



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ARQUITECTURA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

**COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS PARA LA INSERCIÓN
LABORAL DE JÓVENES ARQUITECTOS EN LIMA METROPOLITANA,
AÑO 2021**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ARQUITECTURA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

AUTORA

CHAVEZ NAJARRO, YAHAIRA YSABEL

(ORCID: 0000-0003-4781-6157)

ASESOR

ECHEGARAY ZAMALLOA, CESAR ARMANDO

(ORCID: 0000-0002-8563-2685)

LIMA, PERÚ

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autora

Chavez Najarro, Yahaira Ysabel

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de identidad de la AUTORA: 72215048

Datos de asesor

Echegaray Zamalloa, Cesar Armando

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 08362766

Datos del jurado

JURADO 1: Gomez Rios, Alejandro Enrique, DNI N°07775617, ORCID 0000-0002-9883-3451

JURADO 2: Pastor Cavero, Cecilia Elena, DNI N°07231129, ORCID 0000-0002-6755-269X

JURADO 3: Agüero Fernandez, Max, DNI N°06757505, ORCID 0000-0002-4829-1965

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 731117

Código del Programa: 6.04.08

Dedicatoria

A Dios, por ser mi fortaleza y llevarme de la mano en este camino.

A mis padres Luis, Nancy, y Eli gracias por haberme motivado a convertirme en quién soy y darme esa visión de seguir aspirando a mucho más como persona y profesional.

A mi abuela Isabel, por su amor incondicional y preocupación.

A mi abuelo y mi hermano por bendecirme desde el cielo.

Gracias todos ustedes, es que cada día le encuentro un motivo especial para vivir.

Agradecimientos

Al Mg. César Armando Echegaray, asesor de mi tesis, al cual le agradezco por su tiempo, ampliarme el conocimiento y darme aliento para creer en mi misma.

A mis padres por ser mis segundos maestros y trasladarme toda su experiencia como profesionales, sin su motivación esto no hubiera sido posible.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS	1
ÍNDICE DE FIGURAS.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. Descripción del Problema.....	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.2.1. Problema General	11
1.2.2. Problemas Específicos	11
1.3. Importancia y Justificación del Estudio.....	12
1.4. Delimitación del Estudio	14
1.5. Objetivos de la Investigación.....	15
1.5.1. Objetivo General.....	15
1.5.2. Objetivos Específicos	15
2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1. Marco Histórico	17
2.2. Investigaciones Relacionadas con el Tema	24
2.2.1. Investigaciones Nacionales.....	24
2.2.2. Investigaciones Extranjeras	27
2.3. Estructura Teórica y Científica que Sustenta el Estudio	31
2.4. Definición de Términos Básicos.....	60
2.5. Fundamentos teóricos que sustenta el estudio	62
2.6. Hipótesis	62
2.6.1. Hipótesis General	64
2.6.2. Hipótesis Específicas	65
2.7. Variables	65
2.7.1. Definición y operacionalización de Variables: Dimensiones e Indicadores.....	65
3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	68
3.1. Enfoque de la investigación, tipo de investigación, método de la investigación, y diseño de la investigación	68
3.2. Población y Muestra	71
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos (validez y confiabilidad) ..	72

3.4. Descripción de Procedimientos de análisis de datos	76
4. CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	79
4.1. Resultados de la estadística descriptiva	79
4.2. Resultados de la estadística inferencial	89
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	96
6. REFERENCIAS	101
7. ANEXOS.....	105
Anexo 01: Declaración de Autenticidad	105
Anexo 02: Autorización de consentimiento para realizar la investigación.....	106
Anexo 03: Matriz de consistencia (Problema, Objetivos, Hipótesis)	108
Anexo 04: Matriz de operacionalización	109
Anexo 05: Formato de instrumentos o protocolos utilizados	111
Anexo 06: Tablas de validez y confiabilidad.....	118
Anexo 07: Matriz de definición de conceptos de la clasificación de competencias laborales genéricas	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Evolución de las diez competencias más requeridas – Año 2016</i>	20
Tabla 2 <i>Factores y variables integrantes de la inserción laboral, adaptado por Pérez Escoda (1996)</i>	33
Tabla 3 <i>Factores que condicionan la inserción laboral</i>	35
Tabla 4 <i>Corrientes mundiales para la evaluación de competencias laborales</i>	50
Tabla 5 <i>Modelos de instrumentación de las Corrientes de evaluación de competencias laborales</i>	51
Tabla 6 <i>Enfoque de los modelos de Competencias</i>	53
Tabla 7 <i>Modelos de Gestión de reclutamiento</i>	58
Tabla 8 <i>Metodologías de evaluación de competencias laborales Genéricas</i>	59
Tabla 9 <i>Clasificación de las competencias laborales genéricas (Spencer y Spencer; 1993)</i> .64	
Tabla 10 <i>Teoría de la Cuarta Vía - Curva “Campana de Gauss”</i>	70
Tabla 11 <i>Etapas del paradigma Cuantitativo según Tapia (2000); y Hernández, Fernández y Baptista (2003)</i>	70
Tabla 12 <i>Lista de expertos que validaron el instrumento de investigación</i>	75
Tabla 13 <i>Matriz de análisis de datos</i>	77
Tabla 14 <i>Resumen de procesamiento de casos Variable Independiente</i>	79
Tabla 15 <i>Estadísticas de fiabilidad Variable Independiente</i>	79
Tabla 16 <i>Resumen de procesamiento de casos Variable Dependiente</i>	79
Tabla 17 <i>Estadística de fiabilidad Variable Dependiente</i>	80
Tabla 18 <i>Tabla de normalidad - Prueba de Kolmogorov Smirnov</i>	80
Tabla 19 <i>Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - VI (Agrupada)</i>	81
Tabla 20 <i>Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - DIVI (Agrupada)</i>	82
Tabla 21 <i>Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)</i>	83
Tabla 22 <i>Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)</i>	84
Tabla 23 <i>Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)</i>	85
Tabla 24 <i>Tabla de frecuencias - INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)</i>	86
Tabla 25 <i>Tabla de frecuencias - OCUPABILIDAD - DIV2 (Agrupada)</i>	87
Tabla 26 <i>Tabla de frecuencias - EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada)</i>	88

Tabla 27 <i>Tabla de correlación y validez de hipótesis - Rho de Spearman</i>	89
Tabla 28 <i>Campana de gauss - 4ta Vía</i>	91
Tabla 29 <i>Matriz de consistencia</i>	108
Tabla 30 <i>Matriz de Operacionalización “VARIABLE INDEPENDIENTE”</i>	109
Tabla 31 <i>Matriz de Operacionalización “VARIABLE DEPENDIENTE”</i>	110
Tabla 32 <i>Matriz de definición de conceptos de clasificación de Competencias laborales genéricas</i>	125

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación gráfica del enfoque de carrera	26
Figura 2 Modelo de inserción laboral de Montané, adaptado por Pérez Escoda (2001).	35
Figura 3 Modelo de Iceberg, adaptado de “Competence at Work: A Model for superior Performance”, Spencer y Spencer (1993).	46
Figura 4 Tipos de Escalas, tomada de la investigación “La Evaluación de Competencias Laborales” del autor Javier Gil Flores, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.....	55
Figura 5 Diseño Correlacional de los autores Hernandez Sampieri (2018).....	69
Figura 6 Diagrama de barras - COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada).....	81
Figura 7 Diagrama de barras - COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - DIV1 (Agrupada).....	82
Figura 8 Diagrama de barras - COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada).....	83
Figura 9 Diagrama de barras - COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)	84
Figura 10 Diagrama de barras - COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada).....	85
Figura 11 Diagrama de barras - INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada).....	86
Figura 12 Diagrama de barras - OCUPABILIDAD - DIV2 (Agrupada).....	87
Figura 13 Diagrama de barras - EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada).....	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, dar a conocer la gran influencia que tienen las Competencias Laborales Genéricas en la Inserción laboral de Jóvenes Arquitectos. Este trabajo de investigación permitirá desde la base teórica conocer la tendencia metodológica para la evaluación de competencias laborales que provienen de corrientes mundiales como también identificar la clasificación de competencias laborales genéricas que se han ido estudiando desde años atrás.

Para lo cual se tomó como base teórica el estudio de clasificación de competencias laborales genéricas que elabora Javier Gil Flores de su investigación, de su estudio se usó la variable principal que es Competencias Laborales Genéricas con la cual se identificó las dimensiones de estudio y por consiguiente los indicadores, a fin de determinar la clasificación de competencias que han prevalecido en el tiempo teniendo en consideración a las tendencias que marcan la demanda de las competencias laborales dentro del mercado laboral, cuales se han ido complementando a las ya reconocidas, y ganando mayor interés en las empresas de diseño y construcción. Para reforzar la investigación se optó por antecedentes, entrevistas a expertos estudiosos acerca de las competencias laborales genéricas a manera de tener un juicio crítico acerca de la importancia del tema.

El estudio es de tipo cuantitativo y considera el análisis de un estudio de muestras no probabilísticas. Para determinar el resultado se utilizó para la elaboración de instrumentos “Encuestas”, el método de investigación de Escala de Likert a fin de que el sujeto de estudio “Arquitectos jóvenes” opinen en base a su criterio y experiencia como resultado, y por consiguiente el resultado de medición de los indicadores de las dos variables en estudio nos den como resultados 3 alternativas: bueno, regular y medio, y al final de obtenido los resultados aplicar la metodología de la Cuarta Vía, la cual tiene por objetivo primero el describir y explicar los hallazgos, luego, contrastar las hipótesis y analizar los hallazgos estadísticos según los resultados de las diferentes pruebas estadísticas (Sánchez, 2011) para finalmente determinar si existe o no correlación entre las variables.

Palabras clave: competencias laborales genéricas, mercado laboral, jóvenes arquitectos, diseño y construcción.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to make known the great influence of Generic Labor Skills in the Insertion of Young Architects. This research work will allow from the theoretical base to know the methodological trend for the evaluation of Labor competences that come from world currents as well as to identify the classification of generic labor competences that have been studied for years.

For which it was taken as a theoretical basis the study of classification of generic labor competences elaborated by Javier Gil Flores of his research, its study used the main variable that is Generic Labor Skills with which the study dimensions and therefore the indicators were identified, in order to determine the classification of skills that have prevailed over time taking into account trends that mark the demand for labour skills within the labour market, which have been supplemented by those already recognised, and gaining more interest in design and construction companies. In order to reinforce the research, we chose a background, interviews with expert scholars about generic work skills in order to have a critical judgment about the importance of the topic.

The study is quantitative and considers the analysis of a study of non-probability samples. To determine the result was used for the development of instruments "Surveys", the research method of Likert scale so that the subject of study "Young architects" opine based on their criteria and experience as a result, and therefore the measurement result of the indicators of the two variables under study give us 3 alternative results: good, regular and medium, and at the end of the obtained results apply the methodology of the Fourth Way, which aims first to describe and explain the findings, then, compare the hypotheses and analyze the statistical findings according to the results of the different statistical tests (Sánchez, 2011) to finally determine whether or not there is a correlation between the variables.

Keywords: generic labor skills, labor market, young architects, design and construction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad hay que ser conscientes que la titulación tiene un valor relativo que ya no garantiza un puesto de trabajo y un estatus dentro del mercado de trabajo, como prueba que muchos titulados superiores están ocupando puestos en categorías tradicionalmente ocupadas por gente sin formación. Pero eso no nos debe hacer caer en el error de pensar que los títulos ya no valen. Lo que ocurre es que tiene que haber una formación superior básica, que garantice un mínimo de capacidades y de conocimientos, pero a ella ha de sumársele una imprescindible formación profesional, que es aquella que conecta a la persona con el puesto de trabajo. Un gran problema de muchas empresas a la hora de incorporar personas es cómo conseguir conectar a esa gente que cuenta con capacidades muy importantes con las necesidades de la organización. Y ahí la formación de postgrado o la realización de un máster que te profesionalice y que te permita conectar con el ámbito de conocimiento en el que vas a trabajar resultan esenciales.

Esto sumado a que desde mucho antes se viene reconociendo la importancia de las competencias caracterizándolas por integrar capacidades diversas, intrínsecas a la persona, que permiten afrontar y resolver una determinada situación laboral, nueva o conocida, superando las expectativas sociales, económicas y profesionales. Además, porque en ellas se incluyen conocimientos teóricos o procedimentales, valores, habilidades, destrezas, aptitudes, comportamientos y motivaciones que posee o domina el profesional para diseñar y ejecutar la mejor solución posible a un problema en un contexto laboral real. Además, porque estas tienen condición de genéricas o específicas. Las capacidades genéricas por tener un conjunto de recursos y habilidades comunes a varias profesiones u oficios. Las capacidades específicas, en cambio, son propias de una profesión, nacen de la demanda del mercado laboral y su determinación implica un análisis ocupacional del profesional.

El autor Javier Gil Flores (2007) señala que, en relación a las competencias laborales, a partir de mediados de los años ochenta se ha ido produciendo un cambio en el modo de considerar a las personas en las organizaciones, pasándose de un enfoque que podríamos denominar de personal a un enfoque de recursos humanos. Este cambio se concreta conceptualmente en que las personas han pasado de ser vistas como un costo que es preciso minimizar a ser entendidas como el principal recurso con que cuenta la empresa y que, por tanto, es preciso optimizar para que aporte todo su potencial al desarrollo de la misma.

Asimismo, señala que, otro importante cambio unido a la nueva concepción de los recursos humanos es la introducción del concepto de competencias. Tradicionalmente, se ha partido de la definición de los puestos de trabajo de la organización para identificar los rasgos de las personas que deberían cubrirlos con garantías de éxito. Al considerar competencias, no se parte de los puestos de trabajo sino de las características y los comportamientos de las personas que realizan con eficacia las tareas propias de un puesto de trabajo. Por tanto, tomar en cuenta las competencias implica no sólo atender a rasgos psicológicos de las personas, sino a comportamientos observables que son consecuencia de un conjunto de motivaciones, rasgos de personalidad, actitudes, valores, conocimientos, aptitudes y habilidades.

Hoy en día es importante que un Arquitecto reconozca la importancia que tiene el adquirir competencias laborales para lograr un mayor acceso al mercado laboral. Así como ha ido avanzando la tecnología y por consiguiente los estilos de vida acondicionándose a nuevas realidades los jóvenes profesionales deben formarse para hacerse más ocupables o se puede correr el riesgo de descatalogarse.

1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema.

La juventud es una etapa importante de la vida donde las personas empiezan a tomar decisiones sobre su futuro y buscan ocupar un lugar en la sociedad. Y en este apartado, la inserción laboral de los jóvenes constituye un aspecto social y económico muy importante permitiendo al joven desde fortalecer sus habilidades, actitudes y conocimientos, hacer línea de carrera desempeñándose en diversos puestos en diferentes tipos de empresas, cubrir gastos indispensables, tener un nivel de vida decente y encontrar un lugar en la sociedad al desempeñar un rol de trabajo productivo.

Actualmente, la población joven representa uno de los grupos más numerosos, pero al mismo tiempo se ha ido convirtiendo en el más vulnerable y con escasas oportunidades en el mercado laboral a nivel mundial para el ejercicio de su profesión, siendo en este apartado donde nos concentraremos en el joven arquitecto como sujeto de estudio en esta investigación.

La búsqueda de trabajo para el joven arquitecto recién egresado de las aulas universitarias se ha vuelto difícil, por un lado existe el desconocimiento que los jóvenes tienen sobre las metodologías de evaluación existentes en el mercado laboral, específicamente las que se dan en las pequeñas empresas de diseño y construcción, así como el desconocimiento sobre si estas empresas evalúan las competencias laborales de sus postulantes de la carrera de arquitectura haciendo uso de su propia metodología, o si es que han estructurado sus métodos de evaluación siguiendo modelos internacionales que han terminado acondicionándose a realidades de otros países.

Podemos decir que este desconocimiento, impide a los jóvenes a mostrar sus mejores competencias y talentos frente a una evaluación realizada.

Esta realidad nos lleva a dos grandes interrogantes que nos han llamado a la reflexión: 1. ¿Cuáles son las competencias laborales que están evaluando las pequeñas empresas de diseño y construcción para jóvenes arquitectos?, lo que buscamos es identificar cuáles deben ser las competencias que un joven arquitecto debe reunir para mejorar su perfil profesional y así obtener una mejor oportunidad de inserción laboral.

2. ¿Cuál es el enfoque y/o enfoques metodológicos(s) de evaluación de competencias laborales que utilizan las pequeñas empresas de diseño y construcción durante las etapas de preselección y selección final?, con la finalidad de guiar al joven arquitecto en un mejor desempeño durante el proceso de evaluación y selección en una pequeña empresa de diseño y construcción.

Organizaciones como OCDE, CEPAL y CAF han dejado claro en que “los jóvenes de ALC (América Latina y el Caribe) tienen problemas para acceder a los mercados de trabajo en parte debido a sus bajos niveles de competencias” (OCDE/CEPAL/CAF 2016, p.160). Entre sus múltiples investigaciones han hecho énfasis en la carencia de vínculos entre la educación y la demanda de competencias de los mercados laborales, por lo que han visto necesario proponer el diseño de sistemas eficientes de recolección de datos sobre la oferta y demanda de competencias e invertir en identificar las necesidades del mercado laboral para el desarrollo de los programas de estudio de los centros que forman profesionales (OCDE/CEPAL/CAF 2016, pp. 16, 209-210).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha hecho mención acerca de la vulnerabilidad laboral de los jóvenes, resaltando la dificultad que experimentan en comparación a otros grupos etarios a lo largo de los países “A escala mundial, la relación entre las tasas de desempleo de los jóvenes y las de los adultos apenas ha variado con el paso del tiempo (...)” desde 1995 (OIT 2015). Además, ha dejado claro que la educación superior ayuda a los estudiantes a obtener habilidades, conocimientos o competencias potencialmente importantes para su uso en el trabajo. Siendo la educación profesional desde antes un medio que ofrece la posibilidad para que los jóvenes puedan desarrollar sus habilidades, y por consiguiente encontrar un trabajo de acorde a sus expectativas.

El enfoque de competencia surge en la educación universitaria como respuesta a los retos empresariales y sociales: el mundo globalizado demanda perfiles profesionales asociados con la sociedad de conocimiento. En el Perú, en estos últimos años, muchas universidades peruanas han optado por enseñar bajo un modelo educativo por competencias (Díaz Díaz, 2015), algo que antes no se veía. Este enfoque, en nuestro país, que ha sido traído desde la enseñanza escolar a la enseñanza universitaria, y desde

el ámbito económico al espacio educativo, repercute en la enseñanza y aprendizaje tanto de las universidades públicas y privadas (**Acosta y Camargo, 2017, Castrillón y Román, 2005, Cool, 2007, Flórez, 2010**).

Las facultades de algunas universidades ya han iniciado capacitaciones hacia el personal docente para que asimile el modelo. Su falta de implementación se ha convertido en una preocupación sobre todo por las autoridades universitarias. **Choy (2010)**, por ejemplo, se cuentan con aun muchas universidades peruanas públicas como privadas que no han implementado ello.

Además la constante oferta de jóvenes arquitectos titulados en los últimos años en el Perú que aun así habiéndose formado por competencias desde sus diferentes instituciones de educación superior no cubren la demanda real de arquitectos requeridos en empresas públicas y privadas que ofrecen sus servicios de diseño y construcción, por lo que muchas de estas empresas también no reconocen la implementación de estos modelos o si las han escuchado no se han preocupado en implementarlas en sus áreas respectivas de RR.HH, lo que ha ido provocado el aumento de casos de desempleo, subempleo y sobre educación en el mercado laboral profesional.

1.2. Formulación del problema

Son numerosas las tipologías y clasificaciones de competencias laborales genéricas que responden a las necesidades derivadas del desempeño laboral, que han elaborado diferentes autores. Algunos de estos métodos se distinguen por sus técnicas para la valoración de las competencias, algunos se apoyan prioritariamente en rasgos o características de las personas, técnicas que parten del comportamiento de las personas en sus puestos de trabajo, y técnicas que integran las ya mencionadas con las valoraciones de los propios trabajadores o de la organización.

En resumen, una evaluación de competencias laborales se puede apoyar tanto en el comportamiento de las personas en el puesto de trabajo o, en el caso de la selección de personal, en su actuación ante situaciones prácticas reales o simuladas de ejercicio laboral, como medición de los conocimientos, habilidades, valores que integran la competencia laboral requerida para un puesto de trabajo.

Para la formulación del problema, se usarán los principios de la metodología de evaluación de competencias laborales de Javier Gil flores (2007) el cual se soporta del modelo original de los autores Spencer y Spencer (1993). Esta metodología busca medir las competencias tomando como fuente de información la experiencia de trabajo real o simulada, como también tomando como base el desempeño laboral, finalmente para recoger las evaluaciones se emplea algún formato de cuestionario o inventario que facilite la valoración sobre comportamientos que se asocian a determinadas competencias.

Al ser este método uno de los más completos por el cual se han determinado una clasificación de competencias laborales genéricas: competencias de desempeño y operativas, de ayuda y servicio, directivas, cognitivas y de eficacia personal, motivo de ello es que se determinaron las variables principales motivo que queda demostrado según diversos estudios que las competencias laborales genéricas se asocian directamente con la inserción laboral, la formación para la ocupación y el desempeño laboral.

Cabe resaltar que dentro de la metodología de evaluación por competencias esta puede tender a ser compleja y contribuir a emitir juicios valorativos que se ajusten a las características y al mérito real de las personas evaluadas, y por consiguiente verse dificultado por problemas de tipo técnico. Cuando la evaluación se realiza en el seno de organizaciones, asumiendo el papel de evaluadores los propios miembros de la organización, las relaciones interpersonales entre los trabajadores y quienes se encargan de evaluarlos pueden condicionar la valoración que se haga.

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?

1.2.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1:

¿Cuáles son las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?

Problema Específico 2:

¿Cuáles son las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?

Problema Específico 3:

¿Cuáles son las competencias laborales Cognitivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?

Problema Específico 4:

¿Cuáles son las competencias laborales de Eficacia Personal solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?

1.3. Importancia y Justificación del Estudio

1.3.1. Importancia del estudio

Los diferentes cambios en la sociedad que van desde la globalización hasta la transformación digital, la experiencia usuario en entornos digitales y sobre todo los nuevos cambios en el comportamiento de las personas que la tecnología ha puesto en el mercado, han generado un reto en las empresas de diseño y construcción donde la innovación y los nuevos elementos en el diseño así como los nuevos modelos comerciales y en especial las nuevas técnicas, materiales y procesos que la arquitectura ofrece hoy; han generado un reto en las nuevas competencias que un profesional joven en arquitectura debe tener para ser competitivo.

Las pequeñas empresas de diseño y arquitectura hoy compiten con las grandes empresas, en algunos casos la ventaja diferencial pertinente se sustenta en los nuevos

conceptos de diseño y en otros casos en tener menores costos fijos que permiten ser competitivos.

Estas pequeñas empresas necesitan de profesionales cuyas competencias estén acordes con sus exigencias frente al mercado del diseño y la construcción, conocer estas competencias genéricas requeridas es de suma importancia no solo para el joven arquitecto que busca insertarse en el mercado laboral, también para las instituciones educativas que en algunos casos quizás tengan que modificar sus mallas curriculares para ajustar a los nuevos requerimientos que el mercado laboral exige.

La investigación busca también ser un medio para las pequeñas empresas de diseño y construcción que buscan mejorar sus procesos de selección y/o de reclutamiento de profesionales Arquitectos.

Esta investigación es relevante dado que sería un medio para dar a reconocer cuales son las tendencias metodológicas de competencias laborales con las que se evalúan a profesionales arquitectos dentro de empresas de diseño y construcción, además por que busca contribuir al fomento y avance de la literatura sobre el concepto de competencia laboral en la formación del futuro profesional y en la práctica en la región en estudio. Además, es socialmente significativa ya que varios sectores de la población se verán beneficiados con la misma al ajustarse a los modelos en tendencia buscando así implementarlos en sus mismas empresas. Como también seguir formalizándose desde la mira de las instituciones profesionales donde los egresados podrán salir mejor preparados para responder a las exigencias del medio laboral, y por consiguiente logren mejorar su Ocupabilidad y por consiguiente su inserción laboral.

Es necesario dejar claro que no se pretende ofrecer soluciones concretas al problema planteado, como el solucionar el problema de la inserción laboral, sino más bien buscar que las tendencias metodológicas de evaluación por competencias que se han identificado en la literatura sean conocidas por los nuevos profesionales que egresan de una escuela de arquitectura para que pueda servir de ayuda para mejorar sus condiciones de inserción laboral.

1.3.2. Justificación del estudio

1.3.2.1. Justificación teórica

La presente investigación busca mediante la teoría y los conceptos sobre competencias laborales encontrar las principales variables que se deben considerar para conseguir jóvenes arquitectos que permitan a estas pequeñas empresas ser competitivos en su oferta comercial. Asimismo, las pequeñas empresas y las instituciones educativas contarán con un guía de competencias genéricas laborales acorde a las exigencias actuales del mercado.

1.3.2.2. Justificación metodológica

Para nuestra investigación se utilizaron diferentes métodos de análisis, inducción, interpretación y hermenéutica con la finalidad de buscar rigurosidad académica en el estudio, así como entrevistas y análisis documental requerido.

1.3.2.3. Justificación práctica

Los resultados que nuestra investigación busca es lograr una guía de competencias laborales, así como un modelo base para la selección de jóvenes arquitectos.

1.4. Delimitación del Estudio

El planteamiento consiste en ubicar el asunto en estudio dentro de un contexto amplio, que permita comprender no solo su importancia sino sus limitaciones, por lo que se especificara en términos concretos las áreas de interés en la búsqueda, se establecerán alcances y límites del proyecto en términos de espacio, tiempo, y circunstancias, a fin de que el investigador de no se pierda en la investigación. Dentro del estudio la delimitación teórica se consideró organizar en secuencia lógica, orgánica y deductiva, los temas ejes que forman parte del marco teórico en la que circunscriben las variables del problema de investigación. Por otro lado, en la delimitación espacial se puntualizará en especificar el área geográfica y/o espacial en que se va a desarrollar la investigación. Por ultimo en la delimitación temporal, se hará referencia al tiempo, período, o lapso del cual trata el estudio, haciendo mención desde cuando se empezó con el levantamiento de información.

1.4.1. Delimitación Teórica

Para el desarrollo de esta investigación se tendrán en cuenta los siguientes grandes temas ejes que forman parte del marco teórico: Competencias laborales, genéricas, específicas, digitales, entre otros.

1.4.2. Delimitación Espacial

La investigación se efectúa en tres pequeñas empresas de diseño y construcción ubicadas en Lima Metropolitana, que buscan contratar jóvenes arquitectos, y que para ello en sus procesos de selección y/o reclutamiento incorporan la evaluación de competencias laborales, mas no reconocen que tipo de metodología evaluativa emplean.

1.4.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se desarrolló entre los meses de abril y noviembre del 2021. En este periodo no solo se realizó investigación documentaria, sino que se desarrollaron entrevistas y levantamiento de información de las empresas estudiadas tomadas como muestras no probabilísticas.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar cuáles son las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

1.5.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1:

Determinar cuáles son las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 2:

Determinar cuáles son las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 3:

Determinar cuáles son las competencias laborales Cognitivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 4:

Determinar cuáles son las competencias laborales de Eficacia Personal solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Como punto de partida es importante entender el contexto a nivel macro del mercado laboral para lo cual será necesario estudiar la historia de los modelos de inserción laboral que han ido apareciendo en la literatura, por lo que primero fue necesario reconocer las tipologías de competencias a nivel nacional como mundial, y bajo sus enfoques teóricos, lograr su adecuada interpretación, necesario para llegar al análisis del nuevo paradigma laboral dentro de la cual en tendencia actual del mercado laboral a nivel mundial se han encontrado inmersas

la tendencias metodológicas de evaluación de competencias laborales, las cuales si bien es cierto han sido estudiadas a lo largo de los años por su gran importancia en integrarse en los procesos de gestión de recursos humanos, ubicándose tanto en la selección de personal, caso explícito en la selección de personas para cubrir puestos de trabajo, como en la gestión del desempeño, caso explícito en la que personas ya incorporadas a una organización son evaluadas en el marco de la gestión del desempeño, pero que al margen de estar presentes en diferentes momentos de la vida laboral, no necesariamente hayan sido aplicadas para nuestra realidad peruana.

Por lo que ante ello será necesario entender primero cual es el rol que tienen las competencias laborales dentro de los procesos de gestión de recursos humanos, siendo así se determinara el concepto de competencias, como el sentido y utilidad de la evaluación de competencias laborales en el marco de las organizaciones laborales, que nos servirán de mucho aporte en el análisis, por constituirse como un verdadero eje de las políticas desarrolladas en materia de gestión de recursos humanos dentro del ámbito laboral.

Cabe mencionar que entre los estudios de investigación científica recopilados se encontraron pocos que hagan referencia al problema de investigación, ya que cabe recalcar que nuestro estudio se sitúa en analizar la realidad del mercado laboral peruano dentro de la cual se encuentra inmerso al joven arquitecto que desea mejorar sus condiciones de inserción laboral ya que se ha encontrado en un mercado laboral dentro del cual se encontraron tanto tendencias de la oferta como de la demanda laboral que crearon pocas expectativas de una mejoría de la inserción laboral de los y las jóvenes, situación diferente que pueden pasar otros jóvenes arquitectos en otros países, motivo que cada país tiene sus propias particularidades, tendencias generales que marcaron la evolución de su mercado laboral.

2.1. Marco Histórico

Desde los años 90 se fue apuntando hacia un modelo futuro de trabajo que responda a las influencias sociales, tecnológicas y económicas del siglo XXI. Lo cual se ha observado a medida que han entrado nuevas generaciones a las empresas y las nuevas tecnologías que las obligan a evolucionar en sus modelos empresariales.

Primero se consideró hablar de las habilidades sociales como el temperamento, el talento, el autoconocimiento y la auto regulación que son inherentes al ser humano;

sin embargo otras, como la capacidad para administrar el tiempo y el estrés, la destreza para solucionar problemas con métodos eficaces, la habilidad para generar comunicaciones efectivas, el desarrollo del poder e influencia, así como las capacidades para conducir reuniones, entrevistas y presentaciones, entre otras, pueden aprenderse y/o mejorarse con el tiempo. Luego nos hablaron de las habilidades humanísticas o sociales, como esenciales en todos los niveles jerárquicos y por qué permite la interacción eficiente entre la organización, lo que traduce en un mejoramiento de las relaciones interpersonales, el clima laboral, e incluso la productividad. De hecho, se afirma que son elementos catalizadores de la efectividad administrativa porque de utilizarse adecuadamente, pueden generar reacciones apropiadas en los trabajadores, como sentimiento de pertenencia por la compañía y sentido de responsabilidad.

Siendo así la inserción de las competencias dentro de las empresas, viene definido como un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes, donde ya hoy en día podemos encontrar a personas que han adquirido a lo largo de su vida o formación una serie de habilidades algunos más avanzados que otros.

Desde principios de la segunda década del siglo XXI proliferan informes de todo tipo tratando de predecir las competencias consideradas necesarias para afrontar los tipos de cambios identificados por Loshkareva (2018, pp. 53-54). Como por ejemplo está el Informe de "La Revolución de las Competencias" (Manpower Group, 2017). Unos resaltan su previsible obsolescencia, sobre todo en los trabajadores con menor nivel de cualificación y otros el declive de profesiones por la emergencia de nuevas competencias o por las grandes transformaciones de las mismas (Manyika et al., 2017), lo que ha conllevado a una interrogante sobre el impacto que ha causado la adquisición de competencias en la empleabilidad de las personas.

Entre los primeros informes más elaborados se encontró el "*Future Work Skills 2020*" (Davies, Fidler & Gorbis, 2011), realizado en el *Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute (IFTF)*, este informe contó con la colaboración de expertos de distintos perfiles y diferentes disciplinas, los cuales identificaron los principales motores de los grandes cambios disruptivos del siglo XXI y cómo estos influenciarían en la demanda de una serie de competencias Laborales claves del trabajo.

Cabe mencionar que, a diferencia de otros estudios, que intentan predecir categorías laborales específicas y requisitos laborales, este informe tuvo por iniciativa el analizar las competencias laborales potencialmente demandables en diferentes trabajos y entornos laborales en el mundo, considerados pertinentes para nuestra toma de partido del objeto de estudio. Por un lado, se determinaron factores claves que se tiene proyectado que modificarán los entornos laborales y las nuevas habilidades que serán requeridas en los próximos diez años cuando estemos en el 2030.

Dentro de los factores claves se determinaron los siguientes:

- El incremento de la esperanza de vida de la población y los múltiples cambios que deberán enfrentar las personas en sus trayectorias laborales sometándose a procesos de aprendizaje continuo.
- La aparición de sistemas y máquinas inteligentes.
- El entorno computacional y el mundo como sistema programable.
- El ecosistema de los nuevos medios de comunicación: nuevos sistemas de alfabetización digital más allá del texto.
- Las nuevas tecnologías sociales conducirán a nuevos medios de producción y de creación de valor.
- Un mundo interconectado globalmente.

Por otro lado, como habilidades requeridas se determinaron las siguientes:

- Capacidad de creación de sentido: habilidad para determinar el significado o sentido de lo hecho, capacidad para generar *insights* críticos a la decisión de hacer.
- Inteligencia social: habilidad para conectarse con otros en forma directa y profunda y para percibir y estimular reacciones e interacciones deseadas.
- Pensamiento innovador y adaptativo: capacidad de pensar y proponer soluciones y respuestas diferentes a la rutina o acciones procedimentales.
- Capacidades interculturales: habilidad para operar en diferentes contextos interculturales y captar el sentido de códigos diversos.

- Pensamiento computacional: capacidad para traducir gran cantidad de datos en conceptos abstractos y razonar fundamentándose en datos.
- Alfabetización en los nuevos medios: habilidad para crear contenidos en las nuevas formas mediáticas. Despliegue de una comunicación con capacidad de ser receptiva.
- Interdisciplina: alfabetización y habilidad para comprender conceptos a través de disciplinas múltiples y de hablar los lenguajes específicos de estas.
- Mentalidad diseñadora (*design mindset*): destreza para representar y desarrollar tareas, así como procesos de trabajo para obtener resultados deseados (neurociencias).
- Administración de la carga cognoscitiva (*cognitive load management*): competencia para discriminar y clasificar información por orden de importancia, así como maximizar la función cognoscitiva usando una variedad de técnicas y herramientas.
- Colaboración virtual: habilidad para trabajar productivamente, promover compromiso y demostrar presencia como miembro de un equipo virtual.

Para el año 2016 el World Economic Forum, presentó una tabla evolutiva de aquellas competencias globales que fueron requeridas en el 2015 y las que empezaron a tomar protagonismo desde el 2020 (ver ejemplo Tabla 01), de las cuales se determinaron 10 competencias de las más requeridas, siendo seleccionadas de una lista top de un grupo de 35 que fueron identificadas en el 2015. Cabe resaltar que, a partir de estos análisis, los mismos han influenciado para que en diferentes países de Europa como Latinoamérica ya se vengán demandando muchas de estas en diferentes tipos de conceptos de empresas unas más requeridas que otras en función del tipo de enfoque y sector de empresa.

Tabla 1

Evolución de las diez competencias más requeridas – Año 2016

EN 2015		EN 2020	
1ª	Resolución de problemas complejos	1ª	Resolución de problemas complejos
2ª	Coordinación	2ª	Pensamiento crítico
3ª	Gestión de equipos	3ª	Creatividad
4ª	Pensamiento crítico	4ª	Pensamiento crítico
5ª	Negociación	5ª	Coordinación
6ª	Control de calidad	6ª	Inteligencia Emocional NUEVA
7ª	Preocupación por servicio al cliente	7ª	Juicio y toma de decisiones
8ª	Juicio y toma de decisiones	8ª	Preocupación por servicio al cliente
9ª	Escucha activa	9ª	Negociación
10ª	Creatividad	10ª	Flexibilidad cognitiva NUEVA

Fuente: Adaptado de The future of Jobs. Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution.

Elaboración: World Economic Forum (2016), p. 21.

Podemos analizar entonces que, en base a esta tabla, las capacidades sociales como la persuasión, la inteligencia emocional y la capacidad de enseñar a otros empezaron a tener mayor valoración en el 2020, como las de mayor demanda entre los distintos sectores que las competencias estrictamente técnicas, como son la programación o el manejo y control de equipos. Y donde además las capacidades de contenido entre las que se encuentran las competencias tecnológicas, aprendizaje activo, habilidades cognitivas como la creatividad y el razonamiento matemático y las competencias relativas a procesos como la escucha activa y el pensamiento crítico terminarían ocupando un lugar cada vez más importante. Lo que conlleva a que en el Mercado global se empiecen a exigir que los perfiles profesionales incorporasen a consecuencia de ello un mayor grado de habilidades cognitivas, creatividad, razonamiento lógico y resolución problemas, a su conjunto de competencias esenciales.

Cabe mencionar que también dentro de la recopilación de información se encontraron otras investigaciones que se dieron alrededor del mundo, y que se vio pertinente tomarlos para reforzar nuestro objeto de estudio, una de ellas fue la de la Universidad Continental, que teniendo en cuenta que para nuestro objeto de estudio tenemos por sujeto al Arquitecto joven, se encontró que tal investigación hacía referencia acerca de la carrera profesional de arquitectura, dejando claro que esta carrera en especial sufriría cambios drásticos dentro del mercado laboral, y que por lo mismo determinaron que capacidades laborales se deberían adoptar, entre las cuales

definieron como claves: Conocimiento Big Data, resolución de problemas en los procesos constructivos y de diseño, capacidad creativa y de innovación, compromiso con la sustentabilidad, gestión de la información, capacidad de trabajo en equipo y colaborativo (*Team Builder*), mentalidad emprendedora, conciencia social y visión global. Por lo que quienes tuvieran interés en desarrollarse en ellas deberían tomar en cuenta las nuevas tendencias y prepararse para adquirirlas y/o reforzarlas.

Otro informe que se identificó fue la de Infoempleo Adecco 2019: Oferta y demanda de empleo en España, en el cuales se determinaron para la realidad de ese país, que ocho de cada 10 ofertas de trabajo corresponden a perfiles de ciencias jurídicas y sociales e ingeniería y arquitectura. Estos puestos de trabajos demandados tienen mucha relación con las circunstancias que nos rodean, según opinan los expertos, como por ejemplo liderando las competencias lingüísticas como las más fundamentales, y que han servido también para replicar ese modelo en otros países de Europa.

Por otro lado, desde el contexto nacional informes generados por el Ministerio de trabajo y promoción de empleo empezaban a dar énfasis en la evaluación de competencias laborales, y los caracterizo en nueve principios, teniendo cada uno de ellos un objetivo diferente:

Principio de Confiabilidad

Responde a criterios, procedimientos e instrumentos técnicos establecidos, independientemente del momento, lugar y actores participantes.

b. Principio de Confidencialidad

Asegura el manejo de datos de los candidatos y evaluados, garantizando que la información sea accesible solo para personas autorizadas.

c. Principio de Equidad

Evalúa competencias laborales sin establecer distinción de la forma como se adquirieron.

d. Principio de Factibilidad

Los medios usados para el recojo de evidencias (evaluación) debe considerar las condiciones mínimas (recursos, equipos, tiempos disponibles, entre otros que señale el instrumento de evaluación), que permitan que el evaluado demuestre las competencias que posee en función a un estándar de competencia laboral/unidad(es) de competencia de un perfil ocupacional (de ser el caso sus particularidades) o a una norma de competencia.

e. Principio de Flexibilidad

La evaluación se adapta a diferentes contextos, según las necesidades de las personas a ser evaluadas, sin alterar las condiciones de la medición y la naturaleza de la evaluación.

f. Principio de Imparcialidad

Los resultados son interpretados en base a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados.

g. Principio de Legitimidad

La persona que ha aprobado la evaluación de competencias laborales, obtiene el reconocimiento real, formal y social, a través del certificado de competencias laborales, otorgado por un Centro de Certificación de Competencias Laborales.

h. Principio de Transparencia

Los actores involucrados tienen acceso a información pertinente y oportuna sobre la evaluación y certificación de competencias laborales.

i. Principio de Validez

La aplicación de la evaluación está relacionada directamente a las competencias laborales descritas en los estándares de competencia laboral, unidades de competencia de un perfil ocupacional o norma de competencia.

2.2. Investigaciones Relacionadas con el Tema

En este apartado describiremos los enfoques adoptados en los últimos tiempos, de autores en países tanto nacionales como internacionales quienes se han referido acerca de la situación de la inserción laboral de los profesionales de sus países, cabe recalcar que fueron pocas las investigaciones donde se pudieron encontrar estudios que hagan referencia de manera específica a la situación de los profesionales arquitectos por lo que en este apartado también lo reforzaremos con otras investigaciones acerca de las competencias laborales que se hayan realizado de la situación de profesionales de otras carreras, con la finalidad de hacer un análisis comparativo del enfoque que se le da en cada realidad y a manera de saber si también existe una alineación de realidades problemáticas que partan desde el sistema educativo de cada país.

2.2.1. Investigaciones Nacionales

En el ámbito nacional peruano si bien es cierto existen autores que antes del periodo del año 2000 no habían tomado con el debido interés la realidad problemática a la que se hace referencia este estudio, podemos decir que conforme se fueron desnudando ciertas falencias de la estructura de nuestro sistema educativo superior fueron apareciendo algunos autores que empezaron a analizar la relación entre la estructura del sistema educativo peruano con el mercado laboral peruano y frente a eso empezar a evaluar qué papel influenciador podían tener las competencias laborales en mejora de las condiciones de inserción laboral de los profesionales, por lo que muchos de ellos se vieron en la obligación y la necesidad de identificar aquellas tendencias evolutivas referentes al tema y los modelos metodológicos de inserción laboral como de gestión de competencias laborales que aplicaron otros países para tener éxito, en otro escenario cabe resaltar que no todos lograron identificar estas tendencias lo que se les hizo más difícil para lograr su inserción laboral rápida.

Autores como D. Villavicencio (2016) que fueron de los más influyentes para su época por su interés en los proyectos formativos relacionados a las competencias laborales genéricas, afirmo lo siguiente:

“Las competencias laborales deberían partir de la educación superior ya que están directamente vinculadas con el aprendizaje a lo largo de la vida porque son

necesarias para hacer posible dicho aprendizaje permanente. La educación superior se ha preocupado tradicionalmente por la producción del conocimiento, es decir, por la investigación. La enseñanza ha sido considerada como un proceso de divulgación del conocimiento, de esta manera, se ha estado formando al estudiante para un mundo no cambiante y predecible centrándose en el aprendizaje conceptual” (p. 16-17).

Un claro ejemplo es el estudio científico que hace a través de la Revista Científica “II Encuentro Internacional Universitario las Competencias Genéricas en la Educación Superior. Ponencias y conversatorio” publicada en la PUCP “Pontificia Universidad Católica del Perú”, dentro de la cual identifica tres posibilidades organizativas para el desarrollo de las competencias genéricas las cuales fueron sacadas de los estudios de los autores Lourdes Villardón Gallego y Concepción Yániz Álvarez de Eulate (2012): La primera hacía referencia a la posibilidad de un diseño formativo paralelo al currículo, en el cual exista un plan universitario donde se organizan acciones monográficas para la adquisición de competencias, la segunda posibilidad como diseño formativo diferenciado, en la cual se seleccionen las competencias más adecuadas y se diseñe un plan de formación propio a través de cursos y/o especializaciones específicas que influyan en el desarrollo de las competencias genéricas, y por último la posibilidad como diseño formativo integrado, donde las competencias genéricas se trabajen en conjunto con las competencias específicas.

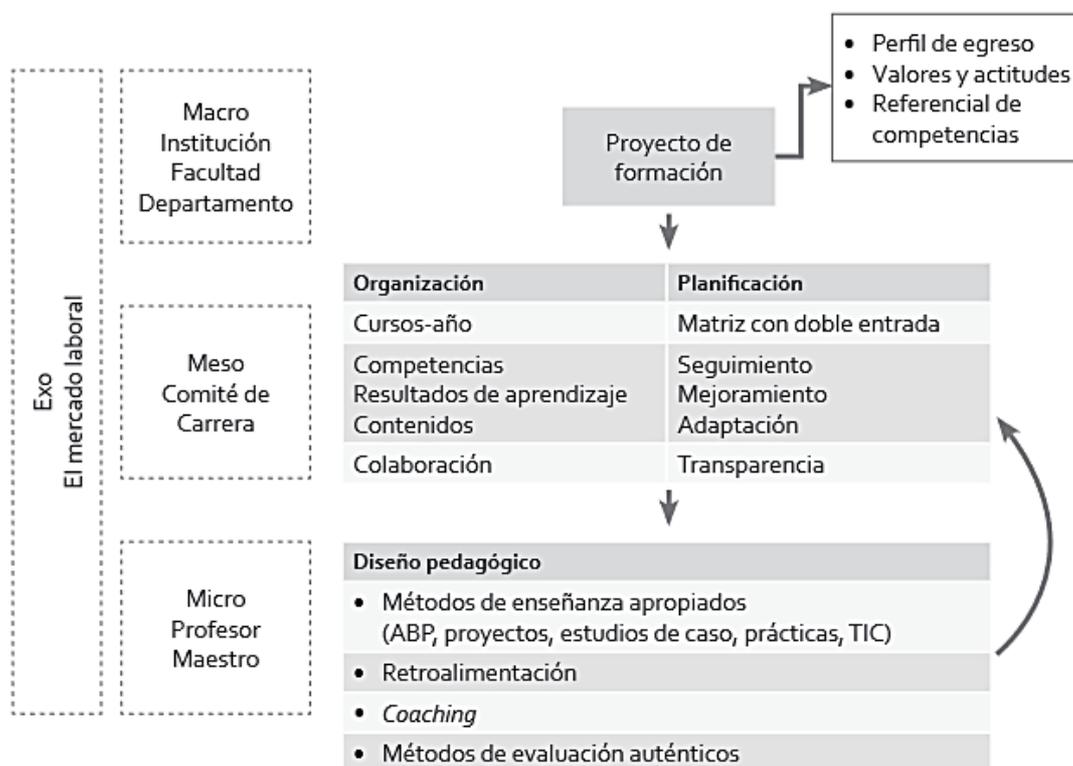
El autor en mención considerando las posibilidades organizativas de su estudio, decidió tomarlas como base para elaborar una propuesta gráfica del enfoque carrera (Ver ejemplo Figura 01), el diseño se planteó de tal manera que se siga un orden jerárquico, empezando su enfoque desde el nivel educativo de manera que no haya consecuencias más adelante cuando un profesional se dirija al mercado laboral. Además, para la estructura del proyecto de formación el autor D. Villavicencio (2016) sugiere que:

Se empiece por ser sistémico y considerando los aspectos de un currículo donde se califiquen tanto objetivos, competencias, contenidos, métodos y medios de aprendizaje y de evaluación, y se analice desde diferentes niveles macro, micro, y exo, por un lado, en el nivel macro enfocándose en la institución o facultad, en el nivel micro enfocándose en la toma de decisión de los docentes con respecto al diseño pedagógico

de las asignaturas. Y en el nivel exo quiso que este representara la voz del mercado laboral, haciéndose referencia a los egresados profesionales (p. 77).

Figura 1

Representación gráfica del enfoque de carrera



Fuente: II Encuentro Internacional Universitario las Competencias Genéricas en la Educación Superior. Ponencias y conversatorio. Lima: PUCP.

Elaboración: Carlos Díaz Villavicencio (2016).

Podemos decir ante este modelo representativo, que la incorporación de las competencias en un proyecto formativo puede ofrecer mayores posibilidades de atender a los requerimientos derivados de la complejidad del objetivo formativo que se desea lograr, ya que permite que los estudiantes desarrollen gradualmente competencias laborales genéricas en paralelo a las competencias laborales específicas que se adquieren durante el proceso de aprendizaje de las propias disciplinas.

Otro de los autores que estudiaron las competencias laborales genéricas en la actualidad es Chirinos (2018), el cual realizó un estudio sobre la evaluación del aprendizaje en los cursos de estudios generales de una universidad privada de Lima en el marco de formación de un enfoque de educación por competencias. De esta

investigación se pudo concluir que la existencia de un método de la evaluación del aprendizaje no enfocado en competencias laborales en las universidades solo demuestran que su importancia es percibida como un recurso desligado del proceso de aprendizaje, por el cual el diseño de cursos de formación no están basados en una formación por competencias laborales, y además porque se han evidenciado docentes que no reciben de sus instituciones la capacitación necesarias sobre este enfoque, o mejor dicho no les dan la importancia que merecen.

Podemos decir a esto que se debería empezar cambiando la forma de pensar tradicional, y salvaguardar a que las universidades orienten su sistema de evaluación hacia la generación de condiciones que favorezcan el funcionamiento del aprendizaje por competencias para que ello les sirva en el proceso de inserción laboral de los futuros egresados de las universidades de Lima Metropolitana.

2.2.2. Investigaciones Extranjeras

Se afirma que la situación del mercado laboral se ha visto inmersa en la constante evolución global, que la ha sometido a constantes transformaciones, derivadas de la crisis económica, relaciones laborales, cambios demográficos, competitividad creciente a nivel internacional, avances tecnológicos (Pérez E., 1996, p.), lo que ha terminado condicionando un mercado laboral cada vez más globalizado, diversificado y especializado. En el informe final IFAPLAN (1987) del segundo programa de la Comunidad Europea sobre la transición de los jóvenes a la vida adulta y activa, afirmaron lo siguiente:

El efecto combinado de los cambios económicos, tecnológicos y demográficos en el mercado de trabajo ha sido la escasez de puestos de trabajo y la dura competencia por conseguirlos. Las pautas tradicionales de colocación, de carrera profesional, han sufrido transformaciones que inciden de una manera radical en las personas. Las cualidades, las aptitudes y las destrezas personales que actualmente se exigen para incorporarse al mundo del trabajo y para ascender en la profesión se apartan en buena medida de las finalidades y los métodos de la educación y la formación tradicional. (p. 5).

Se puede decir que se ha evidenciado una conceptualización de la palabra inserción que no estaba referido a la simple descripción del periodo que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proceso complejo y lento a la vez (Fournet 1993). Desde otros términos relacionados al mercado de trabajo recaía en el uso de su terminología desde diferentes posicionamientos (psicológico, económico, sociológico, estadístico, político, educativo), por otro lado, considerado por ser un concepto íntegramente relacionado con el progresivo aumento en la duración de los periodos de transición.

Autores como Pérez Escoda (1996), empezaron a hacer referencia sobre algunos periodos de transición, partiendo por lo educativo/empleo y seguido el desempleo/empleo, los dos periodos destinados a favorecer la inserción laboral. Por otro lado, autores como Figuera (1992) y Pérez Escoda (2001) quienes determinaron que “el concepto de inserción es un acontecimiento puntual, que sucede en un momento determinado como culminación de un periodo de tránsito o proceso previo” (p. 205)

Entre otros autores estudiosos del tema lo analizaban desde la perspectiva si el puesto de trabajo tenía relación con la formación o especialización profesional del individuo que lo va a desempeñar, lo que para ellos se consideraba como un periodo de “inserción profesional”, ya que está estrechamente relacionado con el currículum formativo (Homs, 1991; López Palma, 1996; Pérez Escoda, 1996; Pérez Escoda y Aneas, 1999). Desde otra perspectiva había otros autores que analizaban primero si el puesto de trabajo estaba relacionado con el Nivel de Empleabilidad del individuo quien desempeñaría el puesto.

Autores como Yániz y Villardón (2006) afirmaron que:

Para la construcción de un proceso formativo integrado para el desarrollo de competencias desde el nivel formativo están implícitas cuatro fases:

1. Establecimiento del perfil de egreso de la titulación determinando las características deseadas de la persona titulada: Incluye el perfil profesional y el perfil ciudadano. El primero, el perfil profesional, define la identidad profesional, considerando las funciones y tareas propias.

2. Definición del perfil formativo: El perfil formativo es el conjunto de competencias, tanto genéricas como específicas, que hace falta adquirir para capacitarse como profesional, y se encarga de la identificación de funciones y tareas ayuda a constatar las competencias necesarias para un desempeño adecuado.

3. Diseño del proyecto formativo: Una vez identificada la capacitación requerida, hay que planificar un proyecto formativo que la facilite. Incluye la selección de las competencias y su distribución en las materias, módulos o asignaturas (mapa de competencias).

4. Desarrollo y evaluación del proyecto formativo: Supone la puesta en práctica del plan diseñado y su evaluación para promover la mejora continua del proceso formativo. Aquí las competencias genéricas son definidas por la institución universitaria, de acuerdo con las características del perfil de egreso de dicha universidad (p. 24).

Cabe recalcar que dentro de la literatura existen vacíos de información referente a estudios que se hayan hecho sobre los profesionales de la carrera de Arquitectura y de manera puntual cuales han sido las perspectivas de estos autores frente a su desarrollo en el contexto laboral. Motivo por el cual se consideró dar un contexto sobre el ejercicio profesional del arquitecto el cual, así como realidad de mucho otros profesionales estos también se han visto influenciados por la estructura cambiante del mercado laboral: Aspecto social, político, económico, encontrándose profesionales incluso ya colegiados que hasta el día de hoy dependen de la estabilidad del mercado laboral para mejorar su empleabilidad y ocupabilidad.

Autores como la Arq. Puig-Puey C. (2009), que si bien es cierto en sus estudios no se enfocó explícitamente en las competencias laborales genéricas sino más bien en las competencias profesionales, dio énfasis en la importancia que tienen las competencias laborales genéricas por la gran influencia que estas tienen en las competencias profesionales.

Por otro lado, autores como Trujillo Henao (2014), afirma que “la formación en, no es ajena a las exigencias del contexto, altos estándares de calidad para su desempeño, el nuevo esquema geopolítico del mundo, la globalización de la economía y el dominio del sistema capitalista.” (p.4).

Teniendo estos puntos de vista claros y variados a la vez, se tuvo que dar prioridad en estudiar diferentes tendencias metodológicas de evaluación de competencias laborales internacionales, a fin de poder reconocer si algunas de ellas se vienen replicando en el contexto nacional donde se encuentran nuestras muestras no probabilísticas de estudio. Ello con la finalidad de saber a dónde apuntan sus métodos evaluativos si es que es bajo una evaluación de competencias o no, y en caso fuera que si saber cuáles fueron las rubricas que usaron para valorar las competencias con mayor y menor demanda.

Las conclusiones de estos últimos autores contribuyeron a dejarnos una idea sobre la necesidad de competencias altamente exigentes que se vienen requiriendo de los profesionales arquitectos en el mundo desde mucho antes, por la cual se hacen necesarias que muchas de ellas sean desarrolladas desde la formación profesional, y no pensar en recién adquirirlas culminando la formación profesional, y más aún porque se trata de un profesional el cual debe analizarse distintivamente de otros profesionales, motivo que su desempeño implica desarrollar desde la formación profesional lo cognitivo, creativo a fin de lograr construir conceptualmente un proyecto arquitectónico para luego representarlo gráficamente y posteriormente para la etapa de ejecución medir su capacidad para aplicar las soluciones arquitectónicas más pertinentes, pero donde también debe saber aspectos técnicos legales y administrativos ya que en algún momento deberá medir su capacidad de dirección, ya que podría ser el planificador del proyecto que ha diseñado donde deberá tener implícito las diversas áreas del conocimiento, y por consiguiente desarrollados que le sirva para gestionar proyectos de magnitudes menores hasta mayores.

Luego entre literaturas referentes a tesis internacionales se han encontrado los estudios del autor Carmona (2008) el cual realizó un estudio de política educativa mexicana, específicamente la de la educación media superior, en la que realiza una crítica al enfoque por competencias laborales. En el cual se hace referencia a la

educación mexicana como aquella que está centrada más en el currículo, que en la práctica del docente. Es decir, no favorece el logro de las competencias de los alumnos y por consiguiente a su insatisfacción. Y donde para la comprobar su hipótesis tuvo que aplicar como herramienta de recolección de datos una serie de cuestionarios y entrevistas a los alumnos. De este resultado concluye que las competencias laborales, que fueron conceptualizadas como una alternativa para la educación, han terminado por ser un fin último; por lo que promueve revertir el modelo educativo para que este sea evaluado bajo competencias laborales.

Por otro lado, autores como López F. (2014) elaboro un estudio de caso sobre las concepciones y la aplicación del enfoque por competencias en la docencia de educación media. Metodológicamente, estudió seis casos, fue aplicado en un contexto de reforma curricular. Acabada su investigación concluye que, si bien en el discurso los profesores reconocen las bondades del enfoque por competencias, al mismo tiempo manifiestan incredulidad sobre el modelo. Los profesores tienen confusiones sobre su aplicación y no encuentran una claridad didáctica sobre el proceso del aprendizaje, sobre todo si se enfoca en el desarrollo de competencias laborales. Por lo que como conclusión se hizo énfasis en que la enseñanza por competencias no plantea un cambio en las formas de enseñanza y que hay inmovilismo en ponerlo en práctica, siendo un modelo visto por algunos docentes como una amenaza.

Las tesis encontradas, nos demuestran que desde años atrás viene existiendo un compromiso pendiente en aceptar y cambiar de paradigma educativo, que si bien es cierto ya está empezando a cambiar, aun se necesita seguir incentivando a la participación de un sistema de evaluación común interinstitucional que garantice un conocimiento sobre la importancia de adquirir competencias laborales previo al egreso de los estudiantes, así sus posibilidades de inserción laboral no sean tan complejas como hoy en día donde hay mucha oferta para tan poca demanda, puesto que existe poca congruencia entre los objetivos de las empresa con el diseño de perfiles que ofertan.

2.3. Estructura Teórica y Científica que Sustenta el Estudio

2.3.1. Teorías y modelos que sustentan el estudio (Variable dependiente)

Para dar soporte a la variable “Inserción laboral”, se clasificaron autores estudiosos en el tema, muchos de ellos que reconocen a la inserción laboral como al logro de un puesto de trabajo o empleo cualquiera, el autor Fernández (1988) afirma que “la inserción laboral se restringe su significado a la mera inserción laboral y ésta a su forma convencional: un contrato de trabajo” (p.2).

También desde el punto de vista de otras conclusiones donde se afirma el concepto como la “obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, sino más bien estrechando su relación con la inserción ocupacional, donde el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, acercándose su concepto a ser más inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está relacionado con el currículum formativo” (Homs, 1991; López Palma, 1996; Pérez Escoda, 1996; Pérez E. y Aneas, 1999).

En el mundo la importancia a este tema se fue fortaleciendo desde el periodo de los años noventa donde apareció el término “Modelo de Inserción Laboral”, desde una perspectiva psicopedagógica.

Entre los modelos que se encontraron a inicios de los años noventa estaba el modelo elaborado por Montané (1990), para su época convirtiéndose en un modelo que sirvió de inspiración para su época (Ver ejemplo Figura 02). Autores que surgieron durante esa generación lo usaron como base en los marcos teóricos de sus propias investigaciones, a su vez como referente para la creación de sus propios modelos de inserción laboral.

El modelo de Montané (1990) se basa en la interacción dinámica de tres principales elementos:

1. El bagaje del sujeto que busca trabajo.
2. Las ofertas y demandas del mercado de trabajo.
3. Las técnicas y procesos necesarios para la inserción laboral.

De la nueva generación de autores Bisquerra (1992) afirmó que:
La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos

factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad.

La inserción laboral es como el punto de encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. La empleabilidad por su relación con la probabilidad de inserción laboral, las características que presentan las personas que buscan empleo y la ocupabilidad relacionado por su relación con la posibilidad de inserción laboral que depende de las oportunidades que presenta el mercado de trabajo. (p.18).

Por otro lado, desde el enfoque de trabajos realizados desde la psicología social, aparece el autor Pérez Escoda (1996) quien adoptó su modelo tomando como referencia el modelo de Montané de los años 90', con la implementación de su modelo propuso un análisis de los diversos factores y variables integrantes de la inserción laboral (Ver ejemplo Tabla 02).

Tabla 2

Factores y variables integrantes de la inserción laboral, adaptado por Pérez Escoda (1996)

FACTORES SITUACIONALES		FACTORES PERSONALES
VARIABLES COYUNTURALES	VARIABLES BIODEMOGRÁFICAS	VARIABLES PSICOSOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política económica. Indicadores económicos: - Índices de desempleo - Índices de contratación - Flujo de ofertas y demandas laborales. - Índices de formación. - Indicadores de cualificación profesional ✓ Cambios en la estructura demográfica ✓ Política laboral: - Legislación sociolaboral. - Programas de protección del empleo. - Medidas de fomento de la ocupación. ✓ Reestructuración del mercado de trabajo: - Sectores en expansión (creación de puestos de trabajo). - Sectores en decadencia (pérdida de puestos de trabajo). - Introducción de Nuevas tecnologías. - Requisitos de contratación de las empresas. ✓ Infraestructura de recursos sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad ✓ Sexo ✓ Etnia ✓ Estado Civil ✓ Nacionalidad ✓ Lugar de residencia ✓ Antecedentes personales y familiares. ✓ Cualificación social (integración social, funciones y habilidades sociales, relaciones) ✓ Estilo de vida ✓ Nivel socioeconómico y cultural. ✓ Educación formal. ✓ Titulaciones. ✓ Educación no formal. ✓ Atributos personales y aptitudes. ✓ Historia laboral anterior: <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia - Características de la última ocupación. - Motivo de la pérdida del lugar de trabajo. ✓ Experiencias de desempleo ✓ Duración en el desempleo ✓ Situación económica: <ul style="list-style-type: none"> - Recursos disponibles. - Ingresos familiares. - Cargas familiares. - Dificultades económicas existentes. ✓ Proyecto profesional-vital. ✓ Aptitud para la búsqueda precisa y acertada de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Importancia, valoración del trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Centralidad del trabajo. - Deseos de utilización de habilidades, variedad, influencia ✓ Nivel de autoestima personal y profesional. ✓ Nivel de madurez ocupacional: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos de la ocupación. - Interés por el reciclaje. ✓ Actitud de disponibilidad laboral: ocupación y/o trabajo deseado. Pretensiones: salariales, de horario, de movilidad, de contrato. ✓ Estilo de atribución interna/externa. ✓ Percepción de la pérdida del trabajo. ✓ Vivencias en el desempleo: <ul style="list-style-type: none"> -Salud física: dolor de cabeza/estomago, alteraciones del sueño, cambios de peso, vértigos, sarpullidos, catarros. - Salud mental: salud mental general, satisfacción vital, angustia psicológica, estrés. - Desacuerdos y conflictos familiares: problemas de comunicación, cambios de roles, problemas de relación con la pareja, hijos, etc. ✓ Estilos de afrontamiento: <ul style="list-style-type: none"> - Motivación e intensidad en la búsqueda de trabajo. - Flexibilidad en la disponibilidad: disminución de pretensiones. - Búsqueda de reciclaje, formación - Búsqueda de soporte social: cantidad versus calidad. - Búsqueda de consejo profesional (médico, psicológico, orientador, de asistencia social, INEM) - Comportamientos de ocio (solitarios o sociales)

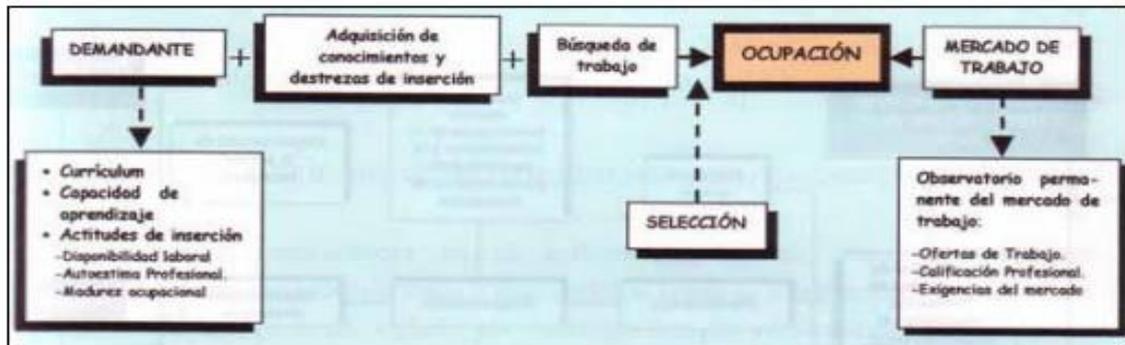
Fuente: Investigación “la evaluación de competencias laborales (*assessment of professional competences*)” del autor Autor Javier Gil Flores (2007).

Elaboración: Autor Pérez Escoda (1996).

Las variables analizadas en el modelo del autor Pérez Escoda (1996), si bien son importantes para la inserción laboral, para el análisis del autor no lo son en el mismo grado, puesto que para su punto de vista no ejercen la misma influencia por igual. Pero que de igual manera no se deberían aislar una de otra puesto que parten íntegramente de un proceso de inserción laboral.

Figura 2

Modelo de inserción laboral de Montané, adaptado por Pérez Escoda (2001).



Fuente: Investigación “la evaluación de competencias laborales (*assessment of professional competences*)” del autor Javier Gil Flores (2007).

Elaboración: Autor Pérez Escoda (2001). Javier Gil Flores (2007).

A inicios de los años 2000 aparecieron otros autores influyentes un caso es el autor Romero et al. (2004), que para su análisis se basó en sustraer los factores más importantes e influyentes que condicionan la inserción laboral, con la finalidad que puedan ser evaluados, intervenir con ellos y darles seguimiento (Ver ejemplo Tabla 03).

Tabla 3

Factores que condicionan la inserción laboral

Factores de ocupabilidad	Factores de empleabilidad
<p>Estructura, características y tendencias del mercado laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la coyuntura económica - las ofertas de empleo - las demandas de empleo y la concurrencia - los índices económicos - los cambios demográficos - la política laboral del momento - la reestructuración del mercado de trabajo <p>Factores subjetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Nacionalidad... 	<p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia que se le concede al trabajo - Interés por trabajar y buscar empleo (amplitud, disponibilidad) - Autoestima personal y profesional - El lugar de control y atribución e los éxitos y fracasos - Madurez ocupacional <p>Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias transversales - Competencias básicas - Competencias relacionales - Competencias profesionales (formación y titulación académica, experiencia laboral) - Conocimientos de inserción y de técnicas de búsqueda de ocupación <p>Los factores sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El contexto personal - Situaciones de rechazo

Fuente: Investigación “la evaluación de competencias laborales (*assessment of professional competences*)” del autor Javier Gil Flores (2007).

Elaboración: Propuesta de Romero et al. (2004).

Habiendo identificado de la literatura los modelos de inserción laboral que han aparecido a lo largo de los años, cabe hacer énfasis en que si bien es cierto cada autor se vio influenciado por la importancia del tema en su época por lo que se ha obtenido diferentes miradas de análisis, algunos encontrando similitudes otros diferenciándolas, el análisis realizado contribuyo a la toma de decisiones para la elección de las dimensiones de estudio de la presente tesis.

Es en respuesta al análisis que se eligió el modelo adaptado por el autor Romero ET. Al. (2004), motivo que los factores de estudio, como la ocupabilidad y empleabilidad, resumen todos los aspectos que se han venido estudiando desde los años 90's partiendo desde el modelo base de Montané (1990), y referencias de estudios del autor Bisquerra (1992), con su determinación de tipologías de competencias: Transversales o generales, básicas, relacionales, profesionales, para que se estudien desde una perspectiva no solo psicopedagógica sino también desde los recursos humanos.

Siendo así las dimensiones en estudio se eligieron que sean la ocupabilidad y empleabilidad, por su vínculo directo con las necesidades derivadas del desempeño laboral.

2.3.2 Teorías y modelos que sustentan el estudio (Variable Independiente)

Como variable independiente se eligió a las “Competencias laborales genéricas”, por su gran vínculo con la inserción laboral y con el desempeño laboral, motivo por el cual durante la investigación se identificaron autores los cuales no solo contextualizaban desde sus puntos de vista las competencias laborales genéricas, sino que para darles mayor soporte a sus investigaciones vieron necesario estudiar la medición de las competencias laborales que más importantes fueron para su época, dando pie al interés por identificar aquellos métodos de evaluación por competencias laborales que empezaban a surgir en la época frente a la importancias que se venía dando al tema desde los años 70’.

Tomando como referencia esos alcances para la presente tesis fue necesario profundizar primero la complejidad terminológica de competencia, y sus conceptos

derivados, hasta el acercamiento terminológico que empezó a tener con la inserción laboral, motivo por el cual fue necesario además clasificar aquellos modelos de evaluación de competencias laborales más relevantes.

El soporte de este tema radica en los años 70', época en la cual empezó a radicar la importancia de las competencias laborales empezando en la gestión de los recursos humanos de donde se derivan los procesos de reclutamiento.

Además, porque su concepto para la época a finales de la década de 1960 y principios de 1970, empezaba a tener mayor poder en diferentes ámbitos, uno de ellos fue en el campo de la psicología industrial y organizacional norteamericana. Con los estudios realizados desde esta época, el interés en las organizaciones se ha ido trasladando desde los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que éstas aportan.

Otro enfoque surgió desde el ámbito lingüístico, donde se le caracterizó al concepto de competencia como el saber con el que cuentan los hablantes para producir y comprender oraciones, y, asimismo, el saber de comunicarse, ese saber interactuar entre emisor y destinatario, definidas como competencia gramatical y comunicativa. Un autor clave de este enfoque fue Noam Chomsky, el cual ponía de manifiesto que los hablantes cuentan con una mente-cerebro capaz de permitir el análisis y comprensión de la información lingüística, dejando claro que ser competente es ser capaz de utilizar la competencia lingüística en la producción y comprensión del lenguaje.

Por otra parte, el autor Dell Hymes, (1980) se enfocó en la competencia comunicativa, como la que da cuenta de los usos y actos concretos que el lenguaje da en ciertos contextos específicos. Dejo claro que sería necesaria una competencia de comunicar ideas, manejar las reglas de la interacción, trasladar y entender el mensaje, en un espacio y tiempo determinado.

También el enfoque se llevó al ámbito educativo, donde el concepto fue entendido por el conductismo como una forma de responder a los estímulos, la misma que a partir de una constante práctica permite a los educandos mejorar en sus conocimientos y aprendizajes.

Por el lado del autor Boyatzis (1982) la reconocía como una característica subyacente en una persona, ya que está relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Seria a partir de la década de los 90' que el concepto de competencia empieza a tomar mayor auge, Uno de los autores influyentes fue Hooghiemstra (1992) el cual definió a las competencias como aquellos motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo.

Y fue a partir de los años 90' en adelante que empezaron a parecer autores que frente a la importancia de las competencias laborales surgidas desde el año 70', decidieron elaborar modelos para la evaluación de competencias con la finalidad de volverlo un proceso metodológico que sirva una adecuada elección dentro de la organización de empresas.

Por un lado se identificó el modelo propuesto por los autores Spencer y Spencer (1993) denominado "Modelo de Iceberg", quienes afirmaron que "la competencia es una característica subyacente en un individuo, que está relacionada con un criterio de referencia efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo o situación" (p. 9), siendo así al ser subyacente implica que la competencia es una parte profunda y duradera de la personalidad, y que, además, permite predecir la conducta en una amplia variedad de situaciones y tareas.

Cabe recalcar que aquel modelo se creó a fin de dejar establecido que las competencias tienen dos grandes niveles, uno visible y más fácil de modificar y entrenar donde se encuentra el conocimiento y la habilidad, y otro oculto como las más difíciles y costosas de modificar donde se encuentran los motivos, rasgos y auto concepto, pero que sin embargo son las más importantes.

En el mismo año otro autor influyente fue Cotton (1993) afirmó lo siguiente:

las competencias laborales son aquellas habilidades que tiene la persona para realizar las funciones asignadas según el cargo o puesto de trabajo ya que serán necesarias para lograr la competitividad frente a las demandas de las organizaciones, y por consiguiente lograr mejorar sus condiciones de inserción y permanencia en el mundo del trabajo. Las empresas deberían empezar por valorar más las competencias genéricas de empleabilidad como las habilidades básicas (comunicación oral, lectura, escritura), habilidades de pensamiento de orden superior (resolución de problemas, habilidades de aprendizaje, creatividad, pensamientos innovadores, toma de decisiones), habilidades y rasgos efectivos (confianza, responsabilidad, actitud positiva hacia el trabajo, habilidades interpersonales, autoconfianza, adaptabilidad, flexibilidad, entusiasmo, motivación, autodisciplina, capacidad de autogestión, honestidad, capacidad para trabajar sin supervisión), considerándolas por encima de las habilidades meramente ocupacionales específicas (p. 3).

Entre autores con la perspectiva de la Psicología Cognitiva, esta Ducci (1997) el cual afirma que “las competencias laborales son como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo” (p. 55).

Cabe mencionar que el concepto fue actualizándose desde el año 2000 siendo así, se tiene la definición hecha por Bogoya (2000) afirmó que “las competencias son como un saber hacer en contexto”, otro autor fue Ibarra (2000), afirmó que “la competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser” (p. 103).

Otro autor que influyo desde el año 2000 fue Le Boterf (2001) que afirmó que “las competencias son como una construcción que parte de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño” (p.13).

Pasado los años, las competencias tomarían un concepto complejo multifacético y multidimensional, comprendiendo aspectos de la personalidad e incluyendo un conjunto de conocimientos, comportamientos y actitudes que evidenciaban que el individuo estaba en la capacidad de ejercer un trabajo, una profesión o resolver una determinada situación o problema en la interacción con un medio laboral y social específico (Collazos & García, 1999; Medina & Domínguez, 2006; Tejada, 2005).

Es así que en consecuencia al valor que se le iba dando a las competencias empezaron a surgir diversas perspectivas desde el campo laboral, refiriéndose a ellas como aquel conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con los que se puede demostrar la capacidad real, para realizar con éxito una actividad de trabajo específico y donde para medir esa capacidad competente se empezó a necesitar que las competencias se evalúen con la finalidad de que cada persona pueda identificar sus propios factores diferenciadores de éxito, siendo así la evaluación por competencias se vio necesario para definir los parámetros de elección de una persona competente para asumir exitosamente determinado puesto. Es por ese motivo que también en la literatura las competencias referidas al campo laboral son características individuales que permiten a un individuo desempeñarse óptimamente en su puesto de trabajo.

Para reflejar mucho mejor lo mencionado desde el ámbito laboral, se identificaron autores de la actualidad que hicieron mayor énfasis a las competencias desde una mirada para el logro de la inserción laboral, autores como Echeverría (2002) y Cejas (2003) afirmaron que:

Desde mucho antes se viene demostrando la íntima relación existente entre el proceso de integración en la sociedad y el de desarrollo personal, puesto que la inserción laboral es esencial para el devenir de las personas hacia la madurez.

Es ahí donde las competencias laborales son definidas como aquellas que se componen del conocimiento especializado, de la adecuada ejecución de las tareas y actividades propias relacionadas al trabajo, de la capacidad de dar una respuesta sistemática y oportuna ante las demandas propias de la actividad laboral, referido al conocimiento aplicado al contexto, el saber hacer, a la orientación al trabajo en equipo, a la colaboración y comunicación efectiva, formación de relaciones interpersonales que hacen referencia al saber ser, a asumir responsabilidades, organizar y decidir, participar

en la organización laboral, que hacen referencia al saber estar y por último el demostrar las competencias que hacen referencia al Saber Hacer (p. 3).

En ese mismo año el autor Gordillo (2003), afirma que:

Las competencias laborales hacen referencia a la capacidad de desempeñarse en un contexto laboral integrando atributos psicológicos como las actitudes y capacidades, que serán necesarios medir a través de una evaluación de desempeño que pueda determinar un adecuado desempeño, ya que la evaluación de desempeño procura identificar los déficits que los trabajadores pueden tener en la ejecución de sus funciones y tareas, y por consiguiente permitiendo detectar falencias y carencias del trabajador.

Por lo que antes de efectuar cualquier evaluación de desempeño, es necesario que la empresa haya definido sus procedimientos productivos o de servicio. El análisis funcional permitirá luego graduar los niveles de importancia de las diferentes competencias involucradas en los puestos de trabajo (p.6).

Otro autor que entra a reforzar la definición de competencias laborales en la actualidad es Charria et ál. (2009) el cual afirma que “las competencias laborales son aquellas que se consideran las más esenciales pero que sin embargo no son suficientes para lograr un adecuado desempeño en el trabajo, por lo que requieren que estas trasciendan con la finalidad que muestren su relación directa con aquellos comportamientos que ocurren el contexto laboral, dentro de la cual está implícito las competencias para lograr esa trascendencia que se busca y mejorar las condiciones de inserción laboral” (p.145).

Otra definición actual es la del autor Granados Maguiño (2013), que lo enfoca en el marco del capital humano, y define el término de competencia y competencia laboral de forma diferenciada, pero haciendo énfasis a un mismo propósito el cual es lograr un capital humano competente por que incluye los componentes de la configuración psicológica compleja, y por consiguiente lograr trabajar como un sistema de conocimientos, habilidades y conductas.

El mismo año el autor Agudo (2013), menciona que el grupo de competencias laborales, se deberían de fortalecer aún más, motivo a que estas aumentan en gran parte

la inserción en el mercado laboral, y por qué además al hablar de ellas no solo se trata de enfocarse en el capital humano, sino otros aspectos como los metas cognitivos, cognitivos, actitudes, motivacionales y otras cualidades de la personalidad, deseos, estado de ánimo, entre otros.

Podemos decir que del análisis que se hizo de los autores que estudiaron el tema, es necesario dejar claro que el enfoque inicial de las competencias se presentó como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación con mayor auge y la formación de recursos humanos con menor auge, pero que frente a la evolución de la tecnología, la necesidad de elevar el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población, como además la necesidad de las personas de mejorar sus condiciones de ingreso y permanencia en el mercado laboral, y por consiguiente elevar su desarrollo integral y de progreso personal.

También cabe recalcar que en el análisis literario se definió además la importancia de las competencias laborales motivo de una estrecha relación que estas tienen con la psicología industrial, y la gestión del talento humano, y por además haber contribuido la implementación de una metodología de “Evaluación por Competencias Laborales” en las empresas, y que tuvieron éxito en sus épocas gracias a que contenían técnicas e instrumentos para medir el conocimiento y futuro desempeño.

Teniendo en cuenta la importancia de las competencias laborales para las organizaciones, se encontraron clasificadas aquellas competencias necesarias para lograr con éxito la inserción y el desempeño laboral. Por un lado están las competencias esenciales, consideradas como las más exigidas para una actuación media, seguido están las competencias diferenciadoras, siendo las que nos van a permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones, luego están las competencias genéricas ó generales, las cuales se sustentan en el aprendizaje durante toda la vida, luego están las competencias básicas siendo las que más se emplean en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática, luego están las competencias transferibles, siendo competencias complementarias que permiten a los ciudadanos ser capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a las nuevas tecnologías y a nuevos contextos, propiciando así su movilidad en el mercado de trabajo, y por último están

las competencias profesionales las cuales tienen incorporado cuatro componentes, saber (competencia técnica), saber hacer (competencia metodológica), saber ser (competencia personal) y saber estar (competencia participativa).

Para delimitar nuestro objeto de estudio se consideró enfocarnos en las competencias laborales genéricas ya que sobre estas se sustenta el aprendizaje obtenido en la formación profesional, que serán necesarias para concluir que tanto han contribuido las escuelas profesionales en que sus egresados adquieran competencias que trasciendan de las competencias meramente profesionales.

Pero para hablar de ello es importante señalar cuales son las corrientes filosóficas que empezaron a responder a la evaluación de las competencias laborales, como son los 03 modelos gerenciales con enfoque en la gestión de competencias laborales, la corriente Anglosajona Americana desde los Años 70's a 80's, la corriente francesa en los Años 90's, y por último la corriente anglosajona-francesa (Mixta), donde desde cada una provenía un Modelo de Instrumentación el cual tenía un enfoque desde el procedimiento de trabajo de la organización de las empresas.

Pero hablar de la evolución de competencias laborales es hablar de una Gestión por Competencias que se enmarca bajo tres enfoques en base a los cuales se desarrollaron modelos propuestos, que fueron evolucionando en el tiempo, dichos enfoques son los siguientes: funcionalista, constructivista y conductista.

Cada una buscaba un objetivo diferente, por consiguiente, sus técnicas empleadas de Instrumentación no eran iguales, pero que en cuanto a sus similitudes se fundamentaban en la Psicología Organizacional y del Trabajo por su perspectiva organizacional y social (Gómez, 2005, p.48).

Por un lado, está la Corriente Anglosajona Americana, con 02 Modelos “Funcional y Conductual” de visión de la psicología laboral y organizacional, el primero el “Modelo Funcional” dentro de los países donde se empezó a dar origen están: Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda, tenía como objetivo enfocarse en la categoría de competencias laborales “Técnicas y específicas”, así como también, no identificar las competencias antes de la formación para el trabajo. Sino que evalúan el

desempeño o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar en el desarrollo de sus funciones, por lo que buscan que las competencias emerjan en el proceso del desarrollo de las actividades de la organización. Podemos decir que aquí las Competencias son definidas, a partir de un análisis de las funciones, con énfasis en el desempeño o resultados concretos y predefinidos, producto de la tarea; más que en el cómo se logran.

El Segundo el “Modelo Conductual” donde los países donde se empezó a dar origen fueron: Estados Unidos, y el cual tenía por propósito enfocarse en la categoría de Competencias Laborales “Genéricas”, así como también, identificar las Competencias antes de la formación para el trabajo, motivo de una proyección y predicción de los resultados futuros. Aquí podemos decir que las Competencias son definidas, a partir de un análisis de las capacidades y atributos personales, para que se asocien a predecir mejor el desempeño que tendría dentro de la organización, mas no se deriven de los procesos de la organización, sino que se desprenden de la estrategia de la organización, y se expresan mediante conductas observables y medibles.

Otra corriente que se posiciono rápidamente fue la Corriente Francesa, con su Modelo “Constructivista” de visión de la psicología laboral y organizacional, teniendo como país de origen a Francia, este modelo tenía por objetivo enfocarse en la categoría de Competencias Laborales “Específicas”, así como también, no identificar las competencias antes de la formación para el trabajo. Motivo que no es relevante identificar como competencia las capacidades existentes y predeterminadas, sino las que emergen en los procesos de mejora. Aquí podemos decir que las Competencias son definidas, a partir de un análisis que provenga de una base constructiva, como el Modelo de Organización, y procedimiento de trabajo de la Organización.

Y por último otra de las corrientes que se identificó fue la Corriente Anglosajona Americana-francesa (Mixta), que se vino posicionando en un escenario más actual, puesto que su modelo hacía referencia a la fusión de las dos corrientes anteriores mencionadas, y tenía por objetivo enfocarse en la Categoría de Competencias Laborales “Genéricas y Específicas”, dentro de la cual se valoran de manera equitativa tanto las capacidades interpersonales del individuo junto con las capacidades técnicas.

Para ampliar este apartado se consideró hacer énfasis en el análisis del autor Jorge Escobar Guarnizo, el cual dentro de su investigación “Propuesta de un Modelo de Evaluación por Competencias”, describe cada uno de estos Modelos identificados que responden a las corrientes Anglosajona Americana, francesa y mixta. Para mayor énfasis se definirán cada una a continuación.

Modelo Conductual

Tuvo sus orígenes en los Estados Unidos de Norte América, fue diseñado para empleados con alto desempeño, este buscaba en sus inicios establecer el motivo por el cual en condiciones normales, algunos empleados se destacaban más que otros, buscando identificar atributos como la iniciativa, la resistencia al cambio, la tolerancia al estrés, la ambigüedad, el riesgo, la capacidad de persuasión o el liderazgo, todas características personales asociadas a un alto desempeño, por lo que el modelo tendía a aplicarse en grupos de cargos ejecutivos, basados en la idea de que este tipo de competencias predicen mejor el desempeño superior (Sandoval F., Miguel V., & Montaña N., 2008, p.8).

El modelo fue aplicado no solo a empleados de alto nivel, sino también a empleados con cargos intermedios y trabajadores, que provenían de empresas que buscaban garantizar el resultado positivo del desempeño de sus empleados. La necesidad parte de ser un modelo que introdujo el concepto de “Desempeño Sobresaliente”, que hace referencia al cumplimiento de tareas por encima de los niveles establecidos como “Estándar de Competencia” ya que se concentran en desempeños superiores o destacados, y que generalmente se verbalizan en términos de atributos personales más que en términos de estándares mínimos de desempeño de una actividad o tarea para el desarrollo de una labor (Becerra Gálvez, 2012, p. 12).

Uno de los principales referentes del “Modelo Conductual”, son los autores Spencer & Spencer (1993) los cuales en su estudio “*Competence at Work: A Model for Superior Performance*”, han afirmado que:

Las competencias deben cumplir con cinco características (p.25-26):

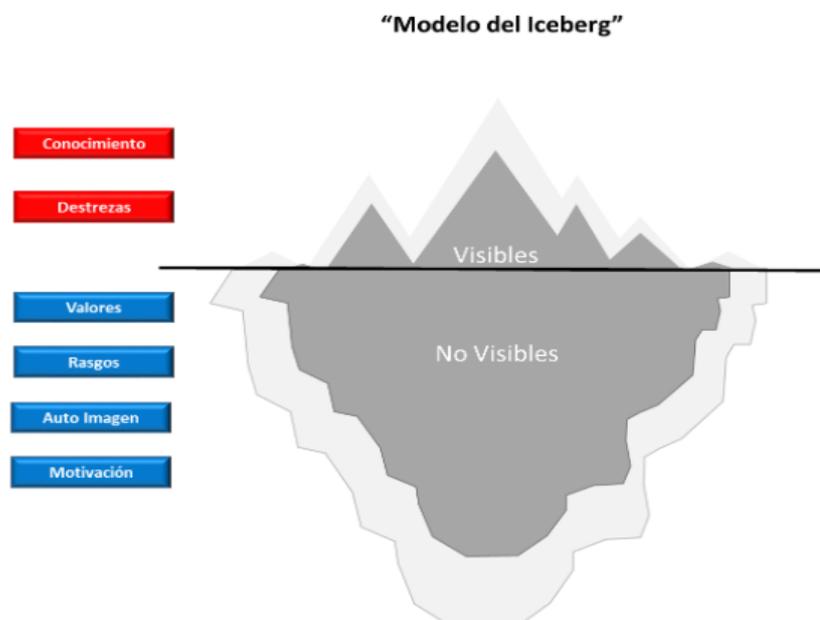
- Motivos: Todo aquello que impulsa al individuo a ejecutar una acción, esto conduce a las personas al logro de sus objetivos.

- Rasgos: Son las características físicas y respuestas consistentes para el manejo de situaciones.
- Auto Imagen: Son las actitudes, valores o auto-imagen de una persona
- Conocimiento: Es la información que una persona posee referente a su área específica de trabajo
- Destreza: Es la habilidad de ejecutar una cierta tarea física o intelectual.

Por otro lado los mismos autores han planteado el “Modelo del Iceberg” (Ver ejemplo Figura 03), el cual su diseño se representa por tener parte sumergida poco visible y una parte flotante apreciable, donde las características como la “Motivación”, “Los Rasgos”, “La Autoimagen” y “Los Valores”, son de difícil observancia como en el “Iceberg” debajo el agua u ocultas, pero que sin embargo características tales como, “El Conocimiento” y “Las Destrezas” se encuentran en la superficie, es decir son fáciles de observar.

Figura 3

Modelo de Iceberg, adaptado de “Competence at Work: A Model for superior Performance”, Spencer y Spencer (1993).



Fuente: Investigación “El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos” de las autoras Mayeline Becerra Gálvez y Francisca Campos Ahumada (2012).

Elaboración: Spencer y Spencer (1993).

Este modelo se concibió con la única finalidad de que sea aplicable al personal del cual se pretende identificar las competencias genéricas y específicas que tienen adquiridas, permitiendo una adecuada construcción de un plan de capacitación, que le permita fortalecer factores claves como la motivación, el conocimiento y las destrezas de la persona como también desde el punto de vista empresarial, permitiendo a las empresas diseñar y aplicar un adecuado modelo de evaluación por competencias.

Modelo Funcional

Tuvo sus orígenes en el país de Canadá, donde se insertó su enfoque en la escuela de pensamiento funcionalista en la sociología, que luego fue impulsado en los Estados Unidos en la Universidad de Ohio, también adoptado como base fundamental del sistema de competencias laborales de Inglaterra, nace por la necesidad de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación de ese país. Fue una iniciativa que además culminó con la creación del Sistema Nacional de competencias laborales (*National Vocational Qualification, NVQ*).

Este enfoque tuvo dentro de sus objetivos, que las funciones de las empresas no deban formularse desde la perspectiva de un sistema cerrado, sino con el mercado, la tecnología, las relaciones sociales e institucionales, es por ende que a este método se le reconoce por ser un método comparativo y por qué además contribuye a generar nuevas perspectivas. Otro objetivo es el de contribuir con la elaboración de currículos enfocados al desarrollo de competencias específicas, para las cuales previamente se han diseñado planes de capacitación y se han establecido criterios de evaluación; esta metodología es altamente participativa y se desarrolla empleando a los individuos que hacen parte directa de los procesos, estos se encargan de identificar las principales funciones y objetivos de la organización, las ordenan y establecen las tareas de cada función, estas tareas a su vez son analizadas en términos del conocimiento y habilidad requerida y finalmente se les da un puntaje por frecuencia e importancia, como resultado se obtiene un listado de tareas y actividades para el cumplimiento de una función específica, a partir de ahí se elaboran los planes de capacitación que contribuyan al fortalecimiento de las competencias requeridas (Mertens L., 1996, p.74).

Esta metodología se soporta en tres supuestos, la primera es que “los trabajadores expertos pueden describir y definir su trabajo con mucho más precisión que cualquier otra persona”, la segunda, es que “una forma efectiva para describir una función o puesto, es la definición del desempeño de las tareas del trabajador experto”, y por ultimo establece que “Todas las tareas o funciones demandan cierto nivel de conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes para un desempeño adecuado” (Mertens L., 1996, p.80).

Desde el punto de vista Funcionalista podemos decir que las competencias deben establecerse observando las relaciones existentes entre habilidades y resultados, entre conocimiento y aptitudes, y entre las opciones de solución a problemas aplicando habilidades y conocimientos y los resultados que se pueden obtener de él, también se puede evitar la focalización en labores específicas del cargo, tareas, actividades o procesos y garantizar la amplitud de la funcionalidad. En conclusión, podemos decir que este tipo de modelo se enfoca en los resultados, en el producto y no en el proceso desarrollado.

Modelo Constructivista u Holística

La aplicación de la metodología constructivista, tiene sus orígenes en Francia y se fundamenta en el modelo de formación desarrollado por Bertrand Schwartz (1995) quien define el modelo constructivista como “las relaciones mutuas y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación. Este mismo autor indica que en el modelo constructivista no se definen a priori las competencias del personal, sino se construyen a partir del análisis y proceso de solución de problemas y difusiones presentes en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos (p. 29).

Podemos decir que es un modelo basado en las competencias laborales que se desarrollan como consecuencia de afrontar situaciones problemáticas cotidianas, tiene un vínculo con todos los niveles de la organización, a diferencia de los métodos anteriores, por la razón de que se concentra en la adecuada articulación del personal menos capacitado, a partir de la cual se pueden diseñar estrategias de capacitación que toman como punto de partida las experiencias cotidianas y conllevan a la

autoconstrucción del conocimiento, lo que ha contribuido a diseñar planes de evaluación adecuados que partan de la experiencia del personal.

Según el análisis este modelo se diferencia del enfoque conductivista, que toman como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o bien de empresas de alto desempeño, la preocupación de la metodología constructivista incluye, a propósito, en el análisis a las personas de menor nivel educativo.

Del análisis realizado podemos decir que las competencias son definidas, a partir de un análisis de las capacidades y atributos personales, que nos van a ayudar a predecir mejor el desempeño dentro de una organización, mas no se derivan de los procesos de la organización, sino que se desprenden de la estrategia de la organización, y se expresan mediante conductas observables y medibles.

A continuación, se consideró representar en dos esquemas los modelos gerenciales que se hicieron mención línea arriba, el primer esquema (Ver ejemplo Tabla 4) corresponde a la identificación del Modelo de Instrumentación que normalmente se emplea en una evaluación de Competencias Laborales y el segundo esquema (Ver ejemplo Tabla 5), que hacen mención a instrumentos específicos orientados más a la evaluación de Competencias laborales genéricas y justifican cuales son los criterios de evaluación.

Y para entender mejor los esquemas se elaboró un cuadro de definiciones y características de los Modelos de Competencias (Ver ejemplo Tabla 6).

Tabla 4

Corrientes mundiales para la evaluación de competencias laborales

	ENFOQUE ANGLOSAJÓN	ENFOQUE FRANCÉS
AÑO DE ORIGEN	1980	1997
EXONENTE DE LA CORRIENTE	MC CLELLAND	LEVY-LEBOYER
TIPO DE COMPETENCIAS QUE EVALÚA	COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS	COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS
METODOLOGÍA	<p>Competencias Laborales Genéricas: Se centra en evidenciar el futuro rendimiento de los postulantes a fin de asegurar su supervivencia en la organización.</p> <p>Competencias Laborales Específicas: Se centra en el diseño del puesto de trabajo.</p> <p>Se busca que las Competencias requeridas en la empresa, estén alineados a los valores, misión y planes estratégicos de la Organización.</p>	<p>Se centra en los procesos de aprendizaje de los postulantes a formar parte de la organización.</p>
MÉTODOS Y/O INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR RÚBRICAS	TEST DE INTELIGENCIA Y EXPEDIENTES ACADÉMICOS	TEST DE APTITUDES Y DE COEFICIENTE INTELLECTUAL
TIPO DE INSTRUMENTOS	VALOR PREDICTIVO	VALOR PREDICTIVO

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

Tabla 5

Modelos de instrumentación de las corrientes de evaluación de competencias laborales

MODELOS DE INSTRUMENTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES A NIVEL MUNDIAL

ENFOQUES DESDE EL PROCEDIMIENTO DE TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN

	MODELO FUNCIONAL	MODELO CONDUCTUAL	MODELO CONSTRUCTIVISTA
PAIS Y AÑO DE ORIGEN	PAÍS ANGLOSAJÓN: REINO UNIDO, AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDA	PAÍS ANGLOSAJÓN: ESTADOS UNIDOS INICIO DE LA DÉCADA DE LOS AÑOS 70	FRANCIA
CORRIENTE PROVENIENTE	ÁMBITO ANGLOSAJÓN	ÁMBITO ANGLOSAJÓN	ÁMBITO FRANCÉS
ENFOQUE DE LA ORGANIZACIÓN	<p>Tiene como propósito no identificar las competencias antes de la formación para el trabajo. Sino que evalúan el desempeño o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar en el desarrollo de sus funciones, por lo que buscan que las competencias emerjan en el proceso del desarrollo de las actividades de la organización.</p> <p>Las Competencias son definidas, a partir de un análisis de las funciones, con énfasis en el desempeño o resultados concretos y predefinidos producto de la tarea, más que en el cómo se logran.</p>	<p>Tiene como propósito identificar las Competencias antes de la formación para el trabajo, motivo de una proyección y predicción de los resultados futuros.</p> <p>Las Competencias son definidas, a partir de un análisis de las capacidades y atributos personales, para que se asocien a predecir mejor el desempeño que tendría dentro de la organización, mas no se derivan de los procesos de la organización, sino que se desprenden de la estrategia de la organización, y se expresan mediante conductas observables y medibles.</p>	<p>Tiene como propósito no identificar las competencias antes de la formación para el trabajo. Motivo que no es relevante identificar como competencia las capacidades existentes y predefinidas, sino las que emergen en los procesos de mejora.</p> <p>Las Competencias son definidas a partir de un análisis que provenga de una base constructiva, como el Modelo de Organización, y procedimiento de trabajo de la Organización.</p>
COMPETENCIAS QUE EVALÚA	<p>COMPETENCIAS TÉCNICAS Y ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conciben aspectos del desempeño interactuante como -Comunicarse efectivamente -Trabajar en condiciones de seguridad -Trabajar documentando sistemas de calidad -Capacidades técnicas específicas -Capacidad Creativa -Tomar decisiones concretas -Solución a ciertos problemas <p>Aquí las competencias son concebidas como tareas, motivo que se busca medir el nivel de las competencias que estén ligadas a una determinada formación.</p>	<p>MEDIR EL NIVEL DE LAS COMPETENCIAS GENERICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Capacidad Analítica -Capacidad de Toma de decisiones -Pensamiento Crítico -Capacidad de Liderazgo -Iniciativa -Capacidad de persuasión -Capacidad de comunicación efectiva de Objetivos -Capacidad de Creatividad -Tolerancia al estrés -Capacidad de Flexibilidad, Adaptabilidad, Resistencia al cambio <p>Aquí las competencias concebidas como atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diversos contextos.</p>	<p>Medir el Nivel de las COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS, desde un análisis en 5 categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivos -Rasgos de Personalidad -Actitudes y Valores -Conocimientos -Aptitudes -Habilidades <p>Aquí las Competencias están ligadas a los procesos en la organización: Desarrollo de las competencias, mejora continua de los procesos de la organización y buscar la satisfacción del cliente.</p>
DISEÑO DE PUESTOS	CARGOS INTERMEDIOS	CARGOS SUPERIORES Y EJECUTIVOS	
PROPOSITO DE USO	NIVEL OPERATIVO SE CIRCUNSCRIBE A ASPECTOS TÉCNICOS		

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

Tabla 6

Enfoque de los modelos de Competencias

Modelo	Origen	Concepto de Competencia	Características
<i>FUNCIONALISTA</i>	Gran Bretaña	Es la capacidad de realizar tareas, capacidad de desempeño	La persona realiza funciones de la ocupación. Énfasis en el resultado
<i>CONSTRUCTIVISTA</i>	Francia	Es la unión de conocimientos y experiencias laborales	Capacidad de hacer de la persona en un contexto determinado para lograr el resultado Análisis participativo
<i>CONDUCTISTA</i>	Estados Unidos	Atributos personales, con los que se obtiene un desempeño superior	Características que tiene una persona con desempeño efectivo y/o superior

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

Entre los autores que también han profundizado acerca de las metodologías para la evaluación de competencias laborales está el autor Escobar Guarnizo, J. (2018), el cual identificó que en las organizaciones se emplean métodos de valoraciones en relación a las etapas del proceso de selección. Determinando así que las competencias laborales se suelen valorar a través de una medición dada a tres dimensiones fundamentales como la cognitiva, asociada al “Saber-Saber”, y que se mide a través de

la aplicación de “Test de Conocimiento”; seguida esta la Dimensión Instrumental, asociada al “Saber Hacer”, y que se evalúa mediante la valoración que se da durante la ejecución de procesos y por último la dimensión Actitudinal, asociada con el “Saber-Ser”, y que se evalúa mediante la observación de las conductas.

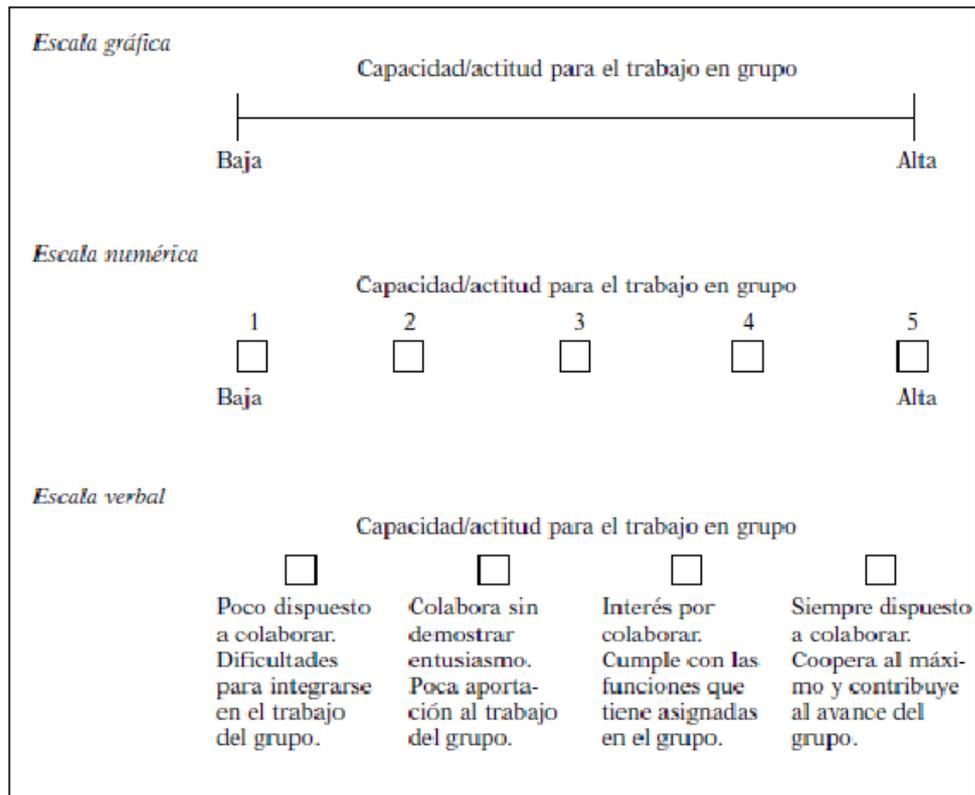
Un autor clave en el análisis de técnicas para la evaluación de competencias laborales esta Javier Gil Flores (2007), quien se basó en el análisis de la experiencia práctica como en el análisis del desempeño laboral de los trabajadores, entre sus técnicas destacan las listas de verificación o check list a modo de sistemas de escala para la observación, para tener un mayor contexto, para efectos de dar un mayor contexto a continuación se definirán cada una de ellas.

Listas de Verificación o Check List: Se refiere a un listado de cualidades, conductas o comportamientos, que pertenecen a una determinada competencia y sobre los cuales el evaluador debe constatar su presencia o ausencia durante el desempeño del trabajador evaluado.

Sistemas de Escala: Se refieren a aquellas que permiten valorar en qué grado un individuo posee un determinado rasgo o evidencia una conducta, esta técnica permite reflejar el grado de desarrollo alcanzado en cada una de las competencias objeto de evaluación; dependiendo el modo en que estas escalas sean construidas pueden ser clasificadas como gráficas, numéricas o verbales (Ver ejemplo Figura 04). En la escala gráfica se muestra una línea continua sobre la cual se marca la ubicación del sujeto sobre la competencia medida. En las escalas numéricas se señala mediante el empleo de números en el grado o nivel en el que un individuo ha alcanzado sus competencias. Finalmente, en las escalas verbales se emplean expresiones que reflejan el nivel de cumplimiento de una competencia.

Figura 4

Tipos de Escalas, tomada de la investigación “La Evaluación de Competencias Laborales” del autor Javier Gil Flores, Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.



Fuente: Investigación “la evaluación de competencias laborales (assessment of professional competences)” del autor Javier Gil Flores (2007).

Elaboración: Javier Gil Flores (2007).

Otras de sus técnicas se basaron en las experiencias de los sujetos, enfocándose particularmente en las características personales y en la experiencia que posee el individuo para cumplir su función, entre las mencionadas se identificaron:

Test: Son comúnmente aplicados durante procesos de selección o para comprobación de niveles mínimos de conocimiento, esta técnica consiste en el modelamiento de preguntas que, al ser aplicadas, permiten establecer factores de conocimiento, conducta, personalidad o rasgos particulares para el cumplimiento de una función, estos permiten detectar el nivel de desempeño de un individuo en un puesto de trabajo.

Recolección de información biográfica: Empleada principalmente para la selección de personal y consiste en el levantamiento de perfiles a partir de la información biográfica del individuo, lo que permite observar experiencias formativas y laborales, las cuales son tomadas para proyectar la competencia con que podría desempeñarse una persona en un puesto de trabajo.

Entrevistas de Evaluación: Siendo aquellas que permiten una interacción directa con el evaluado y permite observar factores no visibles como la motivación y la auto imagen, conociendo de primera mano las posibles frustraciones y los factores que afectan o potencializan el cumplimiento óptimo de su función, esta técnica debe emplearse después de haber aplicado otras técnicas de recolección de información, lo que permitirá al evaluador construir un adecuado plan de entrevista.

Portafolios: Siendo aquella que consiste en la creación de una carpeta donde se recogen las experiencias formativas y profesionales del evaluado, esto con el fin de llevar un registro documental de las competencias adquiridas a lo largo del tiempo, para desarrollar de manera adecuada esta técnica, la información debe registrarse de manera continuada e ininterrumpida, lo que garantizará la precisión al momento de tomar decisiones sobre estas.

Otra parte de sus técnicas se basaron en el análisis de las valoraciones, siendo consideradas como aquellas que toman como fuente de información a los propios individuos, donde la información manejada no surge como efecto de observar el desempeño del evaluado, sino que más bien se basa en las valoraciones que el mismo individuo hace referente al desempeño del evaluado. Dentro de las más empleadas se encontraron:

Autoevaluaciones: Consiste en hacer que el evaluado mediante el empleo de un cuestionario, inventario o protocolo, reflexione sobre su desempeño y de manera autónoma identifique que competencias no ha desarrollado para el óptimo cumplimiento de sus funciones, esta práctica incrementa el nivel de comprometimiento del trabajador, con relación al fortalecimiento de las competencias que presentan debilidades.

Balance de competencias: Consiste en la autoevaluación, donde se guía al individuo para que identifique, seleccione y se comprometa con aquellas opciones profesionales que resultan más coherentes con sus propias competencias, aquí los balances de los resultados se apoyan en el empleo de diferentes métodos para la recolección de datos, dentro de los que podrían estar test psicológicos, entrevistas, biografías e incluso la observación del desempeño laboral.

Evaluación 360°: Orientada al sujeto ya vinculado a una organización y consiste en un proceso de valoración, siendo una técnica permite tener una visión más completa respecto al desempeño de un individuo, sin embargo, en algunas ocasiones, sino se ejecuta de manera adecuada, esta prueba puede estar viciada por factores de subjetividad.

Podemos decir entonces que habiendo identificado de la literatura diversos autores estudiosos que han empleado diversas técnicas cada una con instrumentos de evaluación y valoración totalmente diferentes, pero con un mismo objetivo que es medir las competencias laborales genéricas.

Para reforzar todo lo mencionado, se elaboraron dos cuadros que reflejen el resumen de todo lo estudiado hasta este apartado. El primer cuadro (Ver ejemplo Tabla 7), que hace referencia a los Modelos de gestión de reclutamiento, tiene por objetivo llegar al análisis de cuál es la relación que tienen las técnicas de evaluación encontradas con los modelos de gestión de reclutamiento existentes que definen las etapas del proceso de selección (pre selección, aplicación de técnicas de evaluación y selección). Y el segundo cuadro (Ver ejemplo Tabla 8), que hace referencia a las metodologías de evaluación, tiene por objetivo consolidar todas las técnicas de evaluación estudiadas, en la cual cada una se avale de una metodología.

Tabla 7
Modelos de gestión de reclutamiento

MODELOS DE GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO



ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	HERRAMIENTAS USADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	MÉTODOS Y/O INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR RUBRICAS	PROPOSITO DEL DISEÑO	ELEMENTOS DE ANALISIS PARA LA VALORACION DE LOS INSTRUMENTOS	DETERMINACIÓN	TIPO DE ACTIVIDAD A REALIZAR	OBJETIVO DE LA MEDICION (DIAGNOSTICO)
ETAPA 1: PRESELECCIÓN	CURRICULUM Y REFERENCIAS	EVALUACIÓN CURRICULAR, FORMACIÓN ACADÉMICA, EXPERIENCIA GENERAL Y ESPECÍFICA	CONSEGUIR EVIDENCIAS E INFORMACIÓN ÚTIL QUE ORIENTE A LA TOMA DE DECISIONES DEL CANDIDATO MÁS DONDE	3 CRITERIOS	Determinar identificar cuáles son las candidatas que cumplen o no los requisitos, mas no puede predecir el rendimiento de los individuos	Consiste en realizar una Evaluación curricular la cual pase por un proceso de corroboración las referencias laborales de otros candidatos, con la finalidad de que no se omitan puntos importantes.	IDENTIFICAR EL NIVEL DE ASPECTOS QUE HA CONSIDERADO REDACTAR PREVIOS A LA ENTREVISTA
		TEST Y CUESTIONARIOS DE CONOCIMIENTOS HABILIDADES Y COMPETENCIAS	CONSEGUIR IDENTIFICAR LAS REACCIONES Y ACTITUDES DE LOS SUJETOS QUE HAN TENDIDO BAJO SITUACIONES DE PRESION	16 CRITERIOS DE PERSONALIDAD A PARTIR DE 5 DIMENSIONES O FACTORES GLOBALES	Mediante la interpretación la creación del perfil basio de la personalidad del sujeto.	Consiste en pasar por una serie de serie de pruebas de fácil y rápida aplicación, a fin de que se permitan obtener las medidas adecuadas por cada sujeto, con las cuales se logre hacer una interpretación de las puntuaciones y un diagnóstico del sujeto examinado.	<input type="checkbox"/> IDENTIFICAR UN PATRON DE CONDUCTA <input type="checkbox"/> MEDIR LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y COEFICIENTE INTELLECTUAL <input type="checkbox"/> REVELAR CUALES SON LAS DESTREZAS, HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS LABORALES Y PERSONALIDAD EN LA QUE VA A DESTACAR MAS <input type="checkbox"/> MEDIR EL GRADO DE ADAPTABILIDAD SOCIAL
ETAPA 2: PRUEBAS, TESTS Y SIMULACROS	PRUEBAS PSICOMETRICAS DE INTELIGENCIA, APITUDES Y CAPACIDADES, Y ENCUESTAS	Test 16PF	CONSEGUIR LAS HABILIDADES Y CUALIDADES QUE PUEDEN SER POSTIVAMENTE UTILIZADAS	2 CRITERIOS Y EN BASE A 7 DIMENSIONES O FACTORES	El comportamiento que el individuo tendrá en su vida laboral exclusivamente en el puesto de trabajo, midiendo aspectos laborales de su personalidad, estilo y desempeño en el trabajo.	Realizar una serie de tareas de naturaleza psicomotora, en condiciones similares a las que exige el puesto de trabajo al que opta. Con el objetivo de entregar una muestra del trabajo	IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS CANDIDATOS
		Test CLEVER	CONSEGUIR LAS CUALIDADES DE LA PERSONALIDAD, TIPO DE ESTILO DE LIDERAZGO E IDENTIFICAR SUS DIFICULTADES Y DE QUE FORMULAS AFRONTAN	5. VARIABLES O DIMENSIONES DE CAPACIDADES	El comportamiento, del sujeto en una determinada situación en la que se demanda control y supervisión del personal a cargo. Así como saber quien sera el sujeto más adecuado para un puesto intermedio.	Realizar una serie de tareas de naturaleza psicomotora, en condiciones similares a las que exige el puesto de trabajo al que opta. Con el objetivo de entregar una muestra del trabajo	IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS CANDIDATOS
ETAPA 3: ENTREVISTAS	PRUEBAS PROFESIONALES DE CONOCIMIENTO O FORMACIÓN	Test STAR	ANALIZAR UNA COMPETENCIA LABORAL DETERMINADA EN EL CANDIDATO	4. CRITERIOS EN RELACION A LA SECUENCIA SITUACIÓN, TAREA, ACCIÓN Y RESULTADOS, PARA ANALIZAR UNA COMPETENCIA LABORAL DETERMINADA EN EL SUJETO	La capacidad de organización en el trabajo del sujeto, en base a las experiencias pasadas	Realizar una serie de tareas de naturaleza psicomotora, en condiciones similares a las que exige el puesto de trabajo al que opta. Con el objetivo de entregar una muestra del trabajo	IDENTIFICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS CANDIDATOS
		VIDEOS, GAMIFICADAS, ESTRUCTURADAS POR COMPETENCIAS, RESOLUCION DE PROBLEMAS, DE MANERA PERSONAL O VIA PLATAFORMA VIRTUAL	AVERIGUAR SI EL CANDIDATO ES LA PERSONA ADECUADA PARA OCUPAR EL PUESTO VACANTE QUE SE HA SOLICITADO	14 CRITERIOS A MANERA DE FILTRO EN LOS CUALES SE EVALUA SI NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS O SI ES QUE SI CUMPLE Y EN QUE MANERA	Si la información etnográfica que se quiere indagar de un individuo es suficiente o se va a necesitar contrastar con información de otros sujetos	Se sigue un proceso estándar donde todos los candidatos son entrevistados en el mismo formato con el mismo conjunto de preguntas y escalas de calificación.	IDENTIFICAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, VALORES Y RESPONSABILIDADES DEL SUJETO
ETAPA 4: SELECCION			SE PROCEDE A RESONAR EL PUESTO Y LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑARA EN EL				

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

Tabla 8

Metodologías de evaluación de competencias laborales genéricas

DISTINTOS MEDIOS PARA EL DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

NOMBRE DE LA METODOLOGÍA	AUTOR Y ORIGEN	HERRAMIENTAS USADAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	MÉTODOS Y/O INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR RUBRICAS	PROPOSITO DEL DISEÑO	ELEMENTOS DE ANÁLISIS PARA LA VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	OBJETIVO DE LA MEDICIÓN (DIAGNÓSTICO)
CUADRO DE MANDO INTEGRAL (CMI-BALANCE SCORE)	KAPLAN Y NORTON (1996) EE.UU	ENCUESTAS	CUESTIONARIO Y TESTS QUE INCLUYAN PREGUNTAS ABIERTAS	MODELO DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS, COMPETENCIAS LABORALES, CAPACIDAD CREATIVA E INNOVADORA	CONSIDERAR INDICADORES DE COMPETENCIAS E INDICADORES DE RESULTADOS PARA OBTENER EL RESULTADO DE LOS INDICADORES ASOCIADOS A LA VARIABLE DE ESTUDIO	OBTENER LOS RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PASADO, CON MEDIDAS QUE DIRIGEN EL DESEMPEÑO FUTURO. SUS OBJETIVOS Y MEDIDAS SE DERIVAN DE LA VISION Y VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN, ORGANIZACIONAL DESDE CUATRO PERSPECTIVAS: FINANCIERA, CLIENTES, PROCESOS INTERNOS DE NEGOCIO Y APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO.
360°	ROBERT OWEN Y HUMAN SMART EUROPA, DECADA DE LOS 50'	ENCUESTAS	CUESTIONARIO Y TESTS QUE INCLUYAN PREGUNTAS ABIERTAS	MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL EVALUADO EN LAS COMPETENCIAS CLAVES DEL PUESTO, REFERIDA A LOS COMPORTAMIENTOS, ACTITUDES OBSERVABLES Y DESEABLES.	ANÁLISIS ÁREAS DE DESEMPEÑO: - LIDERAZGO - COMUNICACIÓN - TRABAJO EN EQUIPO - MANEJO DEL TIEMPO - SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	OBTENER LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE RENDIMIENTO, ASÍ COMO TENER UN DIAGNÓSTICO DE LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS.
ASSEMENT CENTER	NORTE AMERICA, DECADA DE LOS AÑOS 50'	SIMULACRO DE ENTREVISTAS, PRUEBAS PSICOMETRICAS	TESTS PSICOLÓGICOS, FACT FINDING, ROLE PLAYING, EJERCICIOS DE ORGANIZACIÓN	MODELO DE EVALUACIÓN ACTITUDINAL Y ACTITUDINAL DEL COMPORTAMIENTO	COMPETENCIAS RELACIONADAS A EVALUAR LAS ACTITUDES Y APTITUDES	OBTENER LOS RESULTADOS DE LOS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
MONSTER	EE.UU	PRUEBAS PSICOMETRICAS	<input type="checkbox"/> INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE EYSECK (1973) <input type="checkbox"/> INVENTARIO DE PERCEPCIÓN Y PREFERENCIAS DE KOSTICK (1977) <input type="checkbox"/> TEST 10P7 DE CASTELL (1984) <input type="checkbox"/> CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD LABORAL DE SAVILLY WOLDSWORTH (1984)	MODELO DE EVALUACIÓN ACTITUDINAL Y DE COMPETENCIAS DE EVALUACIÓN PERSONAL	ANÁLISIS ÁREAS DE DESEMPEÑO: - COMPETENCIA DE LIBERAZGO - COMPETENCIA DE DESARROLLO DE NEGOCIOS - COMPETENCIA DE RELACIONES INTERPERSONALES - COMPETENCIA DE COMUNICACIÓN - COMPETENCIA DE PERSONALIDAD	PERMITE EVALUAR Y PREDICIR LA CONDUCTA LABORAL DESDE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS.
S.O.S.I.A	LEVY-LEROYER (2000)	1. REFERENCIAS 2. SIGNOS 3. MUESTRAS	INFORMACION BIOGRAFICA ANALIZADA SISTEMATICAMENTE <input type="checkbox"/> HISTORIAL DE LOGROS <input type="checkbox"/> ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS TESTS ABSTRACTOS <input type="checkbox"/> DE INTELIGENCIA GENERAL <input type="checkbox"/> DE PERSONALIDAD <input type="checkbox"/> DE PERSONALIDAD	MODELO DE EVALUACIÓN DE APTITUDES, RASGOS, ESTILOS DE COMPORTAMIENTO, COMPETENCIAS	1. Dimensiones personales - Asertividad - Estabilidad emocional - Autoestima - Vitalidad - Responsabilidad 2. Apreciaciones. - Resultado - Reconocimiento - Independencia - Versatilidad - Beneficiencia 3. Trabajo. - Creatividad - Originalidad - Prácticidad - Decisión - Orden - Metas 4. InterCambios. - Soportabilidad - Comprensión - Estimulo - Contaminación - Liderazgo	OBTENER LOS RESULTADOS DEL NIVEL DE APTITUD Y TENER DEFINIDA LA PERSONALIDAD DEL SUJETO.
			TESTS DE SITUACIONES, «JUEGO DE ROLES, IN BASKET, PRESENTACIONES ORALES, ESCRITAS		LOS DEFINE EN CUATRO EJES PARA DEFINIR EL ESTILO DE COMPORTAMIENTO DEL SUJETO	- Organización y estructura. - Poder y actividad - Apertura y estabilidad. - Altruismo y convicciones.

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

2.4. Definición de Términos Básicos

- **Competencias:** Según la Real Academia Española, la define como «pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado». Según el Ministerio de Educación del Perú la define como «la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético».

Por último, según la Organización internacional del trabajo (OIT), determina la competencia bajo tres enfoques como «La primera como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores».

- **Competencias laborales:** Según la Organización internacional del trabajo (OIT), la define como «La capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada». Y según el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo del Perú, la define como «Aquellos conocimientos, habilidades y aptitudes que una persona debe de ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones del trabajo, incluyendo variables, condiciones y criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado».

- **Evaluación de Competencias Laborales:** Según el Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo del Perú, la define como «Aquellas que implica que la persona de forma voluntaria acceda a pasar por un proceso de evaluación para comparar su desempeño, conocimientos, habilidades y actitudes, de acuerdo a las unidades de competencia de un perfil ocupacional determinado. La evaluación sirve también como un diagnóstico que permite a la persona a orientar su capacitación o desarrollar mayor práctica laboral».

Según el autor Gordillo, H. (2003) la define como la necesidad de aplicar los respectivos instrumentos antes de contratar personal, durante las actividades laborales de los trabajadores (evaluación de desempeño) y después de haberlos sometido a procesos de capacitación, para efectos de saber en qué medida ésta ha favorecido el desarrollo de la empresa.

- **Competencias Laborales Genéricas:** Según estudios de la universidad Cetys, la define como «Aquellas habilidades y aptitudes que exceden la profesión y pueden ponerse en práctica en distintos puestos laborales. Si bien es posible prescindir de ellas para cubrir un puesto laboral, son muy apreciadas porque permiten un mejor desempeño en las actividades, otorgando beneficios extras a la organización contratante». Según el Ministerio de Educación nacional de la República de Colombia, lo define como aquellas que «Se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios y, lo que es muy importante, seguir aprendiendo».
- **Recursos Humanos:** Según el diccionario panhispánico del español jurídico, lo define como «Procedimiento utilizado como equivalente al procedimiento administrativo especial en materia de personal».
- **Arquitecto (a):** Según la Real Academia Española, la define como «Persona legalmente autorizada para ejercer la arquitectura».
- **Perfil:** Según el autor Díaz-Barriga (2014), lo concibe como un listado categorizado de funciones determinadas que debería el egresado ser capaz de cumplir al insertarse al campo profesional. Los perfiles contienen una secuencia de proposiciones sobre los principales conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas, actitudes y valores éticos con los que debe contar el egresado para ser capaz de desempeñar con eficiencia y eficacia sus funciones profesionales.
- **Inserción Laboral:** Según el autor Bisquerra (1992), lo define como un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.
- **Empleabilidad:** Según el autor Orgemer (2002), se refiere a ella como la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su

trayectoria profesional. Y según el autor Blanco (2005), la define como una acción que está enfocada en la persona y su aprendizaje, mas no al contexto.

- **Ocupabilidad:** Según el autor Blanco (2005), la define como una acción que conlleva a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. Además de ser una acción que está enfocada al contexto.
- **Empresa:** Según el autor Eric Ries, la define como aquella organización que ofrece a cada empleado la oportunidad de ser emprendedor, respeta a sus empleados y sus ideas como valor fundamental de su cultura. Es disciplinada en la ejecución rigurosa de su core business, y se caracteriza además por emplear un conjunto de herramientas de gestión para hacer frente a situaciones de incertidumbre extrema.
- **Estructura Organizacional:** Según el autor Eric Ries, la define como el sistema jerárquico escogido por una empresa para organizar el personal y los medios de una organización, con el cual se abordan las formas de organización interna y administrativa.

2.5.Fundamentos teóricos que sustenta el estudio

Dentro de la literatura son numerosas las tipologías y clasificaciones de competencias laborales genéricas que han elaborado diferentes autores, por un lado tenemos al autor Javier Gil Flores, que en su investigación nos plantea la existencia de una clasificación de competencias las cuales fueron diseñadas por los autores Spencer y Spencer (1993), incluyéndose aquéllas que en mayor medida respondían a las necesidades derivadas del desempeño laboral y no enfocándose hacia alguna profesión en específico, sino que más bien fáciles de acondicionar a diversos sujetos de estudio de la actualidad.

Pero desde otra perspectiva tenemos otro enfoque de clasificación de competencias laborales dentro de la literatura donde se encuentra al autor Hooghiemstra (1992) el cual planteó una clasificación de competencias laborales genéricas vinculadas a puestos de trabajo concretos que se pudieran diferenciar entre distintos niveles de responsabilidad dentro de una organización y al mismo estableció un proceso para la definición del perfil de competencias laborales específicas de cada organización. Podemos decir que su clasificación se diseñó con

la finalidad que las mismas tengan directamente un vínculo con el desempeño en el puesto de trabajo, como también que contribuyan a predecir aquellas conductas relacionadas con el desempeño.

Es así que teniendo estos enfoques acerca de las tipologías y clasificaciones de competencias laborales de los autores en mención se eligió la clasificación de competencias laborales genéricas de Spencer y Spencer (1993) (ver ejemplo Tabla 09), por su vínculo directo a las necesidades derivadas del desempeño laboral, y las cuales tenían por finalidad adaptarse a diferentes sujetos de estudio de diversas profesiones. A esto mencionar que otro de los motivos de la elección fue el poco estudio sobre las competencias laborales de los jóvenes arquitectos, encontrándose estudios más referidos a sujetos de estudios diferentes.

Tabla 9

Clasificación de las competencias laborales genéricas (Spencer y Spencer; 1993)

<i>Grupos</i>	<i>Competencias genéricas</i>
Competencias de desempeño y operativas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al resultado. • Atención al orden, calidad y perfección. • Espíritu de iniciativa. • Búsqueda de la información.
Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad interpersonal. • Orientación al cliente.
Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Persuasión e influencia. • Conciencia organizativa. • Construcción de relaciones.
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los otros. • Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal. • Trabajo en grupo y cooperación. • Liderazgo de grupos.
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico. • Pensamiento conceptual. • Capacidades técnica, profesionales y directivas.
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol. • Confianza en sí mismo. • Flexibilidad. • Hábitos de organización.

Fuente: Investigación “la evaluación de competencias laborales (assessment of professional competences)” del autor Javier Gil Flores (2007).

Elaboración: Javier Gil Flores (2007).

2.6. Hipótesis

2.6.1. Hipótesis General

Las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

2.6.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1:

Las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específica 2:

Las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 3:

Las competencias laborales Cognitivas son solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Hipótesis Específica 4:

Las competencias laborales de Eficacia Personal son solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

2.7. Variables

Las variables elegidas para este análisis de estudio son “inserción laboral” y “competencias laborales genéricas”. Motivo de ser dos variables que tiene mucha influencia una de otra, entre los aspectos más influyentes que evalúan están los macroeconómicos, socio económico, geopolítico, demográfico y socio-personales.

2.7.1. Definición y operacionalización de Variables: Dimensiones e Indicadores

Se eligió a la “inserción laboral” como variable dependiente, para efectos de análisis se le elaboró una matriz de operacionalización (Ver ejemplo Tabla 13) y a las “competencias laborales genéricas” como variable independiente, la misma que para

efectos de un mejor análisis se materializó en una matriz de operacionalización (Ver ejemplo Tabla 12), el resultado de ello fue su desmembración en dimensiones y esta a su vez en indicadores.

Cabe recalcar que para una mayor interpretación de la matriz de la Variables Independiente se elaboró una Matriz adicional de Conceptualización y definiciones (Ver ejemplo Tabla 14), por cada una de las dimensiones de las Competencias Laborales Genéricas que corresponden cada una a la clasificación de las Competencias Laborales Genéricas.

En la matriz se clasificaron las categorías y subcategorías según el modelo esquemático propuesto por los autores Spencer y Spencer (1993), los cuales clasificaron a las competencias laborales genéricas en 06 grupos de competencias cada una de ellas con sus respectivos indicadores. Que para efectos de un mayor análisis para la matriz solo se hicieron uso de 04 grupos de competencias, donde para su elección influenciaron las previas entrevistas que se concretaron con arquitectos del medio internacional.

El objetivo del porqué de la clasificación con 04 subcategorías fue a consecuencia de unas previas entrevistas que se hicieron a profesionales conocedores del tema. De las entrevistas realizadas se obtuvieron como resultado que de la clasificación de las competencias laborales genéricas con mayor demanda son: *competencias de desempeño y operativas*, se caracterizan por enfocarse en las actitudes y habilidades, seguido está el grupo de *competencias directivas*, estas se caracterizan por ser el conjunto de habilidades que deben acompañar a toda persona que ocupe, ahora y en el futuro, puestos de trabajo de responsabilidad, consideradas esenciales como estrategia para el ámbito de la empresa y que a su vez contribuyen a la búsqueda de una gestión eficaz interna del equipo, y tiene por finalidad a que las personas posean buenas habilidades comunicativas en niveles.

También se encuentra el grupo de *competencias cognitivas*, como aquellas que están orientadas a determinar los niveles de cognición, mostrar interés en el sentido mental del ser humano, son influyentes para fortalecer la capacidad de comprensión, tomar decisiones y solucionar problemas, luego también se identificó el grupo de las

competencias de eficacia personal, caracterizadas como las más valoradas por las organizaciones ya que no solo son necesarias para la toma de decisiones y resolución de problemas sino también para lograr manejar de forma adecuada las propias emociones a fin de establecer relaciones laborales más sanas y responsables.

Los grupos de competencias laborales genéricas con menor demanda se encontraron a las *competencias de ayuda y servicio* que si bien es cierto se enfocan en la sensibilidad interpersonal, desarrollar las capacidades de comprensión a los demás, y la comunicación no verbal, debería también adquirir la habilidad de la comunicación verbal donde se deje de lado el concentrarse solamente en comprender las necesidades y emociones de los demás, sino más bien buscar que los demás nos comprendan a nosotros mismos, así generar un vínculo de interacción mutua exitosa como lo que busca el grupo de competencias laborales directivas. Seguido están las *competencias de influencia* relacionadas con el uso del poder de la comunicación, son influyentes en el convencimiento hacia otra persona para que esta cambie su actitud o comportamiento, cosa que en la actualidad no se debería de apuntar puesto que un profesional esta para comprender y atender a las necesidades de las personas con las interactúa ya sea dentro o fuera del trabajo.

3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de la investigación, tipo de investigación, método de la investigación, y diseño de la investigación

3.1.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación tendrá un método con enfoque cuantitativo para medir las características de un fenómeno que relaciona las variables dependientes con las variables independientes.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican lo siguiente con respecto a una investigación cuantitativa: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.37).

3.1.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación elegido es de tipo básica la misma que se apoya en un contexto teórico y suposición fundamental es el de desarrollar teorías mediante principios que tiene como objetivo la búsqueda del conocimiento.

3.1.3 Método de Investigación

El método elegido para la presente investigación es Correlacional basado en que estudia la relación asociativa que existe entre dos variables o fenómenos en un contexto determinado. Así mismo está basada en el criterio hipotético deductivo.

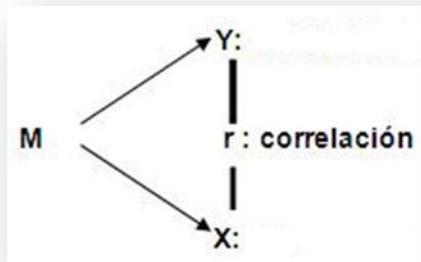
3.1.4 Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un diseño de investigación No experimental, transversal debido a que este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado de tiempo.

De la misma manera es Correlacional (Ver ejemplo Figura 5), debido a que estos diseños tienen la particularidad de analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de las variables presentadas, para conocer su nivel de influencia o ausencia de las mismas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudian.

Figura 5

Diseño Correlacional de los autores Hernandez Sampieri (2018).



Fuente: Diseño de investigación transeccional o transversal de los autores Hernandez Sampieri (2018).

Elaboración: Hernandez Sampieri (2018).

Dónde:

M = Muestra

O 1 = Variable 1

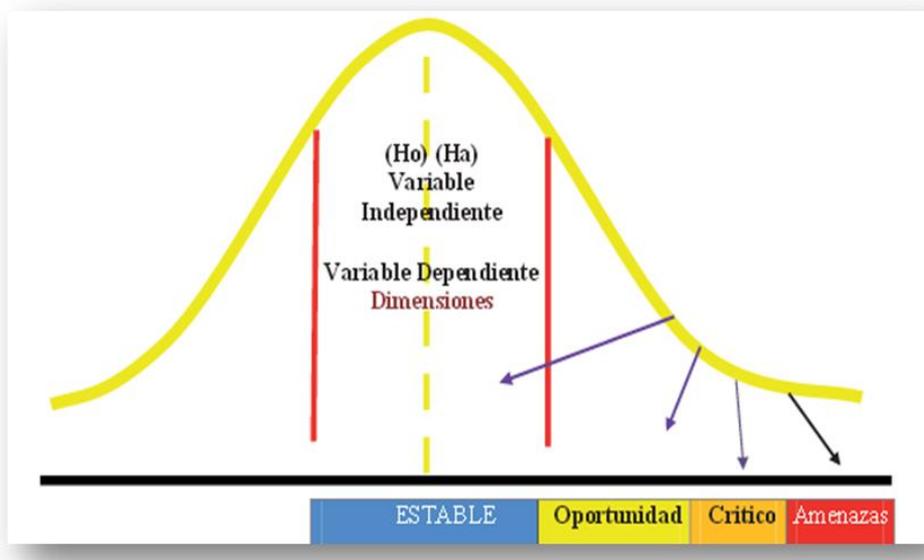
O 2 = Variable 2

R = relación entre las dos variables

En tal sentido para determinar el grado de relación entre las variables se aplica el criterio de la Campana de Gauss - 4ta vía (Ver ejemplo Tabla 10).

Tabla 10

Teoría de la Cuarta Vía - Curva “Campana de Gauss”



Fuente: Propia

Elaboración: Propia

Para reforzar lo dicho en mención en enfoque, tipo, método y diseño de investigación, se mostrará una tabla de etapas pertenecientes a la investigación cuantitativa, la información se tomó del estudio de los autores como Tapia (2000); y Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Tabla 11

Etapas del paradigma Cuantitativo según Tapia (2000); y Hernández, Fernández y Baptista (2003).

AUTORES	ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA (DEDUCTIVA)
Tapia (2000)	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación del problema de investigación - Fase exploratoria - Diseño de la investigación - Trabajo de gabinete - Bibliografía recomendada
Hernández, Fernández y Baptista (2003).	<ul style="list-style-type: none"> - Concebir la idea a investigar - Plantear la problemática de investigación - Elaborar el Marco teórico - Definir el tipo de investigación y hasta que nivel llegará - Establecer la hipótesis - Seleccionar el diseño apropiado de investigación - Selección de Muestra - Recolección de los datos

-
- Analizar los datos
 - Presentar resultados
-

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

3.2. Población y Muestra

3.2.1 Población

Según Vara (2010), precisa a la población como:

“La población es el conjunto de individuos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. En una investigación se puede tener más de una población, todo depende de la complejidad y variedad de tus objetivos. A veces, cada objetivo requiere una población distinta. Si tienes más de una población, debes especificarla y describirla con detalle” (p.210).

Para el presente estudio, se decidió que el contexto de influencia sea dentro de Lima Metropolitana, y considerando que la población elegida la constituyen Jóvenes Arquitectos egresados y colegiados, para considerar el total de la población se optó por tomar el dato de los Jóvenes Arquitectos egresados y Colegiados del periodo 2020 al 2021 que es de 3,202, dato que nos servirá seguidamente para identificar la Muestra.

3.2.2 Muestra

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado	e = Error de estimación máximo aceptado
N = Tamaño de la Población o Universo	p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)	q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

La muestra calculada es de 342; pero por conveniencia consideraré que la muestra por conveniencia sea de 600 Arquitectos Jóvenes siendo esta el total de casos válidos para el presente estudio.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos (validez y confiabilidad)

La recolección de datos (Hernández Sampieri, 2018) es el siguiente paso que se realizó en base al enfoque elegido. La recolección de datos requiere de las siguientes actividades: La selección del instrumento o método de recolección, la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analice. Es necesario que el instrumento o método de recolección cumpla con dos requisitos importantes, los cuáles son: confiabilidad y validez, refiriéndose a la primera como el grado en que la aplicación repetida del mismo arroja resultados iguales y la validez al grado en que dicho instrumento mide en realidad la variable que pretende medir.

3.3.1 Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se han hecho uso de las siguientes técnicas de recolección de datos:

- La Entrevista Estructurada
- La encuesta

- Observación Directa
- Investigación Documental (Fuentes)

Para obtener datos más estructurados se formularon instrumentos para la recolección de datos, se realizaron anotaciones bibliográficas para consignar los libros que se han empleado en el proceso de la investigación. Se ha hecho uso de transcripciones textuales de aquellos párrafos considerados importantes para la investigación. Para la redacción directa de la tesis estos textos han sido parafraseados en base a la comprensión de lo propuesto por el autor y de la información que sobre el punto maneja el investigador. Se han buscado tesis que guarden relación directa con el objeto de estudio como también se ha buscado investigaciones que guardan relación con la presente investigación. Se realizó una serie de preguntas estructuradas para obtener la espontánea opinión de los participantes sobre las características y factores que se correlacionan. A todo lo mencionado cabe mencionar que sobre estos se interpreta los resultados Likert.

3.3.2 Instrumento para la recolección de datos

La Entrevista Estructurada

Gomero y Moreno (1997)¹ indican que “La entrevista es un medio de recopilación de información mediante preguntas, a las que debe responder el interrogado”. Es así que para esta investigación se realizó las entrevistas a los actores sociales de la zona de estudio (municipalidades, instituciones, asociaciones, y promotores culturales), encargados del rubro de imagen institucional para lo cual se elaboró una guía de entrevistas que contenían datos referidos al estado situacional de los valores, costumbres y visiones de la población.

¹ GOMERO C., Guillermo y MORENO M., José. Proceso de la investigación científica [en línea]. Lima – Perú: Ed. Fakir, [1997] [fecha de consulta: 10 Abril 2016]. Disponible en: <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-3-DE%20LA%20METODOLOGIA.pdf>

La Encuesta

Ferrado (como se citó en Casas, Repullo y Donado, 2003) define la encuesta como:

“Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (p.527).

El medio para aplicar la encuesta serán los cuestionarios, que se diseñaran previamente para luego ser aplicados al sujeto de estudio quienes para el presente estudio son los arquitectos jóvenes colegiados quienes trabajan en medianas empresas de diseño y construcción. El motivo de la aplicación de estos cuestionarios es para recabar información desde su autopercepción y conocimiento, de manera que opinen libremente en base a su criterio y experiencia.

Es así que para el instrumento de medición para la variable 1 y variable 2. Se empleó un cuestionario de escala de Likert, con preguntas cerradas que tenían las siguientes alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) en desacuerdo; 3) indeciso; 4) de acuerdo, y 5) totalmente de acuerdo.

La elaboración de las preguntas está en concordancia con los indicadores y con las dimensiones de cada una de las variables.

La observación Directa

Tafur (1995) afirma que “la observación es una técnica de recopilación de datos, la cual recoge información en la circunstancia en que ocurren los hechos y no cuando éstos ya pasaron”.

Investigación documental (fuentes)

Determina si se tienen documentos similares o relacionados con la problemática a investigar, a fin de no duplicar esfuerzos en cuanto al trabajo académico que se desarrolló; así como, para obtener aportes y otros puntos de vista de otros investigadores sobre la temática citada. Los documentos consultados se especifican en

el acápite de bibliografía, que fueron obtenidos a través de las fichas bibliográficas utilizadas en el transcurso de la revisión documental.

3.3.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del Instrumento

Para el criterio de validez; se empleó la validación de expertos, es decir si el instrumento es válido para medir lo que se debe medir.

La técnica empleada es la encuesta y el instrumento a utilizar a sido el cuestionario.

Para ello se eligieron a 03 expertos los cuales colocaron una puntuación mayor e igual a 4 en el grado de concordancia y pertinencia (Ver Ejemplo tabla 12).

Tabla 12

Lista de expertos que validaron el instrumento de investigación

Experto	Nombres	Grado académico	Lugar de trabajo
1	Julia Vargas Giles	Doctor	Universidad privada
2	Gisello Vila Zorogastua	Doctor	Universidad privada
3	Diana Merens Avilés	Doctor	Universidad privada

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

Confiabilidad del Instrumento

Para el criterio de confiabilidad para los criterios de los instrumentos de medición se utilizó la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach, para criterios no paramétricos la misma que arrojaron 0,65 para la variable independiente y 0,869 para la variable dependiente las mismas que se interpretan como de alta fiabilidad.

3.4. Descripción de procedimientos de análisis de datos

En la investigación Cuantitativa los datos se presentan en forma numérica y se consideran dos niveles de análisis; el análisis descriptivo y el análisis ligado a la contrastación o prueba de las hipótesis.

Se utilizó las tablas de frecuencias y los gráficos de barras para los criterios de estadística descriptiva, así mismo para la estadística inferencial se consideró el Rho de Spearman, sigma bilateral, número de datos y la interpretación de la campana de Gauss en el criterio de la Cuarta Vía, para mayor énfasis en lo mencionado el orden se menciona a continuación (Ver ejemplo Tabla 13).

Tabla 13

Matriz de análisis de datos

Variable	Indicador	Escala de medición	Estadísticos descriptivos	Análisis inferencial (Correlación y validez de la hipótesis)
Competencias Laborales Genéricas	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al resultado - Atención al orden, calidad y perfección - Espíritu de Proactividad e iniciativa - Búsqueda de la información. - Desarrollo de los otros - Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal - Trabajo en grupo y cooperación - Liderazgo de grupos. - Capacidad - Comunicación en Niveles (verbal y no verbal) - Escucha Activa. - Capacidad de Negociación - Visión Comercial y Pensamiento Estratégico - Pensamiento analítico - Pensamiento conceptual - Capacidades técnicas, profesionales y directivas - Sensibilidad Interpersonal - Confianza en sí mismo - Adaptabilidad - Hábitos de organización - Autocontrol del Egocentrismo - Productividad y efectividad Personal - Gestión o inteligencia emocional - Gestión del Estrés - Creatividad - Tolerancia a la frustración - Soltura en el Entorno 2.0 	Escala de razón o proporción	Frecuencias, dispersión, varianza	Correlación de Spearman (rho) Análisis multivariado
	<ul style="list-style-type: none"> - Coyuntura económica del Sector Diseño y la Construcción - Oferta y Demanda de empleo del Sector Diseño y la Construcción. - Cambios demográficos. - Edad. - Experiencia Profesional - Formación Académica Profesional. 			

Inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura Organizacional - Estructura Organizacional - Know How Empresarial - Metodología para Gestionar Proyectos - Metodología de evaluación de competencias laborales. - Competencias Laborales Genéricas - Competencias Laborales Técnicas y Específicas - Competencias laborales Profesionales 	Escala de razón o proporción	Frecuencias, dispersión, varianza	Correlación de Spearman (ρ) Análisis multivariado
------------------------------	--	------------------------------	-----------------------------------	---

Fuente: Propia.

Elaboración: Propia.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la estadística descriptiva

Fiabilidad variable independiente

Tabla 14

Resumen de procesamiento de casos Variable Independiente

		N	%
Casos	Válido	600	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	600	100,0

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

Podemos analizar en la Tabla 14, que se presentaron 600 casos válidos de un total de 600 casos que representan a la muestra, no presentándose casos excluidos.

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad Variable Independiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,655	600

En la Tabla 15 podemos interpretar que la fiabilidad de la variable independiente y sus dimensiones es de 0,655 o 65,5%, lo que nos permite afirmar al estar en el rango de 0,6 y 8,0 que presenta una alta fiabilidad.

Fiabilidad de la variable dependiente

Tabla 16

Resumen de procesamiento de casos Variable Dependiente

		N	%
Casos	Válido	600	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	600	100,0

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

Podemos analizar en la Tabla 16, que se presentamos 600 casos validos de un total de 600 casos que representan a la amuestra, no presentándose casos excluidos.

Tabla 17

Estadística de fiabilidad Variable Dependiente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	600

En la Tabla 17 podemos interpretar que la fiabilidad de la variable independiente y sus dimensiones es de 0,869 o 86,9%, lo que nos permite afirmar al estar en el rango de 0,8 y 1,0 que presenta una muy alta fiabilidad.

Pruebas NPar

Tabla 18

Tabla de normalidad - Prueba de Kolmogorov Smirnov

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	COMPETENC IAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)	COMPETENC IAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	COMPETENC IAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	COMPETENC IAS COGNITIVAS - D3V1 (Agrupada)	COMPETENC IAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)	OCUPABILIDAD - D1V2 (Agrupada)	EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada)
N	600	600	600	600	600	600	600	600
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,97	1,81	1,59	1,90	1,78	1,88	1,88
	Desv. Desviación	,619	,522	,599	,625	,661	,469	,536
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,313	,393	,305	,314	,278	,423	,378
	Positivo	,304	,298	,305	,286	,238	,343	,322
	Negativo	-,313	-,393	-,286	-,314	-,278	-,423	-,378
Estadístico de prueba	,313	,393	,305	,314	,278	,423	,358	,378
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Podemos analizar en la Tabla 18, que para las variables y dimensiones el valor de sigma asintótica – bilateral es de 0,00 el mismo que al ser menor a 0,05, nos permite afirmar que no presenta normalidad en el comportamiento de datos procesados, por lo cual se deberá trabajar con estadígrafos no paramétricos.

Frecuencias

Tabla de frecuencia

Tabla 19

Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	125	20,8	20,8	20,8
	Aceptable	370	61,7	61,7	82,5
	Buena	105	17,5	17,5	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 19 y en la figura 6, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 125 casos (20,8%), aceptable 370 casos (61,7%) y buena 105 casos (17,5), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 6

Diagrama de barras - COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)

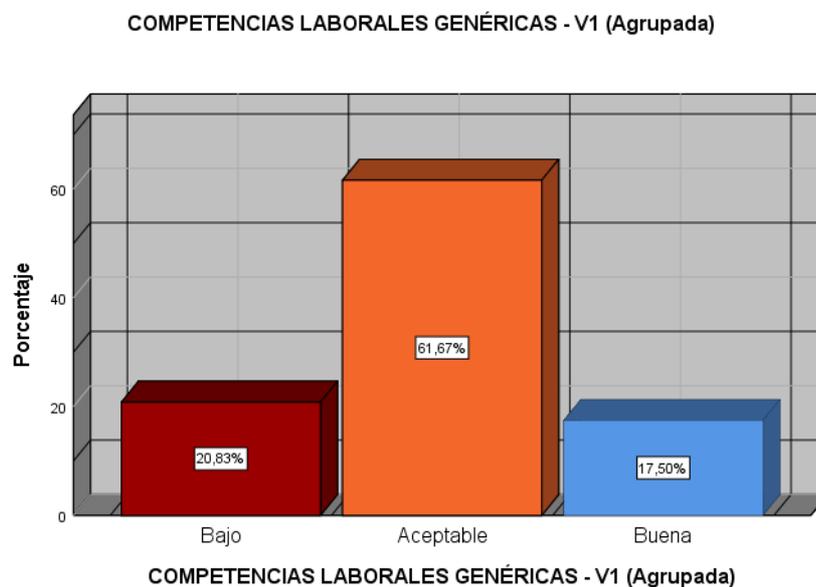


Tabla 20

Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	150	25,0	25,0	25,0
	Aceptable	415	69,2	69,2	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 20 y en la figura 7, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 150 casos (25,0%), aceptable 415 casos (69,2%) y buena 35 casos (5,8), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 7

Diagrama de barras - COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)

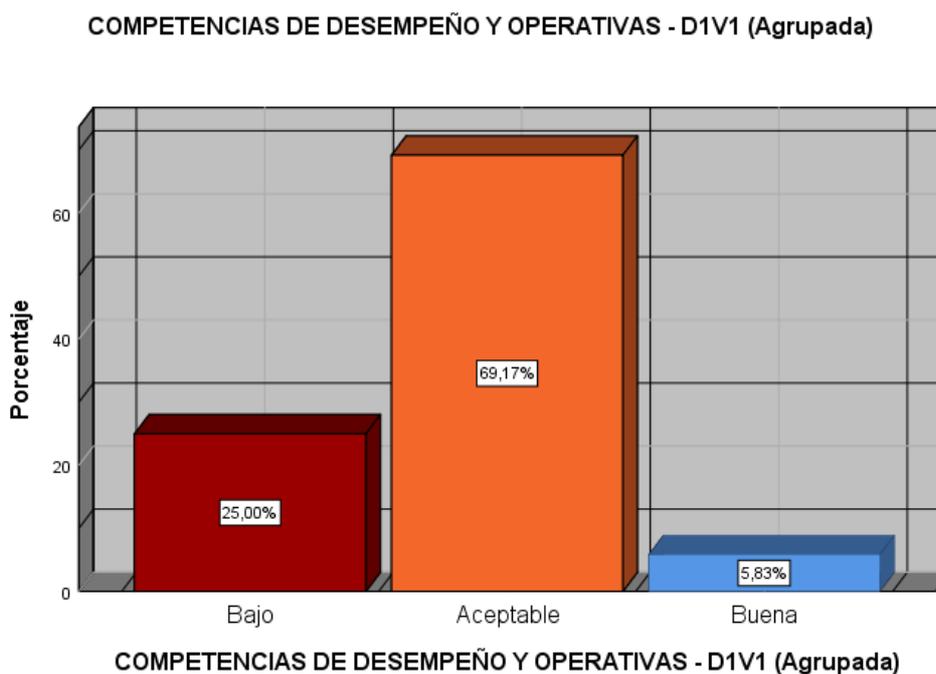


Tabla 21

Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	280	46,7	46,7	46,7
	Aceptable	285	47,5	47,5	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 21 y en la figura 8, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 280 casos (46,7%), aceptable 285 casos (47,5%) y buena 35 casos (5,8), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 8

Diagrama de barras - COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)

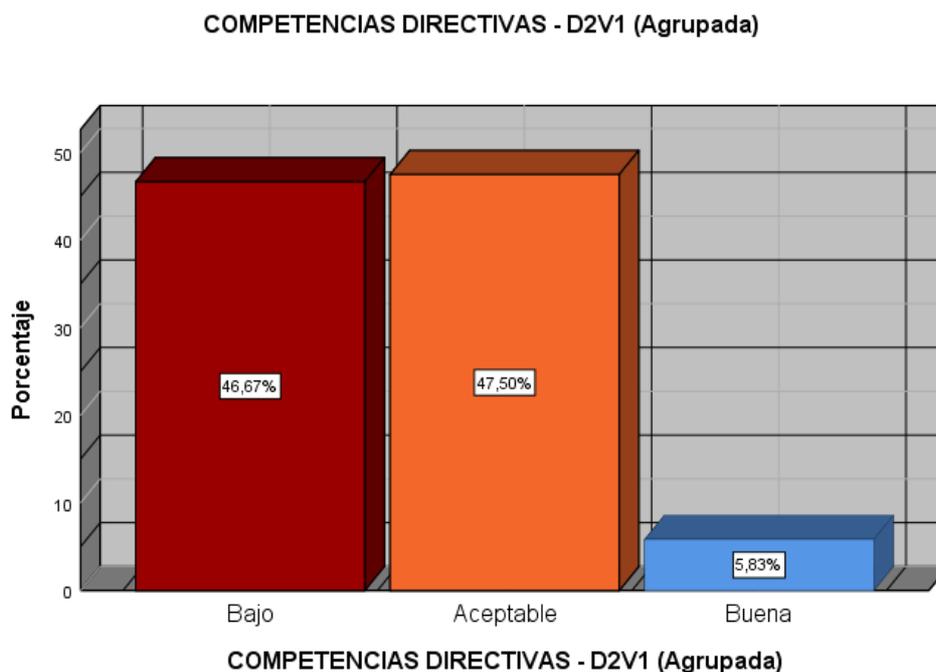


Tabla 22

Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	150	25,0	25,0	25,0
	Aceptable	360	60,0	60,0	85,0
	Buena	90	15,0	15,0	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 22 y en la figura 9, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 150 casos (25,0%), aceptable 360 casos (60,0%) y buena 90 casos (15,0%), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 9

Diagrama de barras - COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)

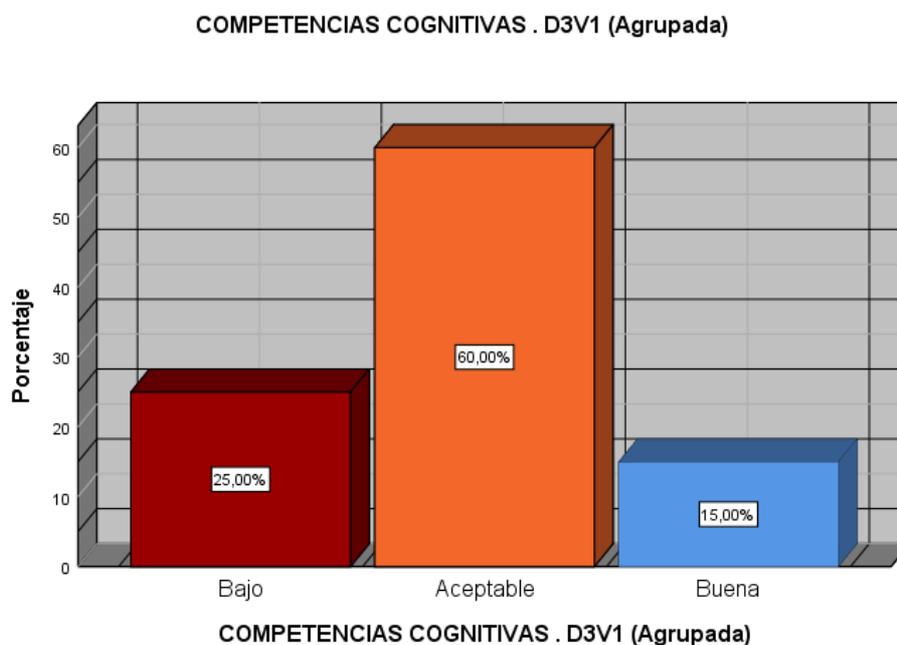


Tabla 23

Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	210	35,0	35,0	35,0
	Aceptable	310	51,7	51,7	86,7
	Buena	80	13,3	13,3	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 23 y en la figura 10, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 210 casos (35,0%), aceptable 310 casos (51,7%) y buena 80 casos (13,3%), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 10

Diagrama de barras - COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)

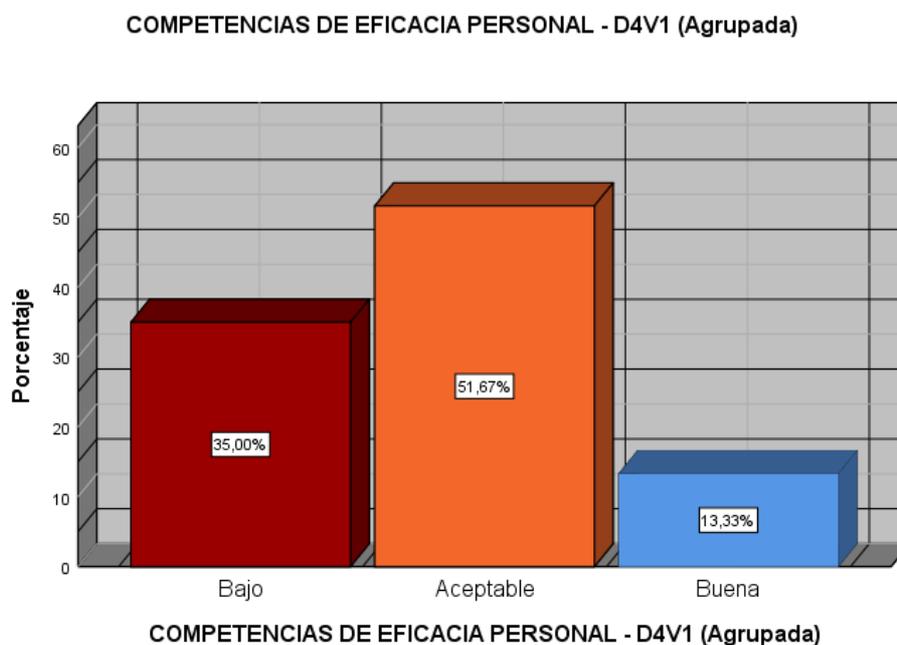


Tabla 24

Tabla de frecuencias - INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	105	17,5	17,5	17,5
	Aceptable	460	76,7	76,7	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 24 y en la figura 11, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 210 casos (35,0%%), aceptable 310 casos (51,7%) y buena 80 casos (13,3%), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 11

Diagrama de barras - INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)

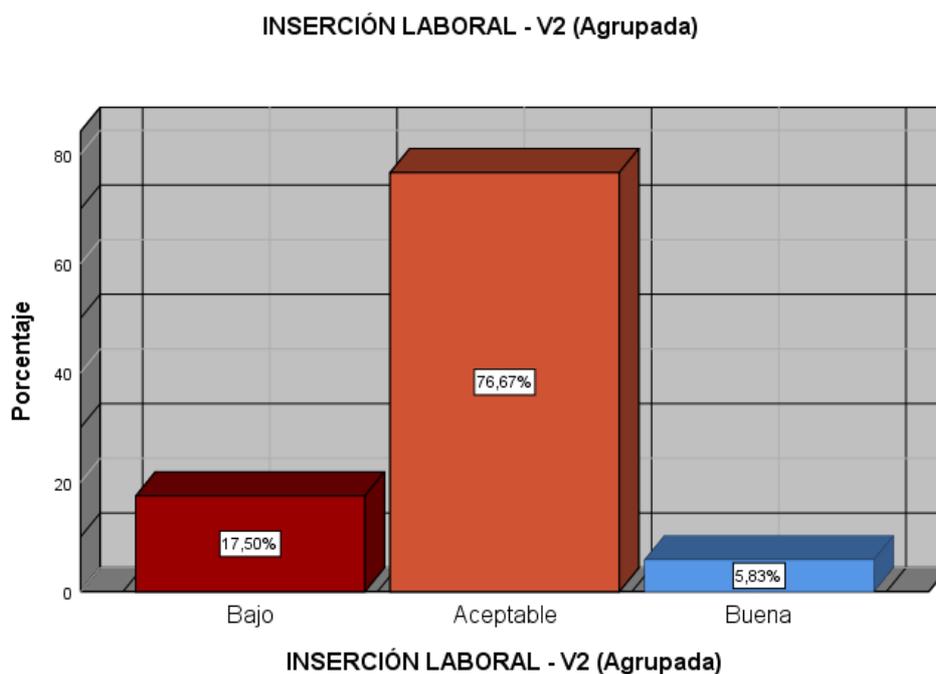


Tabla 25

Tabla de frecuencias - OCUPABILIDAD - DIV2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	340	56,7	56,7	56,7
	Aceptable	225	37,5	37,5	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 25 y en la figura 12, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 210 casos (35,0%%), aceptable 310 casos (51,7%) y buena 80 casos (13,3%), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 12

Diagrama de barras - OCUPABILIDAD - DIV2 (Agrupada)

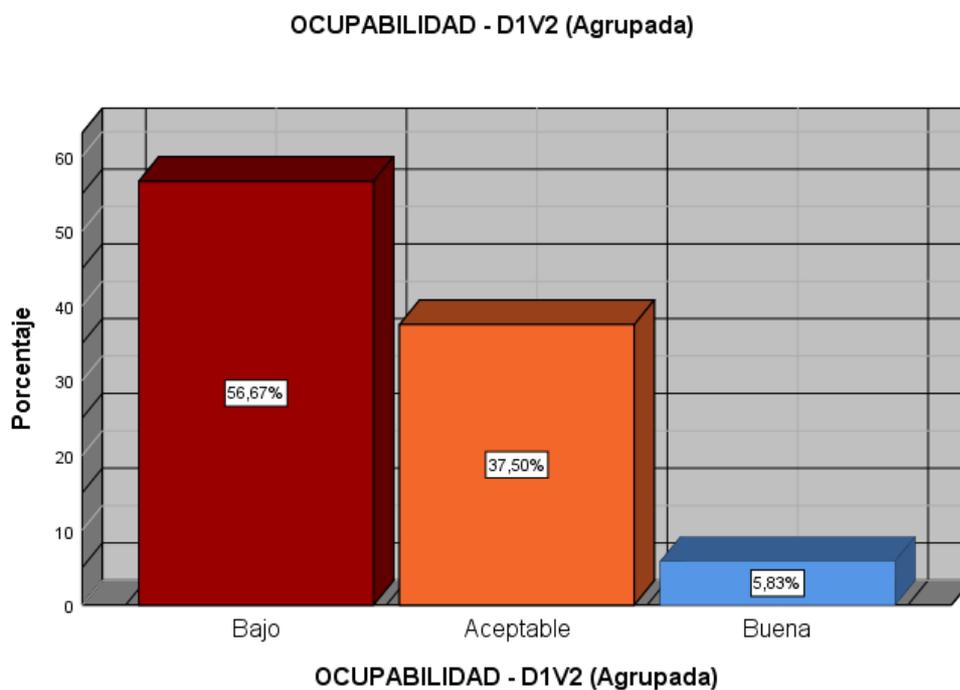


Tabla 26

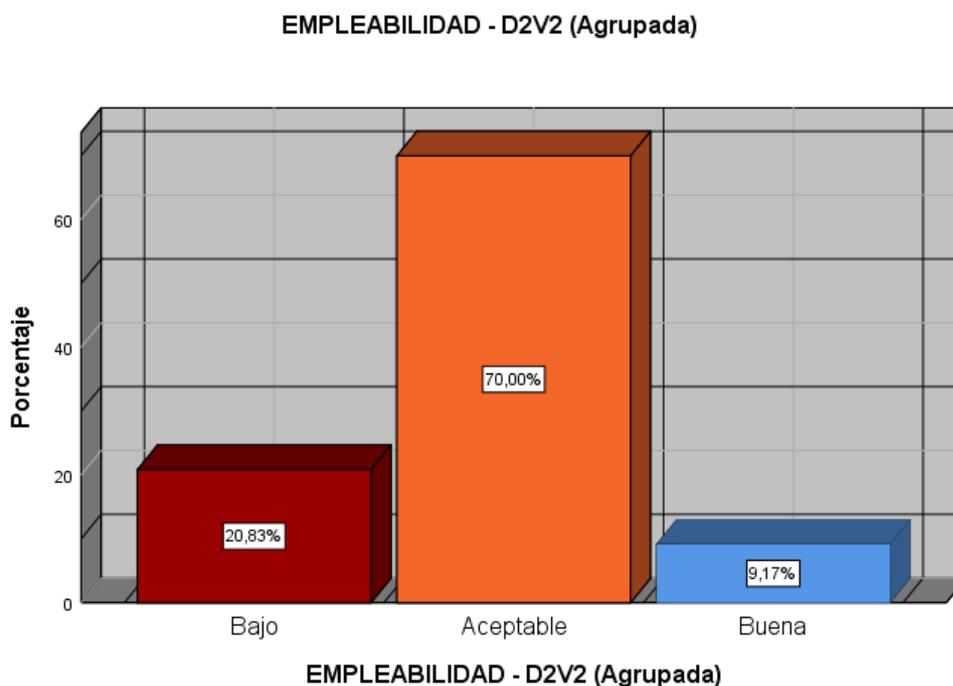
Tabla de frecuencias - EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	125	20,8	20,8	20,8
	Aceptable	420	70,0	70,0	90,8
	Buena	55	9,2	9,2	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

En la Tabla 26 y en la figura 13, nos permite interpretar que para el rango bajo se presentaron 125 casos (20,8%), aceptable 420 casos (70,0%) y buena 55 casos (9,2%), de un total de 600 casos (100,0%).

Figura 13

Diagrama de barras - EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada)





4.2. Resultados de la estadística inferencial

Correlaciones no paramétricas

Tabla 27

Tabla de correlación y validez de hipótesis - Rho de Spearman

			Correlaciones					
			COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)
Rho de Spearman	COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,315**	,673**	,492**	,452**	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,315**	1,000	,449**	,369**	-,315**	,739**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,673**	,449**	1,000	,601**	-,058	,609**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,158	,000
		N	600	600	600	600	600	600
		Coeficiente de correlación	,492**	,369**	,601**	1,000	-,223**	,780**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000

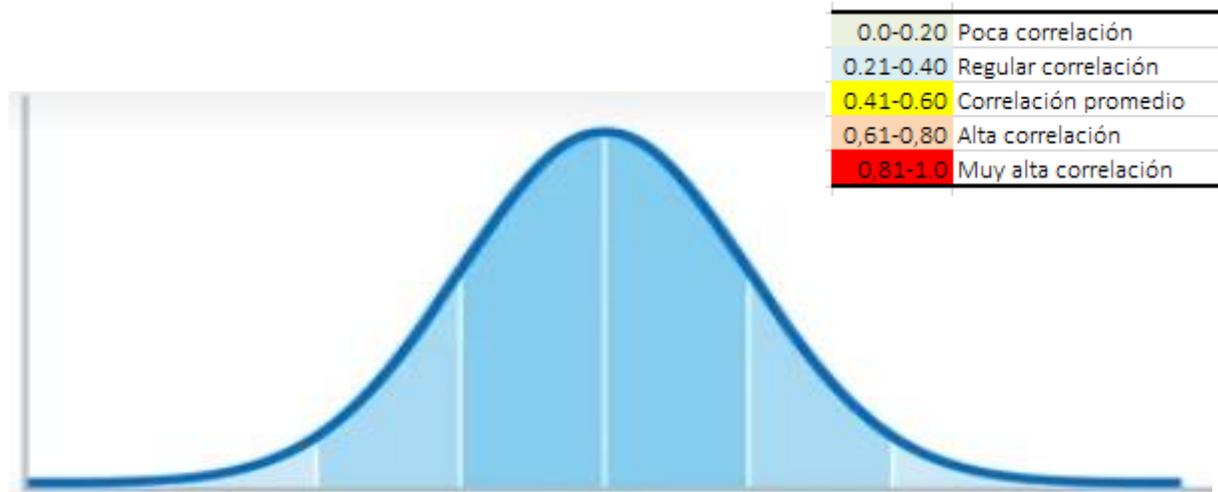


COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)	N	600	600	600	600	600	600
COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,452**	-,315**	-,058	-,223**	1,000	,805**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,158	,000	.	,000
	N	600	600	600	600	600	600
INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,743**	,739**	,609**	,780**	,805**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	600	600	600	600	600	600

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

Tabla 28

Campana de gauss - 4ta Vía



	0,81-1,00	0,61-0,8	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,8	0,81-1,00
HG									0,743**	
HE1									0,739**	
HE2									0,609**	
HE3									0,780**	
HE4									0,805**	



Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se utilizó la Regla de Decisión, comparando el Valor p calculado por la data con el Valor p teórico de tabla = 0.05. Si el Valor p calculado ≥ 0.05 , se Aceptará H_0 . Pero, si el Valor p calculado < 0.05 , se Aceptará H_a .

HIPÓTESIS GENERAL

H_a : Las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

H_0 : Las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción no se relaciona significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Interpretando los valores de las tablas 27 y 28 podemos manifestar que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que *se valida la hipótesis alterna o de estudio* y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,743** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación. Lo que nos permite afirmar que *“Todas las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana”*.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específico 1:

H_a : Las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Ho: Las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción no se relacionan significativamente con la en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Interpretando los valores de las tablas 27 y 28 podemos manifestar que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,739** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación. Lo que nos permite afirmar que *“Todas las competencias laborales de Desempeño y Operativas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana”*

Hipótesis Específico 2:

Ha: Las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Ho: Las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción no se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Interpretando los valores de las tablas 27 y 28 podemos manifestar que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,609** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación. Lo que nos permite afirmar que *“Todas las competencias laborales Directivas solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana”*

Hipótesis Específico 3:

Ha: Las competencias laborales Cognitivas son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Ho: Las competencias laborales Cognitivas son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción no se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Interpretando los valores de las tablas 27 y 28 podemos manifestar que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,780** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación. Lo que nos permite afirmar que *“Todas las competencias laborales Cognitivas son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.”*

Hipótesis Específico 4:

Ha: Las competencias laborales de Eficacia Personal son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Ho: Las competencias laborales de Eficacia Personal son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción no se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.

Interpretando los valores de las tablas 27 y 28 podemos manifestar que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01

(bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,805** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación. Lo que nos permite afirmar que *“Todas las competencias laborales de Eficacia Personal son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.”*

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera conclusión

Podemos llegar a la conclusión de que las competencias laborales genéricas como competencias de Desempeño y Operativas, directivas, cognitivas y de eficacia personal solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana, basados en que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que *se valida la hipótesis alterna o de estudio* y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,743** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación.

Segunda conclusión

Podemos llegar a la conclusión de que las competencias laborales de Desempeño y Operativas como orientación al resultado, orden, calidad perfección, espíritu de iniciativa y búsqueda de la información solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana, basado que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,739** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación.

Tercera conclusión

Podemos llegar a la conclusión de que las competencias laborales Directivas como desarrollo de los otros, actitudes de mando, capacidad de negociación, de trabajo en equipo, liderazgo, visión comercial y pensamiento estratégico, comunicación verbal y no verbal y escucha activa solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes

arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana, basado en que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,609** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación.

Cuarta conclusión

Podemos llegar a la a conclusión de que las competencias laborales Cognitivas como pensamiento analítico y conceptual, sensibilidad interpersonal y capacidades técnicas profesionales y directivas son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana; basado en que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,780** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se califica como de alta correlación.

Quinta conclusión

Podemos llegar a la a conclusión de que las competencias laborales de Eficacia Personal como confianza en sí mismo, adaptabilidad, creatividad, capacidad de autocontrol del egocentrismo y organización, de productividad y efectividad personal, de inteligencia emocional, control del estrés, tolerancia a la frustración y capacidad de tener presencia en redes informáticas son solicitadas por las pequeñas empresas de Diseño y Construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana, basado en que el valor de sigma asintótica bilateral es de 0,00 es menor a 0,05, lo que nos permite indicar que se valida la hipótesis alterna o de estudio y se rechaza la hipótesis nula. Los índices de correlación están siendo evaluados con ** lo que indica que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). O sea 99,0% de fiabilidad y 1,0% de error para ambas colas, la correlación de Rho de Spearman es de 0,805** está en el rango de 0,6 a 0,8 lo que se

califica como de alta correlación.



5.2 Recomendaciones

Primera recomendación

Se recomienda a la Gerencia General de las pequeñas empresas de Diseño y Construcción, implementar una directiva que permita considerar una evaluación con criterio de competencias laborales genéricas en su proceso de reclutamiento y selección de personal.

Segunda recomendación

Se recomienda al jefe de RR. HH de las pequeñas empresas de Diseño y Construcción, considerar en la etapa de Pre selección la aplicación del criterio de evaluación por Competencias Laborales de Desempeño y operativas para identificar en los jóvenes arquitectos postulantes sus iniciativas en el cumplimiento y ejecución de las tareas que se le encomienden.

Tercera recomendación

Se recomienda al jefe de RR. HH de las pequeñas empresas de Diseño y Construcción, considerar en la etapa de Pre selección la aplicación del criterio de evaluación por Competencias Laborales de Eficacia personal para identificar en los jóvenes Arquitectos postulantes cuáles son sus objetivos y estrategias para aumentar la productividad y rendimiento en un puesto de trabajo en específico.

Cuarta recomendación

Se recomienda al Gerente de proyectos de las pequeñas empresas de Diseño y Construcción, considerar en la etapa de selección la aplicación del criterio de evaluación por Competencias Laborales Directivas para identificar de los jóvenes arquitectos postulantes sus iniciativas de crear un buen ambiente de trabajo, y tener la capacidad de crear equipos y saber dirigirlos.

Quinta recomendación

Se recomienda al Gerente de proyectos de las pequeñas empresas de Diseño y Construcción, considerar en la etapa de selección la aplicación del criterio de evaluación por Competencias Laborales Cognitivas para identificar de los jóvenes arquitectos postulantes la fluidez en el desarrollo de sus labores intelectuales, creativas o de innovación que le permitan comprender, evaluar información, tomar decisiones y solucionar problemas.

6. REFERENCIAS

REVISTAS CIENTÍFICAS ELECTRÓNICAS

- Alles, M. A. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias (2a ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias (2a ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. A. (2017). *Desarrollo del talento humano basado en competencias (3a ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Becerra Gálvez, M. (2012). *El Enfoque por Competencias y sus Aportes en la Gestión de Recursos Humanos. (Pregrado)*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile.
- Cotton, K. (1993). *Developing Employability Skills. School Improvement Research Series (SIRS)*. Office of Educational Research and Improvement (OERI), U. S. Department of Education NWREL.
- Cejas, M. (2003). *La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo*. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Charria, V.H., Sarsosa, K., Uribe, A.N. & López, C.N. (2009). *Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo javeriano de Cali. Póster interactivo presentado en XXXII Congreso Interamericano de Psicología*. Guatemala.
- Charria Ortiz, V., Veruska Sarsosa Prowesk, K., Uribe Rodríguez, A., López Lesmes, C. y Arenas Ortiz, F. (2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. Definition and theoretical classification of academic, professional and*

work related competencies. The competencies of the Psychologist in Colombia. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. ISSN 0123-417XN°28.

- Díaz Villavicencio, C. (2016). *II encuentro internacional universitario las competencias genéricas en la educación superior, ponencias y conversatorio.* Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Echeverría, B. (2002). *Inserción sociolaboral.* Revista de Investigación Educativa. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Escobar Guarnizo, J. (2008). *Propuesta de un modelo de evaluación por competencias, para el personal de analistas de inteligencia.* Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación a distancia-FAEDIS, programa de Administración de Empresas.
- Gil Flores, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales. Educación XXI.* Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Gordillo, H. (2003). *Evaluación de competencias laborales [Assessment of occupational competencies].* Chile.
- Gonzalez Gastelu, E. (2021). *Competencias que demanda el mercado laboral de Lima a un arquitecto Skills that the Lima labor market demands from an architect.* Universidad Nacional de Ingeniería, Facultad de Arquitectura Urbanismo y Artes. Lima, Perú: Revista Científica de la UCSA, Vol.8 N°3 diciembre, 2021: 51-67
10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.03.05.
- Gómez, I. (2005). *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. Educación y Educadores.* Cundinamarca, Colombia: Universidad de la Sabana. vol. 8, 2005, pp. 45-66.
- Le Boterf G. (2001). *Ingeniería de las competencias.* Barcelona: Ediciones Gestión.
- Martin L., Bell (1989). *Gestión de Empresas de Servicios.* Barcelona, España:

EADA Gestión.

- Mayeline Becerra Gálvez, M., y Campos Ahumada, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias sociales, departamento de psicología, carrera de psicología.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, Uruguay: Cinterior.
- Pérez Escoda, N. (1996). *Programa de formación para la inserción laboral*.
Barcelona: CEAC.
- Pérez Escoda, N. (1998). *La orientación para la inserción laboral: Una propuesta de intervención integrada en el currículum*. En M. Álvarez y R. Bisquerra (Coords.). *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona: Praxis, S.A.
- Pérez Escoda, N. (1999). *Análisis de necesidades: Aplicaciones en la cualificación para el empleo*. En L. Sobrado (Ed.). *Orientación e intervención sociolaboral*. Barcelona: Estel. (IV).
- Pérez Escoda, N. y Aneas, A. (1999). *Conseguir un empleo: ¿Índice de calidad de la Formación Ocupacional? Congreso Internacional de Calidad Educativa, empleo e interculturalismo en el camino de Santiago*. Santiago de Compostela: Área MIDE- Fac. CCEE-ICE de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Sandoval, F., Miguel, V., y Montaña, N. (2008). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Lima, Perú: Universidad Central de Venezuela.
- Villardón-gallego, L. (2016). *El porqué de las competencias genéricas en educación superior*. En C. Díaz (ed.), *II Encuentro Internacional Universitario. Las competencias genéricas en la educación superior. Ponencias y conversatorio (pp. 15-44)*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Yániz, C., y Villardón, L. (2012). *Modalidades de evaluación de competencias*

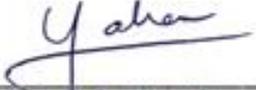
genéricas en la formación universitaria. Madrid, España: Didac, Evaluación de los aprendizajes, publicaciones IBERO.

TESIS ELECTRÓNICAS

- Carmona, D. (2008). *Educación por competencias: estudiantes y globalización. Un estudio de política educativa del CONALEP (Tesis de maestría)*. Tlalpan, México: Universidad Pedagógica Nacional.
- López-Figueroa, M. (2014). *El enfoque por competencias como factor de transformación educativa. Estudio de caso sobre concepciones y prácticas docentes en profesores de educación media*. Puebla, México: Universidad Iberoamericana Puebla.
- Marco Antonio Lovón cueva. (2020). *Análisis del enfoque por competencias en las universidades peruanas: concepciones y aplicaciones*. Lima-Perú. Repositorio Académico Universidad San Martín de Porres.

7. ANEXOS

Anexo 01: Declaración de Autenticidad

	Universidad Ricardo Palma	Escuela de Posgrado
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO		
DECLARACIÓN DEL GRADUANDO		
Por el presente, el graduando: <i>(Apellidos y nombres)</i>		
Chavez Najarro, Yahaira Ysabel		
en condición de egresado del Programa de Posgrado:		
Arquitectura con mención en Gestión Empresarial		
deja constancia que ha elaborado la tesis intitulada:		
Competencias Laborales Genéricas para la inserción laboral de Jóvenes Arquitectos en Lima Metropolitana, Año 2021		
<p>Declara que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por el mismo y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica, de investigación, profesional o similar.</p> <p>Deja constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no ha asumido como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de la Internet.</p> <p>Asimismo, ratifica que es plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asume la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y es consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.</p> <p>En caso de incumplimiento de esta declaración, el graduando se somete a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y los dispositivos legales vigentes.</p>		
 _____ Firma del graduando		20/10/22 _____ Fecha

Anexo 02: Autorización de consentimiento para realizar la investigación

	Universidad Ricardo Palma	Escuela de Posgrado
AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN		
DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN		
Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:		
Competencias Laborales Genéricas para la inserción laboral de Jóvenes Arquitectos en Lima Metropolitana, Año 2021.		
el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante (Apellidos y nombres):		
Chavez Najarro, Yahaira Ysabel		
, en condición de estudiante - investigador del Programa de:		
Arquitectura con mención en Gestión Empresarial		
Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.		
En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:		
Nombre de la empresa: Vdiseño	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> NO
Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: Arq. Pablo Luciano, Haaker Velaochaga	Cargo del Jefe/Responsable del área: Gerente de Proyectos	
Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: 989 175 596	Correo electrónico de la empresa:	
 Firma	20/10/22 Fecha	



AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

**DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL ÁREA O DEPENDENCIA
DONDE SE REALIZARA LA INVESTIGACIÓN**

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

Competencias Laborales Genéricas para la inserción laboral de Jóvenes Arquitectos en Lima Metropolitana, Año 2021.

el mismo que es realizado por el Sr./Sra. Estudiante (Apellidos y nombres):

Chavez Najarro, Yahaira Ysabel

, en condición de estudiante - investigador del Programa de:

Arquitectura con mención en Gestión Empresarial

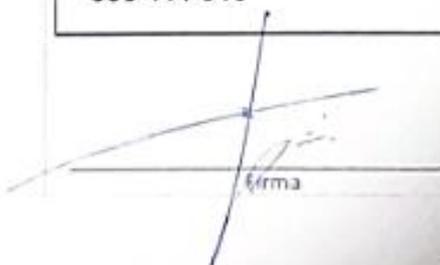
Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre de la empresa: RGM Gerencia y Construcción	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
---	---	---

Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: Ing. Raúl Enrique Godomar	Cargo del Jefe/Responsable del área: Gerente General
--	--

Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: 999 411 919	Correo electrónico de la empresa:
---	-----------------------------------



Firma

20/10/22

Fecha

Anexo 03: Matriz de consistencia (Problema, Objetivos, Hipótesis)

Tabla 29

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR V.I	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADOR V.D
COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS para la INSERCIÓN LABORAL de jóvenes arquitectos en Lima Metropolitana, Año 2021.	<p>¿Cuáles son las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Determinar cuáles son las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Las competencias laborales genéricas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	VI: COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS TOMADAS DEL MODELO METODOLÓGICO DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS AUTORES SPENCER Y LA CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TOMADAS DE LOS AUTORES, JAVIER GIL FLORES (2007) Y ARQ. JOAN VERGARA MARTÍ (2018).	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación al resultado. ✓ Atención al orden, calidad y perfección. ✓ Espíritu de Proactividad e iniciativa. ✓ Búsqueda de la información 	VD: INSERCIÓN LABORAL TOMADAS DEL MODELO METODOLÓGICO DE INSERCIÓN LABORAL DEL AUTOR ROMERO ET AL. (2004)	OCUPABILIDAD	<p>FACTORES EXÓGENOS: QUE SON INFLUYENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coyuntura económica del Sector del Diseño y la Construcción • Oferta y Demanda de empleo del Sector del Diseño y la Construcción. • Cambios demográficos (Riesgo de los Inversionistas en este Sector por la Recesión económica). <p>FACTORES ENDÓGENOS: QUE NO PODEMOS CAMBIAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad. • Experiencia Profesional (Nº de Practicas pre-profesionales, acreditación de la experiencia a partir de la obtención de la colegiatura). • Formación Académica Profesional (título académico, colegiatura vigente).
	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuáles son las competencias laborales de desempeño y operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Objetivo Específico 1: Determinar cuáles son las competencias laborales de desempeño y operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Hipótesis Específico 1: Las competencias laborales de desempeño y operativas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>			<p>COMPETENCIAS DIRECTIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de los otros ✓ Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal. ✓ Trabajo en grupo y cooperación. ✓ Liderazgo de grupos. ✓ Capacidad de Comunicación en Niveles (verbal y no verbal). ✓ Escucha Activa. ✓ Capacidad de Negociación. ✓ Visión Comercial y Pensamiento Estratégico. 			
	<p>Problema Específico 2: ¿Cuáles son las competencias laborales directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo Específico 2: Determinar cuáles son las competencias laborales directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Hipótesis Específico 2: Las competencias laborales directivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente con la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>			<p>COMPETENCIAS COGNITIVAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pensamiento analítico. ✓ Pensamiento conceptual. ✓ Capacidades técnicas, profesionales y directivas. ✓ Sensibilidad Interpersonal. 			
	<p>Problema Específico 3: ¿Cuáles son las competencias laborales cognitivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo Específico 3: Determinar cuáles son las competencias laborales cognitivas solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Hipótesis Específico 3: Las competencias Laborales cognitivas son solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>			<p>COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Confianza en si mismo. ✓ Adaptabilidad. ✓ Hábitos de organización. ✓ Autocontrol del Egocentrismo. ✓ Productividad y efectividad Personal ✓ Gestión o inteligencia emocional ✓ Gestión del Estrés ✓ Creatividad ✓ Tolerancia a la frustración ✓ Soltura en el Entorno 2.0 			
	<p>Problema Específico 4: ¿Cuáles son las competencias laborales de eficacia personal solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana?</p>	<p>Objetivo Específico 4: Determinar cuáles son las competencias laborales de eficacia personal solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>	<p>Hipótesis Específico 4: Las competencias laborales de eficacia personal son solicitadas por las pequeñas empresas de diseño y construcción se relacionan significativamente en la inserción laboral de jóvenes arquitectos en el 2021 en Lima Metropolitana.</p>			<p>EMPLEABILIDAD</p> <p>FACTORES EXÓGENOS: QUE CAMBIAN EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA REQUERIDA DE LAS EMPRESAS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Organizacional • Estructura Organizacional • Know How • Metodología para Gestionar Proyectos • Metodología de evaluación de competencias laborales. <p>FACTORES EXÓGENOS: QUE CAMBIAN EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA REQUERIDA DE LAS EMPRESAS DE DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias Laborales Genéricas -Competencias Laborales Técnicas y Especificas -Competencias laborales Profesionales 			

Anexo 04: Matriz de operacionalización

Tabla 30

Matriz de Operacionalización “VARIABLE INDEPENDIENTE”

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	AUTOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN (Herramienta para el levantamiento de datos)
<p>COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS</p> <p>La variable fue elegida en base al modelo de clasificación de competencias laborales incluidas en el modelo metodológico de gestión de competencias de los autores Spencer y Spencer (1993) y la clasificación estudiada por el Arq. Joan Vergara Martí (2018)</p>	<p>COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO OPERATIVAS</p>	Orientación al resultado	<p>Clasificación de Spencer y Spencer (1993)</p>	<p>Según Cotton (1993), son aquellas habilidades que tiene la persona para realizar las funciones asignadas según el cargo o puesto de trabajo ya que serán necesarias para lograr la competitividad frente a las demandas de las organizaciones, y por consiguiente lograr mejorar sus condiciones de inserción y permanencia en el mundo del trabajo.</p> <p>Según Spencer y Spencer (1993), son característica subyacente en un individuo, y que está causalmente relacionada con un criterio de referencia efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo o situación.</p> <p>Además son aquellas que requieren de criterios de referencia críticos, es decir, si la competencia “no predice algo en el mundo real.</p>	<p>1) ETAPA EXPLICATIVA (NO CAUSAL)</p> <p>2) ETAPA II: COMPARATIVA</p> <p>Para obtener el resultado de cuan nivel de influencia tiene la variable “COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS” sobre la variable “INSERCIÓN LABORAL”.</p> <p>Método de fiabilidad: Se aplicará el método de Criterio de “α de Cronbach” para valorar la fiabilidad del contenido de los instrumentos.</p> <p>Método comparativo de resultados: Para evaluar los pesos del criterio de “α de Cronbach”, se hará de forma tradicional, sin ningún uso de programa estadístico, mas si bajo criterio de experto.</p> <p>3) ETAPA III: CORRELACIONAL</p> <p>Método para comparar: Se aplicará el método de Criterio de “Cohen”, para la comparación de los coeficientes de Correlación entre las Muestras Independientes, y mediante el resultado estadístico obtener el Cálculo del Tamaño del Efecto del cruce de las muestras, la cual nos servirá para sacar conclusiones sobre los impactos reales del comportamiento de las competencias laborales genéricas adquiridas y las que realmente se requieren en un contexto actual laboral.</p> <p>Prueba para medir la Correlación: Para calcular el coeficiente de correlación de las variables se aplicará la prueba Estadística “SPSS V22”.</p>	<p>Se eligieron las siguiente:</p> <p>✓ ENTREVISTAS</p> <p>✓ ENCUESTA CON ESCALA DE LIKERT QUE CONTIENE 26 PREGUNTAS, PARA RESPONDERLAS EN ABSE A 05 ALTERNATIVAS (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo)</p> <p>Aplicación: Jóvenes Arquitectos de Lima Metropolitana.</p>
		Atención al orden, calidad y perfección				
		Espíritu de iniciativa				
	<p>COMPETENCIAS DIRECTIVAS</p>	Búsqueda de la información	<p>Clasificación de Spencer y Spencer (1993)</p>			
		Desarrollo de los otros				
		Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal				
		Trabajo en grupo y cooperación				
		Liderazgo de grupos.				
		Capacidad de Comunicación en Niveles (Verbal y No verbal)				
		Escucha Activa				
	<p>COMPETENCIAS COGNITIVAS</p>	Capacidad de Negociación	<p>Clasificación del Arq. Joan Vergara Martí (2018) Firma: ARQcoaching</p>			
		Visión Comercial y pensamiento estratégico				
Pensamiento analítico						
Pensamiento conceptual						
Capacidades técnica, profesionales y directivas						
<p>COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL</p>	Sensibilidad Interpersonal	<p>Clasificación del Arq. Joan Vergara Martí (2018) Firma: ARQcoaching</p>				
	Confianza en sí mismo					
	Adaptabilidad					
	Hábitos de organización.					
	Autocontrol del Egocentrismo					
	Productividad y efectividad Personal					
	Gestión o inteligencia emocional					
	Gestión del Estrés					
Creatividad						
Tolerancia a la frustración						
Moverse con Soltura en el Entorno 2.0 (Presencia en Redes).						

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

Tabla 31

Matriz de Operacionalización “VARIABLE DEPENDIENTE”

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
<p>INSERCIÓN LABORAL</p> <p>La variable fue elegida en base al modelo metodológico de inserción laboral del autor Romero Et al. (2004)</p>	<p>OCUPABILIDAD</p>	<p>FACTORES EXÓGENOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Coyuntura económica del Sector de la Construcción (Índice Económico). Oferta y Demanda de empleo del Sector de la Construcción. Cambios demográficos (Riesgo de los Inversionistas en este Sector por la Recesión económica). 	<p>Según Bisquerria (1992), la Inserción laboral se define como el punto de encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad. La empleabilidad referida a la probabilidad de inserción laboral dependiente de las características que presentan las personas que buscan empleo y la ocupabilidad referida a la posibilidad de inserción laboral, dependiente de las oportunidades que presenta el mercado de trabajo. Por tanto, la primera se centra en la persona y depende del aprendizaje, y la segunda depende del contexto.</p> <p>Además que determinó las siguientes tipologías de competencias en:</p> <p>Transversales o generales, básicas, relacionales, profesionales, para que se estudien desde una perspectiva no solo psicopedagógica sino también desde los recursos humanos.</p>	<p>1) ETAPA EXPLICATIVA (NO CAUSAL)</p>	<p>Se eligieron las siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ENTREVISTAS ✓ ENCUESTA CON ESCALA DE LIKERT QUE CONTIENE 28 PREGUNTAS, PARA RESPONDERLAS EN ABSE A 05 ALTERNATIVAS (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo) <p>Aplicación: Jóvenes Arquitectos de Lima Metropolitana.</p>
		<p>FACTORES ENDÓGENOS: POLÍTICAS DE LA EMPRESA</p> <ul style="list-style-type: none"> Edad. Género. Experiencia Profesional. Formación Académica Profesional (título académico, colegiatura vigente). Discapacidad. 		<p>2) ETAPA II: COMPARATIVA</p> <p>Para obtener el resultado de cuanto se deja influenciar la variable “INSERCIÓN LABORAL” de la variable “COMPETENCIAS LABORALES GENERICAS”.</p> <p>Método de fiabilidad: Se aplicará el método de Criterio de “α de Cronbach” para valorar la fiabilidad del contenido de los instrumentos.</p> <p>Método comparativo de resultados: Para evaluar los pesos del criterio de “α de Cronbach”, se hará de forma tradicional, sin ningún uso de programa estadístico, mas si bajo criterio de experto.</p>	
	<p>FACTORES EXÓGENOS</p> <p>Las competencias laborales se dividen en 3 grandes grupos:</p> <p>Competencias Blandas</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencias Laborales Genéricas “Soft Skills”: Aquellas que se utilizan en cualquier espacio laboral y que preparan para cualquier clase de trabajo, independientemente de su nivel o actividad; ellas permiten que los jóvenes se enfoquen en los aspectos comunicativos, relacionales, motivacionales, personales, interpersonales, intelectuales, organizacionales y tecnológicas. 	<p>3) ETAPA III: CORRELACIONAL</p> <p>Método para comparar: Se aplicará el método de Criterio de “Cohen”, para la comparación de los coeficientes de Correlación entre las Muestras Independientes, y mediante el resultado estadístico obtener el Cálculo del Tamaño del Efecto del cruce de las muestras, la cual nos servirá para sacar conclusiones sobre los impactos reales del comportamiento de las competencias laborales genéricas adquiridas y las que realmente se requieren en un contexto actual laboral.</p> <p>Prueba para medir la Correlación: Para calcular el coeficiente de correlación de las variables se aplicará la prueba Estadística “SPSS V22”.</p>			
<p>EMPLEABILIDAD</p>	<p>FACTORES ENDÓGENOS: GESTIÓN INTERNA DE LAS EMPRESAS</p> <ul style="list-style-type: none"> Cultura Organizacional. Estructura Organizacional. Know How Empresarial (ventaja competitiva). Metodología para Gestionar Proyectos. Metodología para la evaluación de competencias laborales. 				

Fuente: Propia

Elaboración: Propia

Anexo 05: Formato de instrumentos o protocolos utilizados

VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN LABORAL (Cuestionario 28 preguntas)

DIMENSIÓN 1: EMPLEABILIDAD	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1: COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS (generales)					
1. ¿Considera usted que adquirir Competencias Laborales Genéricas (generales) adquiridas con las primeras practicas profesionales durante la formación universitaria contribuyen a mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar sus posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Para usted las Competencias Laborales Genéricas adquiridas con las primeras practicas profesionales durante la formación universitaria contribuyen a mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consiguiente mejorar las posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 2: COMPETENCIAS LABORALES TÉCNICAS Y ESPECÍFICAS					
1. ¿Considera usted que adquirir Competencias Laborales técnicas y específicas contribuyen en aumentar su Empleabilidad y por consecuencia mejorar sus posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Para usted las Competencias Laborales Técnicas y específicas contribuyen a mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consiguiente a incrementar las posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 3: COMPETENCIAS LABORALES PROFESIONALES					
1. ¿Considera usted que adquirir Competencias Laborales profesionales adquiridas por parte de su profesión contribuyen en aumentar su Empleabilidad y por consecuencia mejorar sus posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Para usted las Competencias Laborales profesionales adquiridas por parte de su profesión contribuyen a mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consiguiente a incrementar las posibilidades de Inserción Laboral en medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 4: CULTURA ORGANIZACIONAL					
1. ¿Considera usted que tener conocimiento de la Cultura Organizacional de una empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye en mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados?					
2. ¿Considera que conocer la Cultura Organizacional de una mediana empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye a mejorar y aumentar el nivel de su Empleabilidad y por consecuencia lograr el éxito de su Inserción Laboral ?					

DIMENSIÓN 1: EMPLEABILIDAD	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 5: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
1. ¿Considera usted que tener conocimiento de la Estructura Organizacional de una empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye en mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados?					
2. ¿Considera que conocer la Estructura Organizacional de una mediana empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye a mejorar y aumentar el nivel de su Empleabilidad y por consecuencia lograr el éxito de su Inserción Laboral ?					
INDICADOR 6: KNOW HOW					
1. ¿Considera usted que tener conocimiento del Know How de una empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye en mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados?					
2. ¿Considera que conocer el Know How de una mediana empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye a mejorar y aumentar el nivel de su Empleabilidad y por consecuencia lograr el éxito de su Inserción Laboral ?					
INDICADOR 7: METODOLOGIA PARA GESTIONAR PROYECTOS					
1. ¿Considera usted que tener conocimiento de la Metodología para gestionar proyectos de una empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye en mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados?					
2. ¿Considera que conocer la Metodología para gestionar proyectos de una mediana empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye a mejorar y aumentar el nivel de su Empleabilidad y por consecuencia lograr el éxito de su Inserción Laboral ?					
INDICADOR 8: METODOLOGIA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES					
1. ¿Considera usted que tener conocimiento de la Metodología para gestionar proyectos de una empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye en mejorar y aumentar el nivel de Empleabilidad y por consecuencia mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados?					
2. ¿Considera que conocer la Metodología para gestionar proyectos de una mediana empresa de Diseño y Construcción previo a un proceso de selección contribuye a mejorar y aumentar el nivel de su Empleabilidad y por consecuencia lograr el éxito de su Inserción Laboral ?					

DIMENSIÓN 2: OCUPABILIDAD	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1: COYUNTURA ECONÓMICA DEL SECTOR DEL DISEÑO Y LA CONSTRUCCIÓN					
1. ¿Considera usted que si la Coyuntura económica del sector del diseño y construcción en Lima Metropolitana es positiva, ello contribuirá en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que si la Coyuntura económica del sector del diseño y construcción en lima metropolitana es positiva, mejorará y aumentará el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 2: OFERTA Y DEMANDA DE EMPLEO DEL SECTOR DEL DISEÑO Y LA CONSTRUCCIÓN					
1. ¿Considera usted que si la oferta y demanda de empleo del sector del diseño y construcción en Lima Metropolitana esta equilibrada, ello contribuirá en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que si la oferta y demanda de empleo del sector del diseño y construcción en Lima Metropolitana es equilibrada, mejorará y aumentará el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 3: CAMBIOS DEMOGRÁFICOS					
1. ¿Considera usted que si los Cambios Demográficos en Lima Metropolitana son positivos, ello contribuirá en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que si los Cambios Demográficos en lima metropolitana son positivos, mejorará y aumentará el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 4: EDAD					
1. ¿Considera usted que la Edad es un factor importante para aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que la Edad influencia en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					

DIMENSIÓN 2: OCUPABILIDAD	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 5: EXPERIENCIA PROFESIONAL					
1. ¿Considera usted que la Experiencia profesional es un factor importante para aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que la Experiencia profesional influencia en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
INDICADOR 6: FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL					
1. ¿Considera usted que la Formación Académica profesional es un factor importante para aumentar el nivel de Ocupabilidad como mejorar las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					
2. ¿Considera que la Formación Académica profesional influencia en mejorar y aumentar el nivel de Ocupabilidad como las posibilidades de Inserción Laboral de jóvenes arquitectos colegiados que quieren postular a medianas empresas de Diseño y Construcción?					

VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS (cuestionario 26 preguntas)

DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS OPERATIVAS Y DE DESEMPEÑO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1: ORIENTACIÓN AL RESULTADO					
1. ¿Considera usted que la ORIENTACIÓN AL RESULTADO como parte de las Competencias Operativas y de desempeño es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 2: ATENCIÓN AL ORDEN, CALIDAD Y PERFECCIÓN					
2. ¿Considera usted que la ATENCIÓN AL ORDEN, CALIDAD Y PERFECCIÓN como parte de las Competencias Operativas y de desempeño es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 3: ESPÍRITU DE PROACTIVIDAD E INICIATIVA					
3. ¿Considera usted que el ESPÍRITU DE PROACTIVIDAD E INICIATIVA como parte de las Competencias Operativas y de desempeño es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 4: BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN					
4. ¿Considera usted que la BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN como parte de las Competencias Operativas y de desempeño es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS DIRECTIVAS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1 : DESARROLLO DE LOS OTROS					
1. ¿Considera usted que el DESARROLLO DE LOS OTROS como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 2: ACTITUD DE MANDO					
2. ¿Considera usted que las ACTITUD DE MANDO como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 3: TRABAJO EN EQUIPO					
3. ¿Considera usted que el TRABAJO EN EQUIPO como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 4: LIDERAZGO DE EQUIPO					
4. ¿Considera usted que el LIDERAZGO DE EQUIPO como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					

INDICADOR 5: CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN NIVELES VERBAL Y NO VERBAL					
5. ¿Considera usted que la CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN EN NIVELES VERBAL Y NO VERBAL como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 6: ESCUCHA ACTIVA					
6. ¿Considera usted que la ESCUCHA ACTIVA como parte de las Competencias Directivas es indispensable para la Evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 7: CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN					
7. ¿Considera usted que la CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN como parte de las Competencias de Ayuda y Servicio es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 8: VISIÓN COMERCIAL Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO					
8. ¿Considera usted que la VISIÓN COMERCIAL Y PENSAMIENTO ESTRATEGICO como parte de las Competencias de Ayuda y Servicio es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS COGNITIVAS	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1 : PENSAMIENTO ANALÍTICO					
1. ¿Considera usted que el PENSAMIENTO ANALÍTICO como parte de las Competencias Cognitivas es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 2 : PENSAMIENTO CONCEPTUAL					
2. ¿Considera usted que el PENSAMIENTO CONCEPTUAL como parte de las Competencias Cognitivas es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 3 : CAPACIDADES TÉCNICAS, PROFESIONALES Y DIRECTIVAS					
3. ¿Considera usted que las CAPACIDADES TÉCNICAS, PROFESIONALES Y DIRECTIVAS como parte de las Competencias Cognitivas son indispensables para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 4 : SENSIBILIDAD INTERPERSONAL					
4. ¿Considera usted que la SENSIBILIDAD INTERPERSONAL como parte de las Competencias de Ayuda y Servicio es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					

DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
INDICADOR 1 : CONFIANZA DE SI MISMO					
1. ¿Considera usted que la CONFIANZA DE SI MISMO como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 2 : ADAPTABILIDAD					
2. ¿Considera usted que la ADAPTABILIDAD como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 3 : GESTIÓN DEL ESTRÉS					
3. ¿Considera usted que el MANEJO DEL ESTRÉS como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 4 : HABITO DE ORGANIZACIÓN					
4. ¿Considera usted que el HABITO DE ORGANIZACIÓN como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 5: AUTOCONTROL DEL EGOCENTRISMO					
5. ¿Considera usted que el AUTOCONTROL DEL EGOCENTRISMO como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para a evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 6: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN					
6. ¿Considera usted que la TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 7: MOVERSE EN EL ENTORNO 2.0					
7. ¿Considera usted que MOVERSE EN EL ENTORNO 2.0 como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 8: MOTIVACIÓN Y EFECTIVIDAD PERSONAL					
8. ¿Considera usted que la MOTIVACIÓN Y EFECTIVIDAD PERSONAL como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 9: CREATIVIDAD					
9. ¿Considera usted que la CREATIVIDAD como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					
INDICADOR 10: GESTIÓN O INTELIGENCIA EMOCIONAL					
10. ¿Considera usted que la GESTIÓN O INTELIGENCIA EMOCIONAL como parte de las Competencias de Eficacia Personal es indispensable para la evaluación de Competencias Laborales Genéricas en un proceso de postulación de jóvenes Arquitectos?					

Anexo 06: Tablas de validez y confiabilidad

Fiabilidad variable independiente

Tabla 14

Resumen de procesamiento de casos Variable Independiente

		N	%
Casos	Válido	600	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	600	100,0

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

Tabla 15

Estadísticas de fiabilidad Variable Independiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,655	600

Fiabilidad de la variable dependiente

Tabla 16

Resumen de procesamiento de casos Variable Dependiente

		N	%
Casos	Válido	600	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	600	100,0

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

Tabla 17*Estadística de fiabilidad Variable Dependiente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,869	600

Tabla 18*Tabla de normalidad - Prueba de Kolmogorov Smirnov***Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

		COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS COGNITIVAS - D3V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)	OCUPABILIDAD AD - D1V2 (Agrupada)	EMPLEABILIDAD AD - D2V2 (Agrupada)
N		600	600	600	600	600	600	600	600
Parámetros normales ^{a, b}	Media	1,97	1,81	1,59	1,90	1,78	1,88	1,49	1,88
	Desv. Desviación	,619	,522	,599	,625	,661	,469	,606	,536
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,313	,393	,305	,314	,278	,423	,358	,378
	Positivo	,304	,298	,305	,286	,238	,343	,358	,322
	Negativo	-,313	-,393	-,286	-,314	-,278	-,423	-,233	-,378
Estadístico de prueba		,313	,393	,305	,314	,278	,423	,358	,378
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 19*Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - VI (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	125	20,8	20,8	20,8
	Aceptable	370	61,7	61,7	82,5
	Buena	105	17,5	17,5	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 20*Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - DIVI (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	150	25,0	25,0	25,0
	Aceptable	415	69,2	69,2	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 21*Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2VI (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	280	46,7	46,7	46,7
	Aceptable	285	47,5	47,5	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 22*Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	150	25,0	25,0	25,0
	Aceptable	360	60,0	60,0	85,0
	Buena	90	15,0	15,0	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 23*Tabla de frecuencias - COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	210	35,0	35,0	35,0
	Aceptable	310	51,7	51,7	86,7
	Buena	80	13,3	13,3	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 24*Tabla de frecuencias - INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	105	17,5	17,5	17,5
	Aceptable	460	76,7	76,7	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 25*Tabla de frecuencias - OCUPABILIDAD - DIV2 (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	340	56,7	56,7	56,7
	Aceptable	225	37,5	37,5	94,2
	Buena	35	5,8	5,8	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

Tabla 26*Tabla de frecuencias - EMPLEABILIDAD - D2V2 (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	125	20,8	20,8	20,8
	Aceptable	420	70,0	70,0	90,8
	Buena	55	9,2	9,2	100,0
	Total	600	100,0	100,0	

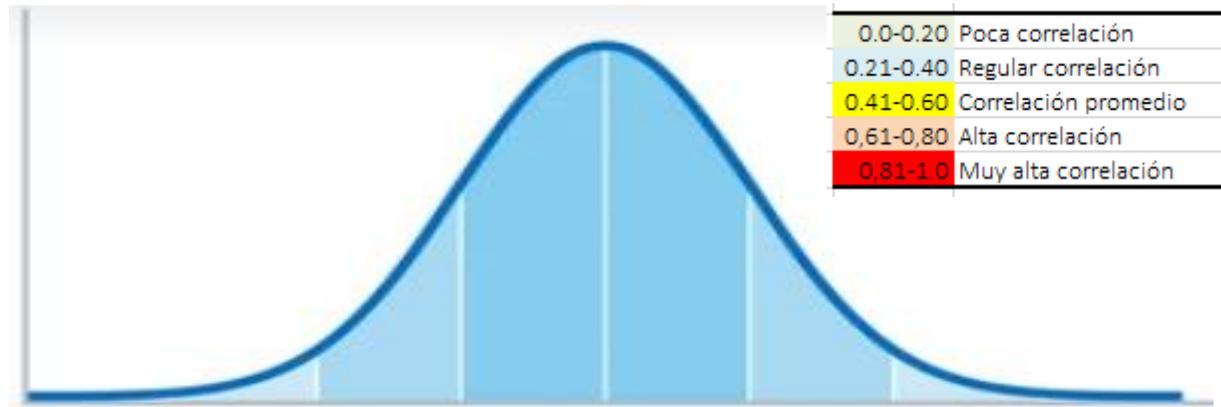
Tabla 27

Tabla de correlación y validez de hipótesis - Rho de Spearman

			COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS - V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)
Rho de	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000	,315**	,673**	,492**	,452**	,743**
Spearman	LABORALES GENÉRICAS	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	- V1 (Agrupada)	N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS DE	Coeficiente de correlación	,315**	1,000	,449**	,369**	-,315**	,739**
	DESEMPEÑO Y	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
	OPERATIVAS - D1V1 (Agrupada)	N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	,673**	,449**	1,000	,601**	-,058	,609**
	DIRECTIVAS - D2V1 (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,158	,000
		N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	,492**	,369**	,601**	1,000	-,223**	,780**
	COGNITIVAS. D3V1 (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	600	600	600	600	600	600
	COMPETENCIAS DE	Coeficiente de correlación	,452**	-,315**	-,058	-,223**	1,000	,805**
	EFICACIA PERSONAL - D4V1 (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000	,000	,158	,000	.	,000
		N	600	600	600	600	600	600
	INSERCIÓN LABORAL - V2 (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,743**	,739**	,609**	,780**	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	600	600	600	600	600	600

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

Tabla 28
Campana de gauss - 4ta Vía



	0,81-1,00	0,61-0,8	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,8	0,81-1,00
HG									0,743**	
HE1									0,739**	
HE2									0,609**	
HE3									0,780**	
HE4									0,805**	

Anexo 07: Matriz de definición de conceptos de la clasificación de competencias laborales genéricas

Tabla 32

Matriz de definición de conceptos de clasificación de Competencias laborales genérica

OBJETO DE ESTUDIO	CLASIFICACIÓN	CONCEPTUALIZACIÓN	COMPETENCIAS PERTENECIENTES A CADA CLASIFICACIÓN	CONCEPTUALIZACIÓN
COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS	COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO Y OPERATIVAS	Engloba aquellas competencias que se orientan al cumplimiento y ejecución de las tareas encomendadas, por consiguiente manifiestan el quehacer del personal.	Orientación al resultado	Metodología orientada a la consecución de los objetivos de la empresa, además que con ella se puede lograr aumentar el rendimiento que contribuya a conseguir una mejor calidad de su trabajo.
			Atención al orden, calidad y perfección	Capacidad de tener un alto Nivel de exigencia consigo mismo durante la ejecución de sus labores así como también el mismo Nivel de exigencia con los demás para que incrementen su calidad de rendimiento en función de la situación que se le presente.
			Espíritu de Proactividad e iniciativa	Considerada como en la actitud en que la persona asume el control de su conducta de manera activa, desarrollando acciones creativas para generar mejoras en su desempeño, respondiendo responsablemente según principios y valores, así como también teniendo una flexibilidad y adaptabilidad de las iniciativas que toma hacia un futuro.
			Búsqueda de la información (Aprendizaje).	Considerada como una competencia educativa que abre el camino a conseguir el autoaprendizaje poniéndose al alcance información que de respuesta a sus dudas o consultas mediante el acceso a recursos de información pertinentes.
	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	Engloba aquellas competencias que aportan a generar un buen ambiente de trabajo y a crear equipos, como también se encarga de comprender los comportamientos que se deben de poseer para dirigir al equipo de trabajo.	Desarrollo de los otros	Se encarga de encomendar responsabilidad a las personas de nuestro entorno para que adquieran sentido de compromiso personal, incrementen su participación, den aportes, asuman riesgos así como futuros cargos de liderazgo.
			Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal	Se refiere a que una persona tenga el control en un determinado individuo o grupo, por lo que esta asociada a la posición autoritaria en el que uno se encuentre. Este tipo de competencia depende del deseo del líder, sino mas bien se trata de transferir autoridad formal en la organización.
			Trabajo en grupo y cooperación	Se refiere a la capacidad de participar activamente en la búsqueda de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.
			Liderazgo de grupos.	Es aquella persona que tiene la capacidad de organizar eficazmente a sus equipos de trabajo, pero que a su vez busca lograr objetivos dignos mediante los esfuerzos combinados de otros.
			Capacidad de Comunicación en Niveles (Verbal y No verbal)	Se trata de comportarse de manera eficaz y adecuada en una adecuada situación, y entendiendo diferentes niveles de descripción lingüística (verbal y no verbal). Además se trata de tomar una actitud de saber cuándo hablar, cuándo no, y de qué hablar, con quién, cuándo, dónde, en qué forma.
			Escucha Activa	Competencia orientada mas al líder del equipo, ya que implica atender las necesidades de los demás, comprender la posición del otro y establecer un diálogo efectivo, aquí esta inserto de manera indirecta también la comunicación efectiva.
			Capacidad de Negociación	Consiste en la habilidad para fomentar el consenso, y mediante ello crear un ambiente propio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación, en el sentido de intentar hacer coincidir criterios diferentes, en una situación determinada, con el objetivo de llegar a un pacto y buscar el mejor beneficio.
			Visión Comercial y pensamiento estratégico	Consiste en tener una visión clara sobre qué es la empresa, en qué momento está y, sobre todo, hacia dónde debe ir.
	COMPETENCIAS COGNITIVAS	Engloba aquellas competencias que permiten desarrollar labores intelectuales, creativas o de innovación y se ven reflejado en las conductas, motivo que parten del sentido mental del ser humano, lo que conlleva a comprender, evaluar información, tomar decisiones y solucionar problemas.	Pensamiento analítico	Competencia usada para la resolución de problemas aplicando la capacidad y la habilidad del individuo, a su vez se fundamenta en evidencias mas no en emociones.
			Pensamiento conceptual	Competencia en la cual se emplea el razonamiento creativo, conceptual o inductivo. Dentro de ella esta implicada de alguna forma la resolución de problemas aplicando las emociones (contrario al pensamiento analítico)
			Capacidades técnica, profesionales y directivas	Son aquellas destrezas que sirven para desempeñar una función y/o actividad específica y que se desarrollan por medio de la formación, o capacitación. Además que son asociadas a un puesto en concreto
			Sensibilidad Interpersonal.	Capacidad para comprender la situación, necesidades y emociones de los demás, y responder a sus pensamientos, sentimientos aun cuando la otra parte no la hubiera expresado. Es una competencia que si se fundamenta en emociones.
	COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL	Engloba aquellas competencias ligadas a las cualidades, ya que ayudan en cualquier aspecto de la Vida profesional, desde controlar el estrés laboral, enfocarse a un objetivo y buscar estrategias para aumentar la productividad, rendimiento y al mismo tiempo darse tiempo personal, por lo que se van a necesitar mantener siempre.	Confianza en sí mismo	Implica sentirte seguro de ti mismo y de tu talento, mas no significa sentirse superior a los demás. Sino mas bien creerte internamente que eres una persona capaz.
			Adaptabilidad	Consiste en la capacidad de modificar el comportamiento y adaptarse a diferentes situaciones y personas de forma rápida y adecuada. Así como también en asumir los cambios sin que esto altere el alcance objetivos que se han propuesto.
			Gestión del Estrés	Se refiere a na competencia clave que esta relacionada con la autogestión pero también con el manejo de las emociones o inteligencia emocional en el trabajo. A su vez es conocida por ser considerada como habilidad para desempeñarse bajo presión y frente a la adversidad.
			Hábitos de organización.	Se trata de priorizar los asuntos encomendados, cumplir con los objetivos y entregar el trabajo en tiempos razonables es una habilidad que muchos profesionales no poseen, sobre todo aquellos jóvenes que aún no logran adaptarse a las exigencias que demanda el trabajo en una compañía.
Autocontrol del Egocentrismo			Se refiere a controlar la causa que puede haber generado en el individuo el habito de sobreestimar sus propias habilidades, aumentando su poder de superioridad ante los demás por circunstancias internas o externas.	
Creatividad			Se define como la capacidad de crear nuevas ideas a partir de concepciones ya conocidas, cuyos conceptos a menudo ayudan a generar soluciones	
Tolerancia a la frustración			Es una competencia totalmente contraria al perfeccionismo, donde es aquí donde se aprende a encontrar un equilibrio entre lo bueno y lo mejor. Al mismo tiempo es esencial para para dar continuidad a los esfuerzos, perseverar y superar obstáculos.	
Gestión o inteligencia emocional			Se refiere a un conjunto de habilidades que una persona adquiere por nacimiento o aprende durante su vida, donde destaca la empatía, la motivación de uno mismo, el autocontrol, el entusiasmo y el manejo de emociones.	
Moverse con Soltura en el Entorno 2.0			Se refiere al propósito de tener una buena reputación y/o imagen en las Redes sociales, y el cual dependerá de que manera el individuo logre transmitir tanto su propuesta de valor como sus propios valores.	
Motivación y Efectividad Personal			Se refiere a la competencia que ayuda a las personas, a gestionar de manera efectiva su atención y dedicar recursos a aquello que aporta más valor tanto a su vida profesional como personal.	

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES ARQUITECTOS EN LIMA METROPOLITANA, AÑO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	2%
4	alfpa.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	www.tdx.cat Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	scielo.iics.una.py Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.ean.edu.co Fuente de Internet	1 %
12	revistas.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	www.ilo.org Fuente de Internet	1 %
14	www.lavanguardia.com Fuente de Internet	1 %
15	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1 %
16	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	irp-cdn.multiscreensite.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	flacso.org.ec Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %

21	Soto Kemp, Maritza Mabeth. "Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V Región de Chile : evaluación de contenidos, inserción laboral y educación permanente /", [Barcelona] : Universitat Autònoma de Barcelona,, 2013 Fuente de Internet	<1 %
22	www.oitcinterfor.org Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Latina de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %
25	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
27	eurosocial.eu Fuente de Internet	<1 %
28	biblioteca.icap.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
29	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
30	elpais.com Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
31	www.litres.ru Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.espe.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
33	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
38	minerva.usc.es Fuente de Internet	<1 %
39	riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
40	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

42	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
43	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
44	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
45	Submitted to Ministerio de Defensa Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 20 words