



Formación profesional y su competencia laboral de egresados de las escuelas profesionales de Derecho en la región Andina

Professional training and labor competency of Law school graduates in the Andean region

Formação profissional e habilidades profissionais dos graduados em Direito na região Andina

ARTÍCULO ORIGINAL



Edwerson William Pacori Paricahua 
ewpacori@gmail.com

Angélica Karina Pacori Paricahua 
karinapacori@gmail.com

José Carlos Tavera Aragón 
taveraaragonjosecarlos@gmail.com

Joselin Yaneth Pacori Paricahua 
josipa3p@gmail.com

Universidad Nacional de Juliaca. Puno, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.519>

Artículo recibido el 15 de mayo 2022 | Aceptado el 10 de junio 2022 | Publicado el 9 de enero 2023

RESUMEN

La acumulación de conocimientos y habilidades encaminan a la inserción laboral mediante una formación actualizada y especializada. El estudio se centró en establecer la diferencia existente de la formación profesional y su competencia laboral del egresado de las escuelas profesionales de derecho en la región Andina. Bajo el enfoque cuantitativo, diseño descriptivo comparativo; con una muestra de 210 egresados seleccionados de manera intencional; se aplicó el cuestionario como instrumento para la formación profesional y el test psicométrico para la competencia laboral. Como resultados se tuvo a la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) con una adecuada formación profesional seguida de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), en comparación a la universidad San Carlos (USC), y finalmente la Universidad Alas Peruanas (UAP). Se infiere que la formación profesional impartida en las escuelas profesionales de derecho en las universidades de la región Andina tiene diferencias significativas (NS=0.000), conllevando a competencias laborales indistintas.

Palabras clave: Aprendizaje; Competencia laboral; Enseñanza; Extensión universitaria; Formación laboral; Investigación; Proyección social

ABSTRACT

The accumulation of knowledge and skills leads to labor insertion through an updated and specialized training. The study focused on establishing the existing difference between professional training and labor competence of law school graduates in the Andean region. Under the quantitative approach, comparative descriptive design; with a sample of 210 intentionally selected graduates; the questionnaire was applied as an instrument for professional training and the psychometric test for labor competence. The results showed that the Universidad Nacional del Altiplano (UNA) had adequate professional training, followed by the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), in comparison to the Universidad San Carlos (USC), and finally the Universidad Alas Peruanas (UAP). It is inferred that the professional training imparted in the professional law schools of the universities of the Andean region has significant differences (NS=0.000), leading to indistinct labor competencies.

Key words: Learning; Labor competency; Teaching; University extension; Labor training; Research; Social projection

RESUMO

O acúmulo de conhecimentos e habilidades leva à inserção no mercado de trabalho através de treinamento atualizado e especializado. O estudo concentrou-se em estabelecer a diferença existente na formação profissional e na competência trabalhista dos graduados em Direito na região andina. Sob a abordagem quantitativa, desenho descritivo comparativo; com uma amostra de 210 graduados selecionados intencionalmente; o questionário foi aplicado como instrumento de treinamento profissional e o teste psicométrico de competência trabalhista. Os resultados mostraram que a Universidade Nacional do Altiplano (UNA) teve uma formação profissional adequada, seguida pela Universidade Andina Néstor Cáceres Velásquez (UANCV), em comparação com a Universidade San Carlos (USC), e finalmente a Universidade Alas Peruanas (UAP). Deduz-se que a formação profissional ministrada nas escolas profissionais de direito das universidades da região andina tem diferenças significativas (NS=0.000), levando a competências trabalhistas indistintas.

Palavras-chave: Aprendizagem; Competência trabalhista; Ensino; Extensão universitária; Formação trabalhista; Pesquisa; Projeção social

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria viene enfrentando retos para mejorar la capacidad laboral frente a las exigencias actuales, su importancia para la sociedad y los educandos es sobre el desarrollo personal y profesional, impulsado por políticas gubernamentales que lo permitan, tomando en cuenta los avances de la ciencia, el arte y la tecnología, la formación profesional está destinado a la adquisición de competencias y habilidades para satisfacer las necesidades en distintos trabajos, que requiere la sociedad, para solucionar sus problemas. La finalidad de la formación profesional es formar para el desempeño socio laboral desde los niveles básicos hasta llegar a la alta especialización (Arbizu, 1998; Flores, 2008; Juran, 2015; González, 2015), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instituye que la formación profesional permite adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales para el desenvolvimiento en el lugar de trabajo (Agudelo, 1998).

El personal que cuenta niveles de competencias altamente desarrolladas es afianzar una estrategia de gran importancia para las instituciones que buscan generar y mantener una ventaja competitiva capaz de marcar la diferencia. La competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados, no es una probabilidad de éxito ni de fracaso respecto a las actividades encomendadas, sino es una capacidad real de las actividades profesionales que ha adquirido en su formación.

La competencia laboral viene a ser la capacidad de la persona en desarrollar una actividad concreta en un ambiente de trabajo determinado, mediante sus conocimientos y habilidades que logran establecer acciones eficaces en el desempeño laboral cumpliendo los objetivos de la organización (Salazar, 2014; Uribe, 2009; Alles, 2009; Ruiz et al., 2005).

En México se pudo identificar todas las competencias para prestar total atención para analizarlas de manera detallada para un desenvolviendo adecuado de los trabajadores (Carmona, 2016). Por otro lado, en Ecuador se conoció las principales fortalezas y sus debilidades, con retos que debe enfrentar, para la identificación de las competencias necesarias para mejorar su desempeño (Narváez, Monagas y Erazo, 2019). Asimismo, se ha determinado que la competencia docente se relaciona de manera directa con la formación profesional de los estudiantes del tercer año de la escuela profesional de medicina humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima (Argote, 2019).

Hablar de la formación profesional es una constante discusión en la sociedad, por el permanente cambio e innovación tecnológica, con capacidad de desarrollar tareas encomendadas, para generar competitividad en el trabajo, el aumento de las demandas que afrontan la formación profesional se agudiza en los planes de estudio, en la capacidad profesional de los docentes, en los recursos tecnológicos, y en los procesos administrativos, en muchos

de los casos son insuficientes e inadecuadas obstaculizando mejorar la calidad del servicio universitario. Las universidades para ocupar un lugar en el ranking de mejores universidades del país y del mundo, se focalizan en contar docentes con niveles altos de preparación, competentes profesionalmente, con infraestructura apropiada, con laboratorios bien implementados, con la finalidad de asegurar una formación profesional de calidad, mostrando el grado de capacidad que posee la universidad, en base a sus fortalezas y sus debilidades.

El estudio cobra importancia porque trata un tema muy álgido y de enorme preocupación para la sociedad, que vela la mejora de la calidad educativa universitaria en Perú, concretamente en las escuelas profesionales de derecho de la región Andina, convirtiéndose en un factor de reproducción cultural, que produce y extiende la epistemología, la cultura, la ciencia y tecnología en base a la investigación, que busca la eficiencia de los procesos académicos y laborales como correlación entre la educación impartida y el trabajo desempeñado. Su contribución alerta políticas y mecanismos a fin de responder la demanda y la oferta de la formación profesional en términos de competencia laboral que surge con las necesidades de dar respuesta a la calidad de la educación superior de manera permanente.

En tal sentido, se ha establecido como objetivo del estudio determinar la diferencia que presenta la formación profesional y la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho de las universidades de la región Andina.

MÉTODO

El estudio se llevó a cabo en la región de Puno de Perú. En este trabajo se utilizó el método hipotético deductivo, de manera específica, que permitió inferir en conclusiones los hechos observados que construye a nuevos conocimientos (Bernal, 2010; Pacori y Pacori, 2019). Por otro lado, se aplicó el método analítico sintético, consistente en estudiar los hechos observados partiendo de la desintegración del objeto de estudio en partes de manera individual para posteriormente ser estudiada de manera integral y conjunta (Bernal, 2010; Pacori y Pacori, 2019). El nivel de investigación según su naturaleza fue el descriptivo, de tipo aplicativo según su finalidad buscando ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos con los existentes, con un diseño descriptivo comparativo, de corte transversal según su alcance y retrospectivo según su secuencia (Bernal, 2010; Pacori y Pacori, 2019).

Se ha empleado instrumentos como el cuestionario con 20 preguntas cuyas dimensiones operacionales establecidas fueron la enseñanza y aprendizaje, la investigación, la extensión universitaria y la proyección social, la infraestructura y equipamiento, por otro lado, se aplicó el test de desempeño por competencias laborales con 50 ítems con una sola dimensión habilidades laborales, cuya elaboración consistió en formular preguntas en función al objetivo del estudio, para la validación se aplicó el sistema de opinión de expertos, y se estableció una confiabilidad de $p > 0.05$, en una muestra de 210 egresados, divididos en 90 egresados de la Universidad Nacional del Altiplano, 80 de la

Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, 24 de la universidad Alas peruanas, y 16 de la universidad privada San Carlos, elegidos de manera intencional (Pacori y Pacori, 2019), Para su el análisis estadístico se aplicó la prueba de análisis de varianza, la prueba de Kruskal-Wallis y la prueba de análisis factorial, según la prueba de normalidad (Pacori y Tito, 2018).

derecho, asumiendo una distribución normal. Donde la F calculada es igual a 69.899, lo que permitió tener una probabilidad de $p=0.000$, por lo tanto, la prueba es significativa, es decir, estadísticamente alguna universidad referente a la formación profesionales es diferente en cuanto a su promedio en la región Andina.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la Tabla 1, se determina si la formación profesional es similar o diferente de los egresados en las escuelas profesionales de

Tabla 1. Prueba de análisis de varianza según la formación profesional de los egresados en las escuelas profesionales de derecho, 2019.

Formación Profesional	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	NS
Entre grupos	2071,106	3	690,369	69,899	,000
Dentro de grupos	2034,589	206	9,877		
Total	4105,695	209			

En la Tabla 2, se observa el ranking de las universidades de la región Andina según la formación profesional de los egresados de las escuelas profesionales de derecho. Se observa cuatro grupos (1, 2, 3 y 4) en el primer grupo se encuentra la Universidad Nacional del Altiplano (UNA - 59,3000); en el segundo grupo la Universidad Andina Néstor Cáceres

Velásquez (UANCV- 55,6889); en el tercer grupo se encuentra a la Universidad San Carlos (USC - 52,0000); finalmente en el cuarto grupo la Universidad Alas Peruanas (UAP - 49,7500). Estos resultados muestran que las universidades, tienen diferencia significativa respecto a la formación profesional impartida a los egresados de sus escuelas profesionales de derecho.

Tabla 2. Prueba múltiples según la formación profesional de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

	Universidades	N	Subconjunto para alfa = 0.05			
			1	2	3	4
HSD Tukeya,b	UAP	24	49,7500			
	USC	16		52,0000		
	UANCV	90			55,6889	
	UNA	80				59,3000
	Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000
Duncana,b	UAP	24	49,7500			
	USC	16		52,0000		
	UANCV	90			55,6889	
	UNA	80				59,3000
	Sig.		1,000	1,000	1,000	1,000

En la Figura 1, se aprecia que no se tiene valores extremos ni atípicos, la distribución muestra que la UNA cuenta con mejor formación profesional, seguida de la UANCV, continuando

la USC, y finalmente la UAP, por otra parte, se puede apreciar que no se asemeja la dispersión de los grupos.

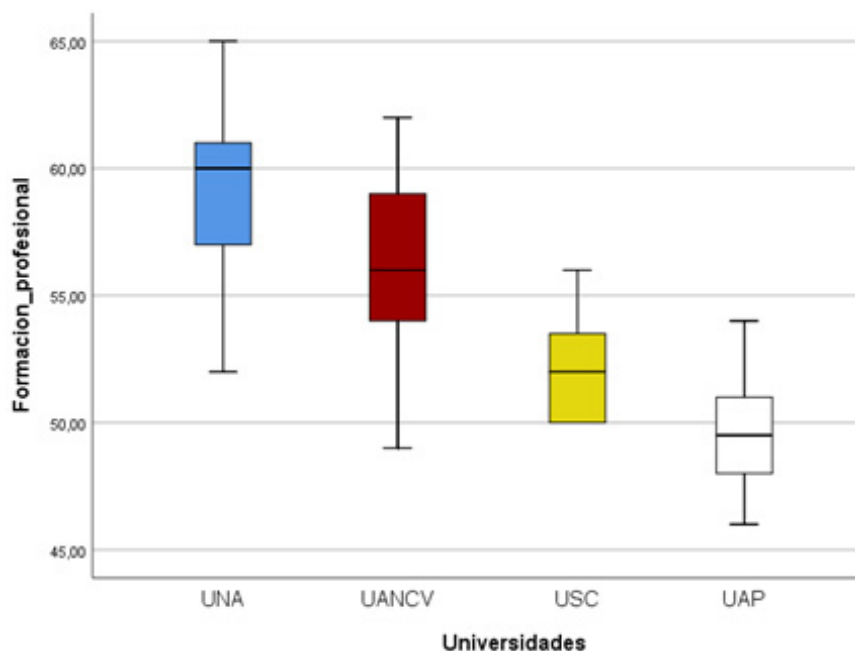


Figura 1. Diagrama de cajas según su formación profesional de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

En la Tabla 3, se observa las características de la formación profesional en las universidades de la región Andina, con referencia a la enseñanza y aprendizaje (E-A) se observa que la UNA ha alcanzado el promedio más alto (2.94), seguido de la UANCV (2.82), consecuentemente la USC (2.48), y finalmente la UAP (2.44).

Para la característica investigación, se observa que la UNA ha alcanzado mayor promedio (3.00), seguido de la UANCV (2.60), consecuentemente la UAP (2.58), y finalmente la USC (2.44).

Para la característica extensión universitaria y proyección social, se observa que la UANCV ha alcanzado mayor promedio (2.68), seguido de la UNA (2.60), consecuentemente la UAP (2.20), y finalmente la USC (2.10).

Para la característica infraestructura y equipamiento, se observa que la UNA ha alcanzado mayor promedio (2.90), seguido de la UANCV (2.86), consecuentemente la USC (2.35), y finalmente la UAP (2.30).

Tabla 3. Características de la formación profesional de los egresados de las escuelas profesionales de Derecho de la región Andina, 2019.

	Enseñanza - Aprendizaje	Investigación	Extensión universitaria y proyección social	Infraestructura y equipamiento
UANCV	2.82	2.60	2.68	2.86
UNA	2.94	3.00	2.60	2.90
UAP	2.44	2.58	2.20	2.30
USC	2.48	2.44	2.10	2.35

En la Tabla 4, se determina si la competencia laboral son similares o diferente de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, establecido por una distribución no normal, el resultado de la prueba chi cuadrada es igual a 52.550, con 3 grados de libertad, obteniendo un nivel de significancia de $p=0.000$ siendo este menor a 0.05, por lo tanto, la prueba Kruskal-Wallis es significativo, es decir, estadísticamente alguna universidad en razón a su competencia

laboral es diferente respecto al promedio, en la región Andina.

De allí, la competencia laboral se muestra como una característica propia de la persona determinado efectividad ante cualquier situación laboral. Asimismo, se puede considerar que la competencia laboral no es una probabilidad de éxito dentro del trabajo, si no es la capacidad real que se demuestra en el desarrollo de las actividades laborales de la persona.

Tabla 4. Prueba de Kruskal-Wallis según su competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de Derecho, 2019.

	Competencia laboral
Chi-cuadrado	52,550
Gl	3
Sig. Asintótica	,000

En la Tabla 5, referente a la competencia laboral de sus egresados se tiene en primer lugar a la UNA (123.13), seguida de la UANCV (116.34), consecuentemente la UAP (47.02), finalmente la USC (39.88) de sus escuelas profesionales de Derecho en la región Andina en el periodo 2019.

De allí las competencias son características laborales requeridas para el profesional

para ejercer una actividad solicitada por el empleador. Expresando eficacia y eficiencia (saber hacer). Además, debe expresar lo que una persona es (saber ser). Por último, expresa en el cómo y cuándo es el momento oportuno para aplicar el conocimiento profesional (saber estratégico).

Tabla 5. Prueba de rangos para la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

	Universidad	N	Rango promedio
Competencia laboral	UANCV	80	116,34
	UNA	90	123,13
	UAP	24	47,02
	USC	16	39,88
	Total	210	

En la Tabla 6, se observa la evaluación de viabilidad del análisis factorial sobre la medida de adecuación Kaiser-Meyer-Olkin siendo igual a 0.666 mayor a 0.05, es decir los datos son considerados buenos para el análisis. Por otro lado, con los resultados de la prueba de

esfericidad de Barlett con un valor igual a 341.056 con un nivel de significancia de $p=0.000$ siendo este menor a 0.05, lo que permite afirmar que las preguntas o características están correlacionadas y avalan la realización del análisis factorial.

Tabla 6. Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y Bartlett para la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,666
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	341,056
	gl	45
	Sig.	,000

En la Tabla 7, se puede apreciar la prueba de varianza total explicada para determinar la reducción de las características o variables en factores o dimensiones, utilizando el método de extracción y el análisis de componentes

principales, se ha encontrado una varianza total explicada que indica reducción de las características en tres componentes teniendo una varianza acumulada de 53.292%.

Tabla 7. Prueba de varianza total explicada para la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,621	26,206	26,206	2,322	23,221	23,221
2	1,528	15,285	41,490	1,675	16,752	39,973
3	1,180	11,802	53,292	1,332	13,319	53,292
4	,966	9,656	62,948			
5	,883	8,827	71,775			
6	,799	7,989	79,764			
7	,686	6,859	86,623			
8	,527	5,272	91,895			
9	,446	4,463	96,358			
10	,364	3,642	100,000			

En la Figura 2, se observa el gráfico de segmentación como parte del análisis de componentes principales, con el gráfico de sedimentación, muestra la curva como grafica con un punto de inflexión o quiebre pronunciado

esto en el punto tres, los que permite concluir que es suficiente trabajar con tres componentes, que corresponden a los factores o dimensiones de la investigación.

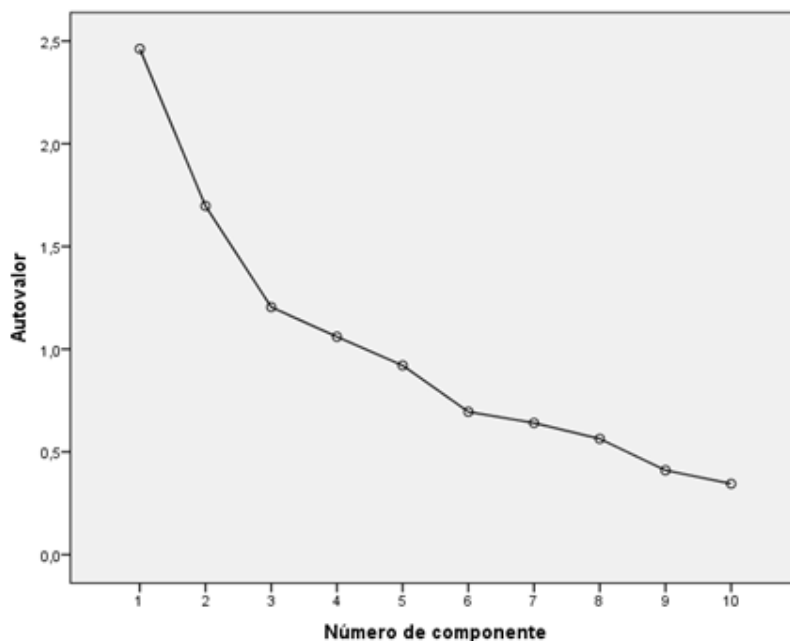


Figura 2. Segmentación del análisis factorial de la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho 2019.

En la Tabla 8, se han generado siete iteraciones para obtener la matriz de componentes, al comparar esta distribución de componentes con el instrumento, se observa diferencias en las preguntas reduciendo a tres factores o dimensiones:

Primer factor o dimensión la habilidad donde existen un liderazgo con ambientes adecuados para solucionar problemas y tener una comunicación fluida con los superiores, inferiores y pares.

Segundo factor o dimensión la actitud que expresa seguridad, orden y limpieza para tener

una actitud de colaboración que conlleve a la motivación personal y laboral.

Tercer factor o dimensión los conocimientos donde se establece la capacidad personal en base a conocimientos adquiridos con la capacitación personal continua que infiera en la producción respecto al costo y oportunidad.

Estas características indican tres factores o dimensiones que responden a componentes diferentes a los considerados en el instrumento de las competencias laborales

Tabla 8. Matriz de componente rotado del análisis factorial de la competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho, 2019.

Habilidades laborales	Componente		
	1	2	3
Capacidad personal	,779	,213	,082
Costo y productividad	,769	,225	-,149
Capacitación y desarrollo	,762	,009	,170
Liderazgo	,208	,694	-,115
Ambiente de trabajo	-,001	,647	-,037
Solución de problemas	,006	,596	,157
Comunicación	,228	,540	,338
Actitud y colaboración	,366	,067	,762
Motivación	,302	,109	,522
Seguridad, orden y limpieza	,473	,126	,517

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Discusión

Los resultados encontrados en el estudio, han permitido valorar la formación profesional y su competencia laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho de las universidades de la región Andina, mostrando diferencias respecto a la formación profesional impartidas en las escuelas profesionales de derecho; donde el conocimiento se afianza en la formación profesional mediante el proceso de enseñanza, y el proceso de aprendizaje para el empleo de sus capacidades mejorando sus habilidades y destrezas de las personas para un buen desempeño laboral (Matía, 2016; Yauri, 2017).

La formación profesional de los egresados de las escuelas profesionales de derecho en la región Andina entra en contradicción y discusión, en cuanto al programa aplicado en la investigación encontrando deficiencias en la formación profesional debiendo reforzar para

cumplir los objetivos y fines de la universidad para el buen desempeño de sus competencias laborales (Fernández, 2016).

Con referencia a la competencia laboral se ha determinado que existe la necesidad de optimizar el desempeño laboral de los egresados de las escuelas profesionales de derecho para mejorar las tareas encomendadas en su centro laboral. Sobre la evaluación sobre las competencias laborales alcanzan un porcentaje mínimo al nivel bueno (Aguilar, 2015).

Existen aportes positivos en la gestión del talento humano en relación con las competencias (habilidades y destrezas) constituyendo un factor fundamental en la identificación de las competencias de la persona (Minango, 2014), donde la competencia laboral es relacionada con tres componentes: la habilidad, la actitud y el conocimiento requeridos para el buen desempeño.

CONCLUSIONES

Los resultados han corroborado que existe diferencia en la formación profesional impartida en las escuelas profesionales de derecho de las universidades de la región Andina tiene diferencias significativas ($NS=0.000$), contando con mejor formación la Universidad Nacional del Altiplano, seguida de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, consecuentemente la Universidad San Carlos, finalmente la Universidad Alas Peruanas, en el año académico 2019.

Se ha establecido que las características consideradas más importantes como la enseñanza y el aprendizaje, la investigación, la infraestructura y equipamiento son determinantes en la formación profesional, con mayor promedio se encuentra la Universidad Nacional del Altiplano, seguida de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, posteriormente la Universidad San Carlos, finalmente la Universidad Alas Peruanas, a diferencia de la extensión universitaria y proyección social cuyo mayor promedio tiene la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Se ha establecido que la competencia laboral se relaciona en tres componentes principales el conocimiento, la habilidad, y la actitud, que determinan la disposición profesional y sus retribuciones intrínsecas, requeridas para desempeñar su trabajo de los egresados de las escuelas profesionales de derecho en razón a las universidades de la región Puno.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias. La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires: Granica.
- Agudelo, S. (1998). Certificación de competencias laborales. Aplicación en gastronomía. Montevideo: Cinterfor/OIT.
- Aguilar, R. (2015). Las competencias del profesor bimodal en la educación superior. El caso de la Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador). (grado de doctor). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47238>
- Arbizu, F. (1998). La Formación Profesional Específica. Claves para el desarrollo Curricular. Madrid: Ed Santillana Profesional. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/58214>
- Argote, Y. (2019). Competencia docente y formación profesional en estudiantes de la escuela profesional de medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31949>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3a ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Carmona, A. (2016). Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://n9.cl/p5e2y>
- Fernández, I. (2016). Nuevas metodologías para el desarrollo para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional. (Tesis doctoral) Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Ifernandez>
- Flores, C. (2018). Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017.
- González, E. (2015). Despliegue de la calidad en la gestión de procesos sustantivos de Instituciones de Educación Superior Cubanas

- (Tesis doctoral). Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/12298/Ebir%20qfd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juran, M. (2015). Una maravillosa reflexión (Entrevista). Quality Digest, https://www.qualitydigest.com/feb99/html/body_juran.html
- Matía, V. (2016). Formación Profesional y formación para el empleo en España: del aprendizaje de tareas al desarrollo de competencias. (Tesis doctoral) Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/22300/1/Tesis1223-170217.pdf>
- Minango, S. (2014). Elaboración de un modelo de competencias y desarrollo de talento humano como mecanismo para mejorar la competitividad, aplicado a la empresa Caterexpress Cía. Ltda. De la ciudad de Quito. (Tesis de maestría) Universidad técnica particular de Loja. Ecuador. Recuperado de <https://n9.cl/eol3k>
- Narváez, I., Monagas, M., y Erazo, J. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. <https://n9.cl/5xd7ny>
- Pacori, E. y Pacori, K. (2019). Metodología y Diseño de la Investigación Científica. Perú: FFEECAF
- Pacori, W. y Tito, J. (2018). Estadística básica e investigación con aplicación SPSS. Puno: Júpiter impresores
- Ruiz, M., Jaraba, B., y Romero, L. (2005). Competencias Laborales y la Formación Universitaria. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996>
- Salazar, M. (2014). Gestión de talento humano para mejorar el servicio al cliente del Hospital Pediátrico Alfonso Villagómez de la ciudad de Riobamba. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/3330>
- Uribe, A., Motta, A., Barona, A. y López, C. (2009). Competencias laborales del psicólogo Javeriano en diferentes áreas aplicadas: clínica, educativa, social y organizacional. Revista Científica Psicología desde el Caribe, Universidad del Norte. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/644>
- Yauri, J. (2017). Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao 2015. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8364>