



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del  
Programa beca permanencia de la UNSM, Rioja - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Vargas Carranza, Cinthya Giannina (ORCID:0000-0002-416-8762)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mi familia porque con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más; gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios y mis ángeles están conmigo siempre.

**Cinthy**

## **Agradecimiento**

A mi familia, porque son ustedes siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro: a mi padre, mi esposo, mi hijo, mis hermanos y a mis ángeles, como una meta más conquistada y que estén a mi lado en este momento tan importante y a mi jefa por impulsar este nuevo logro.

**La Autora**

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización.....	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, validez .....	24
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	24
3.5. Procedimiento .....	27
3.6. Método de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. ....	29
Tabla 2. Nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. ....	29
Tabla 3. Prueba de normalidad .....	30
Tabla 4. Relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.....	31
Tabla 5. Relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.....	32
Tabla 6. Relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.....	33
Tabla 7. Relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. ....	34

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre las competencias laborales y la inserción laboral .....	34
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 54 estudiantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de competencias laborales, fue regular en 44 %, en inserción laboral, fue regular en 59 %. Concluyendo que, existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,978 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además el 95.65 % de las competencias laborales influye en la inserción laboral.

**Palabras clave:** Competencias, inserción, beneficiario.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between job skills with job placement in the beneficiaries of the UNSM-Rioja permanence scholarship program, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample it was 54 students. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of job skills was regular in 44%; labor insertion was regular in 59%. Concluding that there is a significant relationship between job skills and job placement in the beneficiaries of the UNSM-Rioja permanence scholarship program, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.978 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); In addition, only 95.65% of labor competencies influence labor insertion.

**Keywords:** Competencies, insertion, beneficiary.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, las organizaciones vienen exigiendo mayor capacitación y actualización a sus colaboradores, convirtiendo los puestos de trabajo más competitivos, es así que los empleados deben contar con una serie de destrezas, habilidades y capacidades para poder insertarse en el mundo laboral satisfactoriamente. Tal como lo expresó Zegarra (2019), que el pasar de los tiempos ha hecho que las organizacionales exijan mayor capacitación en sus colaboradores, los cuales deben estar en constante formación para generar competencias que le permitan acceder al mundo laboral y poder desempeñarse óptimamente (p. 10). Es clave que los gobiernos intervengan en dicho aspecto, propiciando que la formación superior sea adecuada, y brinden dichas condiciones a los egresados para ser competentes y puedan cumplir con las exigencias del mercado laboral. Según Domínguez (2017), en Latinoamérica, la inserción laboral de los jóvenes no viene siendo la adecuada, pues los reportes de los distintos países demuestran que en promedio un 21% de los egresados universitarios no se dedican al rubro para cual fueron formados, los cuales realizan actividades económicas precarias, dejando de lado su formación académica.

En el contexto nacional, López (2020), citado por el Ministerio de Educación indicó que la globalización viene impulsando nuevas exigencias en el mercado del trabajo, en el cual se exige mayores competencias, capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos a los colaboradores, los cuales deben saber corresponderlas a fin de no quedar fuera del sistema laboral. Es así que resulta claramente necesario reorientar los sistemas educativos de los diferentes países, no solo del Perú, es por ello que el estado debe plantear políticamente una reestructuración educativa, permitiendo a los estudiantes ser capaces de cumplir con las exigencias del mundo laboral, propiciando una inserción exitosa, que a su vez le permita contribuir al desarrollo nacional (p. 5). Asimismo, De Becerra (2008), indicó que, a nivel nacional, en el Perú, es bastante preocupante la situación laboral que afronta la población joven de 18 a 29 años, pues de acuerdo con cifras expuestas por el MTPE, el 46,2% trabaja, el 21% estudia, 11,5%

estudia y trabaja, y 21,3% restante no realiza ninguna de las actividades señaladas, lo cual indica que 1.711.881 personas jóvenes no están insertas ni en el sistema laboral ni el educativo. Asimismo, del porcentaje de jóvenes que trabajan en gran mayoría, con 78% realizan sus actividades de manera informal, lo cual reduce sus oportunidades de crecimiento personal y profesional.

En el contexto local, la educación es considerada como uno de los temas relevantes en el Estado dado a que de este factor depende en gran medida el desarrollo y crecimiento, tanto individual como profesional de las personas, dotando de un escenario competitivo y brindando las condiciones necesarias para surgir en el ámbito sociopolítico y económico. Considerando lo expuesto, se afirma que la política educativa ha dispuesto que los alumnos de la provincia de Rioja y los lugares aledaños puedan acceder a este beneficio; no obstante, se ha observado que los estudiantes no procuran desarrollar sus competencias laborales de manera adecuada dado a que las alternativas para acceder a una formación académica de calidad son escasas. A ello, se suma las deficiencias en la implementación de políticas formativas por parte de la universidad lo cual perjudica el desarrollo de una educación integral y sumado a ello la poca oferta laboral, debido a las condiciones socioeconómicas de la zona, ha generado que no se tenga resultados satisfactorios.

En base a lo dispuesto, el **problema general** es: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM - Rioja, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022? ¿Cuál es el nivel de inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM - Rioja, 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM - Rioja, 2022? ¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas con la inserción

en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM - Rioja, 2022?

La investigación se justifica **por conveniencia**, pues se pretendió ayudar a solucionar los problemas identificados y se contribuyó a la aplicación de estrategias que permitió al estudiante insertarlo laboralmente. **Relevancia social**, posibilitó el desarrollo de políticas que permitan mejorar las capacidades y competencias de los beneficiarios a través de la puesta en marcha de actividades que propicien el reforzamiento intelectual y las habilidades blandas de los beneficiarios. **Valor teórico**, para el desarrollo teórico se ha apoyado de teorías actuales las cuales han sido tomadas de fuentes idóneas tales como artículos científicos, revistas, entre otros con los cuales se pretende obtener un sustento válido para defender la tesis que se plantea. **Implicancias prácticas**, se brindó a Pronabec, para que en conjunto con la UNSM pudieron articular acciones en beneficio de estudiante, pudiendo buscar convenios se pudo promocionarles laboralmente. **Utilidad metodológica**, para su desarrollo se ha tenido en cuenta los lineamientos que se exponen dentro de la estructura del método científico y se ha empleado dos cuestionarios para la generación de resultados los cuáles pueden ser utilizados en futuras investigaciones.

El **objetivo general** fue: Determinar la relación entre las competencias laborales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Conocer el nivel de inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Establecer la relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Analizar la relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Demostrar la relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

Como **hipótesis general**: H1: Existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, es buena. H2: El nivel de inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, es buena. H3: Existe relación significativa entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. H4: Existe relación significativa entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. H5: Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos anteriores, en el campo **internacional**, se consideró el estudio de Mauricio (2017), tipo aplicada, diseño no experimental, población de 860 subordinados, muestra de 235 personas, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, las competencias laborales son cualidades importantes que desarrollan los colaboradores, las cuales les permiten desenvolverse óptimamente en el mercado laboral. Por ello, es vital que los directivos tengan en cuenta la relevancia de las competencias laborales de cada colaborador y desarrollen acciones estratégicas que les permita maximizarlas; de tal modo que se logre un crecimiento institucional óptimo, además, contribuye a se genere una cultura organizacional adecuada, enmarcada en el éxito y el crecimiento. De la población estudiada, el 79 % demuestra un nivel de competencias laborales bajo y tan solo el 21 %, presenta óptimo nivel de competencias, de los cuales, en mayor proporción las mujeres presentan mejores competencias laborales.

Asimismo, Correa (2017), tipo cuantitativo, no experimental, población y muestra de 28 profesionales, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el desarrollo y crecimiento organizacional es un factor muy esperado por las diferentes entidades, por lo que la gestión por competencia es un elemento indispensable que debe ser considerado por las entidades para alcanzarlo, pues gracias al trabajo y la dedicación es que se logren un desarrollo adecuado. Es importante que las entidades como parte de su gestión, especifiquen una serie de competencias que necesariamente deben cumplir los colaboradores para acceder a cargo institucionales, de tal manera que se logre captar una fuerza laboral idónea, que permita a la entidad obtener desarrollo adecuado, en base a resultados de acuerdo a competencias laborales óptimas. La definición de competencias laborales de acuerdo a cada puesto laboral, permite que las personas realicen sus actividades en concordancia a lo que la entidad desea alcanzar y necesita.

Por consiguiente, Solano, et al. (2017), tipo transversal, no experimental, población y muestra de 83 individuos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, las competencias que presenta cada colaborador están definidas de acuerdo a sus capacidades adquiridas en el desarrollo de sus actividades, formadas en base a la experiencia. Es así que los directivos deben permitir que los colaboradores desarrollen sus competencias a través de la práctica, brindándoles un acompañamiento adecuado y seguimiento a los resultados que obtengan, para así mejorarlos y pulirlos a través del tiempo. Es clave que las entidades evalúen constantemente los resultados que obtengan los empleados de tal manera que se conozca, cuán importantes son para la entidad y para el logro de objetivos. El monitoreo y seguimiento de las funciones que realizan los colaboradores es un aspecto importante que las entidades deben llevar a cabo, a fin de que logre conocer asertivamente el rendimiento que realiza cada colaborador.

**En el ámbito nacional,** el estudio de Casimiro, et al. (2020), tipo cuantitativa, diseño no experimental, población y muestra de 53 personas, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, la formación profesional es un aspecto importante que contribuye activamente a los individuos logren desarrollar competencias laborales idóneas, las cuales les permitan desenvolverse acorde con las especificaciones y requerimientos del puesto laboral. Es relevante que las instituciones entidades optimicen el nivel competencias laborales que presentes los subordinados a través de acciones estratégicas motivadoras, lo cual contribuirá óptimamente para que se mejoren los resultados organizacionales, pues al tener colaboradores competentes al servicio de la organización y enmarcado en los objetivos de la mismas, se optimizarán los resultados que se obtengan, propiciando el logro de propósito adecuadamente. Todo ello fue demostrado a través de la rho de 0.783 un p valor de 0.000, donde se aprecia que la formación profesional es clave en gran medida para que los colaboradores desarrollen competencias laborales adecuadas.

Seguidamente, en la investigación de Tarazona (2019), tipo cuasi experimental, diseño pre y post test, población y muestra de 356 subordinados, técnica encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que, los entes deben tener en cuenta las capacidades y competencias que demuestran sus empleados, de tal manera que se identifiquen aspectos adecuados para que sean potenciados y en base a ello se logre mejorar los resultados organizacionales. Los directivos deben ser estrategias al momento de gestionar la fuerza laboral institucional, buscando la forma de generar una óptima inserción laboral de los empleados, de tal forma que se satisfagan los requerimientos buscando en todo momento mejorar su nivel de desempeño para contribuir satisfactoriamente a los objetivos que se pretenden obtener. El fortalecimiento de las competencias de los empleados, tal como fue demostrado mediante un rho de 0.6363 y un p valor de 0.000, contribuye a suplir las expectativas las demandas de los usuarios, pues permite la optimización de los servidores públicos.

Asimismo, Saavedra, et al. (2019), tipo descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 48 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, fortalecer las competencias de los empleados permite a las organizaciones mejorar sus procesos, es así que, en los diferentes entes públicas, los directivos deben considerarlo adecuadamente, en virtud de que se logre brindar prestaciones de calidad. Las competencias que presenten los subordinados en una organización, permiten mejorar su desempeño en el ejercicio de sus funciones. En consecuencia, las entidades deben tener en cuenta la importancia de potenciarlas, en base a capacitaciones, así como brindándoles las comodidades, herramientas y facilidades necesarias para generar mejoras institucionales, en base a las buenas prácticas y visión a futuro. Las competencias técnicas, que presentan los empleados, así como las competencias metodológicas y las competencias sociales, influyen en el rendimiento del personal de una entidad, demostrado mediante un rho de 0,44 y un p valor de 0.000.

En el **ámbito local**, en el recurso de Flores (2018), tipo básica, diseño no experimental, población y muestra de 157 personas, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, las competencias laborales son aspectos claves que permite un adecuado desenvolvimiento de los empleados en el desarrollo de sus funciones, es así que propicia un óptimo desempeño, donde se obtuvo un rho de 0.725 y un p valor de 0.000. Las competencias laborales son aspectos que deben ser potenciados por los subordinados, así como por las entidades, pues esto permitirá que se incrementen los resultados a obtenerse, y con ello se pueda alcanzar los objetivos planteados. Las entidades deben rescatar las virtudes que presenta cada colaborador, a fin de que sean aprovechadas al máximo para consigo misma, permitiendo alcanzar resultados deseados en base a recursos escasos.

De igual manera, Solsol (2017), tipo aplicada, diseño no experimental, población y muestra de 30 trabajadores, técnica entrevista e instrumento guía de entrevista. Concluyó que, las competencias laborales son aspectos que contribuyen al logro de resultados organizacionales adecuados, las mismas que deben ser potenciadas en base a acciones y actividades estratégicas. Por ello, los directivos deben evaluar constantemente, el nivel de rendimiento y la forma de desenvolvimiento que realizan los colaboradores, a fin de mejorarlo y así obtener óptimos resultados. Los colaboradores competentes generalmente tienden a influir positivamente en los demás subordinados, logrando generar toda una cultura organizacional adecuada, es por ello que los directivos deben buscar la manera más idónea para tener colaboradores competentes y así mejorar los resultados y el rumbo organizacional.

Con último antecedente se tiene a Pérez (2018), tipo descriptivo, diseño no experimental, población de 21 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, las competencias laborales comprenden un conjunto de cualidades virtuosas que reflejan la productividad, las cuales deben ser gestionadas a fin de que se maximicen los resultados en bien colectivo. Es importante que las entidades fomenten y aprovechen las



óptimas competencias laborales, de tal manera que se mejoren los resultados y puedan cumplir los objetivos y propósitos planteados. La gestión por competencias, permite a las entidades contar con colaboradores capacitados y altamente competitivos sumando esfuerzos para cumplir con los objetivos institucionales donde en 90% la gestión por competencias es adecuada.

La variable **competencias laborales** fue conceptualizada por Duque et al. (2017), lo describieron como el conglomerado de aptitudes, habilidades y destrezas que debe desarrollar un colaborador, para que de este modo pueda desempeñar de forma óptima en las funciones encomendadas y que la organización tenga grandes resultados, llegando a alcanzar las actividades y metas que se han trazado a nivel institucional en el lapso de tiempo señalado. Asimismo, dichos autores mencionan que la relevancia de la variable en estudio se encuentra en el que el colaborador conoce a detalle sus competencias, sabe lo que se espera de él y de su labor que realiza, se siente motivado y es más eficiente que aquel colaborador vecino un puesto y no sé y no se le comunica su importancia de las funciones dentro de la entidad. Además, el objetivo de talleres y capacitaciones será para mejorar el rendimiento laboral, así como las evaluaciones que se relaciona a su aporte al alcance de las metas de la entidad.

Para Duque et al. (2017), el desarrollo de las competencias laborales, es un factor clave para el óptimo desenvolvimiento de los colaboradores en el ámbito laboral, puesto que abarcan una serie de habilidades y destrezas que permiten que las funciones sean cumplidas eficientemente. Asimismo, que el colaborador demuestre la capacidad de solucionar problemáticas de manera asertiva y optimizando recursos, trayendo consigo resultados favorables, que beneficiarán enormemente a la organización. Teniendo en cuenta que la perspectiva de las competencias laborales es muy importante, tanto para el servidor público, la cual se viene reflejando todos sus esfuerzos de las metas institucionales; además será quien el usuario finalmente recibe el servicio de calidad.

Por otro lado, los autores Salas et al. (2012), sostuvieron que, en una organización pueden existir colaboradores con un alto grado de

conocimientos, pero que en la práctica no tengan las destrezas y habilidades para afrontar los desafíos que se presentan a diario, es decir, no basta solo poseer conocimientos si estos no van de la mano con las habilidades y destrezas que deben desarrollar (p. 9). Asimismo, las competencias establecen un conjunto de capacidades y habilidades cuya eficiencia y virtud son sostenibles en escenarios ya definidos. Aquí parte la importancia de ser pro activo en tener la noción amplia de las competencias y de esta manera poner en práctica y no cometer errores en una situación o escenario de la entidad y de las acciones de las relaciones que tiene la entidad con el colaborador. Están representadas por el conglomerado de conocimientos obtenidos en la formación profesional. Las experiencias ganadas en el mercado laboral comprende los comportamientos y actitudes que muestran los colaboradores en relación a las funciones diarias que desarrolla en la institución, las cuales son de vital importancia para dar cumplimiento eficiente a las metas trazadas y obtener mayor grado de competitividad en el mercado; de manera particular que la organización se encuentre dentro del rubro estatal o persiga fines lucrativos.

De acuerdo a los autores García et al. (2019), las competencias laborales no solo implican poseer conocimientos, sino que estas deben ser transferidas, aplicadas y combinadas con habilidades y destrezas, de manera que el colaborador se vea capacitado y actúe de manera adecuada ante determinadas situaciones de desafíos laborales con los que se pueda topar. Cabe mencionar que las competencias son cualidades para dar cumplimiento a seis situaciones concretas y de esta manera comprende la ética, valores conocimientos actitudes y destrezas las cuales reúnen diferentes conceptos para el desarrollo de estas competencias, teniendo en cuenta que tienen que seguir normas y reglamentos para poder alcanzar y tomar decisiones en la entidad. Las competencias laborales hoy en día representan uno de los requisitos solicitados a la hora de ejecutar las contrataciones ya que las organizaciones buscan profesionales con visión prospectiva, con habilidades blandas y con la capacidad para adaptarse continuamente a los cambios que suceden tanto en el ámbito interno como externo. Por medio de la puesta en marcha de las competencias las

organizaciones alcanzan los resultados esperados, se fortalecen las acciones internas, se mejora continuamente las praxis deficientes, se alcanza la eficiencia operativa, se obtiene los resultados financieros esperados, se mejora el nivel de prestaciones que se brindan a los usuarios o público objetivo y con ello se potencia el surgimiento institucional.

Para los autores García et al. (2019), los resultados del desempeño laboral, vienen a ser una herramienta fundamental para medir el nivel de las competencias laborales, pues está refleja cuán capacitado se encuentra el colaborador para realizar sus funciones. Además, la misma arroja un panorama real de la situación, para que la organización pueda crear acciones administrativas que ayuden a potenciar el desempeño laboral y corregir las falencias que puedan existir, con el único propósito de buscar la constante mejora y el éxito empresarial. La variable en estudio representa una herramienta indispensable que permite que la fuerza laboral direcciones sus aprendizajes y destrezas hacia el alcance de la visión institucional para de esta forma desplegar las actitudes y destrezas necesarias a favor del cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, se menciona que para que los colaboradores alcancen su máximo nivel de desempeño dentro de su puesto de trabajo es necesario que exista un cierto grado de autonomía respecto a las decisiones que tomen en relación a sus funciones pues de esta manera se generará un aprendizaje continuo que posibilitará el alcance de los resultados previstos.

Del mismo modo, Torres et al. (2018) indicaron que, la organización debe impulsar cada colaborador esté íntegramente capacitado, para que este sea competente y eficiente en sus funciones, mediante acciones administrativas, que potencien su desempeño laboral, con capacitaciones constantes y realizando la retroalimentación, para medir la capacidad de cada trabajador, todo esto con el fin de contar con el equipo idóneo. Cabe mencionar que las competencias laborales de un profesional tiene que determinar sus destrezas, conocimientos y actitudes impredecibles para realizar una labor o profesión que se lo encarga, donde puede solucionar las falencias externas e internas de manera independiente, y que esté preparado para cooperar en el contexto profesional y la organización del

trabajo de la entidad. La variable en estudio está compuesta por un conjunto de componentes que permiten que la fuerza laboral se desarrolle de manera eficiente en la realización de sus tareas y roles que han sido delegadas, las cuales se describen a continuación: motivación, es considerada como el medio que incentiva al colaborador a salir de su zona de confort, llevar a cabo las acciones necesarias y comportamientos para alcanzar las metas que han sido definidas por los altos directivos; conocimientos. Se encuentra estrechamente relacionada con la formación profesional que permite ganar la sabiduría necesaria para ser altamente competitivos en el mercado y las habilidades. Este último factor es considerado como la propuesta de valor individual que permite que el personal sea altamente productivo, tanto física como mentalmente en su puesto de trabajo.

Bajo ese mismo enfoque, Maury et al. (2018), conceptualizaron que, las experiencias adquiridas y el conocimiento deben ir de la mano, para que exista un balance en el rendimiento laboral, porque el colaborador debe estar capacitado para actuar de manera analítica, intuitiva y práctica ante cualquier situación que se le presente, además indican que las competencias laborales son medibles y evaluables mediante el desempeño laboral de cada colaborador. Para los autores, Maury et al. (2018), las competencias laborales son más que todo toda las lecciones y habilidades adquiridas a partir de las experiencias vividas, ya sea por preparación o por experiencia laboral. Asimismo, resulta fundamental que la organización implemente acciones que permitan potenciar las habilidades y retroalimenten a su fuerza laboral. Fortaleciendo de este modo a los recursos humanos, consiguiendo mejores resultados en cuanto a rentabilidad y calidad de servicio se refiere.

Por su parte, Rey de Castro et al. (2020), indicaron que, las competencias laborales es el resultado de la íntima relación que existe entre conocimientos, talentos, habilidades y destrezas, la cual debe estar enfocada íntegramente en buscar el crecimiento y alto rendimiento organizacional. Para los autores, Rey de Castro et al. (2020), es muy

importante que la organización adopte medidas que ayuden a potenciar las aptitudes de la fuerza de trabajo, ya que el éxito depende de cómo se encuentre el rendimiento laboral de sus colaboradores. Al impulsar dichas acciones lo que se logra es potenciar y generar un clima laboral adecuado para cumplir con eficiencia las funciones designadas, lo cual garantiza que la organización logre llegar a cumplir las metas y objetivos con mucho éxito.

Del mismo modo, Sánchez et al. (2020), afirmaron que, las competencias laborales que disponen los colaboradores son un conjunto de capacidades que aseguran un óptimo rendimiento laboral, haciendo que el colaborador se encuentre capacitado para resolver cualquier situación o problemática real que se presente (p. 77). Para los autores, Sánchez et al. (2020), la era globalizada actual, exige una mayor competitividad laboral, lo cual presiona a las organizaciones a poner mayor énfasis en el despliegue de capacidades, destrezas y conocimientos de los colaboradores, los cuales deben ser aprovechados por los individuos con el fin de no quedar obsoletos en el mundo laboral actual, así que, reorientar los sistemas educativos deben formar parte fundamental en la agenda administrativa de las instituciones, además de esto, el gobierno debe tratar de mejorar y reestructurar el sistema educativo nacional, impulsando que el estudiante tenga conocimientos de las demandas laborales de las organizaciones.

De acuerdo a Manrique et al. (2017) manifestaron que, las competencias laborales potenciadas de forma adecuada aseguran que los colaboradores tendrán la capacidad de actuar con habilidad y asertividad ante cualquier situación o reto dado. Es por ello que, las organizaciones deben priorizar en impulsar y adoptar acciones que mantengan potenciadas las competencias laborales, de tal modo que resultados sean favorables y que por ende la organización logre cumplir con las metas propuestas y tenga una participación notable en el mercado competitivo. Para los autores, Manrique et al. (2017), las competencias laborales de los colaboradores deben encontrarse desarrolladas y potenciadas, para poder maximizar el rendimiento laboral e incrementar de este modo la productividad, las organizaciones tienen la responsabilidad de motivar y retroalimentar a su

fuerza laboral, ya que, este aspecto será el que determine el éxito o fracaso del ejercicio.

Del mismo modo Hernández y Santamaría (2018), afirman que las competencias laborales forman parte fundamental en la formación profesional del colaborador, ya que estos contribuyen de forma asertiva en la forma como se va a desempeñar laboralmente, optimizando la productividad y desarrollando habilidades que le permitan tomar buenas decisiones ante cualquier reto organizacional (p. 7). Para los autores, Hernández y Santamaría (2018), las competencias laborales, son aspectos propios que posee el colaborador, los cuales va adquiriendo con el pasar del tiempo, a través de experiencias laborales que le aporten conocimientos, para que pueda usarlo en el proceso de retroalimentación, pero también es importante que las organizaciones se preocupen en potenciar dichas competencias para que pueda contar con un equipo técnico altamente capacitados, que posean las habilidades y destrezas para enfrentar los desafíos y cumplir correctamente con las funciones asignadas por la organización.

Mientras tanto, Lora et al. (2020), manifestaron que, las competencias laborales pueden ser pilares transversales y técnicas, donde las competencias bases son las características que permiten que los individuos incrementen sus capacidades y transformen su desempeño en convirtiéndolo en alto rendimiento laboral. Las competencias laborales transversales, se encuentran vinculadas a un determinado tipo de área, ejercicio o profesión, teniendo en cuenta las aptitudes, valores, habilidades conocimientos y actitudes, los cuales permiten evidenciar el nivel de instrucción en la que se encuentra el colaborador, y las competencias técnicas se reflejan en el ámbito práctico y procedimental en la realización de tareas o actividades específicas (p. 86). Para los autores, Lora et al. (2020), el empleo de competencias laborales de acuerdo a cada puesto laboral, asegura que los trabajadores cumplan de manera óptima con sus funciones, y cumpliendo de ese modo con las demandas laborales de sus empleadores. Es fundamental que las organizaciones identifiquen y

comuniquen las competencias que los colaboradores deben poseer para acceder a los cargos institucionales que las empresas ofrecen, el cual garantizará contar con la mano de obra especializada y adecuada, que permitirá que la organización cumpla con los propósitos.

Aunado a esto, Ayuso & Herrera (2017), manifestaron que, las competencias laborales se desarrollan con el pasar del tiempo, mediante la práctica y la experiencia que, adquiriendo, todo esto es posible si se relacionan las capacidades, el compromiso y la predisposición que tenga cada colaborador. Las organizaciones deben implementar acciones de monitoreo y seguimiento de forma constante, en pos de que no se disminuya el nivel de productividad. Para los autores, Ayuso & Herrera (2017), las competencias laborales que manifiesta cada colaborador, están determinadas por las capacidades adquiridas en el desenvolvimiento de sus funciones, formadas a través de la experiencia, es por ello que las organizaciones deben realizar actividades de adiestramiento y acompañamiento para perfeccionar y especializar el desempeño de cada colaborador.

Aunado a ello, Alonso et al. (2019) aseveraron que, las competencias laborales impactan en el actuar laboral del empleado. Pues, aseguran que los resultados que la empresa pueda obtener dependen únicamente del alto desempeño que el colaborador pueda tener, asimismo los directivos encargados deben poner como prioridad buscar la manera de potenciar y reforzar estos factores. Para los autores, Alonso et al. (2019), las competencias laborales constituyen un pilar fundamental para lograr el desarrollo empresarial, ya que estas se encuentran enfocadas en mejorar el comportamiento laboral de cada colaborador, asimismo, permite que el desempeño laboral se incremente y que los procesos operativos y administrativos se realicen de manera correcta.

Bajo ese mismo contexto, Oliva y Echevarría (2019), indicaron que, las competencias laborales se basan en la adecuada práctica laboral,

enfocándose en todo momento a buscar la mejora y la innovación continua. Las competencias laborales deben potenciadas mediante acciones y actividades institucionales, a fin de alcanzar las metas organizacionales, asimismo, la entidad de debe realizar un seguimiento y evaluación de desempeño de forma constantes para mantener el nivel de rendimiento laboral y corregir cualquier falla que pueda existir (p. 4). Para los autores, Oliva y Echevarría (2019), las competencias laborales se encuentran conformadas por un conjunto de destrezas que se reflejan en el desenvolvimiento del colaborador, los cuales deben ser gestionadas de manera estratégica con el fin de contribuir con el bien común. Las competencias que manifiesten los colaboradores en una organización, permiten incrementar su productividad; es por ellos que las entidades deben priorizar en potenciarlas, mediante charlas, capacitaciones y la implementación de herramientas que faciliten y especialicen el desempeño de las funciones, y que esto a su vez contribuya con las mejoras institucionales, teniendo en cuenta las buenas prácticas y la visión a futuro.

Asimismo, teniendo en cuenta el mismo enfoque, Aguilera et al. (2019) determinaron que, las organizaciones deben impulsar y potenciar el desarrollo de las competencias laborales, mediante acciones estratégicas con miras a la mejora constante y al crecimiento institucional. Las competencias laborales comprenden una serie de elementos que deben ser maximizados por las entidades y aprovechados por los colaboradores, pues es el único modo de garantizar que los resultados se incrementen, y que por ende se logre cumplir los objetivos planteados. Las organizaciones deben identificar y rescatar las virtudes y habilidades, con el único fin de estas sean aprovechadas al máximo para alcanzar resultados favorables, optimizando recursos (p. 64). Para los autores, Aguilera et al. (2019), las competencias laborales deben ser consideradas como parte fundamental del desarrollo de las actividades económicos, puesto que, estas permitirán que la fuerza laboral se desempeñe de manera óptima y que cumplan eficientemente con sus responsabilidades y tareas encomendadas, logrando alcanzar de este modo las metas y objetivos institucionales.



En cambio, Abad, et al. (2017), manifestaron que, la gestión por competencias es primordial para que se pueda contratar profesionales capacitados e idóneos para ocupar puestos de trabajo dentro de una organización, cumpliendo con los perfiles que requiere cada área, de tal modo que el desenvolvimiento laboral sea alto y eficiente, en el cual se optimicen los recursos y al final se logren los resultados esperados (p. 69). Para los autores, Abad et al. (2017), la gestión por competencias es considerado un aspecto clave para poder contratar los servicios de los profesionales, ya que estos forman parte de su formación, los cuales se reflejan en el comportamiento y las aptitudes que tiene cada persona, asimismo, es de suma importancia que las organizaciones cuenten con profesionales idóneos en pos de evaluar y seleccionar al profesionista que integrar a la institución, dicho esto, porque el éxito institucional, depende mucho del nivel de productividad y la capacidad de trabajo en equipo.

Las dimensiones de la variable competencias laborales, fueron tomadas de la conceptualización de los autores Duque et al. (2017). Como primera dimensión se tiene: **Competencias intelectuales:** son los conocimientos que adquiere un colaborador a lo largo su vida laboral, los cuales les permiten estar preparados para resolver cualquier situación o resolver alguna contingencia que se pueda presentar, asimismo las competencias laborales permiten crear estrategias para potenciar el desempeño laboral. **Competencias personales:** son cualidades y actitudes innatas que posee todo colaborador, el cual permite actuar de forma ecuánime ante cualquier contexto, estas deben ser gestionadas e impulsadas de manera adecuada para poder crear un ambiente donde exista una comunicación asertiva y un clima laboral adecuado. **Competencias tecnológicas:** son características que desarrollan los colaboradores, estos se enfocan en el manejo de herramientas tecnológicas y el uso de softwares, los cuales son adquiridas mediante un adiestramiento o formación técnica, así como también se pueden adquirir mediante la práctica, la misma que ayudará a resolver inconvenientes tecnológicos e impulsar la digitalización.

Respecto a la **inserción laboral**, Chacaltana (2016), lo conceptualizó como una fase direccionada a la creación y búsqueda de empleabilidad. Asimismo, el colaborador que ocupe el puesto, debe cumplir y desenvolverse de manera idónea y cumplir con el perfil que se requiera. La inserción laboral está enfocada en principalmente en reclutar trabajadores que cumplan con el perfil que se requiera. Para el autor, Chacaltana (2016), la inserción laboral es el proceso de búsqueda un puesto laboral por parte del individuo y la creación de empleos por parte del estado el sector privado. Es importante que el postulante trabaje en armar un perfil de acorde a su potencialidad, conocimientos adquiridos y habilidades, para que no exista deficiencias al momento de cumplir con sus funciones y responsabilidades encomendadas, una vez que haya sido contratado.

Según García y Cárdenas (2018), la inserción laboral es brindar estabilidad laboral, además de permitir que el individuo desarrolle línea de carrera, el cual le permita potenciar y desenvolverse adecuadamente dentro de sus funciones. Además, el puesto debe ser ocupado por alguien que se encuentre capacitado y tenga la formación académica que la organización requiera. Para los autores, García y Cárdenas (2018), las organizaciones deben brindar condiciones laborales adecuadas, con salarios justos, respetando los horarios de trabajo y brindando los beneficios que le corresponde al colaborador por ley. Si todos estos aspectos se cumplen, las organizaciones contarán con una fuerza laboral satisfecha, lo cual influirá en el incremento del rendimiento laboral. Es el proceso por el cual se incorpora a un nuevo profesional a la organización, por lo general este proceso obedece a las necesidades que han sido detectadas dentro de la institución y se pretende contratar al profesionalista que mejor cumpla con las disposiciones señaladas inicialmente. La variable en estudio tiene como objetivo incorporar a los egresados que se encuentran en el mercado laboral para exceder a una oferta de trabajo de calidad donde ponga en práctica lo aprendido y explaye sus destrezas en función a lo que necesita la institución.

Además, Martínez y González (2019), indicaron que, en épocas actuales existen un gran número de profesionales que no están formados adecuadamente y por ende no pueden asumir responsabilidades y desenvolverse de manera óptima en sus funciones, haciendo que los objetivos personales de los colaboradores se vean afectadas de manera negativa, al igual que las organizaciones se vean truncadas en el cumplimiento de sus metas institucionales. Es por ello que las empresas deben tener mucho en cuenta que la inserción laboral adecuada permite que las empresas tengan en sus filas a personas idóneas (p. 2).

Para los autores, Martínez y González (2019), existen muchas deficiencias en la educación en el Perú, el cual afecta directamente en la formación integral del individuo, como consecuencia se tendrá profesionales mediocres e ineficientes, quienes no tendrán la capacidad de cumplir eficientemente con las funciones y responsabilidades encomendadas, generando baja productividad, el cual afectará la rentabilidad económica de la organización. Por otro lado, destacan que los profesionales que egresan de las casas de estudios consideran que no van a ejercer su profesión laboral. Esto se debe de manera particular a las bajas expectativas que poseen respecto a la elasticidad del mercado donde las plazas por lo general son ocupadas por profesionistas que poseen un grado de parentesco con alguna persona que ya labora en la institución o su selección se debe a fines netamente de amistad o políticos. Por otra parte, se destaca que el perfil competitivo que buscan las organizaciones en específico las que pertenecen al sector estatal necesitan de una reestructuración inmediata donde se considere las necesidades reales de la institución; de manera que se pueda desarrollar un perfil de cargo competitivo que integre las competencias requeridas, los años de servicio, grado de instrucción, entre otros detalles valiosos que permitan seleccionar al candidato más preparado para conseguir los objetivos esperados.

Del mismo modo, López Villamil (2019), manifestaron que, las instituciones superiores deben tener programas de seguimiento y actualizaciones académicas con sus egresados, todo esto con el fin de que se garantice la

alta empleabilidad profesional y además que no se desaproveche la mano de obra calificada, impulsando de tan modo el crecimiento socioeconómico sostenible (p. 17). Para López Villamil (2019), los centros de estudios superiores universitarios y técnicos deben implementar en su malla curricular materias que permitan el desarrollo integral de las competencias de sus estudiantes y que los preparen para enfrentar a la enorme vorágine que resulta el mundo laboral. Asimismo, el seguimiento al egresado permite que el profesional adquiera herramientas de actualización y capacitación, que influirá en su desempeño y rendimiento laboral.

Asimismo, Pineda y Moreno (2019) plantean que las contrataciones hoy en día se encuentran delimitadas por un perfil competitivo orientado a la meritocracia. Por ello, es primordial que dentro de las universidades o centros de formación se garantice que los profesionales egresados cuenten tanto con las habilidades duras como las competencias requeridas para ser valorados por las empresas u organizaciones estatales. Pero para lograr dicho objetivo es necesario que los directores consideren que es necesario cambiar la modalidades de educación, es decir, dejar atrás los modelos de esquematización donde el estudiante tenía que memorizar a detalle los conceptos, procesos, fórmulas entre otros, para dar pase a una etapa donde el individuo se forje una visión propia de lo que ocurre, cuente con capacidad innovadora que le permita adecuar los conocimientos acumulados para dar solución a las problemáticas actuales, pues de esta manera se estaría fomentando la autonomía y capacidad de liderazgo en cada uno de los profesionales egresados.

Según los autores Lucero y Romero (2016), para fomentar e impulsar la adecuada inserción laboral, es necesario que el gobierno y las organizaciones implementen un conjunto de actividades administrativas que brindan la capacitación y formación laboral a la población que está en búsqueda de alcanzar un puesto de trabajo con el propósito de sobrepasar las pretensiones laborales; de tal modo que obtenga un crecimiento sostenible tanto personal como empresarial. Muchos estudios en torno a la inserción laboral, concluyeron que, se debe propiciar mejores en la formación de los jóvenes en Latinoamérica, ya que existen evidencias de

que la principal deficiencia es la formación académica y el limitado conocimiento que existe sobre las exigencias del mercado laboral. Para los autores, Lucero y Romero (2016), el gobierno en coordinación con las demás organizaciones no gubernamentales y el sector privado, deben propiciar la promoción del empleo, para garantizar mayores oportunidades de empleabilidad para los jóvenes y adultos en edad de laborar. Dicho esto, es importante tener en cuenta que uno de los mayores problemas para lograr la especialización y formación académica es la precaria situación de la educación en nuestro país, tanto en el nivel básico, secundario y superior. Es por ello que el gobierno debe poner mayor atención en implementar acciones que permitan corregir estas eventualidades, para que así los jóvenes en edad de trabajar tengan mayores oportunidades de conseguir empleos dignos y estables.

Así también, los autores Pérez y Pinto (2020), determinaron que, la inserción laboral debe ser considerada por el gobierno, pues si se implementan acciones que preparen a los jóvenes para ocupar puestos de trabajos, se estará asegurando el incremento de la productividad nacional y el desarrollo socioeconómico local y nacional (p. 5). Para los autores Pérez y Pinto (2020), el gobierno en coordinación con todos los estados debe buscar mejorar y optimizar la educación integral, la capacitación y la especialización de los jóvenes en pos de suplir las demandas y encajar con los puestos laborales que ofertan las organizaciones. Asimismo, es importante señalar que el individuo debe ser autodidacta y buscar información que alimente sus conocimientos, mucho más ahora, que la información tiene mayor accesibilidad, brindando un abanico de opciones de aprendizaje.

Entretanto, los autores Palmer, et al. (2019), señalaron que, para que exista una adecuada inserción laboral, los jóvenes deben contar con una educación integral, para que puedan formar colaboradores que estén a la altura de los perfiles competitivos que buscan las grandes organizaciones, obteniendo mayores oportunidades de ser contratados e insertados en puestos afines a su formación profesional. Para los autores, Palmer et al.

(2019), la juventud debe estar preparada profesionalmente y psicológicamente para insertarse en el mundo laboral, ya que el mercado laboral ha ido sufriendo cambios a raíz de los avances tecnológicos, lo cual exige que el postulante sea más competitivo y se enfuerce en adaptarse a dichos cambios.

Consecuentemente, Pineda y Moreno (2019), manifestaron que, el gobierno debe priorizar y poner como agenda pública la promoción del empleo, asimismo, brindando oportunidades laborales estables y justos, que respeten los derechos laborales y civiles del individuo (p. 157). Para los autores, Pineda y Moreno (2019), el gobierno central y los gobiernos deben unir esfuerzos para implementar e impulsar la promoción del empleo, lo cual beneficiará a un a un gran sector de la juventud que se encuentra sin conseguir un empleo digno y con una remuneración justa, además de recibir beneficios sociales, y que los horarios no sobrepasen de lo establecido por ley.

Las dimensiones de la variable son expuestas por Chacaltana (2016), dentro de las cuales tenemos los siguientes elementos: **Autoempleo**; se refiere al desarrollo de actividades laborales de forma independiente, también conocido con el término de emprendimiento, lo cual consiste en no mantener dependencia de algún jefe o empleador, el cual le genera ingresos de forma periódica, dependiendo del crecimiento. Este puede convertirse en una actividad con grandes márgenes de rentabilidad, que hasta puede llegar a generar más empleos dentro de la sociedad. Oferta de empleo; viene a ser el acceso o la disposición de oportunidades laborales para aquellas personas que están en edad de trabajar, los cuales pueden elegir la actividad o el empleo que más les convenga, tanto profesionalmente y físicamente, cumpliendo de este modo con sus expectativas y necesidades laborales. Las ofertas laborales pueden presentarse, tanto en el ámbito privado, así como en la administración pública.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

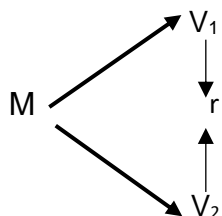
##### Tipo de estudio

Corresponde a la tipología básica está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes. (Concytec, 2018, p.2).

##### Diseño de investigación

Pertenece al diseño no experimental, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, et al., 2014, p. 152). De corte transversal ya que se estudió en un solo periodo y de nivel correlacional, ya que se buscó el grado de correlación entre ambas variables.

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:



**Donde:**

**M** = Muestra  
**V1** = Competencias laborales  
**V2** = Inserción  
**r** = Relación

#### 3.2. Variables y Operacionalización

**V1:** Competencias laborales

**V2:** Inserción laboral

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población estuvo conformada por 54 estudiantes de beca permanencia del PRONABEC de la UNSM- Rioja, los mismos que fueron calificados y admitidos desde el 2019 al 2022.

#### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Alumnos del Programa Beca Permanencia del VI al X ciclo.

Alumno del Programa de Beca Permanencia de las convocatorias del 2019 al 2021

Alumnos que deseen participar en la aplicación de la encuesta

#### **Criterios de exclusión**

Alumnos del Programa Beca Permanencia que no deseen desarrollar la encuesta

#### **Muestra**

La muestra corresponde al tipo censal dado a que se ha tomado la totalidad de las unidades que integran la población, es decir, está conformada por 54 estudiantes.

#### **Muestreo**

No probabilístico, puesto que se ha considerado en el estudio todos y cada uno de los elementos que forman parte de la población general.

#### **Unidad de análisis**

Fue un estudiante de la beca permanencia de la Universidad Nacional de San Martín- Rioja.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta, misma que dado a su economicidad y practicidad permitió obtener los resultados esperados, la cual permitió



medir las competencias laborales y la inserción laboral en los beneficiarios del Programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

### **Instrumento**

El instrumento para medir las competencias laborales fue el cuestionario, la cual cuenta con 15 ítems que consta de tres dimensiones. La escala de medición fue ordinal con una valoración de: 1= Nunca 2= Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre, Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (15 – 35), regular (36 – 55) y Bueno (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la inserción laboral fue el cuestionario, la cual posee 15 ítems que consta de dos dimensiones: La escala de medición fue ordinal con una valoración de: 1= Nunca 2= Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (15 – 35), regular (36 – 55) y Bueno (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

### **Validez**

El criterio que se ha utilizado para validar los instrumentos de recolección de información fue el juicio de expertos, mismo que consiste en la selección de tres profesionales los cuales son conocedores del tema quienes asumirán la responsabilidad de valorar cada ítem para finalmente emitirá su veredicto y juicio al respecto a la consistencia y coherencia de los indicadores.

Los instrumentos de investigación fueron validados por tres expertos en la materia de investigación y que contaron con los requisitos para validar.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Competencias laborales	1	Metodologo	4.9	Es aplicable
	2	Especialista	4.6	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Es aplicable
Inserción				Es aplicable
	1	Metodologo	4.9	Es aplicable
	2	Especialista	4.7	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable

En la presente tabla, para la primera variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.7, el mismo que hizo referencia a un 94% de similitud, y para la segunda variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.8, el mismo que hizo referencia a un 96% de similitud. En cuanto al criterio de evaluación de cada profesional consultado; de esta manera, se determinó que los instrumentos poseen un alto nivel de validez.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los cuestionarios ha sido determinada haciendo uso del coeficiente Alfa de Cronbach misma que determina que para que los instrumentos de recopilación de datos sean altamente confiables debe alcanzar un valor superior a 0.7 (Hernández, et al., 2014).

### **Análisis de confiabilidad de competencias laborales**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0

Total	20	100,0
-------	----	-------

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	15

### **Análisis de confiabilidad de inserción laboral**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	15

### **3.5 Procedimiento**

Tuvo su inicio con la emisión del escrito a la universidad donde se solicita la autorización para poder desarrollar la investigación; posteriormente, se han diseñado dos cuestionarios con los cuales se aplicó de manera directa a cada participante de la muestra de estudio. Acto seguido, dichos datos se plasmó en una base de datos para poder procesarlo y analizarlo de acuerdo a cada objetivo planteado.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se realizó por medio de la valoración de datos cuantitativos los cuales han sido procesados de manera ordenada en el programa estadístico Spss en su versión actualizada. De igual manera, los datos obtenidos han sido

tabulados en el programa Excel de manera que se pueda comprender fácilmente. Por otro lado, para conocer la correlación que existe entre los temas abordados se ha procedido a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se desarrolló teniendo en cuenta los principios internacionales, **beneficencia**, buscando generar el bien a la organización informante y a las personas involucradas. **No maleficencia**, evitando en todo momento perjudicar a la entidad y los individuos que participaron voluntariamente en la investigación, en cumplimiento del principio de **autonomía**, donde no hubo presión alguna fue su participación y **justicia**, tuvo en cuenta y realizando cada paso del estudio conforme lo planificado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	15 – 35	16	30 %
Regular	36 – 55	24	44 %
Bueno	56 - 75	14	26 %
Total		54	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja.

#### **Interpretación:**

En la tabla 1 en cuanto al nivel de competencias laborales, 24 beneficiarios se encuentran en la escala regular en un 44 %, 16 beneficiarios se encuentran en la escala de malo en 30 % y 14 beneficiarios se encuentran en la escala de bueno en 26 %.

### 4.2. Nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	15 – 35	13	24 %
Regular	36 – 55	32	59 %
Bueno	56 - 75	9	17 %
Total		54	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los estudiantes beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja.

### **Interpretación:**

En la tabla 2 en cuanto al nivel de inserción laboral, 32 beneficiarios se encuentran en la escala de regular en 59 %, 13 beneficiarios se encuentran en la escala de malo en 24 % y finalmente 9 beneficiarios se encuentran en la escala de bueno en 17 %.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	,853	54	,010
Inserción laboral	,862	54	,005

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

### **Interpretación:**

Siendo la muestra investigada un total de 54 estudiantes se ha procedido a utilizar el coeficiente de Kolmogorov – Smirnov, el resultado obtenido en relación a la significancia fue inferior a 0.05, por consecuencia, se menciona que la muestra posee una distribución no normal por lo cual se ha procedido a utilizar la prueba de Rho spearman para determinar el nivel correlativo.

#### 4.3. Relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

			Competencias intelectuales	Inserción
Rho de Spearman	Competencias intelectuales	Coefficiente de correlación	1,000	,974**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Inserción	Coefficiente de correlación	,974**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

En la tabla 4 contempla la relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

#### 4.4. Relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

		Competencias personales		Inserción
Rho de Spearman	Competencias personales	Coeficiente de correlación	1,000	,967**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Inserción	Coeficiente de correlación	,967**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

En la tabla 5 contempla la relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 967 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.



**4.5. Relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.**

**Tabla 6**

*Relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

		Competencias tecnológicas		Inserción	
Rho de Spearman	Competencias tecnológicas	Coefficiente de correlación	1,000	,907**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	54	54	
	Inserción	Coefficiente de correlación	,907**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	54	54	

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

En la tabla 6 contempla la relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 907 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

**4.6. Relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.**

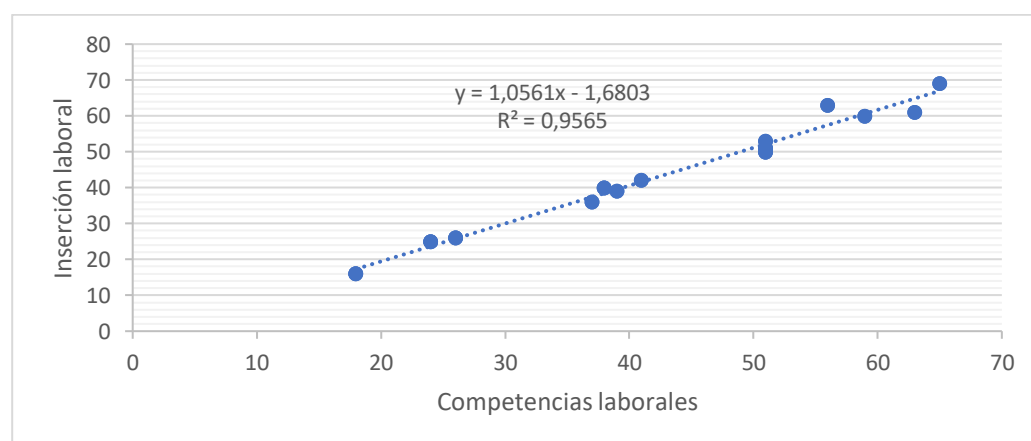
**Tabla 7**

*Relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.*

			Competenci as laborales	Inserción laboral
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,978**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,978**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*



**Figura 1.** Gráfico de dispersión entre las competencias laborales y la inserción laboral

**Interpretación:**

En la tabla 7 contempla la relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.978 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, el 95.65 % de las competencias laborales influye en la inserción laboral.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se comparan los resultados obtenidos, teniendo que el nivel de competencias laborales, es regular en 44 %, malo en 30 % y bueno en 26 %, debido que considera usted que no cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo a fin a su carrera, Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo. Dicho resultado coincide con Mauricio (2017), indica que, las competencias laborales son cualidades importantes que desarrollan los colaboradores, las cuales les permiten desenvolverse óptimamente en el mercado laboral. Es vital que los directivos tengan en cuenta la relevancia de las competencias laborales de cada colaborador y desarrollen acciones estratégicas que les permita maximizarlas, de tal modo que se logre un crecimiento institucional óptimo, además, contribuye a se genere una cultura organizacional adecuada, enmarcada en el éxito y el crecimiento. De la población estudiada, el 79 % demuestra un nivel de competencias laborales bajo y tan solo el 21 %, presenta óptimo nivel de competencias, de los cuales, en mayor proporción las mujeres presentan mejores competencias laborales.

Asimismo, a Solano, et al. (2017), refiere que las competencias que presenta cada colaborador están definidas de acuerdo a sus capacidades adquiridas en el desarrollo de sus actividades, formadas en base a la experiencia. Es así que los directivos deben permitir que los colaboradores desarrollen sus competencias a través de la práctica, brindándoles un acompañamiento adecuado y seguimiento a los resultados que obtengan, para así mejorarlos y pulirlos a través del tiempo. Es clave que las entidades evalúen constantemente los resultados que obtengan los empleados de tal manera que se conozca, cuán importantes son para la entidad y para el logro de objetivos. El monitoreo y seguimiento de las funciones que realizan los colaboradores es un aspecto importante que las entidades deben llevar a cabo, a fin de que logre conocer asertivamente el rendimiento que realiza cada colaborador.

Asimismo, a Solsol (2017), refiere que, las competencias laborales son aspectos que contribuyen al logro de resultados organizacionales adecuados, las mismas que deben ser potenciadas en base a acciones y actividades estratégicas, es por ello que los directivos deben evaluar constantemente, el nivel de rendimiento y la forma de desenvolvimiento que realizan los colaboradores, a fin de mejorarlo y así obtener óptimos resultados. Los colaboradores competentes generalmente tienden a influir positivamente en los demás subordinados, logrando generar toda una cultura organizacional adecuada, es por ello que los directivos deben buscar la manera más idónea para tener colaboradores competentes y así mejorar los resultados y el rumbo organizacional. Además, a Pérez (2018), refiere que, las competencias laborales comprenden un conjunto de cualidades virtuosas que reflejan la productividad, las cuales deben ser gestionadas a fin de que se maximicen los resultados en bien colectivo. Es importante que las entidades fomenten y aprovechen las óptimas competencias laborales, de tal manera que se mejoren los resultados y puedan cumplir los objetivos y propósitos planteados. La gestión por competencias, permite a las entidades contar con colaboradores capacitados y altamente competitivos sumando esfuerzos para cumplir con los objetivos institucionales donde en 90% la gestión por competencias es adecuada.

Por otro lado, el nivel de inserción laboral, es regular en 59 %, malo en 24 % y bueno en 17 %, debido que las experiencias adquiridas no le han permitido formar su microempresa. Dichos resultados coinciden con Correa (2017), indica que, el desarrollo y crecimiento organizacional es un factor muy esperado por las diferentes entidades, por lo que la gestión por competencia es un elemento indispensable que debe ser considerado por las entidades para alcanzarlo, pues gracias al trabajo y la dedicación es que se logren un desarrollo adecuado. Es importante que las entidades como parte de su gestión, especifiquen una serie de competencias que necesariamente deben cumplir los colaboradores para acceder a cargo institucionales, de tal manera que se logre captar una fuerza laboral idónea, que permita a la entidad obtener desarrollo adecuado, en base a resultados

de acuerdo a competencias laborales óptimas. La definición de competencias laborales de acuerdo a cada puesto laboral, permite que las personas realicen sus actividades en concordancia a lo que la entidad desea alcanzar y necesita.

Asimismo, existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,978 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq 0.01$ ); además, solo el 95.65 % de las competencias laborales influye en la inserción laboral, además, existe relación significativa entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq 0.01$ ), también Casimiro, et al. (2020), hace mención que, la formación profesional es un aspecto importante que contribuye activamente a los individuos logren desarrollar competencias laborales idóneas, las cuales les permitan desenvolverse acorde con las especificaciones y requerimientos del puesto laboral. Es relevante que los entes optimicen el nivel competencias laborales que presenten los subordinados a través de acciones estratégicas motivadoras, lo cual contribuirá óptimamente para que se mejoren los resultados organizacionales, pues al tener colaboradores competentes al servicio de la organización y enmarcado en los objetivos de la mismas, se optimizarán los resultados que se obtengan, propiciando el logro de propósito adecuadamente. Todo ello fue demostrado a través de la rho de 0.783 un p valor de 0.000, donde se aprecia que la formación profesional es clave en gran medida para que los colaboradores desarrollen competencias laborales adecuadas.

Además, Tarazona (2019), indica que, los entes deben tener en cuenta las capacidades y competencias que demuestran sus empleados, de tal manera que se identifiquen aspectos adecuados para que sean potenciados y en base a ello se logre mejorar los resultados

organizacionales. Los directivos deben ser estrategas al momento de gestionar la fuerza laboral institucional, buscando la forma de generar una óptima inserción laboral de los empleados, de tal forma que se satisfagan los requerimientos buscando en todo momento mejorar su nivel de desempeño para contribuir satisfactoriamente a los objetivos que se pretenden obtener. El fortalecimiento de las competencias de los empleados, tal como fue demostrado mediante un Rho de 0.6363 y un p valor de 0.000, contribuye a suplir las expectativas las demandas de los usuarios, pues permite la optimización de los servidores públicos. Igualmente, a Saavedra, et al. (2019), refiere que, fortalecer las competencias de los empleados permite a las organizaciones mejorar sus procesos, es así que, en los diferentes entes públicas, los directivos deben considerarlo adecuadamente, en virtud de que se logre brindar prestaciones de calidad. Las competencias que presenten los subordinados en una organización, permiten mejorar su desempeño en el ejercicio de sus funciones, es así que las entidades deben tener en cuenta la importancia de potenciarlas, en base a capacitaciones, así como brindándoles las comodidades, herramientas y facilidades necesarias para generar mejoras institucionales, en base a las buenas prácticas y visión a futuro. Las competencias técnicas, que presentan los empleados, así como las competencias metodológicas y las competencias sociales, influyen en el rendimiento del personal de una entidad, demostrado mediante un Rho de 0,44 y un p valor de 0.000. Asimismo, a Flores (2018), indica que, las competencias laborales son aspectos claves que permiten un adecuado desenvolvimiento de los empleados en el desarrollo de sus funciones, es así que propicia un óptimo desempeño, donde se obtuvo un Rho de 0.725 y un p valor de 0.000. Las competencias laborales son aspectos que deben ser potenciados por los subordinados, así como por las entidades, pues esto permitirá que se incrementen los resultados a obtenerse, y con ello se pueda alcanzar los objetivos planteados. Las entidades deben rescatar las virtudes que presenta cada colaborador, a fin de que sean aprovechadas al máximo para consigo misma, permitiendo alcanzar resultados deseados en base a recursos escasos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,978 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 95.65 % de las competencias laborales influye en la inserción laboral.
- 6.2.** El nivel de competencias laborales, es regular en un 44 %, 16 beneficiarios se encuentran en la escala de malo en 30 % y 14 beneficiarios se encuentran en la escala de bueno en 26 %.
- 6.3.** El nivel de inserción laboral, 32 beneficiarios se encuentran en la escala de regular en 59 %, 13 beneficiarios se encuentran en la escala de malo en 24 % y finalmente 9 beneficiarios se encuentran en la escala de bueno en 17 %.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,974 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).
- 6.5.** Existe relación significativa entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,967 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).
- 6.6.** Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,907 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ).



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al jefe del programa beca permanencia, procurar desarrollar en los alumnos las competencias laborales de manera adecuada, debido a que las alternativas de formación académica profesional con respecto a los jóvenes son deficientes.
- 7.2.** Al jefe del programa beca permanencia, mejorar el plan de formación y orientación en los procesos de gestión educativa, mercado laboral y fortalecimiento de competencias.
- 7.3.** Al jefe del programa beca permanencia, mejorar las políticas educacionales en virtud de potenciar las competencias y conocimientos de los egresados para afrontar debidamente los retos que se presentan en el mercado laboral.
- 7.4.** Al jefe del programa beca permanencia, articular acciones con las instituciones y empresas locales para poder insertar a los estudiantes en los diferentes puestos de trabajo para mejorar así sus condiciones socioeconómicas.
- 7.5.** Al jefe del programa beca permanencia, gestionar pasantías y experiencias laborales para contar con estudiantes con mayor capacidad formativa en el distrito y así poder contribuir al crecimiento de las empresas e instituciones locales.
- 7.6.** Al jefe del programa beca permanencia, realiza un mayor seguimiento al estudiante para poder así contar con estudiantes con capacidades académicas, laborales y formativas adecuadas que ayuden o contribuyan con soluciones a las empresas o instituciones.

## REFERENCIAS

- Abad, C., Ferriol, F. y López, J. (2017). Ecocompetences in business management proposed from a bibliographic review. *Revista Chakiñan*, 15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6294881>
- Aguilera, G., Nahuat, J. y Badillo, O. (2019). A Competence and Based Approach to Recruitment and Selection: family businesses in the State of Coahuila. *Mercados y Negocios*, 16. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Albornoz, A. (2009). *Prevención, salud y seguridad laboral*. Caracas: 3° ed.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Lima: Berlin mgp.
- Alonso, L., Larrea, J., Bazurto, J., Vera, E. y Macías, A. (2019). Methodological proposal for the training of professional skills for students of Industrial Mechanics,. *Revista Espacios*, 9. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n29/a19v40n29p16.pdf>
- Ayuso, D., & Herrera, I. (2017). El liderazgo formas formas de gestión. *Ediciones Díaz de Santos*, 4-21.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W. y Fernández, B. (2020). Labor competencies and professional training of initial education teachers in the district of Iurigancho in Peru. *Universidad y sociedad*, 10. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Brasil: McGraw- Hill.
- Correa, S. (2017). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA Research Journal*, 11. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920542.pdf>
- De Becerra, A. (2008). *Seguimiento a egresados. Su importancia par alas instituciones de educación superior*. Lima: Teorias y Prazxis.

- Dominguez, A. (2017). *Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC*. Mexico: Cenid.
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 11. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300475?token=123D7E6D1136CCC55FF54F2260B178F13382C6E9CA9DE6FE9EEC7ACC8090A2B5EB02266017B2D7DC3BECB9D125FBB1EB&originRegion=us-east-1&originCreation=20211215221000>
- Fachelli, S., Torrents, D. y Navarro, J. (2014). Does the Spanish university smoothed class differences in labour insertion? *Revista de Educación*, 27. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/261285942\\_La\\_universidad\\_espanola\\_suaviza\\_las\\_diferencias\\_de\\_clase\\_en\\_la\\_insercion\\_laboral/link/553136dc0cf20ea0a071a5c7/download](https://www.researchgate.net/publication/261285942_La_universidad_espanola_suaviza_las_diferencias_de_clase_en_la_insercion_laboral/link/553136dc0cf20ea0a071a5c7/download)
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores\\_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Forcada, C. (2015). The Inclusion of People with Disabilities in Private Labour Market Private. *Revista Invenio* 18, 35.
- García, J. y Guitiérrez, R. (2006). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teoricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 269-293.
- García, J., Paz, A. y Cantillo, N. (2019). Strategy and skills for competitiveness: case of SMEs in the construction sector in Barranquilla. *Aglaia*, 10. <https://doi.org/10.22519/22157360.1349>
- García, M. y Cárdenas, E. (2018). Job placement in higher education. The latin american perspective. *Educación XXI*, 25.

<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/1808>

8

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Hernández, V. y Santamaría, N. (2018). Human talent management model for ONG competencies for distability Cuesta Holguín. *Ecociencia*, 36. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/111>

Ibarra, M. (2008). Evaluación de competencias en un contexto de aprendizaje mixto Cádiz. *Publicaciones de la Universidad de Cádiz*, 7-10.

Iroigin, L., & Vargas, A. (2002). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas . *Mexico*, 1- 30.

Lazzati, S. (2016). El gerente: Estrategias y lider del cambio: Más allá de la gestión operativa. *Ediciones Granica, Argentina*, 32-54.

Lopez, J. (2020). *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19*. Lima: IELAT.

López, P. y Villamil, H. (2019). Model follow up to graduates with emphasis on employability. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 9. <https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641003/477865641003.pdf>

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 12. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6291/5734>

Lucero, P. y Romero, R. (2016). Supported employment model for the employment of people with mild intellectual disability in Ecuador. *Revista Publicando*, 12. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/106/pdf\\_1](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/106/pdf_1)

16

- Manrique, G., Marcano, N. y Aular, J. (2017). The professional competence of preschool teachers at the initial educational level. *Omnia*, 16. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754834002.pdf>
- Martínez, P. y González, C. (2019). Personal and Interpersonal Competencies of University Students Entering the Workforce Validation of a Scale: Validation of a Scale. *Relieve*, 18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6936489>
- Mauricio, F. (2017). Impact of the evaluation of labor competences in the effectiveness results of the essential activities of the positions, in an industrial organization of Ecuador. *Revista Publicando*, 26. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/488/pdf\\_314](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/488/pdf_314)
- Maury, S., Marín, J., Ortíz, M. y Gravini, M. (2018). Generic competences in students of higher education from the perspective of the Alfa Tuning Latin America and Ministry of Education, Colombia. *Revista Espacios*, 12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n15/a18v39n15p01.pdf>
- Navarro, J. (2014). *La insercción laboral de los egresados universitarios: Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIES: Dirección de Producción Editorial.
- Oliva, y. y Hechevarría, N. (2020). Behavior by competences. Elements that restrict his application. *Afcee*, 12. O <https://anuarioeco.uo.edu.cu/index.php/aeco/article/view/5124>
- Oramas, R., Severo, T. y Valcárcel, N. (2013). Competencies and professional pedagogic performance to attain a profesor model for the medical career. *Educación Médica Superior*, 12. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n1/ems15113.pdf>
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of Mara municipality in Zulia state. *Espacios públicos*, 31. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

- Palmer, A., Montañó, J. y Palou, M. (2009). Generic skills in higher education. Comparative study of the views of employers and academics. *Psicothema*, de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72711821015.pdf>
- Pastor, J. y Peralta, C. (2014). The labor insertion of spanish university. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 15. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10198/9456>
- Pérez, J. (2012). Labour Competences: Reforming of the concept, method to value them and to measure them to characterize people. *Revista Avanzada Científica*, 19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3920458.pdf>
- Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinants of Labor Insertion in University Graduates in México. *Ride*, 16. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/732/2602>
- Pérez, R. (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez\\_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26049/Perez_AR.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Pineda, R. y Moreno, G. (2019). Instruments to Determine Job Insertion Factors in University Students. *Revista Hallazgos* 21, 17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148231>
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J. y Uribe, J. (2020). Management by competencies and its relationship with the work environment in a services, consulting and outsourcing company, Lima, Peru. *Produccion y gestión*, 10. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/17653/16193>
- Saavedra, M., Hidalgo, H. y Figueroa, A. (2019). Professional Skills and Labor Performance of Workers of the Regional. *Revista gobierno y gestión pública*, 21. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/128/115>

- Salas, R. D. (2012). Rationale for the competency and the work performance in the national health care system. *Educación Médica Superior*, 1-35.
- Salvá, M. (2008). Itinerarios de inserción socio laboral. *Revista de Formación y empleo N° 11*, 3-7.
- Sánchez, I., Sánchez, J. y Pinedo, A. (2020). Management Competences. Success Factor in Public Service Companies. *Universidad Libre*, 17. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/6042>
- Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes. Comisión Económica para América Latina y El Caribe*. Chile: CEPAL.
- Secretaría Nacional de la Juventud del Perú. (2015). *Informe Nacional de las Juventudes en el Perú 2015*. Lima: CD Copia S.A.C.
- Solano, J., García, D. & Uzcátegui, C. (2017). Employability And Job Placement Of The Recent Graduates Of The Business Management Career At The Metropolitan University. *Revista Universidad y Sociedad*, 7. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- Solé, M., Sánchez, J., Arroyo, F. y Argila, A. (2018). University graduates and placement: an approach to the Latin American and Spanish panorama. *Revista CEA*, 8. Obtenido de <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Solsol, M. (2017). *Las competencias laborales y su relación con la gestión de buenas prácticas de los recursos humanos en el Centro de Salud "Punta del Este" de Tarapoto-2016*. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16682/Solsol\\_UM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16682/Solsol_UM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tarazona, T. (2019). Strengthening work skills and quality management of public services. *Gaceta científica*, 8. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/691/561>
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P. y Lugo, J. (2018). Using evidences for labor competencies evaluation. *Ingeniería Industrial*, 12. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458488003/360458488003.pdf>

United Nations. (2001). *Recommendations to the high level group to the youth employment summit*. New York.

Zegarra, R. (2019). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018*. Lima: Cesar Vallejo.



# **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de preguntas	Escala de medición
<b>Competencias laborales</b>	Según Duque, García, & Hurtado (2017), menciona que son un conjunto de aptitudes y destrezas que posee un directivo o gerente de una empresa o institución con la finalidad de tener un mejor desenvolvimiento y cumplir con propósitos institucionales.	Es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, se medirá mediante sus dimensiones e indicadores.	Competencias intelectuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis del entorno</li> <li>- Experiencia</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Postura</li> <li>- soluciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 1</li> <li>Ítem 2</li> <li>Ítem 3</li> <li>Ítem 4</li> <li>Ítem 5</li> </ul>	ordinal
			Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acciones y comportamiento</li> <li>- Manejo de conflictos</li> <li>- Dominio personal</li> <li>- Participación</li> <li>- responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 6</li> <li>Ítem 7</li> <li>Ítem 8</li> <li>Ítem 9</li> <li>Ítem 10</li> </ul>	
			Competencias tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica las herramientas informáticas</li> <li>- Recursos tecnológicos</li> <li>- Brinda soluciones aprendizajes</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 11</li> <li>Ítem 12</li> <li>Ítem 13</li> <li>Ítem 14</li> <li>Ítem 15</li> </ul>	
<b>Inserción laboral</b>	Se orienta a la búsqueda, creación de oportunidades, generación de capacidades y actitudes necesarias para ingresar y conseguir un puesto de trabajo en el mercado laboral, ya sea como asalariado o como	Es aquella donde una persona, como estudiantes o desempleados, consiguen un empleo acorde a sus conocimientos, interés o habilidades, se medirá mediante sus	Autoempleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencias adquiridas</li> <li>- Emprendimiento</li> <li>- Abierto a la toma de decisiones</li> <li>- Funciones</li> <li>- Objetivos y metas</li> <li>- Capacidad analística</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- eficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 1</li> <li>Ítem 2</li> <li>Ítem 3</li> <li>Ítem 4</li> <li>Ítem 5</li> <li>Ítem 6</li> <li>Ítem 7</li> <li>Ítem 8</li> </ul>	Ordinal

	autoempleado. (Chacaltana, 2016)	dimensiones indicadores.	e  Oferta de empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos adquiridos</li> <li>- Ofertas laborales</li> <li>- Calidad de información</li> <li>- Requisitos</li> <li>- Estudios adicionales</li> <li>- Capacitación</li> <li>- beneficios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ítem 9</li> <li>Ítem 10</li> <li>Ítem 11</li> <li>Ítem 12</li> <li>ítem 13</li> <li>Ítem 14</li> <li>Ítem 15</li> </ul>	
--	-------------------------------------	-----------------------------	---------------------------	---	--	--

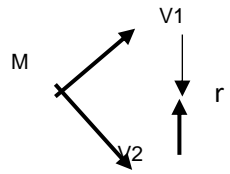
## Matriz de consistencia

Título: Competencias laborales e inserción laboral en los beneficiarios de beca permanencia del PRONABEC de la UNSM- Rioja, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Conocer el nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Establecer la relación entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Analizar la relación entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. Demostrar la relación entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales con la inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, es buena. H2: El nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022, es buena. H3: Existe relación significativa entre las competencias intelectuales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. H4: Existe relación significativa entre las competencias personales con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022. H5: Existe relación significativa entre las competencias tecnológicas con la inserción en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

Tipo: No experimental

Diseño: Correlacional



Donde:

M: Muestra

V1: competencias laborales

V2: inserción laboral

r : Relación entre ambas variables

**Población**

La población estuvo conformada por 54 estudiantes de beca permanencia del PRONABEC de la UNSM- Rioja, los mismos que fueron calificados y admitidos del 2019 al 2022.

**Muestra**

La muestra conformada por la población.

Variables	Dimensiones
Competencias laborales	Competencias intelectuales
	Competencias personales
	Competencias tecnológicas
	Competencia Participativa
Inserción laboral	Autoempleo
	Oferta de empleo

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de competencias laborales

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de competencias laborales de los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

#### Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE COMPETENCIAS LABORALES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Competencias intelectuales</b>						
01	Considera usted que cuenta con las competencias necesarias del entorno para cumplir eficientemente con los roles que emanan un puesto de trabajo a fin a su carrera.					
02	Usted posee la experiencia necesaria para tomar decisiones vinculadas con su área de trabajo.					
03	Usted muestra iniciativa para desarrollar planes de acción que mitiguen las debilidades internas y subsanen los errores cometidos.					
04	Mantiene usted una postura abierta, sistémica y flexible a la					

	hora de determinar la problemática que pueda acontecer en su centro laboral.					
05	Usted ofrecería soluciones inteligentes de acuerdo a su expertos, conocimientos y competencias profesionales.					
<b>Competencias personales</b>						
06	Por lo general, usted orienta acciones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.					
07	Usted controla los conflictos que se dan dentro de la institución.					
08	Usted considera que tiene un buen dominio de motivación para desarrollar funciones acordes a un perfil de trabajo.					
09	Considera usted que su participación sería importante para el desarrollo y crecimiento de una institución en la que labore.					
10	Usted asumiría con responsabilidad las consecuencias que generan sus acciones.					
<b>Competencias Tecnológicas</b>						
11	Usted utiliza las herramientas informáticas para el desarrollo de nuevos proyectos y actividades.					
12	Usted se apoya de los recursos tecnológicos para solucionar los dilemas internos.					
13	Usted propone soluciones apoyándose en el uso de la tecnología para subsanar fallas y errores, con el objetivo de alcanzar mejores resultados.					
14	Usted se muestra abierto y flexible para aprender a usar nuevos softwares y equipos que adquiera la empresa.					
15	Usted se apoya de la tecnología para tomar mejores decisiones.					

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de inserción laboral

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer el nivel de inserción laboral en los beneficiarios del programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE INSERCIÓN LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Autoempleo</b>						
01	Las experiencias adquiridas le han permitido formar su microempresa.					
02	Se considera usted una persona emprendedora capaz de arriesgar sus propios recursos para realizar un proyecto empresarial.					
03	Considera usted que está preparado para tomar decisiones eficientes e importantes respecto a la gestión empresarial.					
04	Usted desarrolla sus funciones de manera autónoma, sin esperar que se le ordene lo que tiene que hacer.					
05	Es usted persistente para conseguir los objetivos y metas que se le han planteado, aunque se tornen complicadas.					



06	Desarrolla usted su capacidad analítica y crítica para la resolución de problemas dentro del campo laboral.					
07	Por lo general, usted toma la iniciativa para desarrollar un nuevo proyecto o alcanzar una meta.					
08	Se considera usted una persona eficiente, capaz de asumir retos y cumplirlos satisfactoriamente.					
<b>Oferta de empleo</b>						
09	Cree usted que los conocimientos adquiridos durante su formación académica le han permitido ingresar al mercado laboral sin dificultades					
10	Ha buscado usted ofertas laborales relacionadas con su grado académico tras la finalización de sus estudios.					
11	Considera usted que la calidad de la formación recibida se ajusta al perfil del egresado que solicita la oferta laboral					
12	Considera usted que se reúnen los requisitos necesarios para ocupar un puesto de trabajo y hacer frente a los retos vinculados a su labor.					
13	Realiza usted estudios adicionales para reforzar lo aprendido en la universidad y trasladarlo al campo laboral.					
14	Se capacita usted constantemente para adquirir un mejor puesto de trabajo.					
15	La oferta laboral es un beneficioso para cada empleador.					

## Validación de instrumentos

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Darío Macahuachi Tananta  
Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS  
Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Competencias laborales  
Autor (s) del instrumento (s) : Cinthya Giannina Vargas Carranza

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Competencias laborales</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competencias laborales</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Competencias laborales</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competencias laborales</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias laborales</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto 16 de Mayo del 2022

  
D.C. Mg. Jarvis Darío Macahuachi Tananta  
N° Matrícula 18-1481

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Jarvis Darío Macahuachi Tananta

Institución donde labora : MACAHUACHI & MEJIA – CONTADORES ASOCIADOS

Especialidad : Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Inserción laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Cinthya Giannina Vargas Carranza

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Inserción laboral</b> , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inserción laboral</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Inserción laboral</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. <b>Inserción laboral</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inserción laboral</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto 16 de Mayo del 2022

  
Mg. Jarvis Darío Macahuachi Tananta  
C# Matrícula 19-1481

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mejía Piña Sergio Rodrigo  
Institución donde labora : Instituto Educativo Superior Tecnológico Amazónico  
Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Competencias Laborales  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Cirithya Giannina Vargas Camanza

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: rendición de cuentas.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendición de cuentas					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendición de cuentas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>47</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 16 de Mayo de 2022

  
CPC. Br. Sergio Rodrigo Mejía Piña  
N° Matrícula 19423

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mejía Piña Sergio Rodrigo  
Institución donde labora : Instituto Educativo Superior Tecnológico Amazónico  
Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Cuestionario: Inserción Laboral  
Autor (s) del instrumento (s) : Br. Cinthya Giannina Vargas Carranza

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Participación ciudadana					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Participación ciudadana.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 16 de Mayo de 2022

  
CFC. Br. Sergio Rodrigo Mejía Piña  
R (Inscripción 1942)

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Cappillo Torres, Julio Cesar  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Magister en gestión pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar **Competencias Intelectuales**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cinthya Giannina Vargas Carranza

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Competencias laborales</b> .					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Competencias laborales</b> .					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias laborales</b>					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de evaluación, por lo que es aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.9

Tarapoto, 20 de Mayo de 2022

  
 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres  
 REGUC Nº 07726  
 CLAD-PERÚ





## NFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cappillo Torres, Julio Cesar  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Magister en gestión pública  
 Instrumento de evaluación : Para evaluar **Inserción laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Cinthya Giannina Vargas Carranza

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Inserción laboral</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Inserción laboral</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Inserción laboral</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.)

IV. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento cumple con los criterios de evaluación, por lo que es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 20 de mayo de 2022

  
 Lic. Mg. Julio César Cappillo Torre  
 REGUC N° 07736  
 CLAO-PENJ



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:
ENRIQUE NAVARRO RAMIREZ	01121250

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "I" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo<sup>(\*)</sup>, autorizo [  SI ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del Programa beca permanencia de la UNSM- Rioja, 2021 <sup>o</sup> .	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Vargas Carranza, Cinthya Giannina	45150072

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 04 de mayo de 2022



Ing. Dr. Enrique Navarro Ramirez  
Coordinador PRONABEC – UNSM

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "I" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



## BASE DE DATOS

### VARIABLE I: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63

12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
33	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
35	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
37	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
38	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
39	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
40	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
41	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
42	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
43	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
44	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
45	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
49	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
50	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
52	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
53	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	37
54	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51

## VARIABLE II: INSERCIÓN

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
35	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
36	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
39	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
40	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
41	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
43	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
44	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25

<b>45</b>	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	<b>51</b>
<b>46</b>	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	<b>26</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>60</b>
<b>48</b>	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	<b>39</b>
<b>49</b>	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	<b>63</b>
<b>50</b>	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	<b>69</b>
<b>51</b>	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>61</b>
<b>52</b>	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	<b>42</b>
<b>53</b>	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	<b>36</b>
<b>54</b>	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	<b>53</b>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20100796191
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: ENRIQUE NAVARRO RAMIREZ	DNI: 01121250

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo<sup>(1)</sup>, autorizo [ SI ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del Programa beca permanencia de la UNSM- Roja, 2021 <sup>1</sup> .	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Vargas Carranza, Cinthya Giannina	DNI: 45150072

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 04 de mayo de 2022



Ing. Dr. Enrique Navarro Ramirez  
Coordinador PRONABEC – UNSM

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7º, literal T "Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que éste se encuentre formalmente asociado a director de la investigación, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes e ítems, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario difundir sus características."





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales e inserción en los beneficiarios del Programa beca permanencia de la UNSM, Rioja - 2022", cuyo autor es VARGAS CARRANZA CINTHYA GIANNINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO <b>DNI:</b> 01109463 <b>ORCID</b> 0000-0003-0035-7088	Firmado digitalmente por: RRAMIREZGA24 el 05-08-2022 21:57:33

Código documento Trilce: TRI - 0394052