser productivo y obtener ingresos para su bienestar económico y refleja su capacidad para contribuir a la economía.” En este sentido, evaluar el acceso al empleo formal es crucial para determinar la efectividad de programas como Beca 18 en la inserción de jóvenes profesionales en sectores productivos clave.

Uno de los principales indicadores del acceso al empleo formal es la tasa de colocación laboral, la cual mide el tiempo que tarda un egresado beneficiario en encontrar un empleo formal. Este indicador permite evaluar la rapidez con la que los beneficiarios logran insertarse en el mercado laboral y acceder a oportunidades de empleo digno. Según el Banco Mundial (2020), “representa el tiempo que demora un egresado beneficiario en encontrar un empleo formal. El ingreso al mercado laboral formal proporciona a los trabajadores acceso a beneficios sociales y estabilidad económica.” Un tiempo reducido de colocación indica que el programa ha logrado conectar adecuadamente a los egresados con oportunidades de empleo acordes a su formación.

Otro aspecto relevante del acceso al empleo formal es la retención laboral, que mide la permanencia promedio de un egresado en su empleo. Este indicador es crucial para entender la sostenibilidad del empleo conseguido y las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019)

señala que “la duración en el empleo formal medido por los meses promedio que un trabajador permanece en el mismo empleo, está relacionada con la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.” La retención laboral refleja la adecuación del egresado al puesto de trabajo y la capacidad del programa para brindar competencias que respondan a las necesidades del mercado.

***D2. Estabilidad laboral:*** La estabilidad laboral se refiere a la continuidad y permanencia del trabajador en su puesto de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual proporciona seguridad económica, previsibilidad en el ingreso y la posibilidad de proyectarse profesionalmente dentro de una organización. Este concepto está estrechamente vinculado a condiciones laborales justas, reconocimiento profesional, y un entorno de trabajo saludable. Desde la perspectiva del trabajador, la estabilidad laboral permite el desarrollo de competencias, el establecimiento de vínculos duraderos en el ámbito laboral y una mayor motivación hacia el cumplimiento de objetivos institucionales. En el contexto de estudios de inserción laboral, como en el caso de beneficiarios de programas de becas como Beca 18, la retención laboral adquiere una relevancia particular, pues permite evaluar no solo el acceso inicial al empleo, sino también la permanencia del egresado en el mercado laboral. Este aspecto es clave para valorar el impacto real de las políticas de formación profesional sobre la empleabilidad sostenible, ya que un empleo precario o de corta duración no asegura el desarrollo pleno del capital humano formado. En este sentido, la estabilidad laboral actúa como una dimensión esencial de la calidad del empleo, y por tanto, del éxito en la inserción laboral.

El indicador para su medición es la retención laboral, que alude al tiempo durante el cual un trabajador permanece en su empleo sin interrupciones voluntarias o

involuntarias. Este indicador se relaciona con el grado de satisfacción laboral, las condiciones del contrato, y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Según Cuesta y Martínez (2019), “la retención laboral no solo refleja el grado de estabilidad en el empleo, sino también el éxito de las políticas de recursos humanos para mantener a su personal capacitado dentro de la organización” (p. 76). Por tanto, la retención puede ser entendida tanto como una meta organizacional como un reflejo de la calidad del empleo.

**D3. Calidad del empleo:** La calidad del empleo es otro aspecto fundamental en la evaluación de la inserción laboral de los egresados de programas de becas. No solo se trata de conseguir empleo, sino de garantizar que este cumpla con estándares de ingresos adecuados, seguridad laboral y protección social. Según la OIT (2021), “el empleo de calidad es aquel que proporciona un ingreso adecuado, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.” Evaluar la calidad del empleo permite comprender si los egresados han accedido a puestos de trabajo que le brindan estabilidad y bienestar a largo plazo.

El indicador clave de la calidad del empleo es la satisfacción laboral, que mide la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, el salario y las oportunidades de crecimiento. Judge (2019) afirma que “la satisfacción laboral es el indicador de la calidad del empleo, que resulta de la percepción de que su empleo satisface o permite satisfacer sus valores laborales importantes.” Un alto nivel de satisfacción indica que el empleo obtenido no solo cumple con criterios económicos, sino que también proporciona un ambiente adecuado para el desarrollo profesional y personal de los egresados.

### **2.3.5. Interrelación entre las variables de estudio**

La inserción laboral está íntimamente relacionada con el concepto de capital humano, que se refiere a las habilidades, conocimientos y competencias que posee un individuo y que son valorados en el mercado laboral. La calidad y la relevancia de la formación que reciben los individuos son determinantes para su éxito en la inserción laboral. Según Gary Becker, "la inversión en capital humano es fundamental, ya que mejora las posibilidades de los individuos de obtener un empleo y recibir salarios más altos" (Becker, 1994). En este sentido, la formación y especialización que reciben los beneficiarios del Programa Beca 18 en Cajamarca mejora el capital humano y proporciona las herramientas necesarias para mejorar su empleabilidad y, por ende, su inserción laboral.

Además, se debe considerar que "el capital humano no solo influye en la capacidad de los individuos para conseguir empleo, sino que también impacta en su productividad y en el crecimiento económico del país" (Schultz, 1971). Por lo tanto, invertir en el desarrollo del capital humano es esencial para lograr una inserción laboral efectiva y sostenible, que a su vez propicie el desarrollo socioeconómico de la región y del país en general.

### **2.4. Definición de términos básicos**

La definición de los términos operacionales permitirá darles claridad a las formulaciones utilizadas en el informe de la investigación realizado.

Acceso al empleo formal: Capacidad de los individuos para obtener un trabajo en el sector formal, que ofrece derechos laborales y beneficios sociales.

Adaptabilidad: Capacidad de un individuo para ajustarse a diferentes entornos y demandas laborales.

Beca 18: Programa de apoyo educativo en Perú que brinda oportunidades de formación profesional a jóvenes de bajos recursos económicos, facilitando su acceso a la educación superior.

Capital humano: Conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee un individuo, que son valorados en el mercado laboral y que contribuyen a su productividad.

Desarrollo económico: Proceso por el cual una región o país mejora sus condiciones económicas a través de la inversión en educación, infraestructura y empleo.

Desigualdad económica: Diferencias en el acceso a recursos y oportunidades económicas entre diferentes grupos sociales, que pueden limitar la inclusión de ciertos sectores en el mercado laboral.

Duración del empleo: Tiempo que un individuo permanece en un trabajo formal, que puede influir en su estabilidad laboral y desarrollo profesional.

Empleo digno: Trabajo que ofrece condiciones laborales justas y beneficios, permitiendo a los trabajadores vivir con dignidad.

Formación profesional: Proceso educativo que proporciona a los individuos conocimientos y habilidades específicas para desempeñarse en una ocupación particular.

Habilidades interpersonales: Competencias sociales que permiten a los individuos comunicarse y trabajar eficazmente en equipo.

Inserción laboral: Proceso mediante el cual un individuo accede a un empleo en el mercado laboral, integrándose a una organización y desempeñando funciones específicas.

Oportunidades de empleo: Posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral, que pueden estar influenciadas por factores económicos y sociales.

Redes laborales: Conexiones y relaciones que los individuos establecen con otros profesionales y empleadores, que pueden facilitar su inserción en el mercado laboral.

Resiliencia: Capacidad de una persona para enfrentar y superar adversidades, adaptándose a cambios en su entorno laboral o personal.

Sanciones Administrativas: Consecuencias legales que pueden aplicarse a los beneficiarios que incumplen las normas del programa.

Tasa de empleo: Porcentaje de la población en edad de trabajar que se encuentra empleada en un período determinado.

Vulnerabilidad: Susceptibilidad de un individuo o grupo a sufrir daños o desventajas debido a condiciones socioeconómicas, ambientales o políticas

### III. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

Este estudio sobre la inserción laboral de los egresados beneficiarios del Programa Beca 18 en la Región Cajamarca se considera un estudio de tipo básico porque busca generar conocimiento teórico y comprender fenómenos sociales sin una aplicación inmediata en la práctica. Su objetivo principal es explorar y analizar la relación entre la formación recibida a través del programa y la capacidad de inserción laboral de los beneficiarios. De acuerdo con Hernández et al. (2021), “los estudios básicos se orientan a la comprensión y al desarrollo de teorías que expliquen fenómenos, sin que necesariamente tengan una aplicación práctica inmediata” (Hernández et al., 2021). Este enfoque permitirá aportar al cuerpo teórico sobre la inserción laboral y el capital humano, así como ofrecer información relevante para futuras investigaciones.

Nivel descriptivo: El estudio ofrecerá una descripción detallada de los indicadores de inserción laboral, tales como la tasa de empleo, duración en el empleo formal y habilidades adquiridas, tanto de los beneficiarios como de los no beneficiarios. Esta descripción contextualizará el impacto del Programa Beca 18 en la capacidad de inserción laboral de sus egresados.

Diseño no experimental: debido a que no se manipularán las variables de estudio, sino que se analizarán en su contexto natural (Hernández et al., 2021). Este enfoque permitirá observar las condiciones reales en las que se desenvuelven los egresados beneficiarios del Programa Beca 18, sin alterar el entorno en el que se encuentran.

Correlacional: Finalmente, se realizará un análisis correlacional para medir la relación entre la participación en el Programa Beca 18 y la tasa de inserción laboral de

los beneficiarios en Cajamarca, evaluando la fuerza y dirección de esta relación. Esto permitirá determinar si existe una asociación significativa entre la formación recibida y el éxito en el mercado laboral.

Transversal: Adicionalmente, se incorporará un diseño transversal que se enfocará específicamente en el año 2024. Esto permitirá realizar una evaluación puntual del estado de inserción laboral de los beneficiarios en ese año, proporcionando datos actuales sobre su situación en el mercado laboral en un contexto específico.

### **3.2. Objeto de estudio**

Esta referido a la inserción laboral de egresados universitarios.

### **3.3. Unidad de análisis**

La unidad de análisis está constituida los egresados beneficiarios del Programa Beca 18.

### **3.4. Unidad de observación**

Condición laboral.

### **3.5. Población y muestra**

**Población;** La población del estudio está conformada por 614 egresados Beneficiarios del Programa Beca 18 del Departamento de Cajamarca desde la creación del programa hasta el año 2024.

**Muestra:** La muestra por conveniencia a 60 egresados.

### **3.6. Métodos generales de la investigación**

Los métodos que emplearemos en nuestra investigación son: El método hipotético deductivo y el método Analítico – Sintético.

**Hipotético deductivo.** El método hipotético-deductivo consiste en formular hipótesis basadas en teorías existentes y luego someterlas a prueba mediante la recolección y análisis de datos. En el contexto de este estudio, se podría plantear la hipótesis de que "los beneficiarios del Programa Beca 18 tienen una tasa de inserción laboral significativamente mayor en comparación con jóvenes no beneficiarios de la misma región". A partir de esta hipótesis, se realizarían investigaciones empíricas para confirmar o refutar esta afirmación. "En el método hipotético-deductivo, se formulan hipótesis que deben ser sometidas a prueba y que derivan de teorías previas, permitiendo un análisis sistemático de la realidad." (Creswell, 2014).

**Método Analítico-Sintético.** Este método implica el análisis detallado de las partes que componen un fenómeno para comprender su estructura y funcionamiento, seguido de la síntesis de estos elementos para formar un todo coherente. Para el estudio de inserción laboral, se analizarían factores como la especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad de los beneficiarios, para luego sintetizar cómo estos aspectos influyen en su éxito laboral. "El método analítico-sintético permite descomponer un fenómeno en sus partes constitutivas para entender mejor su funcionamiento y luego recomponer la información para obtener una visión integral." (Sampieri, 2010)

### **3.7. Métodos específicos de la investigación**

**Método econométrico.** Este método implica la recolección y análisis de datos para identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables. En este estudio, se utilizarían herramientas estadísticas para analizar las variables del estudio y sus dimensiones (inserción laboral de los beneficiarios del Programa Beca 18), permitiendo obtener conclusiones basadas en evidencia numérica. "El método econométrico es fundamental

en la investigación social, ya que permite la recolección y el análisis de datos, facilitando la identificación de relaciones y tendencias significativas.” (Kirk, 2016).

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recopilación de información**

La técnica principal será la encuesta, que es una técnica de recolección de información ampliamente utilizada en estudios sociales y laborales para obtener datos cualitativos y cuantitativos directamente de los participantes. En este estudio, se aplicará la entrevista a los egresados beneficiarios del Programa Beca 18 de los últimos dos años con el fin de conocer su experiencia en la inserción laboral y la calidad del empleo obtenido. Esta técnica permitirá recopilar información detallada sobre los desafíos que enfrentan en su transición al mundo laboral y su percepción sobre el impacto del programa en su desarrollo profesional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2019), “la entrevista es una técnica eficaz para obtener información directa de los participantes, permitiendo comprender sus percepciones, opiniones y experiencias en un contexto determinado.”

Se utilizará como instrumento el cuestionario, diseñado específicamente para evaluar cada una de las variables y dimensiones del estudio mediante una escala de Likert. Este tipo de escala facilita la medición de actitudes y percepciones de los egresados sobre indicadores clave como la tasa de colocación laboral, la retención laboral y la satisfacción con la calidad del empleo. La escala de Likert permite cuantificar las respuestas en un rango ordinal, proporcionando un análisis más estructurado y comparativo de los datos recopilados. De acuerdo con Bisquerra (2020), “la escala de Likert es una herramienta útil para medir actitudes y percepciones, ya que proporciona datos cuantificables y facilita el análisis de tendencias en la opinión de los participantes.”

La técnica secundaria será el análisis documental. Este método se utilizará como herramienta central para obtener información detallada, tanto cuantitativa como cualitativa, sobre la inserción laboral de los egresados beneficiarios del Programa Beca 18 en la Región Cajamarca. El análisis documental permitirá recolectar y analizar datos clave de diversas fuentes oficiales y académicas, garantizando la calidad y precisión de los resultados.

El instrumento será las fichas bibliográficas para la cual la principal fuente será los informes del Programa Beca 18, las estadísticas del INEI y del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estos documentos proporcionan indicadores relevantes sobre la evolución del programa, la cobertura, y la información socioeconómica de los beneficiarios, lo que permitirá contextualizar la situación de los egresados en el mercado laboral.

### **3.9. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

Entre las técnicas clave para el procesamiento y análisis de la información destacan:

Software estadístico SPSS 26: Para el análisis de correlación del Programa Beca 18 y la inserción laboral, especializado en el análisis de paneles de datos. Este programa permitirá modelar la relación entre las características de la formación recibida y la tasa de empleo de los egresados beneficiarios del programa, aplicando el análisis de correlación entre las variables relevantes.

Panel de datos: Se recopilarán datos de variables como la tasa de empleo, la duración del empleo formal y otros indicadores relevantes para modelar y explicar la inserción laboral de los beneficiarios. Esto permitirá realizar una evaluación transversal

del impacto del Programa Beca 18 en la inserción laboral de sus beneficiarios, facilitando la identificación de tendencias y patrones en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Para la tabulación de los resultados a continuación en la tabla 5 se muestran los baremos considerados para determinar las categorías del estudio para las variables del estudio, basado en los puntajes totales de las respuestas obtenidas por cada pregunta en una escala de Likert del 1 al 5 (1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente en de acuerdo; ver apéndice 1)., por lo que el puntaje mínimo de cada dimensión (que agrupa a 6 preguntas) es de 6 y su puntaje máximo es 30 y por cada variable (que agrupa a 3 dimensiones) el puntaje mínimo es de 18 y el puntaje máximo es de 90.

**Tabla 5**

*Baremos para determinar las categorías de las variables y dimensiones*

	Intervalo por Categorías		
	Malo	Regular	Bueno
<b>Variable: Programa beca 18</b>	de 18 a 42 puntos	de 43 a 66 puntos	más de 66 puntos
Dimensión 1: Especialización profesional	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos
Dimensión 2: Habilidades interpersonales	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos
Dimensión 3: Adaptabilidad	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos
<b>Variable: Inserción laboral</b>	de 18 a 42 puntos	de 43 a 66 puntos	más de 66 puntos
Dimensión 1: Acceso al empleo formal	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos
Dimensión 2: Estabilidad laboral	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos
Dimensión 3: Calidad del empleo	de 6 a 14 puntos	de 15 a 22 puntos	más de 23 puntos

*Nota.* Los baremos son escalas de evaluación que permiten asignar categorías según puntuaciones o calificaciones en función de las respuestas obtenidas en el cuestionario.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

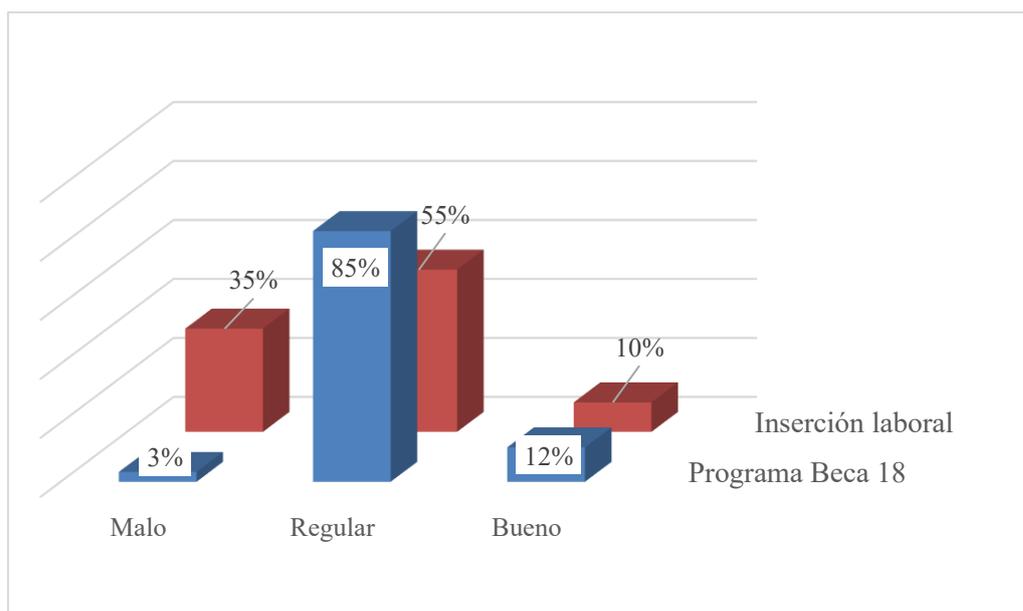
Los resultados de las variables de estudio basados en los datos obtenidos de aplicar la encuesta a los egresados beneficiarios del Programa Beca 18, se muestra buscando interrelacionar las variables con sus dimensiones a continuación se presenta el detalle.

### 4.1. Resultados de la investigación

La Tabla 6 presenta la relación entre las variables Programa Beca 18 e Inserción laboral, clasificadas por categorías de valoración: malo, regular y bueno. Al observar los resultados, se evidencia que la mayoría de los beneficiarios del programa califican su experiencia como "regular", tanto en términos del programa (85%) como en relación a su inserción laboral (55%). Este dato revela una percepción mayoritaria de cumplimiento parcial, lo que sugiere que, si bien el programa logró ciertos objetivos educativos, existen limitaciones en cuanto a la preparación efectiva para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

#### Figura 3

Variables de estudio clasificado por categorías



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

La categoría "malo" muestra una diferencia significativa: mientras solo el 3% considera negativa su experiencia con el programa Beca 18, un 35% valora negativamente su inserción laboral. Esta diferencia sugiere que, aunque el programa en sí es percibido como funcional, una proporción considerable de egresados enfrenta dificultades al ingresar al mercado laboral, lo que podría deberse a factores como la escasa demanda profesional en su área de formación, la falta de redes laborales o la debilidad de competencias prácticas.

Por otro lado, un bajo porcentaje (12% para el programa y 10% para la inserción laboral) calificó su experiencia como "buena". Esta coincidencia en los extremos positivos puede interpretarse como una correspondencia directa entre la calidad percibida del programa y los logros laborales: aquellos que valoran positivamente su paso por Beca 18 tienden a haber tenido también mejores resultados en su inserción al empleo. Esta relación sugiere que una mejor experiencia académica y formativa incrementa las probabilidades de éxito laboral posterior.

**Tabla 6**

*Variables de estudio clasificado por categorías*

Categoría	Frecuencia		Porcentaje	
	Programa Beca 18	Inserción laboral	Programa Beca 18	Inserción laboral
Malo	2	21	3%	35%
Regular	51	33	85%	55%
Bueno	7	6	12%	10%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

En conjunto, los datos reflejan una interrelación clara entre ambas variables: la percepción del Programa Beca 18 influye en la evaluación de la inserción laboral, aunque existen otros factores que también inciden en el acceso al empleo. La alta concentración en la categoría "regular" para ambas variables evidencia un nivel medio de efectividad,

donde el programa cumple parcialmente su propósito, pero deja espacio para mejoras, especialmente en el componente de vinculación con el mercado de trabajo y en la consolidación de capacidades profesionales más competitivas.

#### **4.1.1. La especialización profesional**

Esta dimensión de la variable Programa Beca 18 se conforma las siguientes seis preguntas:

*El Programa Beca 18 permitió adquirir las competencias profesionales para desempeñarme en mi trabajo:* El 49% de los encuestados (37% de acuerdo y 12% totalmente de acuerdo) considera que el programa les permitió adquirir las competencias necesarias para su desempeño laboral, frente a un 22% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. No obstante, un 30% se mantiene neutral, lo que indica que, si bien hay una percepción mayoritariamente positiva, existe una parte significativa que no percibe un impacto claro del programa en su preparación profesional.

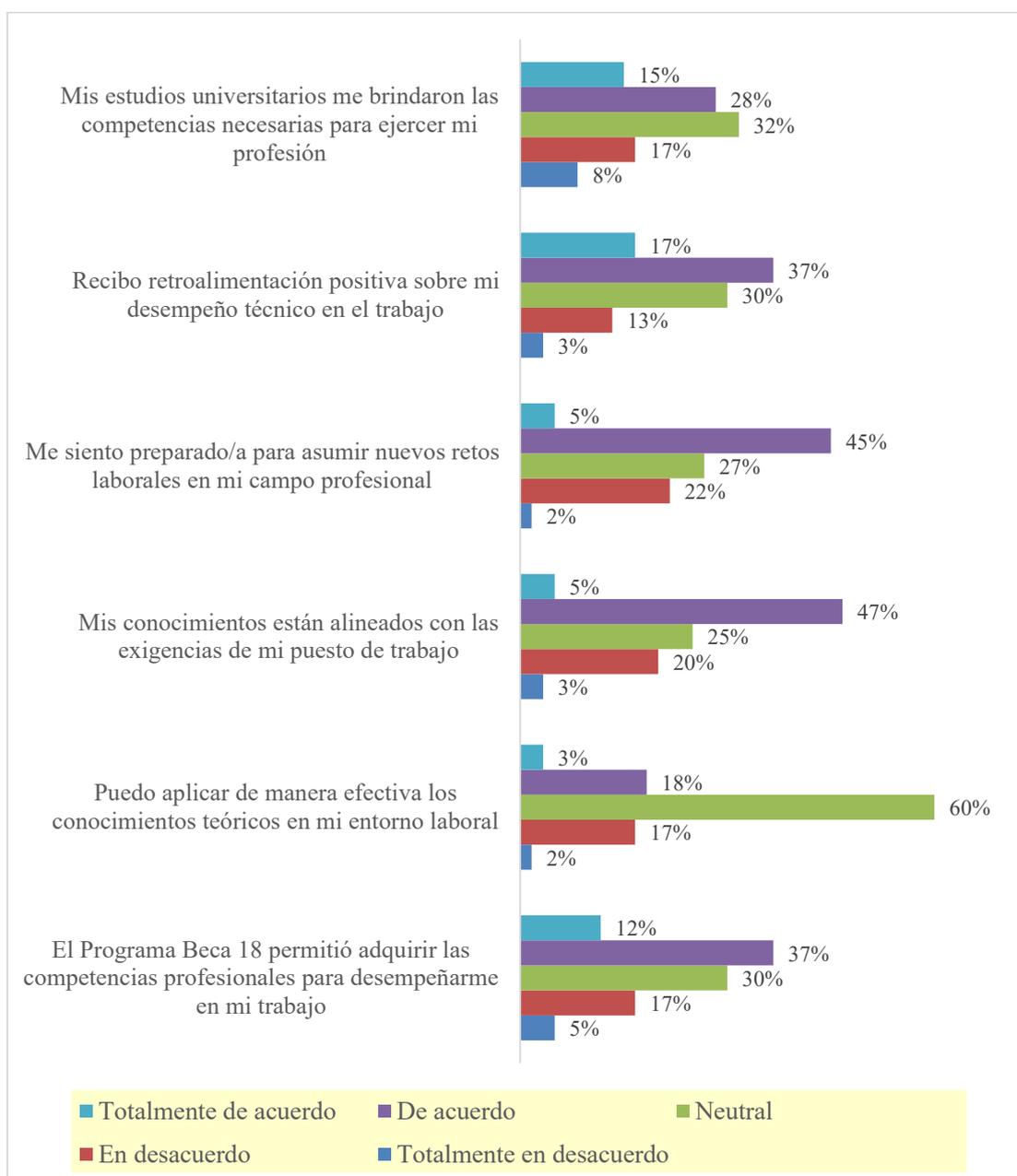
*Puedo aplicar de manera efectiva los conocimientos teóricos en mi entorno laboral:* La mayoría (60%) se mantiene neutral, lo que sugiere una falta de claridad o confianza en cuanto a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos. Solo un 21% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un 19% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto puede reflejar una brecha entre la formación académica y las exigencias prácticas del mercado laboral.

*Mis conocimientos están alineados con las exigencias de mi puesto de trabajo:* El 52% de los egresados (47% de acuerdo y 5% totalmente de acuerdo) percibe una alineación entre sus conocimientos y las exigencias de su puesto. En contraste, el 23% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, y un 25% se mantiene neutral. Esto

evidencia que, aunque existe una mayoría satisfecha con la correspondencia entre su formación y su labor, aún hay una parte que no se siente adecuadamente preparada.

**Figura 4**

*Resultados de las preguntas de la dimensión especialización profesional*



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

*Me siento preparado/a para asumir nuevos retos laborales en mi campo profesional:* Un 50% de los encuestados (45% de acuerdo y 5% totalmente de acuerdo) se sienten preparados para enfrentar nuevos desafíos, mientras que el 24% manifiesta

desacuerdo y el 27% se mantiene neutral. Esta distribución revela una percepción moderadamente positiva, aunque todavía se observa un grado importante de incertidumbre en algunos beneficiarios.

*Recibo retroalimentación positiva sobre mi desempeño en el trabajo:* El 54% (37% de acuerdo y 17% totalmente de acuerdo) indica que recibe retroalimentación positiva, lo que refleja un buen nivel de validación externa sobre su desempeño profesional. Sin embargo, un 16% presenta desacuerdo y un 30% se ubica en la neutralidad, lo que sugiere que no todos los beneficiarios cuentan con un entorno laboral que facilite evaluaciones técnicas claras.

*Mis estudios universitarios me brindaron los conocimientos necesarios para ejercer mi profesión:* Un 43% de los beneficiarios (28% de acuerdo y 15% totalmente de acuerdo) afirma haber adquirido las competencias necesarias para ejercer su profesión, mientras que un 25% está en desacuerdo y un 32% se mantiene neutral. Esto muestra que, aunque la percepción general es favorable, todavía hay una proporción considerable que duda de la efectividad formativa de sus estudios.

El análisis de la dimensión *especialización profesional* revela que, si bien una mayoría significativa de egresados beneficiarios del Programa Beca 18 en Cajamarca percibe haber adquirido competencias alineadas con su labor profesional (hasta un 52% en algunos ítems), también persiste una proporción considerable de respuestas neutrales, que superan el 30% en varias preguntas, lo que denota incertidumbre o falta de claridad sobre la aplicabilidad práctica de lo aprendido. La baja proporción de respuestas en “totalmente de acuerdo” y la concentración de opiniones en la neutralidad especialmente en la aplicación efectiva de conocimientos teóricos (60%) sugiere una posible desconexión entre la formación académica y las exigencias del mercado laboral.

#### 4.1.2. Las habilidades interpersonales

Respecto a esta dimensión, los resultados de las seis preguntas que la conforman describen lo siguiente:

En relación con la afirmación "*Me comunico eficazmente con mis compañeros de trabajo*", el 38% de los egresados adoptó una postura neutral, mientras que el 25% expresó desacuerdo y solo un 22% estuvo de acuerdo. Esto evidencia que, aunque una parte significativa no reporta dificultades, hay un grupo importante que no se siente plenamente competente en la comunicación con sus pares laborales. Esta situación podría reflejar carencias en la formación para el trabajo colaborativo, o un entorno laboral que no fomenta suficientemente la comunicación horizontal.

Respecto a la afirmación "*Participo activamente en reuniones y actividades grupales*", también predominó la neutralidad con un 38%, seguida por un 27% que estuvo de acuerdo y un 22% que mostró desacuerdo. Solo el 13% indicó estar totalmente en desacuerdo. Esto sugiere una participación moderada en espacios grupales, posiblemente influenciada por factores como la confianza personal, la cultura organizacional o la experiencia profesional acumulada. El hecho de que no se hayan registrado respuestas en la categoría "totalmente de acuerdo" refuerza la percepción de que esta habilidad interpersonal aún no está completamente desarrollada.

En cuanto a "*Escucho y respeto las opiniones de mis colegas durante el trabajo en equipo*", se observa una mayor proporción de respuestas positivas: el 23% estuvo de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo, aunque un 23% se mantuvo neutral y un 20% expresó desacuerdo. Estos resultados reflejan una valoración más positiva hacia la escucha activa y el respeto por las ideas de otros, lo cual constituye un aspecto

fundamental en el trabajo colaborativo. Sin embargo, el porcentaje de neutralidad y desacuerdo aún indica margen de mejora.

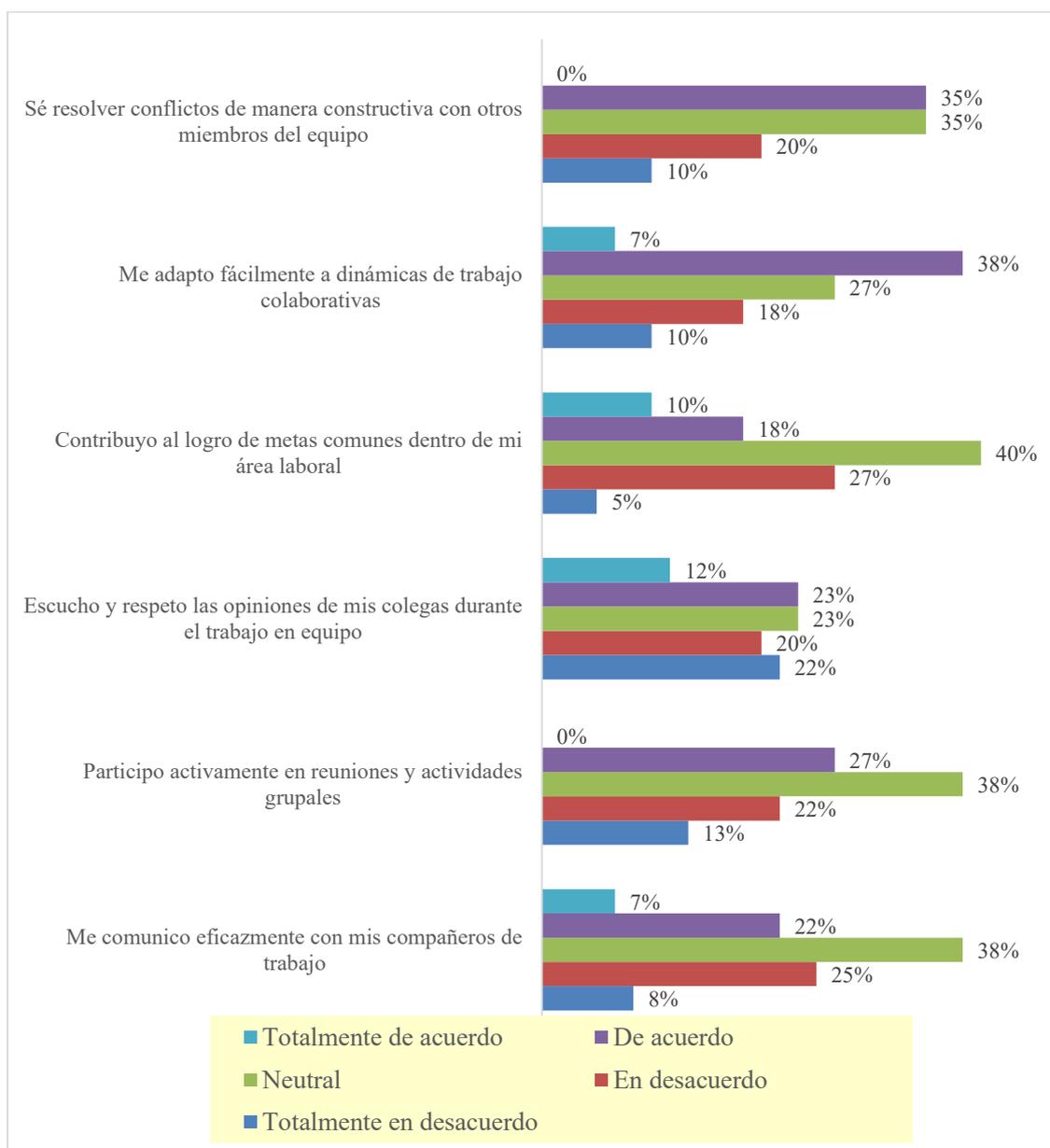
Sobre la afirmación "*Contribuyo al logro de metas comunes dentro de mi área laboral*", el 40% de los encuestados optó por una postura neutral, y solo un 18% estuvo de acuerdo, mientras que el 27% expresó desacuerdo. Esta distribución sugiere que muchos egresados no tienen claridad sobre su aporte a los resultados colectivos o, posiblemente, su participación no ha sido visibilizada por la estructura laboral. Esta percepción puede afectar su motivación e identidad profesional dentro del equipo de trabajo.

En el ítem "*Me adapto fácilmente a dinámicas de trabajo colaborativas*", el 38% de los encuestados respondió estar de acuerdo, mientras que el 27% mantuvo una postura neutral y el 18% estuvo en desacuerdo. Estos resultados destacan que una proporción importante de beneficiarios percibe que cuenta con habilidades adaptativas al trabajo en grupo, aunque todavía hay un sector con dificultades para adaptarse. La habilidad para integrarse a nuevas dinámicas laborales es clave en contextos laborales cambiantes, por lo que estos resultados deben atenderse con planes de fortalecimiento.

Respecto a "*Sé resolver conflictos de manera constructiva con otros miembros del equipo*", un 35% se mostró de acuerdo, mientras que otro 35% permaneció neutral y un 20% expresó desacuerdo. Estos resultados reflejan un equilibrio entre quienes se sienten competentes en la gestión de conflictos y quienes aún enfrentan dificultades en este aspecto. La resolución de conflictos es una competencia crítica para la sostenibilidad del trabajo en equipo, por lo que su promoción debe ser una prioridad en la formación universitaria.

**Figura 5**

*Resultados de las preguntas de la dimensión habilidades interpersonales*



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

En conjunto, los datos revelan que, si bien los beneficiarios del programa Beca 18 en Cajamarca han desarrollado ciertas habilidades interpersonales, estas no se manifiestan de manera consistente ni contundente. Las posturas neutras dominan en la mayoría de las afirmaciones, lo cual podría interpretarse como inseguridad, falta de práctica en entornos laborales o ausencia de espacios formativos específicos para el desarrollo interpersonal.

Esto sugiere que la formación debe complementarse con una estrategia más integral que refuerce las habilidades blandas necesarias para lograr una inserción laboral efectiva.

#### **4.1.3. La adaptabilidad**

En la afirmación “Me adapto con rapidez a nuevas herramientas, sistemas o procesos laborales”, el 55% de los encuestados optó por una posición neutral, seguido de un 35% que estuvo de acuerdo y apenas un 7% que respondió estar totalmente de acuerdo. Solo el 2% expresó estar totalmente en desacuerdo. Esta distribución sugiere que, aunque más de un tercio de los beneficiarios percibe tener una buena capacidad de adaptación tecnológica y procesal, existe una mayoría que aún no se siente completamente segura o no ha tenido suficientes oportunidades para evidenciar estas competencias en su entorno laboral.

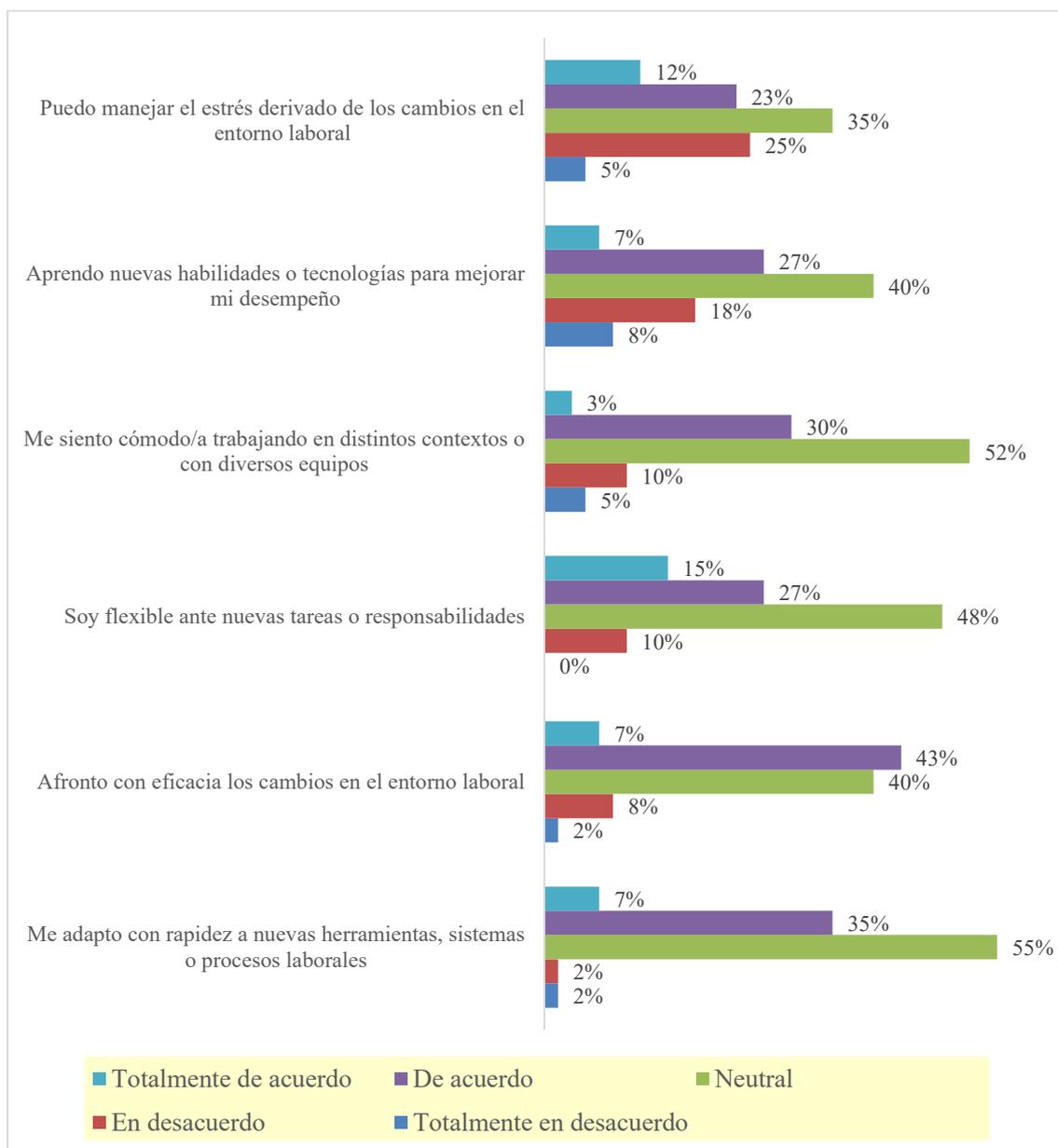
Respecto a “Afronto con eficacia los cambios en el entorno laboral”, el 43% de los participantes se mostró de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo, lo que en conjunto representa un 50% con percepción positiva. Un 40% mantuvo una postura neutral y solo el 10% manifestó desacuerdo. Esta tendencia refleja una percepción relativamente favorable hacia la habilidad para enfrentar entornos cambiantes, lo cual es valioso en un contexto laboral cada vez más dinámico. No obstante, la alta neutralidad sugiere la necesidad de fortalecer esta competencia desde la formación académica o mediante entrenamiento continuo.

En la afirmación “Soy flexible ante nuevas tareas o responsabilidades”, un 48% de los egresados eligió la opción neutral, mientras que un 27% se mostró de acuerdo y un 15% totalmente de acuerdo. No se reportaron respuestas en la categoría “totalmente en desacuerdo”, aunque un 10% indicó estar en desacuerdo. Este resultado sugiere que la mayoría se percibe como moderadamente flexible, aunque con margen de mejora en la

disposición para asumir nuevas funciones, posiblemente debido a falta de experiencia o a estructuras laborales poco abiertas a la rotación o el crecimiento funcional.

**Figura 6**

*Resultados de las preguntas de la dimensión adaptabilidad*



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

En cuanto a “Me siento cómodo/a trabajando en distintos contextos o con diversos equipos”, un 52% respondió neutral y un 30% estuvo de acuerdo. Solo un 3% indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 10% mostró desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Este patrón muestra que, aunque hay una disposición moderada para trabajar

en contextos diversos, la mayoría aún no tiene una percepción sólida de comodidad en entornos laborales variados, lo que podría deberse a falta de experiencia intercultural o laboral en distintos sectores.

Sobre la afirmación “Aprendo nuevas habilidades o tecnologías para mejorar mi desempeño”, un 40% se mantuvo neutral, un 27% estuvo de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. No obstante, un 18% manifestó estar en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo. Si bien hay una proporción relevante que se esfuerza por mejorar su rendimiento mediante el aprendizaje continuo, existe también un grupo significativo que podría estar enfrentando barreras como acceso limitado a capacitaciones o escasa motivación profesional.

Referente a “Puedo manejar el estrés derivado de los cambios en el entorno laboral”, un 35% respondió neutral y un 23% estuvo de acuerdo, mientras que un 12% indicó estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 25% manifestó estar en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Este resultado evidencia que, aunque algunos egresados se consideran capaces de gestionar el estrés, casi un tercio reconoce dificultades en este aspecto, lo que puede afectar directamente su desempeño laboral y bienestar emocional.

Los resultados de la dimensión *adaptabilidad* muestran que, si bien existe una base positiva en habilidades clave como enfrentar cambios y aprender nuevas tecnologías, la mayoría de los encuestados mantiene posturas neutrales, lo cual sugiere inseguridad, falta de práctica o escasa exposición a entornos dinámicos. La alta neutralidad y los niveles considerables de desacuerdo en ítems relacionados con el manejo del estrés y la comodidad en contextos diversos indican que el desarrollo de la adaptabilidad no ha sido plenamente consolidado en los beneficiarios del programa Beca 18, lo cual puede limitar su inserción exitosa en un mercado laboral cambiante y competitivo.

#### **4.1.4. Acceso al empleo formal**

Esta dimensión de la variable inserción laboral se conforma las siguientes seis preguntas:

En cuanto a “Encontré empleo dentro de los primeros 6 meses después de egresar”, solo un 22% manifestó estar de acuerdo, mientras que un 33% se mantuvo neutral. Un porcentaje significativo del 45% (15% totalmente en desacuerdo y 30% en desacuerdo) expresó dificultades para lograr una inserción laboral temprana. Esta situación evidencia que, pese a haber egresado, muchos beneficiarios del programa Beca 18 enfrentaron barreras para conseguir empleo de forma oportuna, lo que podría estar relacionado con escasa vinculación institucional con el mercado laboral o limitada experiencia previa.

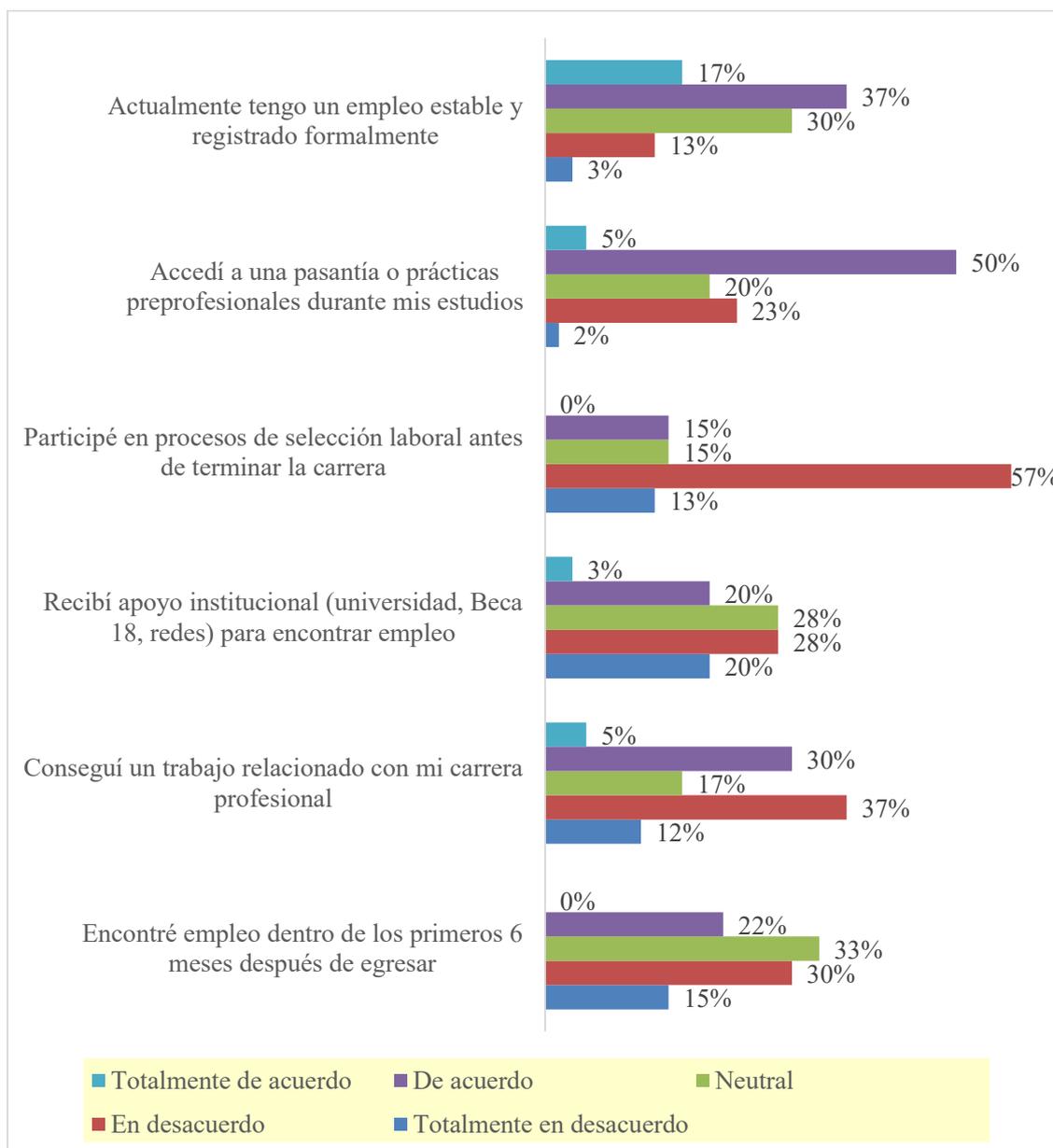
Respecto a “Conseguí un trabajo relacionado con mi carrera profesional”, el 30% estuvo de acuerdo y solo el 5% totalmente de acuerdo, sumando un 35% de respuestas positivas. No obstante, el 37% expresó estar en desacuerdo y un 12% totalmente en desacuerdo, lo que indica que un número considerable de egresados no ha logrado desempeñarse en puestos relacionados con su formación profesional. Esto sugiere una desconexión entre el perfil formativo y las oportunidades laborales disponibles, así como una posible saturación del mercado en determinadas áreas.

En “Recibí apoyo institucional (universidad, Beca 18, redes) para encontrar empleo”, el 20% manifestó estar de acuerdo y solo el 3% totalmente de acuerdo. Un 28% permaneció neutral, pero un 48% indicó desacuerdo o total desacuerdo. Estos datos reflejan una percepción de limitada ayuda institucional en el proceso de inserción laboral. Esta carencia en el acompañamiento post-egreso representa una debilidad importante del

sistema de soporte a los beneficiarios, ya que dificulta la transición del mundo académico al profesional.

**Figura 7**

*Resultados de las preguntas de la dimensión acceso al empleo formal*



**Nota.** Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

Sobre “Participé en procesos de selección laboral antes de terminar la carrera”, un elevado 70% mostró una percepción negativa: el 57% en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo. Solo un 15% respondió estar de acuerdo y ninguno totalmente de acuerdo. Esta tendencia revela una baja exposición temprana a experiencias reales del mercado

laboral, lo cual puede impactar en la preparación para afrontar entrevistas, evaluaciones y otros filtros requeridos por los empleadores al finalizar la carrera.

En lo referido a “Accedí a una pasantía o prácticas preprofesionales durante mis estudios”, el 50% indicó estar de acuerdo, mientras que un 5% lo estuvo totalmente. Esto suma un 55% de percepción positiva, frente a un 25% que mostró desacuerdo o total desacuerdo, y un 20% que se mantuvo neutral. A diferencia de otros indicadores, este resultado es más alentador y evidencia que las prácticas preprofesionales fueron una oportunidad efectiva para adquirir experiencia durante la formación académica. Sin embargo, la presencia de una cuarta parte de estudiantes sin estas oportunidades indica que aún queda margen para mejorar el acceso universal a dichas prácticas.

En la afirmación “Actualmente tengo un empleo estable y registrado formalmente”, el 37% manifestó estar de acuerdo y un 17% totalmente de acuerdo. Aunque representa una mayoría relativa (54%), también un 30% se mantuvo neutral y un 16% expresó desacuerdo, lo cual refleja que, aunque más de la mitad ha logrado cierta estabilidad laboral, existe un grupo considerable aún en condiciones laborales informales o inestables.

La dimensión *acceso al empleo formal* revela una realidad mixta para los beneficiarios de Beca 18: si bien más de la mitad accedió a prácticas preprofesionales y cuenta actualmente con empleo estable, existen serias debilidades en la inserción temprana al mercado laboral, la relación entre formación y empleo, y el apoyo institucional para lograr estas metas. Es particularmente preocupante la baja participación en procesos de selección antes de egresar, lo cual limita la preparación práctica de los egresados. En conjunto, estos hallazgos sugieren que el acompañamiento al egresado debe extenderse más allá de la etapa académica e incluir estrategias claras de vinculación laboral, fortaleciendo alianzas entre universidades y empresas.

#### **4.1.5. Estabilidad laboral**

Respecto a esta dimensión, los resultados de las seis preguntas que la conforman describen lo siguiente:

En relación con la afirmación “Me he mantenido en el mismo empleo por más de un año”, solo un 43% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo (28% y 15%, respectivamente). Un 32% se ubicó en la posición neutral, mientras que un 25% expresó algún grado de desacuerdo. Esto refleja que, aunque una proporción importante ha logrado cierta estabilidad, existe un segmento considerable con experiencias laborales de corta duración o con movilidad frecuente, lo que podría estar relacionado con la búsqueda de mejores condiciones o falta de oportunidades sólidas.

Respecto a “Siento que mi puesto actual ofrece posibilidades de crecimiento profesional”, el panorama es más reservado. Solo el 27% está de acuerdo y ningún encuestado está totalmente de acuerdo, mientras que un 33% se mantuvo neutral. Un 40% mostró desacuerdo o total desacuerdo, lo que indica que muchos beneficiarios perciben sus empleos actuales como limitados en términos de desarrollo profesional. Esta percepción podría fomentar la rotación laboral o la desmotivación en el mediano plazo, afectando la sostenibilidad del empleo alcanzado.

En la afirmación “No he cambiado de empleo por razones de insatisfacción o malas condiciones”, un alarmante 60% expresó desacuerdo o total desacuerdo, mientras que apenas un 22% estuvo de acuerdo y ningún encuestado marcó “totalmente de acuerdo”. Esto sugiere que gran parte de los cambios laborales ocurridos entre los beneficiarios han estado motivados por condiciones poco satisfactorias en sus lugares de trabajo, lo que refuerza la idea de empleos inestables, mal remunerados o con ambientes laborales deficientes.

En cuanto a “Mi lugar de trabajo ofrece estabilidad laboral”, el 45% se mantuvo neutral, y un 25% expresó desacuerdo o total desacuerdo. Solo el 18% percibe estabilidad en su empleo actual. Este resultado revela una marcada incertidumbre laboral entre los beneficiarios, lo que podría reflejar condiciones de contratación temporales, falta de beneficios o riesgo de despido. Esta inestabilidad puede ser un obstáculo para el desarrollo de proyectos de vida a largo plazo, como continuar estudios, emprender o formar una familia.

Frente a la afirmación “Me identifico con los valores y objetivos de mi organización”, un 38% se ubicó en posición neutral, mientras que el 45% mostró desacuerdo o total desacuerdo. Solo un 17% expresó afinidad con la cultura organizacional. Esta desconexión puede ser un indicador de una relación laboral meramente funcional y no vocacional, donde el vínculo con la institución es débil y los trabajadores se ven como piezas operativas más que como actores integrados al proyecto institucional.

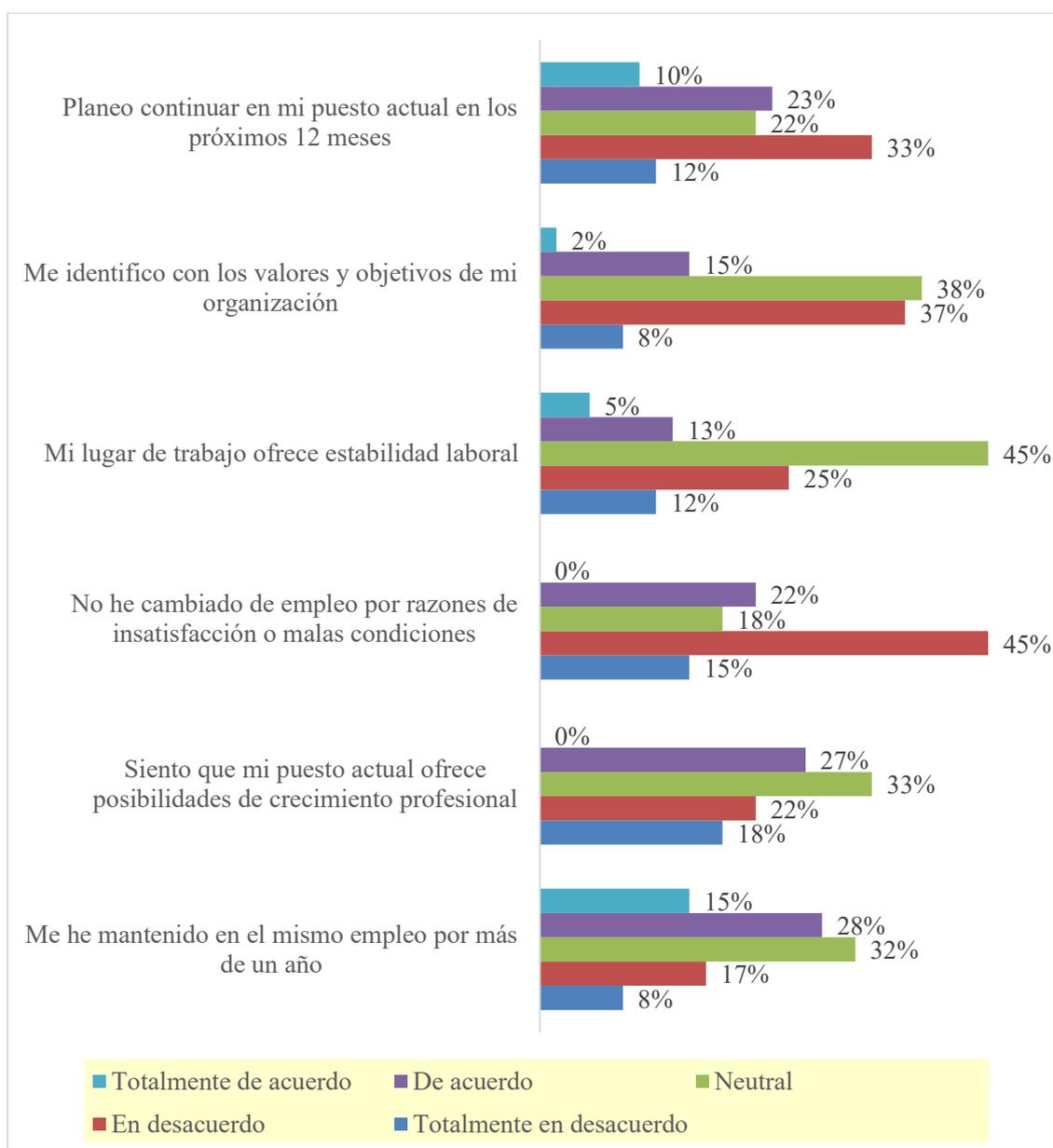
Respecto a “Planeo continuar en mi puesto actual en los próximos 12 meses”, el 33% manifestó desacuerdo, y un 22% se mantuvo neutral. Solo un 33% expresó acuerdo o total acuerdo. Esto evidencia que la intención de permanencia es incierta en muchos casos, lo que podría derivarse de insatisfacción, búsqueda de mejores oportunidades o expectativas incumplidas respecto al desarrollo profesional.

La dimensión de permanencia laboral muestra un escenario de alta rotación, limitada estabilidad y escasas oportunidades de desarrollo profesional para los beneficiarios de Beca 18. Aunque algunos logran mantenerse en sus puestos, la mayoría percibe condiciones laborales desfavorables, escasa identificación con sus organizaciones y falta de proyección futura en sus empleos. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de inserción y retención laboral de calidad, incluyendo asesoría

post-egreso, alianzas con empleadores comprometidos con el desarrollo profesional y políticas públicas que promuevan condiciones laborales dignas para jóvenes profesionales provenientes de contextos vulnerables.

**Figura 8**

*Resultados de las preguntas de la dimensión estabilidad laboral*



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

En conjunto, los datos revelan que, si bien los beneficiarios del programa Beca 18 en Cajamarca han desarrollado ciertas habilidades interpersonales, estas no se manifiestan de manera consistente ni contundente. Las posturas neutras dominan en la mayoría de las

afirmaciones, lo cual podría interpretarse como inseguridad, falta de práctica en entornos laborales o ausencia de espacios formativos específicos para el desarrollo interpersonal. Esto sugiere que la formación debe complementarse con una estrategia más integral que refuerce las habilidades blandas necesarias para lograr una inserción laboral efectiva.

#### **4.1.6. Calidad del empleo**

En relación con la afirmación “Estoy satisfecho/a con las funciones que realizo en mi trabajo”, un 16% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que el 40% se ubicó en una posición neutral. Solo el 16% expresó un nivel alto de satisfacción (de acuerdo o totalmente de acuerdo). Esto indica que, si bien no hay un alto nivel de rechazo hacia las funciones laborales, una parte importante de los beneficiarios no encuentra plena realización o entusiasmo en las actividades que desempeñan, lo que puede afectar su motivación y compromiso.

Respecto a “Me siento valorado/a por mis superiores y compañeros”, el 60% expresó algún grado de desacuerdo, siendo esta la afirmación con el mayor porcentaje de insatisfacción dentro de esta dimensión. Solo un 20% manifestó neutralidad, y apenas un 20% se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo. Esta percepción de falta de reconocimiento y valoración podría incidir negativamente en la autoestima laboral y en el clima organizacional general que experimentan los beneficiarios de Beca 18.

Sobre “El ambiente laboral es favorable para mi desarrollo profesional”, el 63% se ubicó entre la neutralidad y el desacuerdo, con solo un 30% en posiciones de acuerdo. Este resultado evidencia que la mayoría no percibe su entorno de trabajo como un espacio que propicie el crecimiento profesional, lo que limita sus perspectivas de futuro y podría explicar la alta intención de rotación laboral evidenciada en dimensiones previas.

En cuanto a “Estoy conforme con el salario que recibo”, un 71% expresó insatisfacción o neutralidad (28% en desacuerdo y 43% neutral). Solo el 22% está de acuerdo o totalmente de acuerdo con su remuneración. Esto refleja una clara percepción de desajuste entre el esfuerzo, formación y las condiciones económicas que reciben, situación que podría contribuir a frustración y menor retención en los puestos de trabajo.

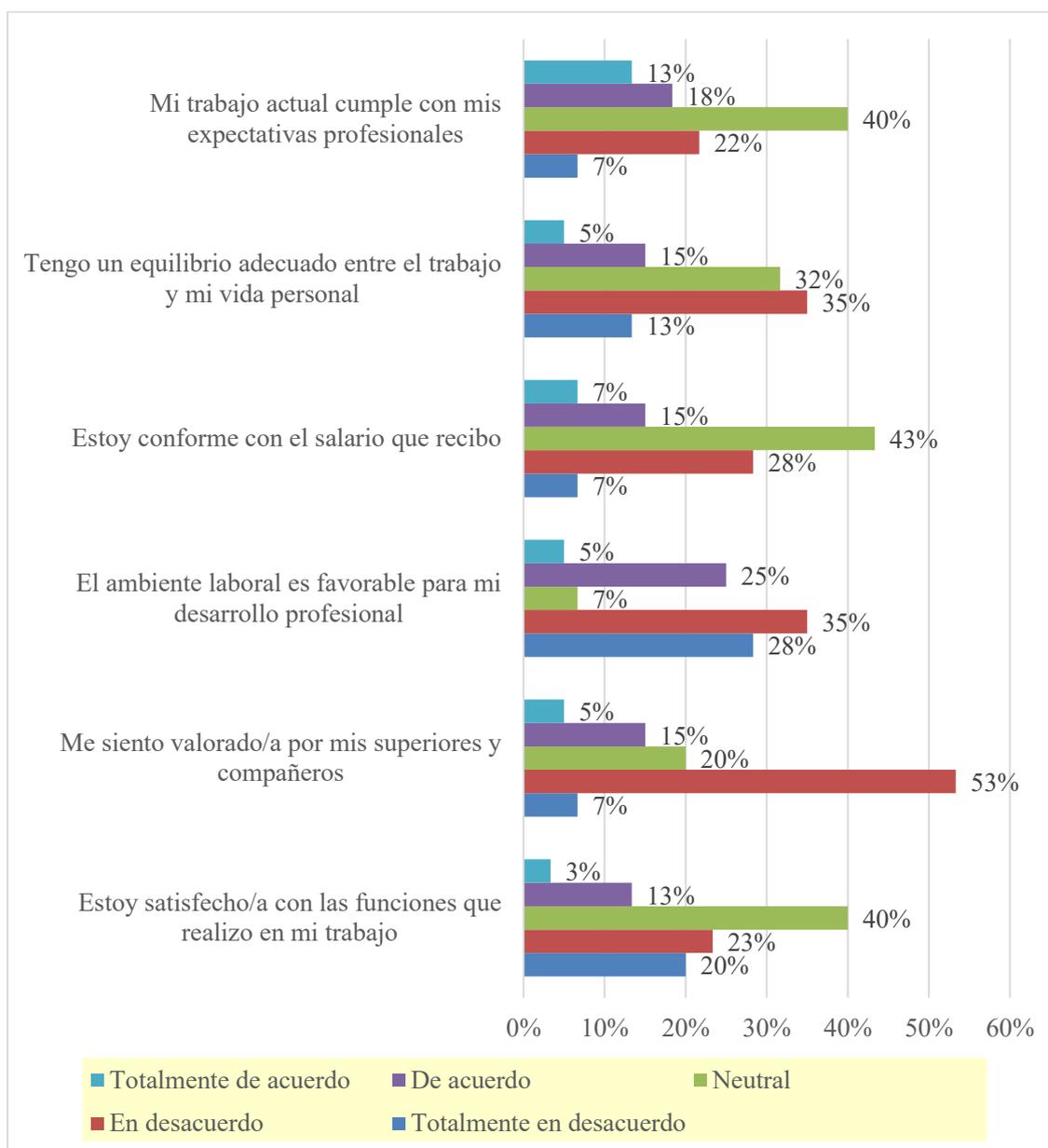
En la afirmación “Tengo un equilibrio adecuado entre el trabajo y mi vida personal”, el 48% manifestó desacuerdo o total desacuerdo, mientras que el 32% se mantuvo neutral. Solo un 20% considera tener un buen balance. Esta falta de equilibrio podría derivar de jornadas extensas, condiciones laborales informales o la presión de responsabilidades no adecuadamente distribuidas, impactando negativamente en la salud mental y bienestar general de los beneficiarios.

Respecto a “Mi trabajo actual cumple con mis expectativas profesionales”, un 29% expresó conformidad, frente a un 69% que manifestó neutralidad o insatisfacción. Esto revela que la mayoría de los beneficiarios sienten que su empleo actual no se alinea con sus aspiraciones profesionales, lo cual podría estar vinculado con una falta de oportunidades, escasa correspondencia entre formación y puesto, o condiciones laborales limitantes.

La dimensión calidad del empleo presenta aspectos clave como la valoración profesional, el salario, el ambiente laboral y el cumplimiento de expectativas. Aunque no todos los encuestados muestran una adecuada condición, prevalece la neutralidad o el desacuerdo, lo que sugiere que muchos beneficiarios de Beca 18 se encuentran en empleos que no les brindan la calidad ni el reconocimiento esperados. Esta situación resalta la necesidad de políticas de inserción laboral que no solo promuevan el acceso al empleo, sino también su calidad y sostenibilidad, asegurando entornos laborales dignos y acordes al perfil profesional de los egresados.

**Figura 9**

*Resultados de las preguntas de la dimensión calidad del empleo*



*Nota.* Estimado en base a los resultados de la encuesta aplicada

En cuanto a “Me siento cómodo/a trabajando en distintos contextos o con diversos equipos”, un 52% respondió neutral y un 30% estuvo de acuerdo. Solo un 3% indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 10% mostró desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Este patrón muestra que, aunque hay una disposición moderada para trabajar en contextos diversos, la mayoría aún no tiene una percepción sólida de comodidad en

entornos laborales variados, lo que podría deberse a falta de experiencia intercultural o laboral en distintos sectores.

Sobre la afirmación “Aprendo nuevas habilidades o tecnologías para mejorar mi desempeño”, un 40% se mantuvo neutral, un 27% estuvo de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo. No obstante, un 18% manifestó estar en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo. Si bien hay una proporción relevante que se esfuerza por mejorar su rendimiento mediante el aprendizaje continuo, existe también un grupo significativo que podría estar enfrentando barreras como acceso limitado a capacitaciones o escasa motivación profesional.

Referente a “Puedo manejar el estrés derivado de los cambios en el entorno laboral”, un 35% respondió neutral y un 23% estuvo de acuerdo, mientras que un 12% indicó estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 25% manifestó estar en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo. Este resultado evidencia que, aunque algunos egresados se consideran capaces de gestionar el estrés, casi un tercio reconoce dificultades en este aspecto, lo que puede afectar directamente su desempeño laboral y bienestar emocional.

Los resultados de la dimensión *adaptabilidad* muestran que, si bien existe una base positiva en habilidades clave como enfrentar cambios y aprender nuevas tecnologías, la mayoría de los encuestados mantiene posturas neutrales, lo cual sugiere inseguridad, falta de práctica o escasa exposición a entornos dinámicos. La alta neutralidad y los niveles considerables de desacuerdo en ítems relacionados con el manejo del estrés y la comodidad en contextos diversos indican que el desarrollo de la adaptabilidad no ha sido plenamente consolidado en los beneficiarios del programa Beca 18, lo cual puede limitar su inserción exitosa en un mercado laboral cambiante y competitivo.

## 4.2. Contratación de las hipótesis de investigación

La validación de la hipótesis de la tesis requiere de la estimación de un modelo de regresión lineal múltiple el cual presenta el siguiente procedimiento:

**Paso 1:** Identificación de las variables del modelo.

Según el planteamiento metodológico de la tesis la inserción laboral se ve influenciada por el Programa Beca 18. Dicho programa otorga a jóvenes en situación de vulnerabilidad la posibilidad de estudiar una carrera profesional y con ello acceder a un empleo adecuado. El modelo que se plante recoge esos aspectos y plantea lo siguiente:

$$\text{Log(Inserción laboral)} = \beta_1 \log(\text{Espe}) + \beta_2 \text{Log}(\text{Hinter}) + \beta_3 \log(\text{Adapta}) + \epsilon$$

Donde:

Log            Logaritmo natural, permite interpretar los coeficientes como elasticidades

Ilaboral       Representa la inserción laboral del egresado

Espe           Especialización profesional

Hinter         Habilidades interpersonales

Adapta        Adaptabilidad

$\beta_1$             Coeficiente que mide el cambio de la inserción laboral atribuible a la Especialización profesional otorgada por el Programa Beca 18, manteniendo constantes las demás variables.

$\beta_2$             Coeficiente que mide el cambio de la inserción laboral atribuible a las Habilidades interpersonales, manteniendo constantes las demás variables.

$\beta_3$             Coeficiente que mide el cambio de la inserción laboral atribuible a la Adaptabilidad al empleo, manteniendo constantes las demás variables.

$\epsilon$             Término de error, que representa variaciones no explicadas por las variables independientes

**Paso 2:** Estimación del modelo de regresión lineal múltiple.

El modelo de regresión lineal múltiple propuesto en la tesis es adecuado para analizar la influencia de múltiples dimensiones en la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Beca 18, ya que permite cuantificar el efecto independiente de cada una de

las dimensiones del Programa Beca 18 que explican la inserción laboral: especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad. Dado que estos factores representan competencias clave adquiridas o fortalecidas gracias al programa, su inclusión en el modelo permite identificar en qué medida cada una de ellas contribuye significativamente a la obtención y permanencia en un empleo adecuado. Además, el modelo considera un término de error ( $\epsilon$ ) que contempla otros factores no observados que también pueden influir en la variable dependiente.

El uso de este modelo también se justifica porque la inserción laboral no depende de un solo factor, sino de un conjunto de habilidades y condiciones que actúan simultáneamente. Al utilizar regresión lineal múltiple, se puede controlar estadísticamente el efecto de cada variable independiente mientras se aíslan los efectos de las otras, proporcionando así una visión más clara y precisa de qué competencias impulsadas por Beca 18 resultan más determinantes para la inserción laboral de los egresados. De esta manera, el modelo no solo permite evaluar la eficacia del programa, sino también identificar áreas prioritarias de fortalecimiento en la formación de los beneficiarios para lograr una inserción laboral adecuada.

Tomando en cuenta los datos obtenidos en el estudio de campo presentados en el apéndice 2 procedemos a la estimación del modelo cuyos resultados se muestran en la tabla 7. Dado que el modelo de regresión múltiple está especificado en logaritmos naturales (forma log-log), los coeficientes deben interpretarse como elasticidades. Esto significa que cada coeficiente representa el porcentaje de cambio en la variable dependiente (inserción laboral) ante un 1% de cambio en la variable independiente correspondiente, manteniendo constantes las demás variables.

**Tabla 7***Modelo de regresión múltiple*

Dependent Variable: LOG(ILABORAL)

Included observations: 60

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(ESPE)	0.444227	0.128439	3.458667	0.0010
LOG(HINTER)	0.508072	0.094119	5.398190	0.0000
LOG(ADAPTA)	0.379346	0.123488	3.071927	0.0033
R-squared	0.494502	Mean dependent var		3.889610
Adjusted R-squared	0.469748	S.D. dependent var		0.211492
S.E. of regression	0.180730	Akaike info criterion		-0.534920
Sum squared resid	1.861807	Schwarz criterion		-0.430203
Log likelihood	19.04759	Hannan-Quinn criter.		-0.493959
F-statistic	15.83175	Durbin-Watson stat		1.728049
Prob(F-statistic)	0.000000			

*Nota.* Estimado en Eviews en base a los resultados de la encuesta aplicada

Tomando los resultados del modelo estimado la ecuación queda definida de la siguiente manera:

$$\text{Log(Inserción laboral)} = 0.444 \log(\text{Espe}) + 0.508 \text{Log}(\text{Hinter}) + 0.379 \log(\text{Adapta})$$

Interpretación de los coeficientes de las variables independientes:

LOG(ESPE) – Especialización profesional (Coef. = 0.444, p = 0.0010): Un aumento del 1% en el nivel de especialización profesional se asocia, en promedio, con un incremento del 0.44% en la inserción laboral, manteniendo constantes las demás variables. Este resultado es estadísticamente significativo ( $p < 0.05$ ), lo que indica que la especialización adquirida a través del Programa Beca 18 tiene un efecto positivo y relevante sobre la probabilidad de inserción laboral de los beneficiarios.

LOG(HINTER) – Habilidades interpersonales (Coef. = 0.508, p = 0.0000): Un aumento del 1% en las habilidades interpersonales conduce a un incremento estimado del 0.51% en la inserción laboral, todo lo demás constante. Este es el coeficiente más alto del modelo y también el más significativo, lo que sugiere que el desarrollo de competencias

sociales, trabajo en equipo y comunicación tiene un fuerte impacto en mejorar las oportunidades de empleo.

LOG(ADAPTA) – Adaptabilidad (Coef. = 0.379,  $p = 0.0033$ ): Un incremento del 1% en la adaptabilidad al entorno laboral se traduce en un aumento del 0.38% en la inserción laboral, en promedio. Este efecto, aunque menor que los anteriores, también es estadísticamente significativo, indicando que la capacidad de ajustarse a nuevos procesos, equipos y cambios laborales es un factor relevante en el acceso a un empleo adecuado.

*Medidas de ajuste del modelo:*

R-cuadrado (0.4945): El modelo explica aproximadamente el 49.5% de la variabilidad en la inserción laboral logarítmica efecto moderado, lo cual es aceptable en estudios económicos, donde múltiples factores externos pueden influir en la inserción laboral, como aspectos del entorno económico que afecta el mercado laboral.

R-cuadrado ajustado (0.4697): Corrige el  $R^2$  tomando en cuenta el número de variables y la muestra. Indica que, aun considerando estos ajustes, el modelo mantiene una capacidad explicativa moderada.

**Paso 3:** Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de validez de las hipótesis definimos los siguientes parámetros:

Nivel de significancia:  $\alpha=0,05$

Regla de decisión:

Si  $p < \alpha$  ; se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa

Si  $p \geq \alpha$  ; se acepta a hipótesis nula

Prueba estadística: Prueba bilateral (de dos colas)

Se debe entender que la hipótesis nula niega toda relación entre las variables, al rechazar la hipótesis nula estamos validando estadísticamente la hipótesis alternativa que representa en todos los casos las hipótesis planteadas en la tesis; la tabla 8 muestra la contrastación de las hipótesis planteadas.

**Tabla 8**

*Prueba de hipótesis de la tesis*

Hipótesis	Estadístico	Valores	Decisión
<b>Hipótesis Principal</b>	R <sup>2</sup>	0.495	R <sup>2</sup> de 0.495 indica que el modelo explica en forma moderada la inserción laboral y el F-statistic de 15.832 (mayor a 4) indica que el modelo a nivel general es estadísticamente significativo (siendo válido afirmar que todos los coeficientes son positivos y validos). <b>Se acepta la hipótesis</b>
El Programa Beca 18 tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de sus egresados beneficiarios en la Región Cajamarca en el año 2024.	F-statistic	15.832	
	Durbin-Watson stat	1.728	
<b>Hipótesis específicas</b>			
He1: La especialización profesional tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.	$\beta_1$	0.444	Valor de B1 positivo 0.444 con un p-valor de 0.001 que determina la significancia estadística por ser menor a 0.05. <b>Se acepta la hipótesis</b>
	p-valor	0.001	
He2: Las habilidades interpersonales tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18.	$\beta_2$	0.508	Valor de B1 positivo 0.4442 con un p-valor de 0.001 que determina la significancia estadística por ser menor a 0.05. <b>Se acepta la hipótesis</b>
	p-valor	0.000	
He3: La adaptabilidad tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de los egresados beneficiarios del programa Beca 18	$\beta_3$	0.379	Valor de B1 positivo 0.4442 con un p-valor de 0.001 que determina la significancia estadística por ser menor a 0.05. <b>Se acepta la hipótesis</b>
	p-valor	0.0033	

El coeficiente de determinación R<sup>2</sup> es significativo en el nivel 0.05 (bilateral).

**Leyenda:**

Correlación R<sup>2</sup> entre 0.4 y 0.7 = Nivel de correlación moderada

Correlación R<sup>2</sup> mayor 0.7 = Nivel de correlación alta

*Nota:* Niveles de correlación R<sup>2</sup>, referencia a Hernández (2015)

Los resultados presentados en la Tabla 9 confirman la validez del modelo de regresión propuesto en la tesis, el cual busca explicar la inserción laboral de los egresados del Programa Beca 18 en la región Cajamarca, el coeficiente de determinación  $R^2$  de 0.495 indica que el modelo logra explicar aproximadamente el 49.5% de la variabilidad en la inserción laboral, lo cual representa un nivel de explicación moderado. Además, el estadístico F de 15.832 supera ampliamente el valor crítico convencional (mayor a 4), lo que confirma que el modelo es estadísticamente significativo de forma global. Es decir, las variables incluidas contribuyen de manera conjunta a explicar el comportamiento de la variable dependiente.

En cuanto a la hipótesis principal, se concluye que el Programa Beca 18 tiene una relación directa y moderada con la inserción laboral de sus beneficiarios, lo cual es respaldado por los resultados del modelo. Esto implica que los componentes formativos y las oportunidades brindadas por el programa generan un impacto tangible en la empleabilidad formal de los egresados. Además, el estadístico Durbin-Watson de 1.728 sugiere que no existe autocorrelación significativa de los residuos, lo que refuerza la fiabilidad del modelo.

Respecto a las hipótesis específicas, todas las variables independientes analizadas resultaron estadísticamente significativas con p-valores inferiores a 0.05. En primer lugar, la especialización profesional muestra un coeficiente  $\beta_1$  de 0.444, lo que indica que un aumento en esta variable se asocia con un incremento del 0.44% en la inserción laboral (en términos logarítmicos), manteniéndose constantes las demás variables. Este resultado confirma que la formación técnica y profesional recibida a través del programa tiene efectos concretos en la empleabilidad. De forma similar, las habilidades interpersonales, con un coeficiente  $\beta_2$  de 0.508, tienen un impacto aún mayor, lo que evidencia que saber comunicarse, trabajar en equipo y mantener relaciones efectivas en el entorno laboral son

competencias clave para lograr una inserción exitosa. La variable adaptabilidad, con un coeficiente  $\beta_3$  de 0.379, también presenta una relación positiva y significativa con la inserción laboral. Esto implica que la capacidad de ajustarse a los cambios, aprender nuevas herramientas y responder con flexibilidad a diferentes contextos laborales es un componente importante para acceder y mantenerse en el empleo formal. En conjunto, estos resultados respaldan la afirmación de que el Programa Beca 18 contribuye con la especialización, las habilidades interpersonales y la adaptabilidad para el logro de un empleo adecuado. Así, se justifica plenamente la aceptación de todas las hipótesis planteadas.

#### **4.3. Discusión de los resultados**

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten afirmar que existe una relación positiva y significativa entre el Programa Beca 18 y la inserción laboral de los egresados en la región Cajamarca. El modelo de regresión lineal múltiple mostró un coeficiente de determinación  $R^2 = 0.495$ , lo que indica que aproximadamente el 49.5% de la variabilidad en la inserción laboral puede explicarse por las variables: especialización profesional, habilidades interpersonales y adaptabilidad, todas derivadas del apoyo formativo del programa. Este hallazgo evidencia un impacto directo del programa no solo en el acceso al empleo, sino también en la calidad de este, dado que la mayoría de los beneficiarios reportaron desempeñarse en áreas relacionadas con su formación profesional.

Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Torres (2020) en Chile, quien identificó que el 75% de los becarios accedió a empleo dentro del primer año. No obstante, la diferencia radica en la profundidad del análisis. Mientras Torres se centra en cifras generales y relaciones descriptivas, este estudio incorpora un modelo estadístico

robusto que permite conocer el peso específico de cada variable, destacando que las habilidades interpersonales ( $\beta_2 = 0.508$ ) tienen el mayor impacto en la inserción laboral, seguidas por la especialización profesional ( $\beta_1 = 0.444$ ) y la adaptabilidad ( $\beta_3 = 0.379$ ).

En la misma línea, Ruiz (2021) resalta la importancia de las habilidades interpersonales en el proceso de contratación, señalando que el 70% de los empleadores las valoran como esenciales. Esta observación es respaldada por los resultados de la presente investigación, donde dicha variable mostró el coeficiente más alto dentro del modelo de regresión, indicando su carácter decisivo para la empleabilidad de los becarios de Beca 18. A diferencia de Ruiz, cuyo estudio es predominantemente cualitativo, esta tesis aporta evidencia cuantitativa que permite afirmar con mayor rigor la influencia de esta competencia en el acceso al mercado laboral formal.

Asimismo, los resultados del estudio de Rodríguez (2021) en Colombia y Perú, quien identificó que los becarios perciben mayores ingresos y presentan mayor adaptabilidad en sus entornos laborales, se reflejan en los resultados de esta tesis. La adaptabilidad, con un coeficiente significativo ( $\beta_3 = 0.379$ ), se muestra como una competencia clave que ha sido fortalecida por el Programa Beca 18, permitiendo a los egresados enfrentar los desafíos del mercado laboral y ajustarse a las exigencias del mismo. Ramírez (2020) también reportó una alta tasa de inserción (78%) entre los beneficiarios del programa, valorando el papel de la especialización profesional. En este estudio, dicha variable demuestra un impacto relevante ( $\beta_1 = 0.444$ ), confirmando que la formación técnica o profesional recibida a través de Beca 18 incrementa la probabilidad de inserción laboral. Sin embargo, esta investigación aporta un análisis adicional al mostrar que dicha especialización, si bien importante, no actúa de manera aislada, sino en interacción con competencias blandas que aumentan las oportunidades de empleo.

Por su parte, Martínez (2021) resalta que tanto las competencias técnicas como las blandas adquiridas mediante Beca 18 son determinantes para lograr empleo en corto plazo. Este planteamiento se confirma en la presente tesis mediante el análisis estadístico que evidencia que las habilidades interpersonales superan incluso a la formación profesional como factor de impacto, lo cual es un aporte significativo para la formulación de futuras estrategias de fortalecimiento del programa. En relación con Gómez (2022), quien identificó que el ingreso promedio de los egresados becados es superior al de los no becados y que la adaptabilidad es una competencia valorada por los empleadores, los hallazgos de este estudio corroboran esa perspectiva. La adaptabilidad como variable significativa se alinea con las exigencias del mercado laboral moderno, tal como lo reporta el 75% de los empleadores consultados por Gómez, lo que da cuenta de la coherencia entre la percepción de los empleadores y los resultados empíricos obtenidos en esta investigación. Salcedo (2022), en su análisis en Cajamarca, concluye que los beneficiarios que realizaron prácticas profesionales mostraron una tasa de inserción más alta (85%). Esta observación coincide con el efecto positivo que se identifica en este estudio sobre la especialización profesional, especialmente cuando esta incluye experiencia práctica, lo que refuerza la importancia de promover pasantías, convenios con empresas y formación aplicada dentro del Programa Beca 18.

En conjunto, los resultados de esta tesis reafirman las evidencias obtenidas en investigaciones anteriores, siendo complementadas en términos de rigor analítico y contextualización local, ofreciendo un modelo predictivo y validado estadísticamente que aporta una comprensión de la contribución del Programa Beca 18 sobre la inserción laboral de sus beneficiarios. Además, destacan la necesidad de fortalecer el componente de habilidades interpersonales y de ofrecer oportunidades de adaptación profesional como factores para mejorar la empleabilidad juvenil en regiones vulnerables como Cajamarca.

## V. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### 5.1. Conclusiones

El Programa Beca 18 influye de manera positiva y significativa en la inserción laboral de los egresados en la región Cajamarca, como lo evidencia el modelo de regresión lineal múltiple aplicado, en el cual se obtuvo un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0.495$ . Esto indica que el programa contribuye directamente a mejorar las oportunidades de empleo de sus beneficiarios, facilitando no solo el acceso a un primer trabajo, sino también el ingreso a empleos relacionados con su formación profesional.

La especialización profesional adquirida a través de Beca 18 incide positivamente en la inserción laboral de los egresados, con un coeficiente de regresión de  $\beta = 0.444$ . Esto demuestra que los conocimientos técnicos y profesionales obtenidos mediante el programa son altamente valorados por el mercado laboral, especialmente cuando están acompañados de experiencia práctica durante la etapa de formación académica.

Las habilidades interpersonales fortalecidas por el Programa Beca 18 tienen una influencia significativa en la empleabilidad de los beneficiarios, siendo el factor con mayor impacto en el modelo de análisis ( $\beta = 0.508$ ). Esto indica que la formación integral, que incluye el desarrollo de competencias blandas como la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía, es determinante para la inserción exitosa en el entorno laboral.

La adaptabilidad de los egresados beneficiarios influye de manera positiva en su acceso al empleo, con un coeficiente de regresión de  $\beta = 0.379$ . Esta capacidad para ajustarse a distintos entornos y exigencias del mercado laboral actual se ha convertido en un factor clave para la empleabilidad, permitiendo a los egresados de Beca 18 enfrentar con mayor éxito los desafíos laborales en contextos cambiantes.

## 5.2. Sugerencias

Para el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC): Fortalecer los componentes de formación integral del Programa Beca 18, incorporando de manera sistemática módulos de habilidades blandas (como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva) y adaptabilidad al cambio, dado que estos factores han demostrado tener un impacto significativo en la inserción laboral de los egresados. Asimismo, se recomienda implementar un seguimiento post-beca para monitorear la empleabilidad y brindar acompañamiento durante la transición al mercado laboral.

Para las Instituciones de Educación Superior: Reforzar las estrategias de vinculación con el entorno productivo y garantizar que la formación profesional impartida esté alineada con las demandas del mercado laboral. Se sugiere fomentar la realización de prácticas preprofesionales obligatorias, asesorías vocacionales, talleres de empleabilidad y actualización curricular permanente, especialmente en áreas técnicas con alta inserción laboral.

Para los empleadores del sector público y privado: Promover políticas de selección que valoren no solo la formación académica de los postulantes, sino también sus competencias blandas y su capacidad de adaptación, especialmente en el caso de egresados de programas como Beca 18. También se recomienda establecer alianzas con universidades e institutos para recibir practicantes y contribuir activamente a su proceso de inserción laboral.

Para los beneficiarios del Programa Beca 18: Aprovechar al máximo la formación recibida, enfocándose no solo en adquirir conocimientos técnicos, sino también en desarrollar habilidades personales y adaptativas que potencien su empleabilidad. Además, deben involucrarse activamente en redes de contacto profesional, ferias laborales,

capacitaciones extracurriculares y experiencias prácticas que complementen su perfil profesional.

Para el Estado y las autoridades regionales (Gobierno Regional de Cajamarca):  
Diseñar políticas públicas complementarias que faciliten la empleabilidad de los egresados de programas de becas, promoviendo convenios entre instituciones educativas, empresas locales y organizaciones no gubernamentales. También se sugiere implementar observatorios regionales de empleabilidad que permitan monitorear la transición educativa-laboral y orientar mejor las decisiones en materia de inversión en capital humano.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amartya Sen, A. (1999). *Desarrollo y Libertad*. Oxford University Press.
- Anderson, J., Brown, K., & Smith, P. (2020). *Especialización profesional y competitividad en el mercado laboral*. Routledge.
- Banco Mundial. (2020). *Empleo juvenil y estabilidad económica*. World Bank Publications. Recuperado de [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- Banco Mundial. (2020). *Informe sobre desarrollo mundial: Trabajo para el desarrollo*. Banco Mundial.
- Banco Mundial. (2022). *Análisis de Programas de Becas y su Impacto en la Empleabilidad*.
- Becker, G. S. (1964). *Capital humano: Un análisis teórico y empírico con referencia especial a la educación*. University of Chicago Press.
- Bisquerra, R. (2020). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial Síntesis.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Drucker, P. (1999). *Desafíos de la gestión en el siglo XXI*. HarperCollins.
- Foro Económico Mundial. (2021). *Informe sobre el futuro del empleo 2021*. Recuperado de [www.weforum.org](http://www.weforum.org)
- Gobierno Regional de Cajamarca. (2023). *Informe sobre el impacto de Beca 18 en la empleabilidad de sus beneficiarios en la región de Cajamarca*. Gobierno Regional de Cajamarca.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: Por qué puede importar más que el coeficiente intelectual*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2020). *Inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Kairós.
- Gómez, L. R. (2022) "*Programas de becas y su efecto en los resultados de empleo: Un estudio de la educación superior en Perú*" Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- González, M. A. (2018). *Becas y su impacto en la inserción laboral de los graduados en América Latina: Un análisis comparativo* (Tesis de maestría). Universidad de los Andes, Chile.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Kotter, J. P. (2012). *Liderando el cambio*. Harvard Business Review Press.
- Lucas, R. E. (1988). *Sobre la mecánica del desarrollo económico*. Journal of Monetary Economics, 22(1), 3-42.
- Martínez, L. A. (2021). *Evaluación del impacto de las becas educativas en la empleabilidad de los egresados de educación superior en Perú* (Tesis de maestría). Universidad de San Marcos.
- Mincer, J. (1974). *Escolaridad, experiencia y ganancias*. National Bureau of Economic Research Press.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Análisis de la inserción laboral y remuneración de los egresados de programas sociales de educación*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Informe global sobre empleo y condiciones de trabajo decente*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Trabajo decente y desarrollo económico*. Recuperado de [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Perspectivas mundiales del empleo y cuestiones sociales*. Recuperado de [www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Empleo digno y desarrollo humano sostenible*. PNUD.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2019). *Estrategias de empleo juvenil*. Recuperado de [www.undp.org](http://www.undp.org)
- PRONABEC. (2023). *Estadísticas de Beca 18 y la inserción laboral de sus beneficiarios*. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo.
- Quispe, A. C. (2021). *Impacto del Programa Beca 18 en la inserción laboral de egresados en la región Cajamarca* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ramírez, J. P. (2020). *El impacto del Programa Beca 18 en la inserción laboral de sus beneficiarios en Perú* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, L. M. (2021). *Impacto de las becas en la inserción laboral de jóvenes profesionales en América Latina: Estudio de caso en Colombia y Perú* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia.

- Romer, P. M. (1990). *Cambio tecnológico endógeno*. Journal of Political Economy, 98(5), S71-S102.
- Ruiz, M. C. (2021) "*Educación y empleo: el papel de las becas en el mercado laboral*". Universidad de Buenos Aires.
- Salcedo, R. T. (2022). *Los efectos de Beca 18 en la transición del egresado al mercado laboral: un análisis en la región Cajamarca* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Schultz, T. W. (1961). *Inversión en capital humano*. The American Economic Review, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. W. (1971). *Invertir en gente: El capital humano y el desarrollo económico*. Free Press
- Smith, R. (2019). *Adaptabilidad en la fuerza laboral moderna*. Springer.
- Toffler, A. (1970). *El shock del futuro*. Random House.
- Torres, J. A. (2020) "*El impacto de los programas de becas en el empleo de los graduados: evidencia en Chile*" Universidad de Santiago de Chile.
- UNESCO. (2021). *Informe sobre la Educación y el Empleo Juvenil*.

## APENDICE

### Apéndice 1: Cuestionario a beneficiarios del Programa Beca 18

Para estudiar ¿Cómo el Programa Beca 18 se relaciona con la inserción laboral de sus egresados en la Región Cajamarca en el año 2024? se plantea la siguiente encuesta basada en la escala de Likert de 5 puntos. Pedimos que responda con la mayor objetividad en base a su propia percepción.

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Dimensión		Pregunta	1	2	3	4	5
Dimensión 1 Especialización profesional	P1	El Programa Beca 18 permitió adquirir las competencias profesionales para desempeñarme en mi trabajo					
	P2	Puedo aplicar de manera efectiva los conocimientos teóricos en mi entorno laboral					
	P3	Mis conocimientos están alineados con las exigencias de mi puesto de trabajo					
	P4	Me siento preparado/a para asumir nuevos retos laborales en mi campo profesional					
	P5	Recibo retroalimentación positiva sobre mi desempeño en el trabajo					
	P6	Mis estudios universitarios me brindaron las competencias necesarias para ejercer mi profesión					
Dimensión 2 Habilidades interpersonales	P7	Me comunico eficazmente con mis compañeros de trabajo					
	P8	Participo activamente en reuniones y actividades grupales					
	P9	Escucho y respeto las opiniones de mis colegas durante el trabajo en equipo					
	P10	Contribuyo al logro de metas comunes dentro de mi área laboral					
	P11	Me adapto fácilmente a dinámicas de trabajo colaborativas					

	P12	Sé resolver conflictos de manera constructiva con otros miembros del equipo						
Dimensión 3 Adaptabilidad	P13	Me adapto con rapidez a nuevas herramientas, sistemas o procesos laborales						
	P14	Afronto con eficacia los cambios en el entorno laboral						
	P15	Soy flexible ante nuevas tareas o responsabilidades						
	P16	Me siento cómodo/a trabajando en distintos contextos o con diversos equipos						
	P17	Aprendo nuevas habilidades o tecnologías para mejorar mi desempeño						
	P18	Puedo manejar el estrés derivado de los cambios en el entorno laboral						
Dimensión 4 Acceso al empleo formal	P19	Encontré empleo dentro de los primeros 6 meses después de egresar						
	P20	Conseguí un trabajo relacionado con mi carrera profesional						
	P21	Recibí apoyo institucional (universidad, Beca 18, redes) para encontrar empleo						
	P22	Participé en procesos de selección laboral antes de terminar la carrera						
	P23	Accedí a una pasantía o prácticas preprofesionales durante mis estudios						
	P24	Actualmente tengo un empleo estable y registrado formalmente						
Dimensión 5 Estabilidad laboral	P25	Me he mantenido en el mismo empleo por más de un año						
	P26	Siento que mi puesto actual ofrece posibilidades de crecimiento profesional						
	P27	No he cambiado de empleo por razones de insatisfacción o malas condiciones						
	P28	Mi lugar de trabajo ofrece estabilidad laboral						
	P29	Me identifico con los valores y objetivos de mi organización						

	P30	Planeo continuar en mi puesto actual en los próximos 12 meses					
Dimensión 6 Calidad del empleo	P31	Estoy satisfecho/a con las funciones que realizo en mi trabajo					
	P32	Me siento valorado/a por mis superiores y compañeros					
	P33	El ambiente laboral es favorable para mi desarrollo profesional					
	P34	Estoy conforme con el salario que recibo					
	P35	Tengo un equilibrio adecuado entre el trabajo y mi vida personal					
	P36	Mi trabajo actual cumple con mis expectativas profesionales					

## Apéndice 2: Tabulación de datos utilizados en el estudio

Nº	Programa Beca 18			Inserción laboral			PUNTAJES TOTALES	
	Dimensión 1 Especialización profesional	Dimensión 2 Habilidades interpersonales	Dimensión 3 Adaptabilidad	Dimensión 1 Acceso al empleo formal	Dimensión 2 Estabilidad laboral	Dimensión 5 Calidad del empleo	Programa Beca 18	Inserción laboral
1	17	18	19	16	20	17	54	53
2	22	13	17	18	15	12	52	45
3	13	18	17	16	15	18	48	49
4	13	16	15	12	20	17	44	49
5	14	12	13	15	13	12	39	40
6	16	18	17	16	17	24	51	57
7	23	20	26	19	18	18	69	55
8	24	9	19	15	15	11	52	41
9	13	14	21	11	14	13	48	38
10	20	23	25	17	18	18	68	53
11	15	16	18	16	17	18	49	51
12	19	21	20	12	18	18	60	48
13	17	19	21	16	17	18	57	51
14	20	17	20	14	16	14	57	44
15	25	25	18	25	28	27	68	80
16	17	14	18	19	16	17	49	52
17	24	15	23	24	21	20	62	65
18	25	18	20	25	20	23	63	68
19	21	17	24	22	20	22	62	64
20	25	24	25	23	24	24	74	71
21	23	22	18	19	18	18	63	55
22	22	17	21	14	14	11	60	39
23	19	22	23	10	10	12	64	32
24	23	20	21	27	20	15	64	62
25	18	17	19	15	14	13	54	42
26	20	21	16	13	18	18	57	49
27	19	19	16	16	17	18	54	51
28	25	23	18	20	25	26	66	71
29	18	20	15	14	20	17	53	51
30	17	15	23	17	13	12	55	42
31	18	21	14	11	9	17	53	37
32	20	18	19	19	11	14	57	44
33	25	19	22	20	19	17	66	56
34	11	16	14	12	12	11	41	35
35	16	11	19	22	12	8	46	42
36	19	25	21	22	22	26	65	70
37	18	19	17	11	9	17	54	37
38	20	16	17	19	13	14	53	46
39	27	21	18	20	19	17	66	56

40	17	17	18	14	20	17	52	51
41	19	11	15	16	13	12	45	41
42	20	18	19	19	15	18	57	52
43	26	23	22	22	18	18	71	58
44	21	11	24	14	14	11	56	39
45	24	20	22	13	12	12	66	37
46	21	15	24	15	16	14	60	45
47	24	20	22	27	20	15	66	62
48	12	16	22	11	14	13	50	38
49	23	23	21	19	18	18	67	55
50	21	11	23	13	15	11	55	39
51	20	16	22	14	15	11	58	40
52	17	11	24	22	12	8	52	42
53	23	23	19	19	18	18	65	55
54	19	13	18	13	15	11	50	39
55	19	14	16	15	15	11	49	41
56	21	11	20	22	14	8	52	44
57	22	25	24	22	25	26	71	73
58	18	14	17	15	14	13	49	42
59	17	19	19	16	17	18	55	51
60	19	19	23	16	23	26	61	65

---

Nº	PREGUNTAS																																			
	Programa Beca 18																		Inserción laboral																	
	Dimensión 1 Especialización profesional						Dimensión 2 Habilidades interpersonales						Dimensión 3 Adaptabilidad						Dimensión 1 Acceso al empleo formal						Dimensión 2 Estabilidad laboral						Dimensión 5 Calidad del empleo					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36
1	3	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2
2	2	3	4	4	4	5	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	5	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	
3	2	2	3	2	3	1	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3
4	3	2	2	2	2	2	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	
5	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1
6	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	5	4	4	3	5	3
7	5	3	4	2	5	4	3	2	5	5	1	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	2	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5
8	4	3	4	4	5	4	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	4	4	1	2	1	2	4	5	4	1	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3
9	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	3	4	4	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
10	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	
11	1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	
12	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	4	4	3	4	4	2	2	1	1	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	
13	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	
14	3	2	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
16	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	
17	3	4	3	5	4	5	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	2	3	4	2	5	3	4	2	2	4	5
18	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	2	5	4	4	4	2	4	5	
19	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	5	3	3	4	3	4	5
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	3	4	2	5	4	3	2	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5
22	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	4	4	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3

23	4	4	4	1	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	4	1	3	
24	4	2	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	3	
25	2	3	4	4	3	2	1	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
26	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	
27	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	
28	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
29	4	4	2	4	2	2	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	
30	2	3	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	
31	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	4	3	4	4	
32	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	5	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	1	3	1	1	2	4	2	2	3	
33	5	3	4	5	4	4	5	2	4	2	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	3	1	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	
34	2	2	1	2	3	1	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
35	2	3	1	3	4	3	2	3	1	2	1	2	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	
36	3	3	4	3	4	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	
37	4	3	4	3	3	1	3	1	3	3	5	4	3	3	4	3	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	4	3	4	4	
38	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	1	3	1	1	2	4	2	2	3	
39	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	4	5	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	
40	4	4	2	3	2	2	4	4	1	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	
41	2	3	5	2	4	3	3	1	1	3	2	1	3	4	4	1	1	2	3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	
42	3	3	5	4	4	1	2	4	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3
43	5	3	4	5	5	4	3	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	2	5	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5	
44	4	3	3	4	4	3	2	1	1	2	3	2	4	3	5	3	4	5	1	2	1	2	4	4	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	
45	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	1	1	3	1	3	4	5	3	1	1	1	1	2	1	1	4	1	3	
46	3	3	4	3	4	4	1	3	4	3	3	1	4	4	5	3	3	5	2	2	1	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
47	4	3	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	3	
48	1	3	3	2	1	2	1	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
49	5	3	4	2	5	4	3	2	5	5	4	4	3	4	3	4	5	2	3	4	3	2	2	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5	
50	2	3	5	4	3	4	2	1	1	2	3	2	3	4	3	5	4	4	1	2	1	2	4	3	4	1	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	

51	4	2	3	4	3	4	3	3	3	1	2	4	3	4	5	3	4	3	3	1	1	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2			
52	3	1	3	3	4	3	2	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
53	5	3	4	2	5	4	3	2	5	5	4	4	3	3	5	2	2	4	3	4	3	2	2	5	4	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5				
54	4	3	2	3	3	4	2	1	1	2	3	4	4	5	3	1	1	4	1	2	1	2	4	3	4	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2	2	3		
55	3	2	2	4	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2		
56	3	3	3	3	4	5	2	3	1	2	1	2	4	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2			
57	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3			
58	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	4			
59	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4		
60	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

