

Competencias laborales e inserción laboral en estudiantes de educación superior técnica

Nilton Isaías Cueva Quezada, Violeta María De Piérola García,
Diana Elizabeth Castillo Silva, Elva Mónica Armas Muñoz,
María Elizabeth Morales Mijahuanca, Américo Jesús Gonzales Dongo

Fecha de recepción: 22 de agosto, 2022

Fecha de aprobación: 31 de octubre, 2022

Como citar: Cueva, N., De Piérola, V., Castillo, D., Armas, E., Morales, M. & Gonzales, A. (2022). Competencias laborales e inserción laboral en estudiantes de educación superior técnica. *Revista REGUNT*, 2(1), 29-42. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i1.03>

Derechos de reproducción: Este es un artículo en acceso abierto distribuido bajo la licencia CC



Competencias laborales e inserción laboral en estudiantes de educación superior técnica

Nilton Isaías Cueva Quezada¹
Violeta María De Piérola García²
Diana Elizabeth Castillo Silva³
Elva Mónica Armas Muñoz⁴
María Elizabeth Morales Mijahuanca⁵
Américo Jesús Gonzales Dongo⁶

Resumen

El presente artículo tuvo el objetivo de hallar la relación existente entre las competencias laborales y la inserción laboral en los estudiantes de educación técnica. Para ello se utilizó un diseño no experimental tipo básico, nivel correlacional, con enfoque de corte transversal. Se utilizó, además, el cuestionario como instrumento y los formularios de Google como medio para realizar la encuesta. Asimismo, para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach y para la fiabilidad a los especialistas validadores de instrumentos; para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el SPSS Statistic 26 y para la búsqueda y procesamiento de la información se usaron las bases de datos de Scopus, Web Of Science (WOS), Scielo, Dialnet y otras. Además, para el acopio de la información se utilizó la herramienta Mendeley, que facilitó la referenciación y el estilo de la investigación que dio los siguientes resultados: existe una correlación de nivel bajo entre las dos variables en mención con un Rho de 0.357, lo cual nos indica que todavía falta fortalecer las competencias en los estudiantes y el logro de ello beneficiaría a una mejor inserción laboral.

Palabras clave: competencias laborales e inserción laboral, empleabilidad

¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. pensador_6@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1038-8884>

²Universidad César Vallejo (Perú). correo. vpierola@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8075-0340>

³Universidad César Vallejo (Perú). correo. dcastillo@ucv.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2086-1049>

⁴Universidad César Vallejo (Perú). correo. earmasm@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5713-7778>

⁵Universidad César Vallejo (Perú). correo. elizabethmormi@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1475-3025>

⁶Universidad César Vallejo (Perú). correo. Euro_04@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6858-2113>

Labor competencies and labor market insertion in higher technical education students

Nilton Isaías Cueva Quezada¹
Violeta María De Piérola García²
Diana Elizabeth Castillo Silva³
Elva Mónica Armas Muñoz⁴
María Elizabeth Morales Mijahuanca⁵
Américo Jesús Gonzales Dongo⁶

Abstract

This article had the objective of finding the relationship between labor competencies and labor insertion in technical education students, for this purpose a non-experimental design was used basic type correlational level, it was cross-sectional, the questionnaire was used as an instrument and Google forms as a means to carry out the survey, for reliability Crombach's Alpha was used and for reliability to specialist instrument validators, for data analysis and processing SPSS Statistic 26 was used and for the search and processing of information it was searched or through the databases of Scopus, Web Of Science (WOS), Scielo, Dialnet and other bases of different universities, and for the collection of information the Mendeley tool was used which facilitated the referencing and style of the research that gave the following results; there is a correlation of low level between the two variables in mention with a Rho (0.357) which indicates that we still need to strengthen the competencies in the students and the achievement of this would benefit a better labor insertion.

Keywords: job skills and job placement, employability

¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. pensador_6@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1038-8884>

²Universidad César Vallejo (Perú). correo. vpierola@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8075-0340>

³Universidad César Vallejo (Perú). correo. dcastillo@ucv.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2086-1049>

⁴Universidad César Vallejo (Perú). correo. earmasm@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5713-7778>

⁵Universidad César Vallejo (Perú). correo. elizabethmormi@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1475-3025>

⁶Universidad César Vallejo (Perú). correo. Euro_04@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6858-2113>

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Mercer (2020), el mundo de hoy está sufriendo cambios tecnológicos a nivel global; además de ello, identifica las tendencias que ponen en riesgo los puestos laborales en el futuro. En el 2020, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) mencionó que, en la pandemia, los más afectados fueron los jóvenes en su situación laboral por la disminución de trabajo y, por ende, disminución económica. También (Reinecke, 2020) refiere lo mismo que expresó la OIT y señala a la pandemia como el principal problema que está afectando a las personas a nivel mundial en el campo de la salud y trabajo; además, se convierte en una amenaza global que afecta a las sociedades en el aspecto económico. Por ello, genera un riesgo muy grave para la supervivencia de las personas y la paz de miles de personas. Asimismo, Carvajal-lavijo (2021) identificaron mediante un análisis prospectivo de las competencias genéricas sobre los cambios y las tendencias a nivel mundial que, en el segundo trimestre el INEI (2020), informó que se perdió más de 6 000 000 millones de empleos a causa de la pandemia, evidenciándose el requerimiento urgente de que los programas sociales respondan a las transformaciones organizacionales para así superar las brechas de empleabilidad, incoando a partir de ello la necesidad de adquisición de competencias digitales.

A nivel local existe una gran desigualdad debido a que no se le ha dado importancia a la creación de parques industriales generadores de puestos laborales sostenibles; además de ello, se genera una informalidad muy grande en el aspecto laboral. En consecuencia, la pandemia viene afectando a los estudiantes del Centro de Educación Técnica Productiva (Cetpro) en el desarrollo de sus competencias laborales debido a los bajos recursos económicos. Por ello, los docentes de la institución tienen grandes dificultades en la formación profesional de las competencias y capacidades de los estudiantes, lo que motiva que cada vez estos tengan mayor dificultad para insertarse en un trabajo. Las prácticas profesionales son las más afectadas, ya que, al ser una institución de educación superior y técnica,

necesita de prácticas en laboratorio. Como resultado, los estudiantes próximos a egresar están saliendo con un bajo nivel de aprendizaje. Por consiguiente, se deduce las dificultades que está generando el aprendizaje de forma remota y, por ello, se entiende la reducción de su formación. De acuerdo con Musallam y Fauzi (2019), la justificación del trabajo de investigación tiene tres partes muy diferenciadas. La parte teórica reduce la brecha con relación al conocimiento sobre el tema; la encargada de la viabilidad se enfoca en determinar la certeza y posibilidad de concluir la investigación y las limitaciones teóricas, ya que no hay mucha información científica respecto al tema; finalmente, la parte espacial se desarrolló en un ámbito educativo y metodológico porque, a partir de ello, se pudo mejorar y generar una nueva metodología de búsqueda de los resultados.

Por otra parte, Sánchez y Escalante (2020) realizaron una investigación, desde un diseño descriptivo, tomando como referencia las iniciativas laborales estudiantiles a insertarse en el mundo laboral, procurando mejoras y crecimiento social y económico, aplicados en tiempo determinado y con un corte transversal y exploratorio. De ello, analizaron las competencias adquiridas, según autoanálisis, durante su proceso de formación en el Instituto de Ceuta, siendo la conformación de la muestra se hizo considerando a 14 varones y 54 féminas (de un universo de 100 individuos), donde fue aplicado el test denominado “Factores Sociopersonales” como instrumento para recoger datos sobre la inserción laboral., concluyendo que, los estudiantes que logran un título tienen mayores competencias y habilidades desarrolladas porque tienen mayores oportunidades para adquirir un empleo. Entre otros precisaron que la experiencia es un recurso que brinda y da seguridad a los estudiantes, ya que, de esa manera, se sienten más satisfechos con la adquisición de habilidades relacionadas al razonamiento lógico, desarrollan su liderazgo y tienen iniciativa y autonomía en la resolución de problemas.

De la misma manera, Barriales et al. (2020) advirtieron en su investigación la existencia de correlación entre las variables competencias laborales y conocimiento especializado de la carrera profesional en los estudiantes de la Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad ciencias y Humanidades. La muestra estuvo conformada por practicantes de la universidad en referencia; además, el diseño fue de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Como instrumento para la recolección de datos de las dos variables, utilizaron la encuesta y aplicaron la prueba de KMO para la primera variable, lo que dio como resultado 0.767 con (Sig. de 0.000), con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.956, y la segunda variable con 0.760 y (Sig. 0.000), con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.883, lo cual determina que no existe una correlación significativa entre las variables.

Teorías relacionadas al estudio

1. Teoría de la motivación

Chiavenato, I. (2009b) refiere tres teorías utilizadas para demostrar la satisfacción de un ingreso económico o percepción salarial que brinda satisfacción a las necesidades económicas de los empleados de forma directa o indirecta.

Según Koontz *et al.* (2012), la teoría de la expectativa constituye uno de los factores motivacionales que influye en los trabajadores para lograr sus objetivos y metas, conforme sostienen su trabajo el psicólogo Victor H. Vroom.

Para Fierro (2017), referenciando a Martínez *et al.* (2005), la corriente constructivista tiene como sustento el proceso de construcción de las competencias por parte de los empleados de una organización. Sostienen que no es muy promocionada y que a veces se presenta articulada con las corrientes conductual y funcionalista.

2. Teorías de la personalidad

De acuerdo con la clasificación de Chiavenato, I. (2009), no existe un consenso sobre la personalidad debido a los diferentes enfoques existentes; sin embargo, la que más cala es la corriente psicológica, que clasifica la personalidad en cinco factores esenciales para definirla:

1. Extravertido: sociable, agradable, gregario, cálido, asertivo, activo.
2. Agradable: cortés, confiable, flexible, franco, emotivo.
3. Consciente: cuidadoso, perfeccionista, trabajador, ambicioso, perseverante.
4. Neurótico: ansioso, deprimido, irritable, complicado.
5. Abierto a las experiencias: original, imaginativo, creativo, curioso, osado.

Mediante ello explicó la influencia de cada uno de los factores y que estos tienen sus variantes en cada persona de forma continua, que puede iniciar en la privación y llegar hasta un nivel de concentración extremadamente fuerte.

Teoría constructivista

Según, Pedro *et al.* (2016) refiere, que como teoría el Constructivismo de Piaget, concibe al intelecto, como un conjunto de saberes que se va adquiriendo durante un proceso de aprendizaje, el cual es el producto de la interacción de los factores sociales y cognitivos, por consiguiente es un conocimiento que va adquiriendo el individuo de forma permanente aprovechando cualquier contexto donde se encuentre, ya sea, mediante las actividades o tareas que realizan los cuales afianzan y construyen su aprendizaje, y la comprensión de la misma. Y para, Díaz (2014) es visto desde un enfoque por competencias, que viene a ser un plan donde se aplican determinados verbos, como el conocimiento, las habilidades y las actitudes, para expresar la competencia. Seguidamente, es el establecimiento de las evidencias que regulan el desempeño, donde se da a conocer el nivel de ejecución

que se espera recoger y, al último, se desarrollan los verbos que permitirán una exposición, lectura o una discusión.

Teoría funcionalista

El enfoque funcionalista, según Tobon (2006), sostiene que las capacidades y las habilidades son competencias se adquieren en los centros de estudios y a su vez la competencia nace del contexto de cada ser humano, y es ahí, donde recibe sus primeras enseñanzas.

Teoría conductista

Por otro lado, Mertens (1996), con un enfoque conductista, reconoció solo las competencias y las cualidades basadas en la conducta. Orientó su trabajo a los altos directivos que ejercían cargos de mando.

Características de las competencias laborales

Las características de las competencias laborales tienen un cierto orden o jerarquía, los cuales son: la motivación y personalidad.

Teorías explicativas de la inserción laboral

Martínez-Rodríguez (2009) refiere que existen teorías que sustentan la inserción laboral. Está la teoría neoclásica, que tiene como principal apartado a los factores de la oferta y la demanda, donde se rigen por las normas del mercado y son las que determinan la obtención de un empleo. Seguidamente, está la teoría del capital humano; según Chiavenato, I. (2009), esta es denominada capital intelectual, ya que es usada para describir el área que administra a los empleados. Por otro lado, tenemos a las teorías credencialistas (Hill, 2020), que exponen que la mayor cantidad de capacidades se desarrolla en el trabajo. En contraposición a ello, Martínez-Rodríguez (2009) sostiene que no son las habilidades técnicas adquiridas en la educación lo que hace posible sus logros, sino que el entorno es lo que hace posible su desarrollo laboral. También están las teorías de la correspondencia, que se centra en los trayectos académicos y profesionales de importancia; otra es, la teoría de la perspectiva estructural del mercado de trabajo, que relaciona los sistemas en el mercado laboral y el logro de los

objetivos. Las teorías de base individual consideran que la persona es la única responsable de lograr un puesto de trabajo. Todo ello concluye en los modelos integrales con un enfoque multidisciplinar que relaciona los aspectos de la sociedad e individual para exponer sus ascensos logrados en el trabajo.

Importancia de las competencias

De acuerdo a Valencia (2005) calificó como el énfasis del entendimiento y logro de las competencias de todas las personas que pertenecen a una organización y que la sinergia entre las mismas da altos rendimientos y brinda una ventaja competitiva con respecto a otras organizaciones. También agrega que, mientras haya más complejidad en las labores dentro de la organización, habrá mejores resultados en el desarrollo de las competencias. También Rababah (2021), expresó un hallazgo en los estudios realizados que muestran que la educación con calidad, practicada desde temprana edad, desarrolla los aspectos cognitivos, sociales y emocionales a largo y corto plazo, y que de ello depende su futuro. Por otro lado, Valencia (2005) reveló en su investigación la existencia de la necesidad de superación profesional de todos los trabajadores o empleados; además de ello, está el interés por potenciar el desarrollo de las competencias de sus colaboradores. En consecuencia, entra en vigencia la aplicación de un sistema de competencias laborales para el fortalecimiento del aprendizaje y perfeccionamiento de la formación profesional; lo que genera un equilibrio en relación a las necesidades de las empresas y sus trabajadores.

Definición de competencias laborales

Barriales *et al.* (2020) definen a las competencias laborales como la adquisición de sabidurías, habilidades y actitudes que aportan valor a su desarrollo profesional. Asimismo, Sánchez Rodríguez *et al.* (2017) referenciaron a Malmberg *et al.* (2015), quienes lo denominaron a las competencias como un elemento generador de valor que se moviliza en capacidades de forma singular, plural y con capacidad de adaptarse a los procesos de trabajo; además de ello, las consideraron como una alternativa que permite mejorar el nivel y desempeño de los subordinados y

de la empresa. De acuerdo con (A. S. Alfonso, 2016), denominó a las competencias como conocimientos agrupados en función a sus habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos, que sirven a las personas a desarrollar sus actividades laborales con eficiencia. Por otro lado, Chiavenato, I. (2009) expresó que las competencias básicas son indispensables para generar competitividad de negocios, brindando valor a la organización. Asimismo, se deduce que las competencias laborales vienen a ser la comprensión y la adquisición de distintas competencias en el ámbito educativo a fin de lograr la empleabilidad y la ocupabilidad de las personas.

Clasificación y definición de las competencias laborales en dimensiones

Definición de las competencias laborales

De acuerdo a, Quintero (2010) quien define a las competencias laborales como las capacidades y habilidades que tienen los seres humanos, para desenvolverse de forma eficaz en un centro laboral, además de ello, se considera a todas las personas que tienen o desarrollan alguna competencia los cuales cuentan con habilidades, conocimientos y aptitudes para el ejercicio de su profesión, por lo tanto, tienen la capacidad de resolución de problemas de carácter laboral y sobre todo porque tiene las cualidades de colaboración a nivel profesional en su centro laboral .

Las competencias laborales según Mertens (1996) clasifican tres tipos de competencias: básicas, específicas y genéricas. La primera también es denominada como competencias para la empleabilidad. En suma, son indispensables para obtener un trabajo en el mercado laboral y así poder capacitarse a futuro. Así también, Becerra y Serna (2010) clasificaron los tipos de competencias a nivel universitario. El primer tipo engloba a las competencias instrumentales, que son indispensables y necesarias porque posibilitan el autoaprendizaje y el desarrollo profesional. Estas sirven de base para las competencias generales, que específicamente

preparan o desarrollan a las personas en las diversas facetas para la empleabilidad. Además, definieron a las competencias específicas o especializadas como los dominios técnicos relacionados al trabajo, que les da el nivel correspondiente y es la competencia que tiene dificultad para trasladar los conocimientos a otros dentro de su espacio laboral. Finalmente, explicaron que todo el dominio técnico está relacionado con su centro laboral.

Definición de la inserción laboral

Clasificación y definición de la inserción laboral en dimensiones

Según Lucas *et al.* (2021), el poseer las habilidades de empleabilidad beneficia a quien lo emplea y, además, genera valor a la institución. La empleabilidad está muy vinculada al desarrollo de las competencias, lo cual puede favorecer la posibilidad de encontrar o mantener un empleo. De acuerdo con Chiavenato, I. (2009), la empleabilidad es la habilidad que tiene la persona de lograr un puesto de trabajo y conservarlo dentro una empresa, lo que es una característica de las condiciones de conservación y permanencia de la época o era industrial. Sin embargo, en la actualidad, el empleo está teniendo mayor flexibilidad, es oscilante, parcial y virtual, de ahí el interés de aumentar y sostener la ocupabilidad, que es la habilidad de mantenerse actualizado en el ámbito laboral a fin de garantizar tolerancia, elasticidad, oportunidades de desarrollo profesional, planes y tareas a nivel interno y externo de una organización.

De acuerdo con Pelayo (2012), la inserción laboral se dimensiona en dos elementos. Uno referido a la empleabilidad, que es la posibilidad de lograr un puesto de trabajo por una persona; y el otro, la ocupabilidad, que se refiere a la obtención de un puesto laboral de acuerdo a determinadas características que muestran los que están en la búsqueda de un empleo y posibilitar su inserción según las necesidades de las empresas o el mercado laboral.

Sin embargo, Cotton (1997) denominó a la empleabilidad como las cualidades que tienen los trabajadores, además del dominio de una competencia técnica, que son las que posteriormente se transforman en activos fijos.

De todo ello podemos inferir que la inserción laboral es la acción de búsqueda e ingreso a un trabajo según la demanda laboral de las organizaciones.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló mediante el método hipotético deductivo, que, según Neill y Cortez (2018), es aquel tipo de investigación que tiene como primer proceso la observación de un determinado problema; a partir de ello, se formula la hipótesis mediante el cual se argumenta con antelación el problema encontrado a través de los procedimientos de deducción que determina las posibles consecuencias de la hipótesis, para su contrastación, refute o ratificación de la hipótesis planteado a inicio.

Tipo y diseño de la investigación

Para Porres (2020) el diseño de la investigación es la agrupación y selección de estrategias de carácter procedimental y metodológico, que es definido y elaborado con antelación para ejecutar las fases de la investigación. Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, fue de tipo básico conceptual, nivel correlacional, y se usó un diseño no experimental, ya que solo se buscó que se determine la relación existente entre las dos variables y las dimensiones de la primera variable con relación a la segunda variable.

Para el desarrollo de esta investigación se realizó primero la identificación de la problemática a través de la problematización. Se explicó desde tres ámbitos: internacional, nacional y local. El tiempo que se requirió para realizar la investigación fue de cuatro meses, y cuatro meses para la aplicación.

La intención de la información se realizó utilizando la estrategia de búsqueda mediante base de datos; las bases utilizadas fueron Scopus, web ciencia (WOS), Direc science, Dialnet, Scielo y libros electrónicos.

Como ejemplo se realizó la búsqueda en la base de datos Scopus, que dio el siguiente resultado de consejos de búsqueda mostrar resultados para: (título-abs-clave (“competencias laborales” e “inserción laboral”) o título-abs-clave (“Competencias laborales” e “Inserción laboral”)) y utilice el Mendeley para realizar mi base de datos y citas.

Así también se planteó los objetivos de la investigación para ello, Torres (1999), definió a los objetivos como todos las conclusiones o resultados que se espera lograr a una situación propuesta y planificada con antelación a la investigación. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach. La hipótesis se demostró mediante la prueba de hipótesis de Ro Spearman, realizando el cruce entre las dos variables, luego se buscó la correlación entre la primera, segunda y tercera dimensión y la segunda variable.

Para pasar la información al SPSS, se realizaron algunos pasos. Primero se preparó el archivo de Excel diferenciando las variables con un color diferente cada uno. Después se realizó el mismo proceso con las dimensiones, diferenciándose mediante colores. Luego se convirtió con una fórmula de Excel los valores ordinales en numéricos, es decir, de una palabra a un número; la fórmula fue la siguiente: =SI(B2=”Siempre”;”5”;SI(B2=”Casi siempre”;”4”;SI(B2=”A veces”;”3”;SI(B2=”Casi nunca”;”2”;SI(B2=”Nunca”;”1”;”))) Seguidamente, se trasladaron todos los datos e ítems al programa SPSS. Después de ello, se realizaron tres procesos últimos para la obtención de los resultados: primero, se obtuvo los resultados descriptivos y la distribución de las frecuencias, las cuales brindó la tabla de frecuencias mediante el SPSS; segundo, se obtuvo los resultados correlacionales con sus tablas y respectivas figuras, mediante la correlación de las variables a través de la prueba de Ro Spearman.

Base de datos	Fórmula de búsqueda	Resultados
Scopus	(TÍTULO-ABS-KEY ("Competencias elabora" e "Inserción aboral" fin "Testudines de educación") Y TITLE-ABS-KEY ("Competencias laborales" Y "Inserción laboral" ion "Estudiantes de educación".))	0
Scopus	(TITLE-ABS-KEY ("competencies elaborates" e " insertion aboral" end "testudines de educación") OR TITLE-ABS-KEY ("labor competendcies" AND "labor ionsertion" ion "education studendts" .))	0
Scopus	(TITLE-ABS-KEY (“competencies elaborates” e “ insertion aboral” end “testudines de educación”) AND NOT TITLE-ABS-KEY (“labor competendcies” AND “labor ionsertion” ion “education studendts” .))	0
Scielo	Expresión: “competencias laborales e inserción laboral en estudiantes de educación” Filtros aplicados:	0
Scielo	Expresión: “Competencias laborales e inserción laboral” Filtros aplicados:	0
Dialnet	"Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes de educación superior"	0
Dialnet	Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes de educación superior	71 documentos encontrados

Población y muestra

La muestra hace referencia al grupo representativo de la población, que es considerado el universo de estudio y su selección responde a la obtención de información de las variables de la investigación en curso. (Muñoz, 2016). La población que formó parte de esta investigación estuvo constituida por un total de 100 estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, de la que se tomó una muestra de 80 estudiantes de la carrera de Cosmetología.

Se desarrolló de forma aleatoria y simple la elección del muestreo, ya que cualquiera podía o tenía la oportunidad de ser elegido en la investigación (Muñoz, 2016).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la obtención de datos, se utilizó los formularios de Google, y el instrumento fue el cuestionario, que fue aplicado en una institución. La validez y confiabilidad se dio mediante el Alfa de Crombach, de acuerdo con Oviedo & Campo-Arias (2005). El coeficiente alfa fue desarrollado por Lee J. Cronbach en 1951. Es el instrumento que sirve para medir la consistencia de las preguntas a utilizar y ver si tienen correlación. Considerando todo ello, la prueba dio como resultado lo siguiente: 0.922, con un 95.2 % de confiabilidad para la variable “Competencias laborales” y un 0.901, para la segunda variable, que hace un 95 % de confiabilidad.

Análisis de los resultados descriptivos

Figura 1. Niveles de percepción de la variable competencias laborales



Figura 2. Niveles de competencias laborales por dimensiones

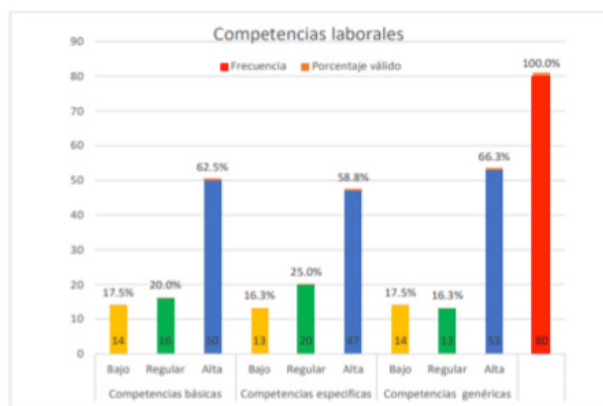


Figura 3. Niveles de percepción de la variable inserción laboral

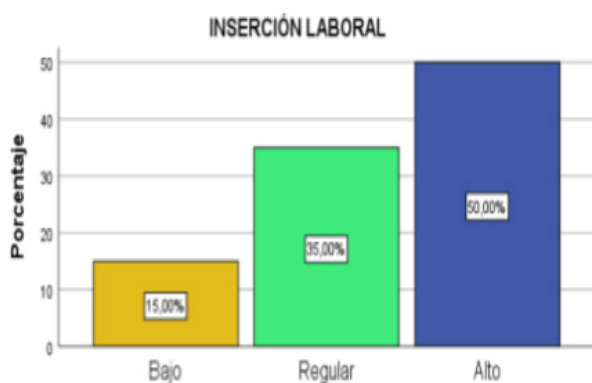


Figura 4. Niveles de inserción laboral por dimensiones

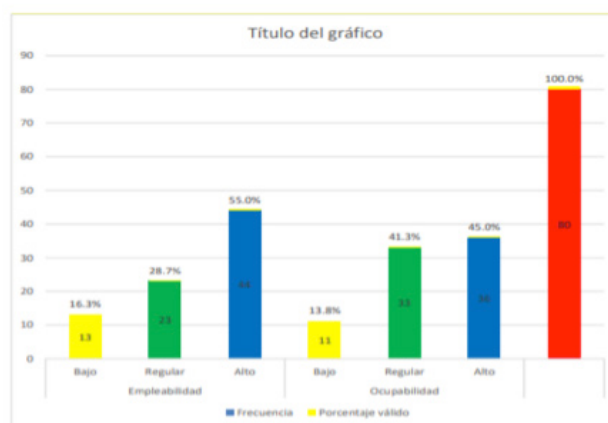


Tabla 5. Prueba de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho - Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Competencias laborales* Inserción laboral	0.357**	0.001	80	Baja correlación
Hipótesis específica 1	Competencias básicas* Inserción laboral	0.377**	0.001	80	Baja correlación
Hipótesis específica 2	Competencias específicas* Inserción laboral	0.337**	0.002	80	Baja correlación
Hipótesis específica 3	Competencias genéricas* Inserción laboral	0.338**	0.002	80	Baja correlación

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

En la Tabla 5, la hipótesis general entre las dos variables competencias laborales e inserción laboral, tiene considerablemente un nivel de baja correlación con un (Rho = 0.357 y p-valor = 0.001).

En la hipótesis específica 1 producto de la correlación entre la primera dimensión e inserción laboral, se obtuvo como resultado nivel de baja correlación con (Rho = 0.377 y p-valor = 0.001); la hipótesis específica 2 que resultó de la correlación entre la segunda dimensión e inserción laboral es de baja relación con (Rho = 0.337 y p-valor = 0.002); la hipótesis específica 3 el cual es producto de la correlación entre la tercera dimensión e inserción laboral) su correlación es de nivel bajo con (Rho = 0.338 y p-valor = 0.002); las tres correlaciones están por debajo de 0.05 de su p-valor, lo cual permite aseverar que sí existe correlación entre las dimensiones de competencias, básicas, específicas y genéricas que corresponden a la primera variable con la inserción laboral de forma positiva, por ello se aceptan las hipótesis alternas; y, de esta manera, se deduce a mayor desarrollo de competencias laborales adquiridas, mejores opciones de inserción laboral.

DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación fue hallar el grado de relación entre las dos variables de estudio en mención, como son las competencias laborales y la inserción laboral, es producto de ello, que se encontró los siguientes resultados los cuales se puede verificar mediante: La hipótesis general: competencias laborales se relaciona con la inserción laboral, con un nivel de baja correlación (Rho 0,357 y p-valor 0,001), Alfa de Crombach de (0,922 y 0,901) ello permite determinar de forma estadística como es la relación entre las dos variables; al respecto, Sánchez y Escalante (2020) sus resultados fueron obtenidos a través de la prueba de ANOVA de un factor a para las variables polinómicas y t de student para las variables dicotómicas y el instrumento aplicado fue el Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes tuvo como resultado $\alpha = 0,961$ de fiabilidad

y sus resultados demostraron que del 100% de su población 86% eran del sexo femenino el 14% de sexo masculino y el 77% del total se encontraban sin empleo y solo el 13% tenía un trabajo. En sus conclusiones determinaron que el factor más importante y que brinda seguridad a los estudiantes es la experiencia, ya que es un recurso que brinda satisfacción en el aprendizaje de nuevas capacidades en relación al razonamiento lógico; además de ello, desarrollan la capacidad de liderazgo por las virtudes de iniciativa y autonomía, lo que favorecen a la solución de los problemas.

CONCLUSIONES

Este estudio ha permitido, por un lado, establecer qué alumnado cuenta con mayor nivel de competencia sociolaboral, demostrando que el alumnado con titulaciones superiores (con titulaciones universitarias o ciclos formativos de grado superior) tiene un mayor nivel competencial sobre la disponibilidad social y la tolerancia que el de titulaciones de inferiores rangos.

De igual manera se concluye que el alumnado que cuenta con experiencia laboral o está trabajando manifiesta una mayor satisfacción con la formación y mayores habilidades para seguir órdenes, para el razonamiento numérico, de liderazgo, iniciativa y autonomía

Las competencias laborales e inserción laboral tienen un nivel de baja correlación (Rho = 0.357 y p-valor = 0.001); además, las competencias básicas y la inserción laboral tienen un nivel de baja correlación (Rho = 0.377 y p-valor = 0.001). Igualmente, las competencias específicas y la inserción laboral se encuentran en un nivel de correlación baja (Rho = 0.337 y p-valor = 0.002). Las competencias genéricas y la inserción laboral se encuentran con un nivel de baja correlación (Rho = 0.338 y p-valor = 0.002). Además, se concluye que no existen muchas investigaciones al respecto, lo que genera limitaciones teóricas respecto al tema en mención.

SUGERENCIAS

Se recomienda a la directora del Cetpro, Juana Iris Cuadros Rivera, y a su equipo directivo desarrollar evaluaciones a los estudiantes a fin de que puedan saber en qué nivel de aprendizaje se encuentran y proseguir con las mejoras en la calidad de los aprendizajes que se les imparte.

Se les sugiere realizar acuerdos de colaboración a nivel institucional con las entidades superiores públicas y privadas para lograr gestionar puestos de trabajo o bolsas de empleo para los estudiantes.

Asimismo, gestionar ante los directivos de la UGEL, a fin de que la entidad pueda realizar convenios para la actualización, capacitación y especialización de la plana docente para seguir garantizando el desarrollo de las competencias laborales de calidad tanto en los maestros como en los estudiantes.

A los responsables de la UGEL, se les indica estar en coordinación constante y gestionar de forma permanente ante el Ministerio de Educación, para que así designen más presupuesto, equipos y recursos, y garantizar de forma oportuna la atención a los estudiantes.

Se recomienda también seguir profundizando la investigación en el tema de competencias laborales e inserción laboral en los estudiantes de educación superior técnica para poder generar nuevas discusiones de estudio.

REFERENCIAS

Alfonso, A. S. (2016). *Administración de recursos humanos y su proceso organizacional* (I. González (ed.); Primera). [http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso Amador Sotomayor - Administración de recursos humanos - Su proceso organizacional 2016.pdf](http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf)

Barrales, A. L. F., Lara-Herrera, J., & Reyes-Del-Carmen, H. (2020). On the relationship between works skills and the technical knowledge of engineering students. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.262>

Becerra, A. M., & Serna, K. La. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad* (pp. 1–72). <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/358>

Carvajal-lavijo, O. (2021). Competencias digitales claves para mejorar la empleabilidad de aprendices del SENA con discapacidad. *Informador Técnico*, 85(2), 246–256. <https://doi.org/10.23850/22565035.3797>

Cotton, K. (1997). Developing employability skills. *School Improvement Research Series*, 15(1987), 1–24. <https://educationnorthwest.org/sites/default/files/DevelopingEmployabilitySkills.pdf>

Díaz, Á. (2014). Construcción de programas de estudio en la perspectiva del enfoque de desarrollo de competencias. *Perfiles Educativos*, 36(143), 1–21. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70614-2](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70614-2)

Fierro, F. A. (2017). Las competencias laborales en el sector público un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 92–108. <https://doi.org/10.22431/25005227.366>

Hill, C. M. (2020). Book Review: The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification . *Teaching Sociology*, 48(1), 68–70. <https://doi.org/10.1177/0092055x19890641>

- Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (M. C. Jesús (ed.); SEGUNDA ED).
- Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del talento humano* (Tercera ed).
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (M. C. Jesús (ed.); Catorceava).
- Lucas, B. C. De, Pieper, M., Arco-tirado, J. L. (2021). Voluntariado , certificación de competencias y empleabilidad : evaluación del programa vol + volunteering , competence certification and employability : vol + program evaluation. *Methodos. Revista de Ciencias Sociales*, 2021, 9 (2): 232-243, 9(2), 232–243. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17502/mrcs.v9i2.489> Beatriz
- Martínez-Rodríguez, F. M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455–471.
- Mercer. (2020). Global talent trends 2020 Report Spanish. In *MERCER*.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos Oficina Internacional del Trabajo*. <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Primera ED, Vol. 148).
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la investigación científica. In *Ediciones UTMACH* (Primera, Vol. 1). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLaInvestiacionCientifica.pdf>
- Oit. (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad publicaciones, cinterfor, M, empleabilidad y orientaciones*. Centro Interamericano Para El Desarrollo Del Conocimiento En La Formación Profesional. [https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406#:~:text=Se refiere](https://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406#:~:text=Se+refiere)
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Pedro, S., Guadalupe, B., & Loor, M. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía contemporánea. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 2, 127–137. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/issue/view/17>
- Pelayo, M. B. (2012). Factores condicionantes para la inserción laboral. Pelayo, M. B. (2012). Factores condicionantes para la inserción laboral. *Capital Social y Competencias Profesionales*, 101.oral. Capital Social y Competencias Profesionales, 101.
- Quintero, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 7(2), 274–281. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4788198>
- Rababah, E. Q. (2021). From theory to practice: Constructivist learning practices among Jordanian kindergarten teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 612–626. <https://doi.org/10.18844/CJES.V16I2.5639>

Reinecke, G. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El Trabajo en Tiempos de Pandemia: Desafíos frente a la Enfermedad por COVID-19. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe*, 60. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45557-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-trabajo-tiempos-pandemia-desafios-frente>

Sánchez, L., & Escalante, S. (2020). Competencia Sociolaboral en Relación al Nivel Formativo y Laboral del Alumnado de Formación Profesional de Ceuta. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias Del Deporte*, 9, 69–80. <https://doi.org/10.6018/sportk.454191>

Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., & Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba. *170 Rev. Innovar Vol. 27, Núm. 66, Octubre y Diciembre*, 27(66), 169–184. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>

Valencia, M. E. (2005). Las competencias laborales ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, unknown(96), 31–55.