

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**INFLUENCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES EN LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL
PERFIL OCUPACIONAL DE ALBAÑILERÍA EN EL DISTRITO DE
CAJAMARCA, 2022.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GERENCIA SOCIAL

Presentada por:

WILSER APARICIO ESPARZA PAJARES

Asesor:

M.Cs. YAÑEZ ALVARADO PEDRO ALCIDES

Cajamarca, Perú

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: **Wilser Aparicio Esparza Pajares**
DNI: **43373538**
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Sociales, Mención:
Gerencia Social.
2. Asesor: M.Cs. Pedro Alcides Yañez Alvarado
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Influencia de la certificación de competencias laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.
6. Fecha de evaluación: **07/03/2025**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **3 %**
9. Código Documento: 3117:437450938
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **07/03/2025**

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>
 M.Cs. PEDRO ALCIDES YAÑEZ ALVARADO DNI: 26636214

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2025 by
WILSER APARICIO ESPARZA PAJARES
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



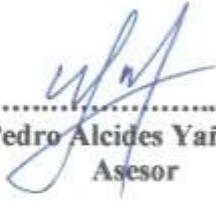
PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

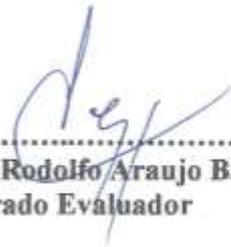
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00 am horas, del día 17 de Febrero de dos mil veinticinco, reunidos en el Aula 1Q - 107 de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **DR. GILBERTO RODOLFO ARAUJO BARBOZA**, **DR. OSCAR RUFINO CHOLÁN VALDEZ**, **DRA. GABRIELA JANETH ALIAGA ZAMORA**, y en calidad de Asesor el **M. CS. PEDRO ALCIDES YAÑEZ ALVARADO**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestrías y Doctorados de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se inició la Sustentación de la Tesis titulada **“INFLUENCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL PERFIL OCUPACIONAL DE ALBAÑILERÍA EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2022.”**, presentada por el bachiller en Agronomía **ESPARZA PAJARES WILSER APARICIO**.

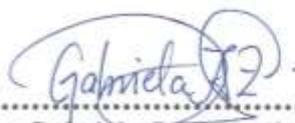
Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de DIECIOCHO (18) EXCELENTE la mencionada Tesis; en tal virtud, el bachiller en Agronomía, **ESPARZA PAJARES WILSER APARICIO**, se encuentra apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de **CIENCIAS SOCIALES**, con mención en **GERENCIA SOCIAL**.

Siendo las 12:20 pm horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
M. Cs. Pedro Alcides Yañez Alvarado
Asesor


.....
Dr. Gilberto Rodolfo Araujo Barboza
Jurado Evaluador


.....
Dr. Oscar Rufino Cholán Valdez
Jurado Evaluador


.....
Dra. Gabriela Janeth Aliaga Zamora
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A: mis padres y hermanas, por su amor incondicional y apoyo constante durante toda mi vida, a mi esposa e hijos, por su paciencia y comprensión durante los largos días y noches de trabajo.

Wilser Aparicio Esparza Pajares

AGRADECIMIENTO

A: a todos quienes hicieron posible esta investigación, a mi asesor de tesis, por su invaluable orientación metodológica y constante apoyo durante todo el proceso investigativo; a los especialistas en certificación laboral entrevistados, por compartir generosamente sus conocimientos y experiencias; a SENCICO que facilitaron el acceso a información estadística crucial para el análisis; a los trabajadores certificados que participaron en encuestas y grupos focales, cuyas experiencias constituyeron el núcleo de esta investigación.

Wilser Aparicio Esparza Pajares

El trabajo es la piedra angular de la
sociedad y la fuente de su progreso.

John Stuart Mill

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Contextualización del problema	1
1.2. Formulación.....	4
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Marco conceptual.....	15
2.4. Definición de términos básicos.....	27
CAPÍTULO III.....	28
PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
3.1. Hipótesis	28
3.1.1. Hipótesis general	28
3.1.2. Hipótesis específicas.....	28
3.2. Operacionalización de Variables	28
CAPÍTULO IV.....	31
MARCO METODOLÓGICO.....	31
4.1. Ubicación geográfica.....	31

4.2. Diseño de la investigación.....	32
4.3. Método de investigación.....	32
4.4. Población y muestra.....	32
4.5. Unidad de análisis y unidad de observación.....	34
4.6. Tipo de investigación.....	34
4.7. Técnicas e instrumentos de recopilación de la información.....	35
4.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	35
4.9. Validez y confiabilidad.....	35
4.10. Aspectos éticos.....	37
CAPÍTULO V.....	38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	38
5.1. Resultados.....	38
5.2. Discusión.....	70
CONCLUSIONES.....	83
SUGERENCIAS.....	85
REFERENCIAS.....	86
APÉNDICE.....	90
ANEXOS.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables.....	29
Tabla 2: Coeficiente V de Aiken.....	36
Tabla 3: Estadística de fiabilidad	36
Tabla 4: Resultados descriptivos hipótesis general.....	63
Tabla 5: Análisis de correlación hipótesis general.....	63
Tabla 6: Modelo de regresión lineal hipótesis general.....	64
Tabla 7: Nivel de la Certificación de Competencias Laborales.....	65
Tabla 8: Nivel de la inserción al mercado laboral.....	66
Tabla 9: Nivel de las dimensiones de Certificación de Competencias Laborales	67
Tabla 10: Nivel de las dimensiones de inserción al mercado laboral	68
Tabla 11: Análisis FODA de la propuesta.....	77
Tabla 12: Beneficiarios directos e indirectos de la propuesta.....	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tipo de Habilidades	38
Figura 2: Aptitudes que presenta	39
Figura 3: Tipo de competencias técnicas que maneja.....	40
Figura 4: Tipo de competencias técnicos	41
Figura 5: Habilidades que desarrolla en las actividades de construcción.....	42
Figura 6: Habilidades que desarrolla en las actividades de colocación	43
Figura 7: Habilidades que considera al momento de la instalación	44
Figura 8: Herramientas que maneja al momento de la construcción	45
Figura 9: Manejo de presupuestos.....	47
Figura 10: Tipo de pruebas de resistencia que maneja.....	48
Figura 11: Tipo de prueba de durabilidad que maneja	49
Figura 12: Tipo de prueba de seguridad que maneja.....	50
Figura 13: Conocimientos teóricos que maneja.....	51
Figura 14: Conocimientos prácticos que maneja.....	52
Figura 15: Preparación laboral de forma adecuada, satisfactoria y segura	53
Figura 16: Conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor	54
Figura 17: Dominio en el puesto de trabajo al cual postula	56
Figura 18: Habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula.....	57
Figura 19: Situación de capacitación para ejercer el puesto de trabajo al cual postula	58
Figura 20: Capacitación recibida que permite su inserción laboral	59
Figura 21: Las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral	60
Figura 22: Capacitación recibida para aperturar nuevas oportunidades laborales.....	61
Figura 23: Etapas del diseño de la propuesta.....	80

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CCL: Certificación de Competencias Laborales

SENCICO: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción

OIT: Organización Internacional del Trabajo

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

CNNC: Consejo Nacional de Normalización y Certificación

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

RESUMEN

La certificación de competencias laborales es un factor crucial para la inserción en el mercado laboral, ya que acredita a los trabajadores con habilidades y conocimientos específicos en sus campos profesionales, mejorando así sus oportunidades de empleo. El objetivo de este estudio fue analizar la influencia de la certificación de competencias laborales en la inserción al mercado laboral para el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca durante el año 2022. Esta investigación es de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a una muestra de 246 trabajadores, seleccionados de una población total de 678 trabajadores certificados en albañilería. La muestra fue determinada con un nivel de confianza del 95.5% y un margen de error de $\pm 5\%$. Los resultados indican que la certificación de competencias laborales influye significativamente en la inserción al mercado laboral, con un impacto del 48% y una significancia estadística menor a 0.05. Esto confirma la hipótesis de investigación. Además, la certificación actúa como un distintivo de reconocimiento para los empleadores, lo que refuerza su importancia en el mercado laboral.

Palabras clave: Certificación, competencias, evaluación, conocimiento, habilidades.

ABSTRACT

The certification of labor competencies plays a fundamental role in insertion into the labor market, as it provides workers with the skills and knowledge necessary to perform effectively in their respective occupational fields. By obtaining a recognized certification, they increase their credibility and competitiveness in the labor market, which improves their opportunities to find employment. The research aimed to determine the influence of Labor Competency Certification on insertion into the labor market in the occupational profile of masonry in the district of Cajamarca, 2022. Regarding the methodology, the study had a non-experimental cross-sectional design, using the deductive inductive and analytical synthetic methods, with a population of 678 certified workers in the occupational profile of masonry during 2022; with a sample of 246 workers; a basic research type of explanatory level, using the survey as a technique and a questionnaire as an instrument with fourteen items for the first variable and eight for the second variable. The results show that the certification of labor competencies influences the variable of insertion into the labor market by 48%; the significance was less than 0.05; and proceeding to accept the research hypothesis; Labor Competency Certification influences insertion into the labor market through the recognition of specific professional training; as certification not only validates the skills and knowledge acquired by workers, but also acts as a distinctive feature recognized by employers and the industry in general.

Keywords: Certification, competencies, evaluation, knowledge, skills.

INTRODUCCIÓN

La certificación de competencias laborales juega un papel esencial en la integración al mercado laboral, al servir como un vínculo entre las habilidades de los trabajadores y las necesidades específicas del mercado. Garantiza que los trabajadores estén debidamente preparados con las competencias y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera efectiva. Además, brinda confianza a los empleadores al contratar técnicos competentes y cualificados, lo que mejora la retención del talento y la calidad del trabajo, aumentando las oportunidades y las remuneraciones. El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) es una institución que brinda certificaciones a trabajadores que cuentan con experiencia y conocimiento en su campo, a través de Certificación de Competencias Laborales de acuerdo con un perfil ocupacional. SENCICO brinda 21 tipos de certificaciones de diferentes ocupaciones, para el estudio solo se ha tomado en cuenta al perfil ocupacional de albañilería, que es el tipo de certificación que más se ha otorgado durante el año 2022 en el distrito de Cajamarca.

A nivel mundial, existe un problema persistente en el mercado laboral: muchos trabajadores con certificaciones laborales no son reconocidos como técnicos adecuadamente capacitados. A menudo, la certificación es vista como una simple formalidad por parte de las empresas, y los trabajadores certificados enfrentan el prejuicio de que carecen de la experiencia práctica necesaria para desempeñar su trabajo. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo en 2022, más de 470 millones de personas en todo el mundo carecen de acceso adecuado al empleo. Uno de los factores clave que contribuye a esta problemática es que, a pesar de tener experiencia y estar acreditados, estos trabajadores no reciben el reconocimiento que merecen. Esta situación ha llevado a que muchos gobiernos promuevan la formación y certificación de trabajadores sin título universitario, con el objetivo de que puedan obtener el reconocimiento adecuado por sus competencias laborales.

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo en 2022, más de 470 millones de personas en todo el mundo carecen de acceso adecuado al empleo. Uno de los factores clave que contribuye a esta problemática es que, a pesar de tener experiencia y estar acreditados, estos trabajadores no reciben el reconocimiento que merecen. Esta situación ha llevado a que muchos gobiernos promuevan la formación y certificación de trabajadores sin título universitario, con el objetivo de que puedan obtener el reconocimiento adecuado por sus competencias laborales.

El Perú no es inmune a este problema. Muchos trabajadores, incluidos los albañiles certificados, enfrentan dificultades para acceder al mercado laboral, especialmente en sectores competitivos. Además, algunas empresas prefieren contratar a albañiles sin certificación, quienes suelen ser más económicos, aunque a menudo carecen de la experiencia y habilidades necesarias para realizar un trabajo de calidad. Los albañiles certificados también enfrentan obstáculos relacionados con la regulación laboral. En ocasiones, los gobiernos locales exigen certificaciones técnicas para realizar ciertos trabajos, lo que puede complicarles la búsqueda de empleo.

En Cajamarca, como en todas las regiones del Perú, existen trabajadores con una vasta experiencia en diversos campos, pero a menudo, sus años de trabajo no se traducen en una remuneración justa debido a la falta de reconocimiento formal de sus competencias. La "remuneración justa" se refiere al salario que reconoce adecuadamente la experiencia, habilidades y conocimientos acumulados por los trabajadores a lo largo de los años, independientemente de si poseen certificaciones formales. El problema radica en que muchos trabajadores experimentados no reciben una compensación económica proporcional a sus capacidades reales debido a la falta de reconocimiento oficial de sus competencias. Esto crea una disparidad en la que el sistema valora más los títulos y credenciales que la experiencia

práctica, dejando a estos profesionales en desventaja salarial a pesar de su valioso aporte laboral y conocimiento del campo.

En este contexto, el objetivo de este estudio fue determinar la influencia de la certificación de competencias laborales en la inserción al mercado laboral para el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca en 2022. Se planteó la hipótesis de que la certificación influye significativamente en la inserción al mercado laboral al reconocer la formación profesional específica para este oficio, lo que permite acreditar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, facilitando así el acceso a nuevas oportunidades laborales y el reconocimiento de la experiencia profesional.

Esta investigación es de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 246 trabajadores de una población de 678 trabajadores certificados en el perfil ocupacional de albañilería durante el año 2022. La muestra se determinó con un nivel de confianza del 95.5% y un margen de error de $\pm 5\%$.

Los resultados muestran que la certificación de competencias laborales influye en un 48% en la inserción al mercado laboral con una significancia estadística menor a 0.05, lo que confirma la hipótesis de investigación. Además de influir en la inserción laboral, actúa como un distintivo de reconocimiento para los empleadores.

El estudio se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I aborda el problema de investigación, su formulación, justificación y objetivos. El Capítulo II presenta el marco teórico, incluyendo antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. El Capítulo III desarrolla el planteamiento de hipótesis y variables, así como la operacionalización de estas. El Capítulo IV describe el marco metodológico, que incluye la ubicación geográfica, diseño, método, población y muestra, unidad de análisis y observación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, y aspectos éticos. Finalmente, el Capítulo V

presenta los resultados del estudio, discusión y propuestas de mejora, seguidos de conclusiones, recomendaciones, lista de referencias, apéndices y anexos correspondientes.

El investigador.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Contextualización del problema

El Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) es una institución que brinda certificaciones a trabajadores que cuentan con experiencia y conocimiento en su campo, el cual lo realiza a través de Certificación de Competencias Laborales de acuerdo a un perfil ocupacional. Actualmente se ha identificado dificultades posteriores a la acreditación de conocimientos y habilidades; esta certificación es un mecanismo para la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas laborales adquiridas por un trabajador, con el fin de reconocer oficialmente sus logros técnicos. También es importante la implementación de programas de formación para mejorar las habilidades y competencias laborales, lo que contribuirá a una mayor inserción al mercado laboral. De esta forma, se podrá garantizar que los trabajadores tengan una mayor oportunidad de empleo, basándose en sus conocimientos y habilidades. SENCICO brinda 21 tipos de certificaciones de las diferentes ocupaciones, sin embargo, en el estudio se va a tomar en cuenta al perfil ocupacional de albañilería, debido a que este es el tipo de certificación que más se ha otorgado durante el año 2022 en el distrito de Cajamarca.

1.1.2. Planteamiento del problema

Actualmente, a nivel mundial existe el problema de trabajadores en el mercado laboral que cuentan con una certificación laboral, ellos están propensos a que no se reconozca como técnicos con una capacitación adecuada; pues muchas veces la certificación es vista como una simple formalidad por parte de muchas empresas, y los trabajadores certificados tienen que lidiar con el prejuicio de que carecen de la experiencia práctica necesaria para desempeñar el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2022) se calcula que, en total, más de 470 millones de personas en todo el mundo carecen de un acceso adecuado al trabajo, uno de los factores principales que influyen en esta problemática, es que los trabajadores cuentan con experiencia, están acreditados, sin embargo, esto no se ha tomado en consideración. Esta situación ha llevado a que muchos gobiernos promuevan la formación y la certificación de los trabajadores sin un título universitario, con el fin de que puedan obtener el reconocimiento que merecen por sus competencias laborales.

El Perú no es ajeno a este problema, mucho de los trabajadores entre ellos los albañiles certificados no acceden al mercado laboral, especialmente en los sectores más competitivos, además, muchas empresas prefieren contratar a albañiles sin certificación, que a menudo son más baratos, pero que probablemente no poseen la experiencia o habilidades necesarias para hacer un buen trabajo. Los albañiles certificados también pueden enfrentar problemas con la regulación laboral, a veces los gobiernos locales exigen una certificación técnica para desempeñar ciertos trabajos, lo que dificulta para conseguir trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) sobre el comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional, se muestra que, en el área urbana, la tasa de informalidad alcanzó el 70,6% y en el área rural, el 95,3% de la población ocupada es informal. Por otra parte, el informe del INEI muestra que el desempleo en el segundo semestre de 2022 afectó al 4 % de la población, es decir, a 743,700 personas. Para ello, al igual que muchos países también se han implementado programas que permiten evaluar los conocimientos de personas que no han tenido la oportunidad de acreditar su experiencia, estos programas permiten a las personas acreditar sus conocimientos y habilidades basándose en su experiencia laboral. Esto les permite

obtener un certificado que reconoce su experiencia y les otorga una mayor credibilidad en el mercado laboral.

En Cajamarca, como en todas las regiones del Perú, existen técnicos con vasta experiencia en diversos campos, sin embargo, frecuentemente, los años de trabajo no se traducen en una remuneración justa debido a la falta de reconocimiento formal de sus competencias, la "remuneración justa" hace referencia al salario que reconozca adecuadamente la experiencia, habilidades y conocimientos que los trabajadores han acumulado durante años, independientemente de si poseen certificaciones formales, el problema radica en que muchos trabajadores experimentados no reciben una compensación económica proporcional a sus capacidades reales debido a la falta de reconocimiento oficial de sus competencias, lo que crea una disparidad donde el sistema valora más los títulos y credenciales que la experiencia práctica, dejando a estos técnicos en desventaja salarial a pesar de su valioso aporte laboral y conocimiento del campo. Muchos trabajadores, a pesar de su amplio conocimiento, carecen de documentación que avale oficialmente su experiencia, lo que limita significativamente sus oportunidades laborales y su valoración profesional. SENCICO es una institución clave para abordar esta problemática, ofreciendo programas de formación especialmente diseñados para personas mayores, estos programas les permiten certificar sus habilidades y conocimientos, proporcionándoles herramientas concretas para demostrar su valor en el mercado laboral, un ejemplo claro de su impacto es la certificación de 678 personas en el perfil ocupacional de albañilería durante el año 2022, contribuyendo así a dignificar y reconocer el trabajo de técnicos experimentados.

1.2. Formulación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?
- c) ¿Cuál es el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Este estudio ha ampliado el conocimiento teórico en relación con las variables investigadas; al explorar y analizar estas variables en profundidad, se ha enriquecido la comprensión de su funcionamiento y su interacción, lo que beneficia tanto al ámbito académico como al social; desde una perspectiva académica, este estudio proporciona nuevas perspectivas y enfoques que pueden ser explorados y desarrollados en investigaciones futuras, lo que contribuye al avance del conocimiento en el campo de estudio, además, a nivel social, un mayor entendimiento de estas variables puede tener implicaciones prácticas en la formulación de políticas y programas diseñados para abordar desafíos específicos en la sociedad, se utilizó la teoría holística de competencias

y la teoría del capital humano para fundamentar la investigación, de acuerdo a las variables de estudio.

1.3.2. Justificación práctica

En términos prácticos, esta investigación aborda una problemática social y económica concreta, la subvaloración de trabajadores experimentados que carecen de reconocimiento formal de sus competencias; los resultados proporcionan información valiosa para los trabajadores de albañilería, evidenciando los potenciales beneficios económicos y laborales de la certificación; para empleadores y contratistas, demostrando el valor agregado de contratar personal certificado en términos de calidad, productividad y cumplimiento de estándares; para instituciones formativas y certificadoras como SENCICO, identificando oportunidades de mejora en sus programas; y para los formuladores de políticas públicas, aportando evidencia empírica para el diseño de intervenciones que promuevan la formalización y mejora de condiciones laborales en el sector construcción, uno de los más importantes para la economía regional.

1.3.4. Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, esta investigación innova al aplicar un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las certificaciones laborales en un contexto poco estudiado, la metodología propuesta permite superar las limitaciones de estudios previos, el diseño metodológico incorpora la técnica de recolección de datos enfocada a los trabajadores certificados, el estudio establece parámetros metodológicos que pueden ser adaptados y replicados para investigar la certificación de competencias en otros perfiles ocupacionales y regiones,

contribuyendo así al desarrollo de herramientas de investigación específicas para el estudio de mercados laborales técnicos con características de informalidad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

OE2. Determinar el nivel de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022

OE3. Determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

OE4. Realizar una propuesta para ampliar las Certificación de Competencias Laborales (CCL) en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En cuanto a los antecedentes, se ha encontrado los siguientes estudios a nivel internacional como el de Arenas y Figueroa (2020) en su tesis para optar al grado de Magister en Gerencia Pública - Universidad Academia Humanismo Cristiano, el estudio titulado Certificación de Competencias Laborales, en el sector del comercio retail de la Región Metropolitana – Chile. Se plantearon como objetivo Evaluar el impacto de la implementación Programa de Certificación de Competencias Laborales. La metodología, la investigación es de tipo descriptiva explicativa, se utilizó como técnica a la entrevista. Los resultados muestran que acreditar aptitudes laborales no garantiza que una persona se mantenga en el puesto, ni garantiza ascenso o promoción, todo depende del valor que le dé el empleador, el sector privado. Esta situación se debe a muchas razones; en primer lugar, las empresas no asocian la certificación de sus empleados con la mejora de sus procesos laborales o productivos; en segundo lugar, el certificado representa una amenaza para los empleadores actuales porque puede dar lugar a demandas salariales más altas y a la fuga (rotación) de empleados. Finalmente, la cultura empresarial chilena no ve al capital humano como un factor crítico en la productividad de las empresas, especialmente cuando se trata de trabajadores pobres o poco calificados, a quienes está dirigido principalmente el Sistema

Así también Gómez (2019) en su tesis doctoral – Universidad de Valladolid, el estudio titulado proceso de certificación de competencias técnicos del formador

ocupacional: un estudio comparado entre España y México. Se planteó como objetivo comparar el proceso de certificación de competencias laborales de la figura del formador ocupacional entre México y España para identificar las similitudes y diferencias en ambos contextos. La metodología, el tipo de investigación es holística. Los resultados muestran que la certificación de competencias condujo a temas relacionados, como la inserción laboral, la formación profesional o el aprendizaje permanente, son niveles educativos que requieren preparación para una profesión a la que ingresan jóvenes o adultos ya sea para mejorar sus habilidades o para incorporarse al mundo laboral. Estos, a su vez, se relacionan con los procesos de certificación y, como se señaló, se aplican independientemente de cómo se obtenga la información. Los sistemas de certificación de competencias son una herramienta importante para mejorar el capital humano, fortalecer, actualizar y capacitar a los empleados, estos procesos se pueden aplicar tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, en estos dos entornos, evaluación del desempeño de la fuerza laboral.

En cuanto a Salgueiro (2019) en su tesis de grado – Universidad Nacional de Mar del Plata, el estudio titulado Certificación de Competencias Laborales: el caso del Sector de la Industria Naval de la ciudad de Mar del Plata. Se planteó como objetivo detectar las incidencias de la certificación de competencias laborales para los trabajadores. La metodología, el estudio es de carácter exploratorio y descriptivo, con un análisis cualitativo, se utilizó como técnica la entrevista. Los resultados muestran que los trabajadores tienen una experiencia promedio en la tarea, por lo que mientras algunos reprobaban las evaluaciones porque carecían de los conocimientos necesarios, muchos de los que aprobaron son expertos en su campo; la mayoría de los trabajadores que aprobaron tienen un nivel medio de educación formal técnicamente orientada que les dio los conocimientos mínimos necesarios para aprobar los registros y obtener los

certificados correspondientes. Sin embargo, un pequeño grupo tenía poca educación formal, por lo que este conocimiento se obtuvo a través de la experiencia. Cabe señalar que muchas empresas eligen diferentes estrategias para seleccionar empleados para evaluar. Algunos de ellos eligen empleados experimentados que tengan el conocimiento suficiente para pasar las evaluaciones, mientras que otros eligen empleados con diferentes experiencias y conocimientos para eliminar las brechas que conocen cada uno y, por lo tanto, el nivel de la empresa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En cuanto a los estudios nacionales se tiene a Gutiérrez (2022) en su tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia Pública – Universidad Continental, el estudio titulado Impacto de la evaluación y certificación de competencias laborales del CENFOTUR en los trabajadores del sector turismo en Lima Metropolitana 2012-2019. Se plantearon como objetivo determinar la manera en que se da el impacto de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el trabajador del sector Turismo. La metodología, el estudio tiene un enfoque mixto busca un conocimiento en profundidad en lo cuantitativo y cualitativo, la investigación es no experimental, se ha trabajado con 1148 trabajadores Evaluados y Certificados en Competencias Laborales en diferentes perfiles ocupacionales, teniendo como muestra 288 trabajadores. Los resultados muestran que el certificado de calificación profesional asegura la calidad de los servicios de las instituciones y el certificado de calificación ofrece oportunidades de trabajo, no son independientes (están interconectados); además, la certificación asegura la calidad de los servicios de las instituciones y encuentra que los empleados de las instituciones necesitan mejorar sus competencias laborales, no son independientes (afiliados).

Así también Asenjo (2021) en su tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública – Universidad del Pacífico, el estudio titulado dificultades de acceso a la certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se plantearon como objetivo determinar los factores que dificultan la entrega del servicio de Certificación de Competencias Laborales del Programa Nacional “Impulsa Perú” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La metodología, el enfoque de investigación es mixto, ya que se recolectó y analizó datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados revelan una disminución en el número de evaluados y certificados durante el proceso de certificación de capacidad de trabajo, ocasionada por limitaciones críticas como recortes presupuestarios, complejidad en los procedimientos de evaluación y deficiente difusión del servicio, lo que profundiza la brecha de cobertura identificada en el estudio. Además, hay límites en el número de centros de certificación autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Este número ha disminuido de 23 contratos desde 2016 a 19 para 2019. Este problema está relacionado con la disminución en la aceptación de perfiles para certificación, para ser exactos, debido a que solo unos pocos centros de certificación autorizados evaluaron todos los perfiles requeridos durante el período de estudio.

Y Argomedo (2021) en su tesis para obtener el grado, el estudio titulado la Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad. Se planteó como objetivo determinar la certificación de competencias laborales y la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú. La metodología, el tipo de investigación es básica correlacional, de nivel descriptivo, la población estuvo conformada por 339 beneficiarios del Programa Impulsa Perú, tomando como muestra a 144 beneficiarios. Los resultados muestran que la certificación de competencias laborales se asoció

significativamente con la empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, con un 1,67% de asociación entre la certificación y la empleabilidad moderada. Así, también se reveló que el 58,3% de los beneficiarios tenían empleabilidad media y el 33,3% empleabilidad alta, así, sólo el 8,3% de los que se encuentran en situación de baja ocupación.

2.2. Bases teóricas

Respecto a las variables de estudio se trabajará con dos teorías: La teoría holística de competencias y la Teoría del Capital Humano.

2.2.1. Teoría holística de competencias

Según Guerrero y de Los Ríos (2013) el modelo de competencia basado en un enfoque holístico define la competencia como el resultado de una combinación de aspectos personales como la comunicación, el autodesarrollo, la creatividad, el análisis y la resolución de problemas, que se denominan meta competencias y las habilidades funcionales, comportamientos y valores éticos que en conjunto definen la competencia profesional. En este modelo de competencias se describe que es en la reflexión del puesto de trabajo y desempeño de la tarea que se activa el proceso de generación de competencias, utilizando la reflexión como elemento dinamizador del proceso competencial. En este enfoque, las competencias se consideran combinaciones complejas de características (conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores) y el papel de los técnicos que son necesarios para actuar con inteligencia en determinadas situaciones. Se considera relativo; porque según las necesidades de la situación se incluye una u otra característica en la búsqueda de la solución más adecuada.

La teoría holística de la competencia aborda la idea de que la competencia no se limita únicamente a habilidades técnicas o conocimientos específicos, sino que implica un conjunto complejo de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que interactúan de manera integrada para lograr un desempeño exitoso en un área o contexto determinado. Reconoce que aspectos como la creatividad, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional son igualmente importantes para alcanzar resultados efectivos. Desde esta perspectiva, se enfatiza la importancia de equilibrar diversas dimensiones de la competencia para abordar de manera efectiva los desafíos tanto laborales como sociales. Este enfoque valora la interacción armoniosa de estas diferentes facetas de la competencia como un medio para promover el éxito integral en diversos ámbitos de la vida.

La Teoría Holística de Competencias no solo ofrece un enfoque integral para el desarrollo de habilidades laborales, sino que también puede ser una herramienta valiosa para facilitar la inserción laboral de las personas. Al adoptar esta teoría, los individuos pueden cultivar un conjunto diverso de habilidades y competencias que no solo les permiten sobresalir en el entorno laboral, sino que también fomentan un mayor autoconocimiento. Al comprender mejor sus propias fortalezas y debilidades en relación con el trabajo, los individuos pueden desarrollar una perspectiva más clara de su capacidad para adaptarse a nuevos entornos laborales y desempeñarse de manera efectiva en sus roles. Esta comprensión más profunda de sí mismos no solo les brinda confianza en su capacidad para enfrentar desafíos laborales, sino que también puede aumentar su motivación y su disposición para buscar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal. En resumen, la Teoría Holística de Competencias no solo proporciona un marco sólido para el desarrollo de habilidades laborales, sino

que también ofrece beneficios significativos para el éxito y la adaptación en el lugar de trabajo.

2.2.2. Teoría del capital humano

Según Arson (2007) la teoría del capital humano representa el primer intento formalizado de vincular el nivel de educación de un individuo y su posición en el mercado laboral. Antes del desarrollo de esta teoría, la educación era considerada un producto de consumo, por lo que su demanda dependía básicamente de los ingresos corrientes de los individuos. Sin embargo, desde esta nueva perspectiva, la demanda de educación se explica como una decisión de inversión que tiene en cuenta las ganancias laborales asociadas a un mayor conocimiento. Así, los individuos invierten en educación para aumentar su productividad y así ser recompensados en el mercado laboral con salarios más altos y una menor probabilidad de desempleo y discapacidad.

La perspectiva de la teoría del capital humano revoluciona la forma en que entendemos la educación al considerarla como una inversión estratégica en lugar de un simple gasto, esta nueva visión reconoce que la educación no solo implica la adquisición de conocimientos y habilidades, sino que también tiene un valor económico tangible en el mercado laboral, al invertir en educación, los individuos están apostando por su propio crecimiento profesional y financiero, anticipando mayores oportunidades laborales y salarios más competitivos, este enfoque económico de la educación ha impulsado cambios significativos en las políticas educativas y enfoques de desarrollo humano en todo el mundo, enfatizando la importancia de invertir en el capital humano como una estrategia clave para el éxito económico y laboral tanto a nivel individual como a nivel societal. Además, este cambio de paradigma ha llevado a una mayor valoración de la educación como un motor de movilidad social y desarrollo económico,

influyendo en la forma en que se diseñan los sistemas educativos y se promueve el acceso equitativo a la educación en diversas comunidades y sociedades.

En este sentido, el capital humano trasciende la mera acumulación de conocimientos teóricos para constituir un complejo entramado de habilidades técnicas, competencias blandas, saberes prácticos y experiencias significativas que los individuos desarrollan y refinan continuamente a lo largo de su trayectoria vital, adquiridas no solo mediante canales educativos formales como escuelas y universidades, sino también a través de capacitaciones específicas, aprendizaje autodidacta, mentoría directa de expertos, resolución de problemas en contextos laborales reales y la asimilación de conocimientos tácitos que emergen de la práctica sostenida, todo lo cual configura un activo intangible pero cuantificable que incrementa tanto la productividad individual como el potencial de generación de valor económico y social en diversos contextos productivos. Estos activos intangibles no solo enriquecen el bagaje personal de cada individuo, sino que también incrementan su valía en el mercado laboral al mejorar su eficiencia y rendimiento en el trabajo, desde la perspectiva del empleador, contar con trabajadores que posean un mayor nivel de capital humano se traduce en una mayor capacidad para enfrentar desafíos laborales, innovar y alcanzar resultados sobresalientes, en consecuencia, la inversión en educación y formación se justifica plenamente, ya que el aumento de los conocimientos y habilidades de los trabajadores no solo mejora su productividad individual, sino que también contribuye al crecimiento y la competitividad de las empresas en un mercado laboral cada vez más exigente, este enfoque renovado, promovido por la teoría del capital humano, ha transformado la percepción del mercado laboral, posicionando la educación y la formación como inversiones estratégicas para el éxito tanto a nivel individual como organizacional, en lugar de simplemente ser consideradas como bienes de consumo.

2.3. Marco conceptual

Se trabajó con las variables de estudio que es Certificación de Competencias Laborales e inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería.

2.3.1. Certificación de Competencias Laborales

Según el Consejo Nacional de Normalización y Certificación (2022) la certificación de competencias laborales es un proceso que verifica y demuestra las competencias, habilidades y conocimientos que necesita una persona para desempeñar una tarea específica para su desarrollo profesional en el mercado. Los certificados de competencias laborales reconocen las competencias que una persona ha adquirido a lo largo de su carrera, independientemente de la forma, el lugar y la vía en que las haya adquirido. Su objetivo es mejorar la empleabilidad de los empleados demostrando sus habilidades, estas favorecen al trabajador porque permiten el reconocimiento explícito y comprobable de la experiencia laboral, el desempeño y las competencias adquiridas por diversos medios (educación, experiencia, formación) con un certificado negociable que facilita el acceso al trabajo. Permite a las empresas mejorar sus procesos productivos y objetivos mediante la contratación de personal calificado con habilidades certificadas que facilitan el logro de objetivos estratégicos. También facilitan los procesos internos de selección y formación.

Así también la Resolución Directoral General N° 17-2020-MTPE/3/19 (2020) La certificación de competencias laborales es el reconocimiento público, formal y documentado de la capacidad laboral comprobada de una persona, independientemente del método de su adquisición, de acuerdo con el estándar de competencia/unidades de habilidad de la vida laboral, perfil profesional (si es necesario, sus especificidades) o norma de competencia.

Para comprender mejor este concepto, se puede considerar las siguientes definiciones:

- a) Estándar de Competencia Ocupacional: Es una descripción de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de desempeñarse y aplicarse en diversas situaciones de trabajo, incluidas las variables, condiciones o criterios a partir de los cuales se puede concluir que el resultado se logró efectivamente.
- b) Perfil laboral: Es una descripción de la actividad organizada por la unidad competente y relacionada con la trayectoria profesional en la que una persona debe lograr el desempeño óptimo cumplimiento de sus funciones en un determinado ambiente de trabajo, es también el referente para desarrollar procesos de capacitación y pasantías y establecer criterios para la gestión del capital humano y realiza la evaluación y certificación de competencias laborales, que les permite ser reconocidas en el mercado de trabajo.
- c) Norma de competencia: es un documento que contiene una descripción del desempeño esperado de una persona en un ámbito económico o profesional.
- d) Competencia profesional: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona puede articular y movilizar de manera integrada para desempeñar una misma tarea en diferentes campos; en contextos de trabajo, de acuerdo con los requisitos de calidad y productividad, lo que se refleja en la eficiencia del trabajo.
- e) Evaluación de la capacidad laboral: proceso para verificar los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas durante la experiencia de una persona. perfil profesional, norma de capacidad de trabajo/unidades de competencia o norma de calificación.

En cuanto a los encargados de las certificaciones existen expertos externos quienes son los encargados de la certificación de competencias: organismos de

certificación y unidades de certificación y evaluación, ambos acreditados para certificar las competencias de la plantilla. El certificado es válido a nivel nacional, y para evitar confusiones en el mercado, los certificados son uniformes. Esta institución cuenta con mecanismos que promueven un modelo de comunicación entre empresa, gobierno y sector educativo conocido como el triple ciclo de desarrollo económico y social: empresa, gobierno y educación. Si esta interacción se logra de manera adecuada, se mejorará el bienestar de la población aumentando la productividad de las personas y la competitividad de las empresas a partir de la educación y la formación, así como la producción, innovación y difusión de la información. conocimiento científico y tecnológico. (Consejo Nacional de Normalización y Certificación 2022).

La certificación de competencias laborales es un proceso que permite a individuos y organizaciones evaluar, acreditar, reconocer y validar las habilidades, conocimientos y destrezas de una persona en un área específica; esto ayuda a los individuos a demostrar a los empleadores que tienen las habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. Además, los empleadores pueden usar la certificación de competencias laborales para evaluar el progreso de los empleados o para asegurarse de que la gente que contratan para un puesto de trabajo específico cumple con los estándares de calidad. Esta certificación también puede ayudar a los técnicos a desarrollar habilidades en áreas específicas y aumentar su valor en el mercado laboral.

2.3.1.1. Dimensiones de Certificación de Competencias Laborales

A) Evaluación de las personas con experiencia en albañilería

La evaluación en la certificación de competencias laborales es una herramienta importante para medir el nivel de competencia de los trabajadores, la evaluación se puede llevar a cabo a través de pruebas estandarizadas, entrevistas, observaciones oportunas, evaluaciones de desempeño y otros métodos. Estos métodos permiten a los evaluadores determinar si los trabajadores han alcanzado los estándares de competencia laboral establecidos, los resultados de la evaluación se utilizan para determinar si un trabajador se ha certificado para un determinado trabajo; esta evaluación también permite a los encargados de contratar a determinar la competencia de los candidatos para un determinado puesto. La evaluación de competencias laborales es una herramienta importante para medir el nivel de habilidades y aptitudes de los trabajadores, y ayuda a los empleadores a tomar decisiones informadas al contratar y asignar trabajos.

Además, la evaluación en la certificación de competencias laborales también puede ser utilizada para medir el nivel de desempeño de los trabajadores y determinar si se están cumpliendo los estándares de rendimiento, los resultados de esta evaluación también pueden utilizarse para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo para ayudar a los trabajadores a mejorar sus habilidades; la evaluación de competencias laborales también puede utilizarse para hacer un seguimiento del desempeño de los trabajadores y determinar si se están cumpliendo los estándares de calidad establecidos. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

Por lo tanto, la evaluación en la certificación de competencias laborales es una herramienta importante para medir el nivel de habilidades y aptitudes de los trabajadores, y ayuda a los empleadores a tomar decisiones informadas al contratar y asignar trabajos. Esta evaluación también puede utilizarse para hacer un seguimiento del desempeño de los trabajadores y determinar si se están cumpliendo los estándares de calidad establecidos.

B) Acreditación de las personas con experiencia en albañilería

La acreditación de competencias laborales a través de la certificación es un proceso que permite a los trabajadores demostrar que poseen ciertos conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar un trabajo de manera eficiente, esto les permite a los trabajadores tener mejores oportunidades laborales, al igual que mejores salarios y beneficios. Además, la certificación de competencias laborales también permite a las empresas evaluar de forma eficaz el desempeño de sus empleados, esto les ayuda a tomar decisiones acertadas sobre la contratación de personal y la promoción de trabajadores.

La certificación de competencias laborales también puede ayudar a los trabajadores a mejorar sus habilidades y conocimientos, les permite desarrollar su carrera profesional de forma más eficaz y les ayuda a mantenerse al día con las últimas tendencias y desarrollos en su industria.

C) Reconocimiento de las personas con experiencia en albañilería

La certificación de competencias laborales es una forma de reconocimiento que se otorga a las personas que demuestran tener las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo con éxito, a través de pruebas para poder conocer

las aptitudes y su rendimiento. Esta certificación permite a los empleadores y a los candidatos mostrar a otros sus competencias laborales, lo que puede ayudar a mejorar la calidad de los empleos. Esta certificación también puede ayudar a los empleadores a identificar a los candidatos que tienen las habilidades adecuadas para el trabajo; además, la certificación puede ayudar a los candidatos a demostrar su competencia para los empleadores y a mejorar sus oportunidades de empleo.

La certificación de competencias laborales puede ayudar a los empleadores a tomar decisiones más informadas sobre quién contratar, esto puede ayudar a los empleadores a ahorrar tiempo y dinero, ya que podrán centrarse en elegir al candidato con las habilidades y conocimientos adecuados para el puesto de trabajo en lugar de tener que invertir tiempo y dinero en entrevistas y pruebas detalladas; además puede ayudar a los candidatos a demostrar que son competentes en el campo para el que están solicitando empleo, esto puede ayudar a los candidatos a destacar entre la multitud y a mejorar sus oportunidades de empleo. La certificación también puede ayudar a los candidatos a obtener mejores salarios, ya que los empleadores pueden ver que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo; en definitiva, la certificación de competencias laborales ofrece una forma de reconocimiento que puede ayudar tanto a los empleadores como a los candidatos.

D) Validación del conocimiento de las personas con experiencia en albañilería

La validación del conocimiento de las personas en la certificación de competencias laborales implica la comparación de los conocimientos teóricos y prácticos de una persona con los requisitos establecidos para desempeñar una determinada tarea; esto se logra mediante la realización de una serie de pruebas, entrevistas y ejercicios prácticos que demuestren que el candidato posee los

conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. La validación de conocimientos también puede incluir la evaluación de la aptitud para realizar tareas relacionadas con el puesto, como la capacidad de trabajar en equipo, la habilidad para tomar decisiones y la habilidad para comunicarse de forma eficaz, esto le permite a una organización asegurarse de que los candidatos cumplen con los requisitos establecidos para el puesto a desempeñar. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)

La validación del conocimiento de las personas en la certificación de competencias laborales es una herramienta para ayudar a las organizaciones a seleccionar a los mejores candidatos para un puesto, esto es especialmente útil cuando se trata de puestos altamente cualificados, donde los candidatos deben demostrar un alto nivel de conocimiento y habilidad. Esta evaluación puede ayudar a las empresas a asegurarse de que los candidatos sean los más calificados y preparados para el puesto; también puede ayudar a evitar que los candidatos con menos calificaciones sean considerados para el puesto.

2.3.2. Inserción en el mercado laboral

Según Balseiro et al. (2012) la inserción en el mercado laboral es un proceso fijo, cuya implementación está influenciada por varios factores, como las características de las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, resultantes de la interacción de la empleabilidad y la ocupación. El empoderamiento laboral es un término que se utiliza a menudo para referirse al proceso de incorporar a las personas a la actividad económica. La inserción en el mercado laboral es el proceso de entrar en el mundo del trabajo. Se trata de conseguir un empleo que se adecúe a nuestra formación, experiencia y habilidades, y que satisfaga nuestras necesidades. Para

conseguirlo, es importante tener en cuenta varios factores. Uno de ellos es la preparación académica, ya que es necesario contar con los conocimientos y habilidades adecuados para desempeñar un puesto. Además, hay que tener en cuenta la experiencia previa e intentar crear una red de contactos técnicos que nos ayude a acceder a un puesto de trabajo. Otro factor importante es la motivación. Para encontrar un trabajo que nos satisfaga, debemos estar dispuestos a aprender, aceptar retos y ser persistentes. Por último, debemos tener en cuenta la situación económica y laboral del país. Esto nos ayudará a establecer los salarios adecuados, ya que hay que tener en cuenta los precios de los productos y servicios. También es importante conocer la situación legal y fiscal para poder afrontar los procesos administrativos necesarios.

Según Masegosa (2021) la inserción en el mercado laboral son las medidas que integran, completan e incluyen en el mercado de trabajo a aquellos colectivos de personas que tienen dificultades para acceder a la legislación laboral. Por tanto, el objetivo de las medidas de adaptación a la vida laboral es que las personas en riesgo de exclusión por su situación socioeconómica consigan un puesto de trabajo acorde con sus conocimientos, necesidades y capacidades; los objetivos de las prácticas son promover el empleo y crear nuevos puestos de trabajo a través de programas de inserción laboral y proyectos de orientación y formación laboral.

Existen diferentes formas de acceso al trabajo, el proceso de contratación ya sea que tenga como objetivo ayudar a jóvenes o discapacitados, promueve el asesoramiento en la búsqueda de empleo y va paso a paso con la transición al mercado laboral.

- a) Información y sensibilización para organizaciones que emplean a personas discapacitadas o con menos experiencia.
- b) Derecho laboral Asesoramiento en este tipo de contrato y todo lo relacionado con el mismo.

- c) Realización de planes personales.
- d) Liderazgo profesional con iniciativas individuales y grupales.
- e) Creación de recursos para mejorar la empleabilidad
- f) Seguimiento del desarrollo profesional de quienes están en transición al trabajo, facilitando la adaptación.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2007), la inserción en el mercado laboral es el proceso por el cual las personas entran en el mundo laboral; el éxito de la inserción depende de varios factores, como la formación previa, la red de contactos, las habilidades personales, la motivación y la experiencia laboral; estas características pueden ser reforzadas a través de programas de capacitación y orientación profesional. La inserción en el mercado laboral es un proceso dinámico donde el individuo se esfuerza por mantenerse al tanto de las nuevas tendencias y los requisitos de los puestos de trabajo, esto incluye desarrollar nuevas habilidades, formarse y buscar la información necesaria para adaptarse a los cambios del mercado laboral.

2.3.2.1. Dimensiones de Inserción al mercado laboral

A) Formación Previa

La formación previa en la inserción al mercado laboral es un proceso que ayuda a las personas a prepararse para el trabajo, esto ayuda a los candidatos a mejorar sus habilidades laborales, desarrollar conocimientos y entender mejor lo que se espera de ellos una vez que estén empleados, también les ayuda a conocer el mercado laboral y los requisitos necesarios para tener éxito en el mismo. La formación previa en la inserción al mercado laboral también se conoce como formación profesional, esta formación incluye cursos, programas, seminarios y talleres diseñados para ayudar a los

estudiantes a prepararse para el mercado laboral, estos cursos pueden abarcar desde habilidades básicas como la comunicación efectiva hasta habilidades específicas relacionadas con el trabajo al que los estudiantes aspiran; además, la formación previa en la inserción al mercado laboral también puede incluir la búsqueda de empleo. Los programas de formación previa en la inserción al mercado laboral se pueden encontrar en centros de formación profesional, universidades, institutos técnicos y programas de formación de trabajo, estos programas también están disponibles en línea. Algunos programas son gratuitos y otros son a un costo. (Weller, 2007)

La formación previa en la inserción al mercado laboral puede ayudar a los estudiantes a mejorar su confianza y preparación, lo que a su vez puede aumentar sus posibilidades de éxito en el mercado laboral, es importante tener en cuenta que la formación previa en la inserción al mercado laboral no garantiza el éxito en el trabajo, ya que es un proceso continuo.

B) Adquisición de competencias laborales

En la actualidad, el desarrollo de competencias laborales es clave para la empleabilidad y el éxito de un trabajador, estas competencias requieren una formación específica, adecuada a los requerimientos del puesto laboral, una forma de adquirir competencias laborales es mediante los centros de formación profesional, estos centros ofrecen cursos y programas de capacitación diseñados para los requerimientos del ámbito laboral; estos programas abordarán diversos temas relacionados con el ámbito laboral como el manejo de herramientas, normas, procesos, dispositivos y sistemas empleados en la empresa. Cabe destacar que estos cursos permiten obtener certificaciones oficiales que acreditan el nivel de conocimiento adquirido por el

trabajador esto aumentará considerablemente el valor de mano de obra aportado por el trabajador en su ámbito laboral.

La adquisición de competencias laborales se da a través del desarrollo y la puesta en práctica de habilidades específicas, las cuales permiten al individuo desempeñarse exitosamente en cualquier trabajo que afronte, estas habilidades incluyen habilidades técnicas (conocimientos específicos del área en la cual se desempeña el trabajo) y habilidades interpersonales (habilidades de comunicación y colaboración); estas habilidades deben ser adquiridas con el fin de ser desarrolladas y aplicadas exitosamente en el trabajo. Además, es importante que se mantengan actualizadas, para esto, los trabajadores deben participar en formación continua y adaptarse los cambios en su ámbito laboral, esta constante evolución permitirá adquirir una nueva perspectiva y adaptar los conocimientos y habilidades adquiridas al contexto en el que se desempeña el trabajo. (Carmona y Pérez, 2020)

C) Adquisición de habilidades pro-empleo

La adquisición de habilidades pro-empleo se refiere al proceso que un individuo utiliza para mejorar sus habilidades, conocimientos o aptitudes para conseguir un trabajo en un área específica, esto puede incluir la asistencia a seminarios o clases de capacitación, la realización de pruebas de aptitud, así como la mejora de la presentación y las habilidades de comunicación. La adquisición de habilidades para empleo se considera un paso crítico para que los individuos adquieran recursos y mejoren su probabilidad de encontrar un trabajo; en su mayoría, la adquisición de habilidades pro empleo es un proceso continuo y muy personal, no hay una manera única de hacerlo, pero hay varias formas en que el individuo puede perfeccionar sus habilidades; esto incluye el aprendizaje de las habilidades y conocimientos necesarios para un puesto de

trabajo, desarrollando una mentalidad proactiva para mejorar la presentación y comunicación de habilidades y conocimientos, así como la búsqueda constante de nuevas oportunidades de aprendizaje.

La adquisición de habilidades pro-empleo está relacionada con la habilidad de un individuo para mantener su flujo de trabajo creativo, tomar decisiones sin supervisión, desempeñar acusaciones laborales exitosas en ambientes cambiantes y aprovechar oportunidades de nuevas formas. Esto incluye la originalidad productiva, la independencia laboral y la adaptabilidad a las oportunidades. Estas habilidades son altamente valoradas en la mayoría de los empleos y pueden ser esenciales para el éxito en un escenario laboral concurrido. Aquí se encuentra la originalidad productiva, el punto de partida de originalidad productiva es tener la creatividad y la motivación para encontrar soluciones innovadoras para resolver los retos con los que se enfrenta una organización; la habilidad implica desarrollar ideas, soluciones creativas e innovaciones que surjan de manera colaborativa o individual y que se orienten hacia un objetivo común. Respecto a la independencia laboral, se refiere a la capacidad de un individuo de ejercer autonomía en su trabajo, esta habilidad puede significar tomar decisiones por sí mismo, resolver problemas sin supervisión, delegar tareas o encontrar soluciones creativas para los retos que la organización enfrenta, esta habilidad es esencial para el éxito en un entorno laboral donde hay que trabajar bajo presión y en un entorno cambiante. En cuanto a la adaptabilidad a las oportunidades, se refiere a la habilidad de un individuo de identificar posibilidades de crecimiento y desarrollo en nuevos ámbitos, esta habilidad se relaciona con la capacidad de un individuo para abrazar cambios en el entorno laboral, así como para aprovechar las nuevas oportunidades que puedan surgir. (Castrillo, 2022)

2.4. Definición de términos básicos

- a) **Certificación de competencias:** es un proceso de evaluación que permite a los trabajadores demostrar que poseen y han desarrollado un conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un determinado puesto laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2024)
- b) **Evaluación:** se utiliza para determinar el nivel de habilidades y conocimientos de un trabajador que le permitirán desempeñar una determinada tarea o función (Sydle, 2022).
- c) **Inserción en el mercado:** proceso por el cual una persona ingresa al mundo laboral, es decir, comienza a desempeñar un trabajo remunerado (Centro Europeo de Postgrado, 2023)
- d) **Formación:** es un proceso que ayuda a las personas a prepararse para el trabajo (Martínez, 2024).
- e) **Habilidades personales:** son competencias y aptitudes necesarias para desenvolverse con éxito en el entorno laboral (Reyes, 2024).
- f) **Experiencia laboral:** hace referencia al historial de empleos o trabajos que ha tenido una persona (Indeed, 2023).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La Certificación de Competencias laborales influye significativamente en la inserción al mercado laboral a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio, la cual permite acreditar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, esto facilita la inserción laboral, facilitando su acceso a nuevas oportunidades laborales y el reconocimiento de su experiencia profesional.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

HE2. Existe un nivel medio de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

HE3. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

3.2. Operacionalización de Variables

Variable: Certificación de Competencias Laborales

Variable: Inserción en el mercado laboral

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS
Variable X Certificación de competencias laborales	Evaluación	- Pruebas estandarizadas	- Habilidades - Aptitudes	
Definición: Es un proceso que permite a individuos y organizaciones evaluar, acreditar y reconocer las habilidades, conocimientos y destrezas de una persona en un área específica; esto ayuda a los individuos a demostrar a los empleadores que tienen las habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. Además, los empleadores pueden usar la certificación de competencias laborales para evaluar el progreso de los empleados o para asegurarse de que la gente que contratan para un puesto de trabajo específico cumple con los estándares de calidad (Consejo Nacional de Normalización y Certificación, 2022).	Acreditación	- Tipo competencias	- Competencia técnica - Competencia profesional	Técnica: Encuesta
	Reconocimiento	- Tipo de habilidades	- Habilidades en la construcción - Habilidades en la colocación - Habilidades en la instalación	Instrumento: Cuestionario
	Validación del conocimiento de las personas	- Pruebas de aptitud	- Manejo de herramientas - Maneja presupuestos	
		- Pruebas de rendimiento	- Prueba de resistencia - Prueba de durabilidad - Prueba de seguridad	
		- Comparación de conocimiento teóricos y prácticos	- Conocimientos teóricos - Conocimientos prácticos	

Variable Y	Formación previa	Formación ocupacional	- ¿Considera estar preparado para sus laborales de forma adecuada, satisfactoria y segura?	Técnica: Encuesta
Inserción al mercado laboral		Formación profesional	¿Considera tener los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor?	
Definición:		Dominio de la adquisición	- ¿Considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula?	Instrumento: Cuestionario
Es el proceso por el cual las personas entran en el mundo laboral; el éxito de la inserción depende de varios factores, como la formación previa, adquisición de competencias, adquisición de habilidades; estas características pueden ser reforzadas a través de programas de capacitación y orientación profesional (Balseiro et al., 2012)	Adquisición de competencias laborales	Desarrollo de habilidades	- ¿Considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula?	
		Adaptación al trabajo	- ¿Considera que está capacitado para ejercer el puesto de trabajo al cual postula?	
		Originalidad productiva	- ¿Considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral?	
	Adquisición de habilidades pro empleo	Independencia laboral	- ¿Considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral?	
		Adaptabilidad a las oportunidades	- ¿Considera que la capacitación recibida apertura nuevas oportunidades laborales?	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

El estudio se ha desarrollado en el Distrito de Cajamarca, se ubica en la región norte del país, abarca una variedad de paisajes que incluyen áreas montañosas y selváticas, atravesadas por múltiples cuencas que desembocan en el río Marañón y partes elevadas de la vertiente del Pacífico. Limita al norte con la República del Ecuador, al sur con La Libertad, al oeste con Piura, Lambayeque y La Libertad, y al este con Amazonas. Su capital, Cajamarca, se encuentra en un valle interandino homónimo. Esta ciudad representa un importante centro económico, turístico, industrial, comercial, cultural y minero en la sierra norte del Perú. Cajamarca tiene una altitud de 2720 metros sobre el nivel del mar y sus coordenadas geográficas son 4° 33' 7'' de latitud sur y entre los meridianos 78° 42' 27'' y 77° 44' 20'' de longitud oeste.

El clima del departamento presenta una amplia variedad, siendo frío en las elevadas alturas andinas, templado en los valles, y cálido en las quebradas y áreas cercanas al río Marañón. En las zonas templadas y frías, se caracteriza por temperaturas diurnas elevadas, que superan los 20°C, y nocturnas que descienden hasta los 0°C, especialmente a partir de los 3000 metros de altitud, durante los meses de invierno. La atmósfera tiende a ser seca, con precipitaciones abundantes durante el verano. En cuanto a las cuencas hidrográficas principales, se destacan la del Marañón, compuesta por ríos como Chinchipe, Chamaya, Llancano, Lunyhuy, Llanguat y Crisnejas, y la cuenca del Pacífico, que incluye ríos como Sangarará, Chancay, Saña, Chilete-Tembladera (afluentes del Jequetepeque), Chicama, entre otros (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2018).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación del estudio fue no experimental, porque se llevó a cabo sin la manipulación deliberada de variables, centrándose en la observación de fenómenos tal y como se presentan en su entorno natural para su posterior análisis, este tipo de investigación se apoya en la observación de categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya han ocurrido o se han dado sin la intervención directa del investigador. Es por ello que también se le conoce como investigación "ex post facto", ya que se analizan hechos y variables que ya han ocurrido; así también permite examinar las relaciones entre variables en su contexto original, proporcionando una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados. Del mismo modo es transaccional puesto que el estudio se ha desarrollado en un solo periodo de tiempo. (Escamilla, 2023)

4.3. Método de investigación

El método de estudio es el hipotético – deductivo, puesto que es un procedimiento científico que parte de la observación de un fenómeno para identificar un problema, formular una hipótesis explicativa y derivar predicciones verificables, estas predicciones son sometidas a experimentación rigurosa mediante recolección de datos, lo que permite confirmar o refutar la hipótesis original, su valor radica en combinar el razonamiento deductivo con la verificación empírica, estableciendo un puente entre la teoría y la observación en un ciclo continuo que permite el avance del conocimiento científico mediante la constante revisión crítica de las explicaciones propuestas.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

La población no se limita a un grupo específico de individuos, sino que abarca todos los elementos relevantes para el fenómeno bajo investigación; además, se destaca que los

grupos dentro de la población comparten una característica común que constituye el punto focal del estudio y sobre la cual se construye el marco de investigación, esta concepción amplia y holística de la población es fundamental para garantizar la representatividad y la validez de los resultados de cualquier estudio, ya que permite capturar la diversidad y la complejidad inherente al fenómeno estudiado, además, reconoce la importancia de definir claramente los límites y las características de la población en el diseño y la ejecución de la investigación, lo que facilita la aplicación efectiva de los métodos y técnicas de recolección de datos adecuados para el estudio en cuestión. (Urbe, 2018)

Por lo cual, para la investigación se consideró a 678 trabajadores certificados por SENCICO en el perfil ocupacional de albañilería, durante el año 2022.

4.4.2. Muestra

Una muestra es una parte representativa de una población, que es el conjunto completo de elementos definidos por ciertas características específicas. Esta muestra puede ser de tipo probabilístico o no probabilístico: el muestreo probabilístico se elige siguiendo reglas matemáticas que permiten conocer de antemano la probabilidad de seleccionar cada unidad, mientras que el muestreo no probabilístico no sigue estas reglas y no se basa en cálculos de probabilidad. (Hernández et al., 2014).

Ante ello en el presente estudio se ha considerado una población de 678 trabajadores, se ha empleado la fórmula y se ha obtenido como resultado 246 muestras que se muestra a continuación:

$$\frac{z^2pqN}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = 95%

$$\begin{aligned}
 p &= 80\% \text{ (} p = 0.90\text{)} \\
 q &= 20\% \text{ (} q = 0.10\text{)} \\
 N &= 678 \\
 e &= 5\% \text{ (} e = 0.05\text{)}
 \end{aligned}$$

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N-1)e^2 + z^2 pq} = \frac{1.96^2 * 0.90 * 0.10 * 678}{678 + 1.96^2 * 0.90 * 0.10} \quad n = 246$$

4.5. Unidad de análisis y unidad de observación

4.5.1. Unidad de análisis

Albañil certificado en el mercado laboral.

4.5.2. Unidad de observación

Albañiles certificados y empresas que los emplean, SENCICO.

4.6. Tipo de investigación

Por su finalidad, la investigación es de tipo básica, según Escudero y Cortez (2017) este tipo de investigación se distingue por su enfoque exclusivo en fundamentos teóricos, sin considerar objetivos prácticos inmediatos, se trata del análisis de un problema orientado hacia la búsqueda de conocimiento, con el propósito de generar nuevas ideas o ajustar principios teóricos existentes mediante la adquisición de conocimientos científicos adicionales.

Por su alcance la investigación fue explicativa, se caracteriza por profundizar en la comprensión de los fenómenos estudiados, además de simplemente explicar la realidad, busca entender las razones y procesos subyacentes que la conforman; al realizar un análisis detallado y riguroso, esta investigación permite descubrir patrones, relaciones causales y tendencias que pueden no ser evidentes a simple vista, para lograr esto, se utilizan diversos métodos de recopilación de datos, como la observación directa, encuestas, entrevistas y análisis de documentos, entre otros.

4.7. Técnicas e instrumentos de recopilación de la información

Para esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como su principal instrumento, el cuestionario ofrece una herramienta versátil para recopilar información sobre las variables de estudio de manera sistemática y eficiente, a través de él, es posible obtener datos relevantes mediante una variedad de formatos, como formularios impresos o electrónicos, dispositivos mecánicos o digitales, entre otros. Esta flexibilidad permite adaptar el cuestionario a las necesidades específicas de la investigación y a las características de la población objetivo, facilitando así la recopilación de datos de manera precisa y completa, además, el uso del cuestionario brinda la oportunidad de estandarizar las preguntas y respuestas, lo que facilita la comparación y el análisis de los datos recopilados.

4.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Después de la recolección de datos a través del cuestionario, la etapa de procesamiento y análisis se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 25.0, junto con el programa Microsoft Excel. Mientras que el SPSS ofrece una amplia gama de funciones estadísticas para análisis avanzados, Excel proporciona herramientas adicionales para análisis básicos y la creación de gráficos; una vez completado el análisis, los resultados se presentan de manera visual mediante gráficos estadísticos, lo que facilita su interpretación y comprensión, esto garantiza un procesamiento eficiente y riguroso de los datos, asegurando la precisión y fiabilidad de los resultados obtenidos.

4.9. Validez y confiabilidad

4.9.1. Validez

La validez del instrumento se determina mediante el juicio de un panel de expertos, donde los expertos revisan el instrumento para determinar si cumple los criterios establecidos para medir el constructo en cuestión, esto permite evaluar la validez y

utilidad del instrumento para medir con precisión el constructo. Así mismo se aplicó la V de Aiken, donde el coeficiente es alto, según se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Coeficiente V de Aiken

Total de coherencia	Total de claridad	Promedio general
0.79	0.76	0.78

4.9.2. Confiabilidad

La fiabilidad, se refiere a la consistencia y estabilidad de los resultados al aplicar repetidamente un instrumento de medición a un mismo sujeto u objeto. En esta investigación, se ha optado por utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach, reconocido por su flexibilidad y capacidad para evaluar la coherencia interna de manera eficaz, sus resultados son fácilmente obtenibles al aplicar una prueba, convirtiéndolo en el método preferido para estimar la confiabilidad de pruebas estandarizadas; esto puede adaptarse a ítems con diferentes valores de puntos y consiste en calcular la varianza de las partes del test, como ítems individuales, mitades o incluso intentos múltiples. Una de sus ventajas radica en que representa el promedio de todos los posibles resultados al considerar la división en la escala media (Hernández et al., 2014).

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

	Variable	Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
Variable 1	Certificación de competencias laborales	0,719	14
Variable 2	Inserción al mercado laboral	0,782	8

Nota. procesamiento de datos en SPSS

En la tabla 3 se puede observar los resultados obtenidos teniendo en cuenta el índice de correlación del Alfa de Cronbach donde la primera variable Certificación de competencias laborales tiene una confiabilidad de 0.719 y la variable inserción al mercado laboral tiene una confiabilidad de 0.782; el cual se considera que los resultados según, escala de valoración es muy confiable.

4.10. Aspectos éticos

El estudio, se consideraron cuidadosamente los principios legales y éticos relevantes para llevar a cabo una investigación original y sólida; se ha enfocado en el respeto por la propiedad intelectual de las fuentes consultadas, asegurando la inclusión de referencias de acuerdo con las pautas del estilo APA, cuarta edición de traducción al español, para garantizar la originalidad de la investigación, la transparencia y la integridad académica; también se ha tomado medidas rigurosas para asegurar la confiabilidad de los datos recopilados, este proceso aseguró que los participantes estuvieran plenamente informadas sobre el propósito y el contenido del cuestionario aplicado, así como sobre sus derechos y la confidencialidad de la información proporcionada.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados que se muestran a continuación fueron descritos con el propósito de analizar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Se aplicó un cuestionario según a las variables y dimensiones del estudio que se muestran a continuación:

5.1. Resultados

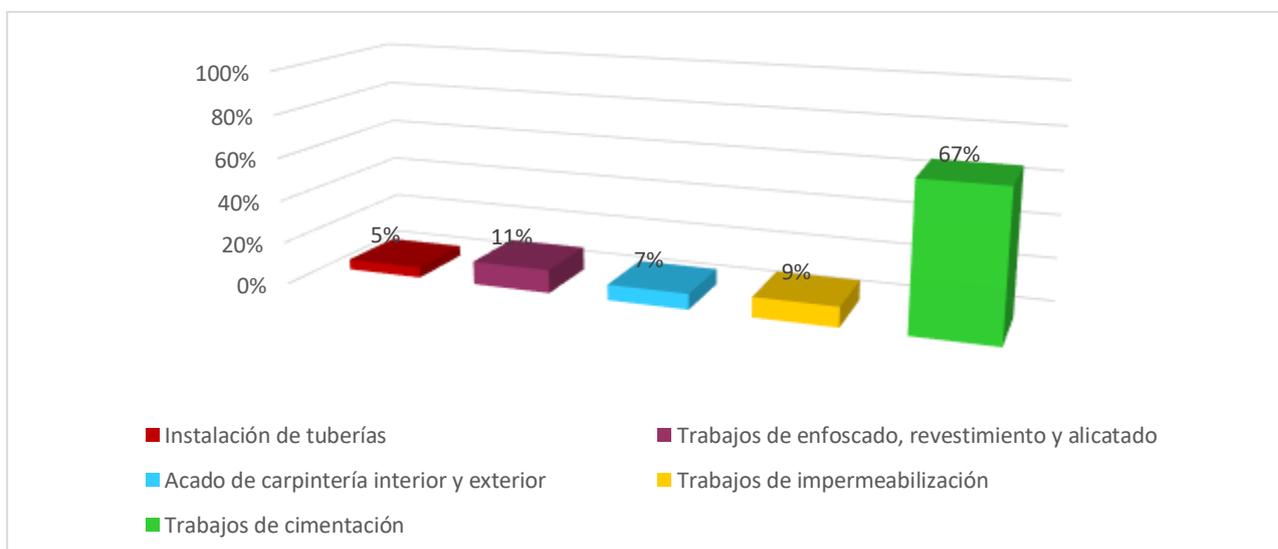
5.1.1. Análisis descriptivo

Variable. Certificación de competencias laborales

D1. Evaluación

Figura 1

Tipo de Habilidades de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



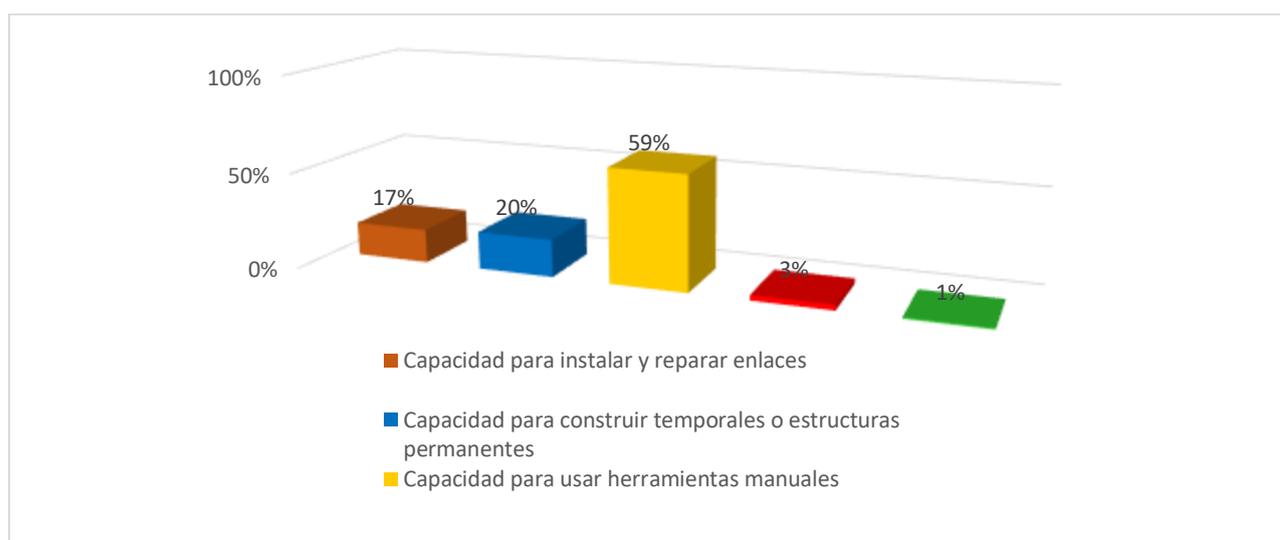
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 1 muestra una distribución interesante en cuanto a las habilidades desarrolladas por los encuestados en el sector específico, es notable que una proporción significativa, representada por el 67%, se dedica a trabajos de cimentación. Esto sugiere que la

cimentación es una parte crucial y ampliamente demandada en la industria de la construcción, lo que podría reflejar una gran cantidad de proyectos de construcción en curso o planificados. Además, se observa que una parte menor pero aún notable de los encuestados se especializa en otras áreas, como la instalación de tuberías, trabajos de enfoscado, revestimiento y alicatado, acabado de carpintería interior y exterior, y trabajos de impermeabilización. Estas habilidades complementarias son fundamentales para diferentes aspectos de la construcción, lo que sugiere una diversidad de proyectos y necesidades en la industria.

Figura 2

Aptitudes que presenta los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

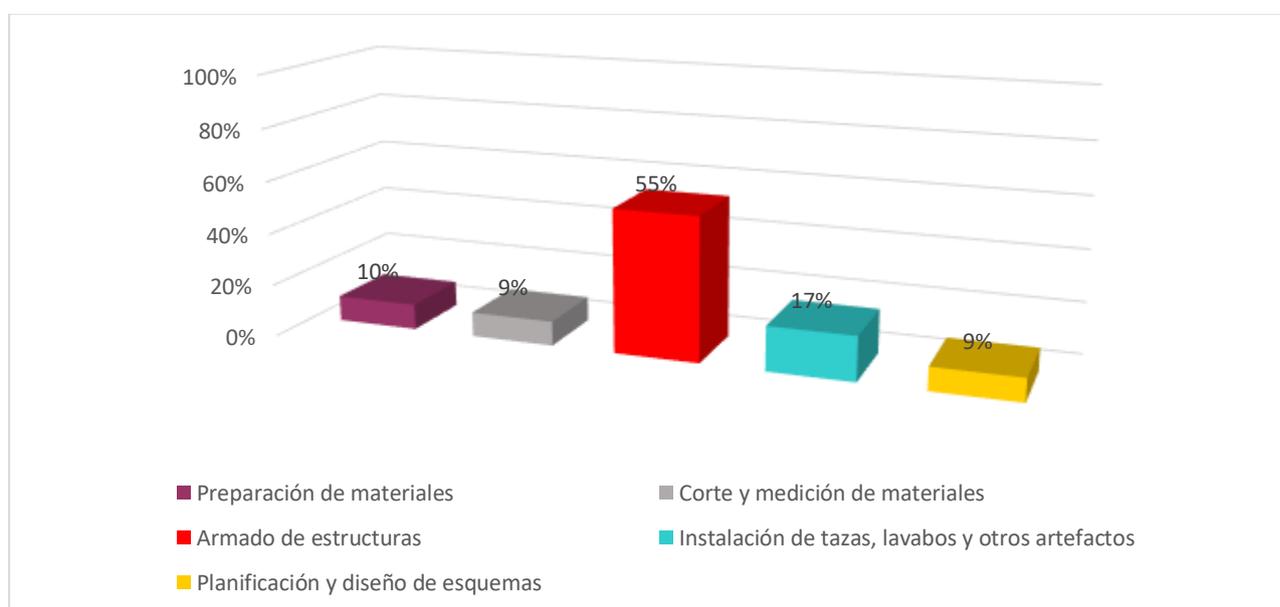
La figura 2 muestra una variedad de habilidades presentes entre los encuestados en el ámbito que se está evaluando. En primer lugar, es interesante destacar que el 59% de los encuestados tienen la capacidad para usar herramientas manuales. Además, el 20% de los encuestados tiene la capacidad para construir temporales o estructuras permanentes, lo que refleja una cantidad considerable de personas con experiencia en la construcción y la ingeniería básica. Por otro lado, aunque en menor medida, el 17% tiene la capacidad de instalar y reparar enlaces, lo que indica un conjunto de habilidades técnicas específicas en relación con la

conectividad o la ingeniería de redes. En contraste, un porcentaje muy bajo de encuestados, el 3%, tienen la capacidad para solicitar y leer planos, y solo el 1% tienen la capacidad para hacer cálculos matemáticos, lo que sugiere que hay una carencia en habilidades más técnicas y especializadas en este aspecto.

D2. Acreditación

Figura 3

Tipo de competencias técnicas que maneja los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



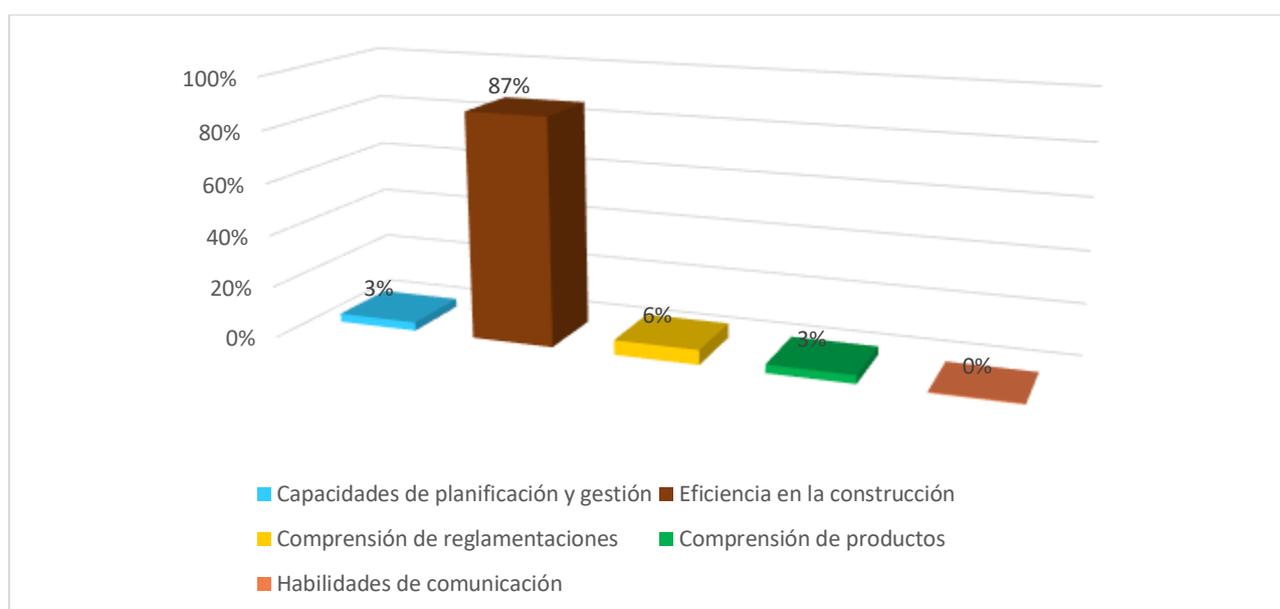
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 3 muestra una distribución interesante de competencias técnicas entre los encuestados en el campo específico evaluado; es destacable que la mayoría, representada por el 55%, tiene habilidades en el armado de estructuras. Esta competencia es esencial en numerosos campos, incluyendo la construcción, la ingeniería y la manufactura, sugiriendo una sólida base de habilidades en la fabricación y ensamblaje. Además, el 17% de los encuestados tienen habilidades en la instalación de tazas, lavabos y otros artefactos, lo que indica una

capacidad considerable en fontanería y servicios sanitarios. Por otro lado, aunque en menor medida, el 10% tienen competencia técnica en la preparación de materiales, lo que implica conocimientos en la selección y tratamiento de materiales para su uso en diversos proyectos. Asimismo, el 9% poseen habilidades en el corte y medición de materiales, lo que refleja destrezas en trabajos de precisión y fabricación. Por último, también el 9% tienen habilidades en la planificación y diseño de esquemas, indicando capacidad para concebir y visualizar proyectos desde una etapa inicial.

Figura 4

Tipo de competencias técnicas de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



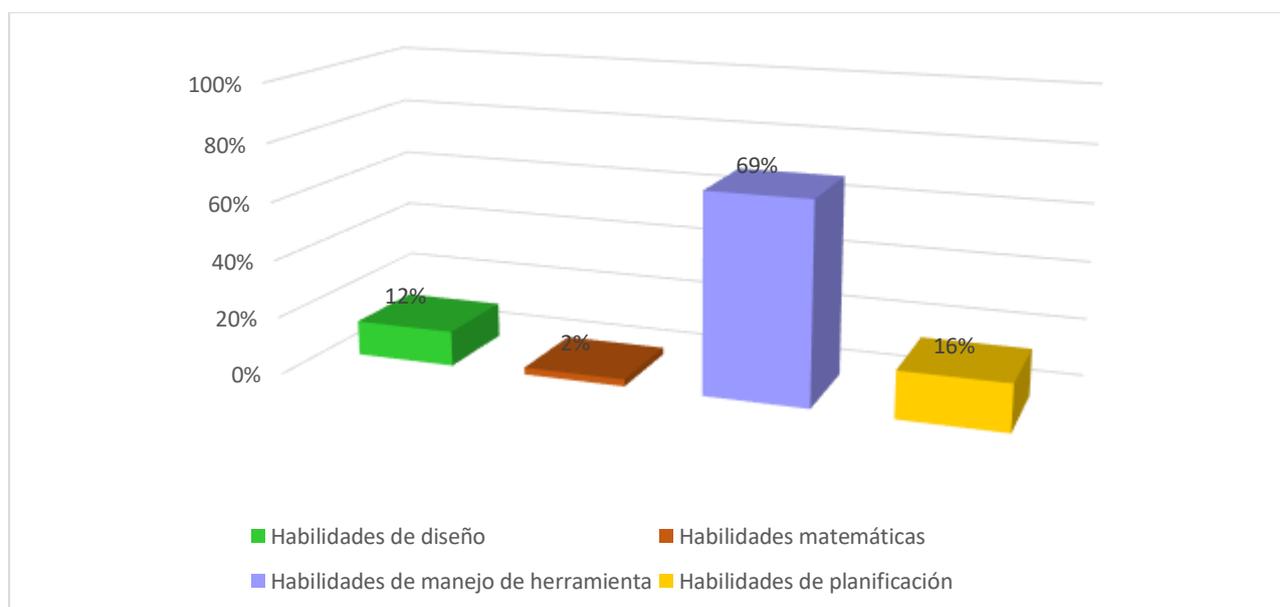
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 4 muestra una distribución significativa de habilidades y competencias entre los encuestados en el contexto específico de la construcción, es notable que un alto porcentaje, representado por el 87%, demuestra eficiencia en la construcción. Esta cifra sugiere una sólida base de habilidades prácticas y experiencia en el proceso de construcción en sí mismo, lo que es fundamental para el éxito en esta industria. Además, el 6% muestra competencia en la

comprensión de reglamentos, lo que indica una capacidad para entender y aplicar las normativas y estándares relevantes en el campo de la construcción, lo que es crucial para garantizar la seguridad y la legalidad de los proyectos. Por otro lado, el 3% de los encuestados demuestran habilidades en la planificación y gestión, lo que implica capacidades para coordinar y dirigir proyectos, así como para gestionar recursos de manera efectiva. Esto es importante para asegurar la ejecución exitosa de los proyectos dentro del tiempo y el presupuesto establecidos. Sin embargo, es llamativo observar que solo el 3% de los encuestados muestran competencia en la comprensión y habilidades de comunicación, respectivamente.

Figura 5

Habilidades que desarrolla en las actividades de construcción de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



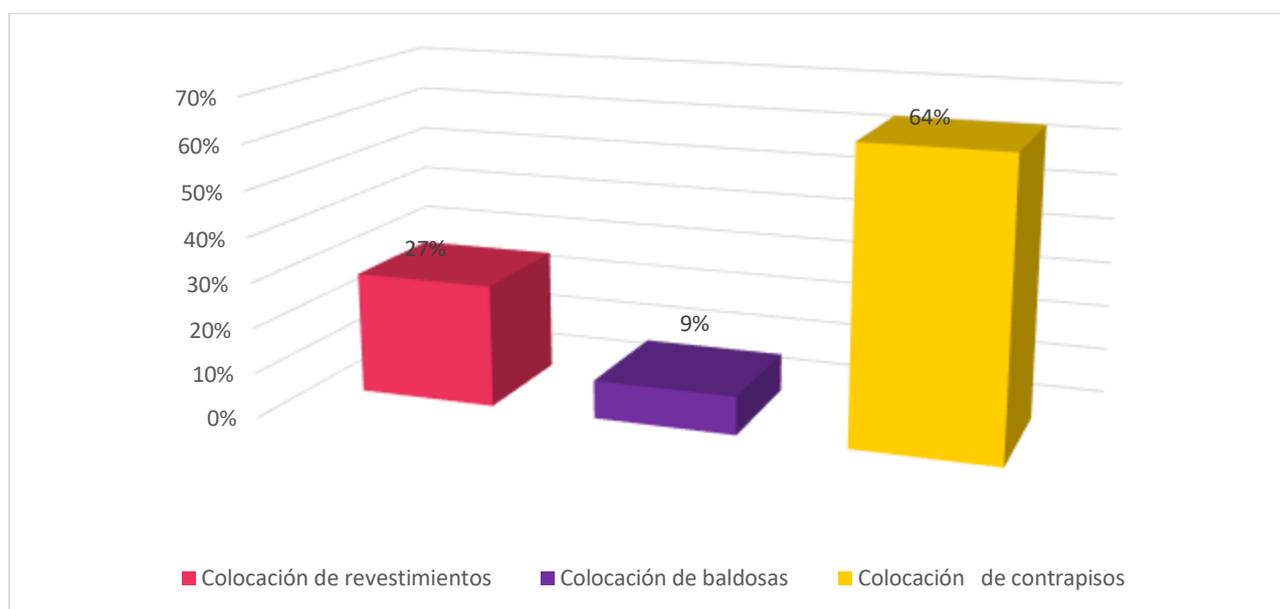
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 5 muestra diversidad de competencias presentes en la fuerza laboral del sector. En primer lugar, el 69% de los encuestados muestran habilidades de manejo de herramientas, lo que indica una sólida capacidad para utilizar herramientas específicas en diversas tareas de construcción. Este porcentaje significativo resalta la importancia de las habilidades prácticas y

manuales en el campo de la construcción. Además, el 16% de los encuestados demuestran habilidades de planificación, lo que implica la capacidad de organizar y coordinar eficientemente actividades y recursos dentro de un proyecto de construcción. Estas habilidades son cruciales para garantizar la ejecución exitosa y oportuna de los proyectos. Por otro lado, el 12% muestra habilidades de diseño, lo que sugiere una capacidad para concebir y visualizar proyectos arquitectónicos o estructurales. Estas habilidades son fundamentales para la creación de planos y la toma de decisiones en la etapa de diseño. Sin embargo, es notable que solo el 2% de los encuestados poseen habilidades matemáticas, lo que podría indicar una posible área de mejora en términos de competencias numéricas necesarias para la medición precisa, el cálculo de materiales y otros aspectos técnicos de la construcción.

Figura 6

Habilidades que desarrolla en las actividades de colocación de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022

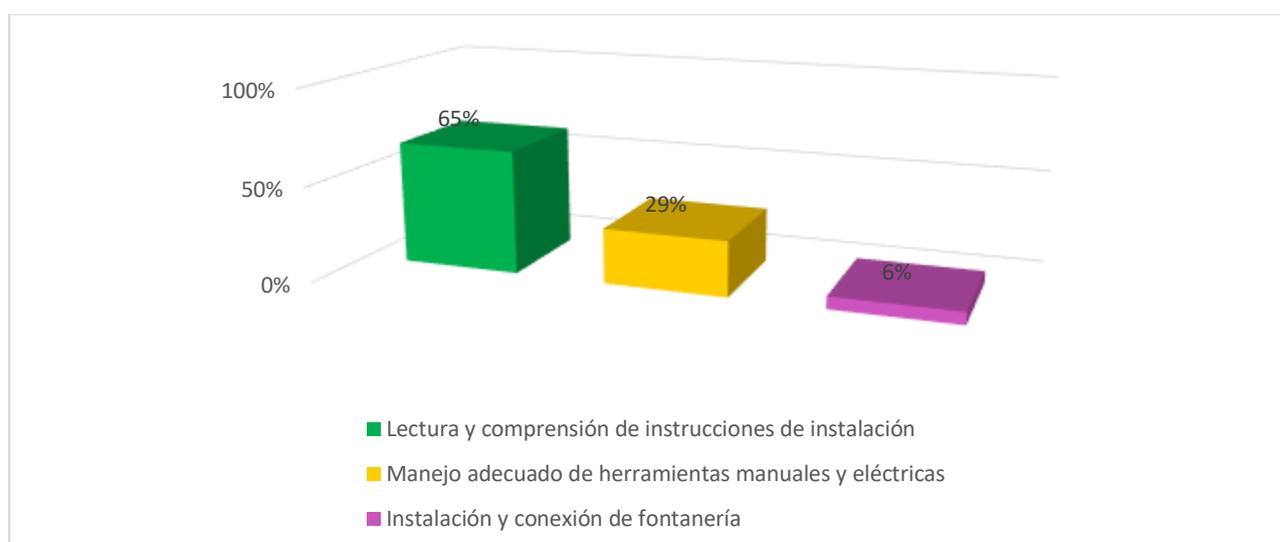


Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 6 muestra distribución significativa de competencias dentro de la fuerza laboral involucrada en esta área específica de la construcción, es destacable que el 64% de los encuestados poseen la habilidad de colocación de contrapiso. Esta cifra sugiere una base sólida de conocimientos y experiencia en la preparación adecuada del suelo antes de la colocación de otros materiales, lo que es esencial para garantizar la durabilidad y estabilidad de las estructuras construidas. Además, el 27% de los encuestados tienen la habilidad de colocación de revestimientos, lo que implica competencias en la instalación de materiales decorativos o protectores en superficies como paredes o pisos. Esta habilidad es fundamental para mejorar la estética y funcionalidad de los espacios construidos. Por otro lado, aunque en menor medida, el 9% muestra habilidad en la colocación de baldosas, indicando conocimientos específicos en la instalación de este tipo de revestimiento cerámico. Estas competencias son esenciales en áreas como baños, cocinas y otros espacios donde se requiere resistencia al agua y facilidad de limpieza.

Figura 7

Habilidades que considera al momento de la instalación de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



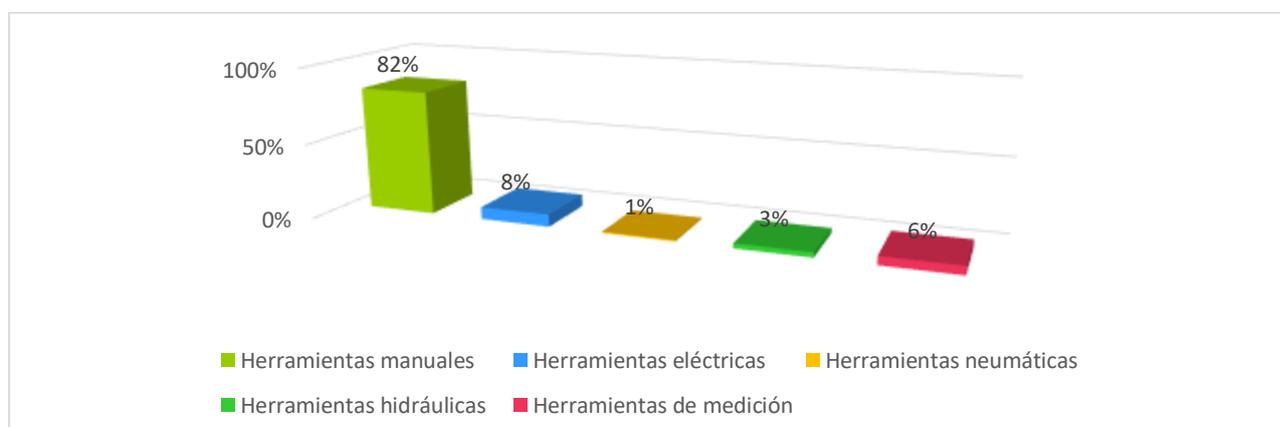
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 7 muestra la importancia de competencias específicas para llevar a cabo correctamente los procesos de instalación en diferentes contextos, el 65% de los encuestados demuestra tener habilidades en la lectura y comprensión de instrucciones de instalación. Esta competencia es esencial ya que garantiza que los procedimientos (los pasos técnicos y normas específicas para realizar correctamente la instalación) se lleven a cabo de manera precisa y segura, lo que contribuye a la calidad del trabajo final y a la seguridad de la instalación. Además, el 29% muestra habilidades en el manejo adecuado de herramientas manuales y eléctricas, lo que implica una capacidad para utilizar herramientas especializadas de manera efectiva y segura durante el proceso de instalación. Estas habilidades son fundamentales para llevar a cabo tareas que van desde la preparación de superficies hasta la fijación de componentes. Por otro lado, aunque en menor medida, el 6% de los encuestados tienen habilidades en la instalación de conexiones de fontanería, lo que implica conocimientos específicos en la configuración y conexión de sistemas de fontanería. Estas habilidades son cruciales en proyectos que requieren la instalación de sistemas de agua potable y drenaje.

D3. Reconocimiento

Figura 8

Herramientas que maneja al momento de la construcción de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022

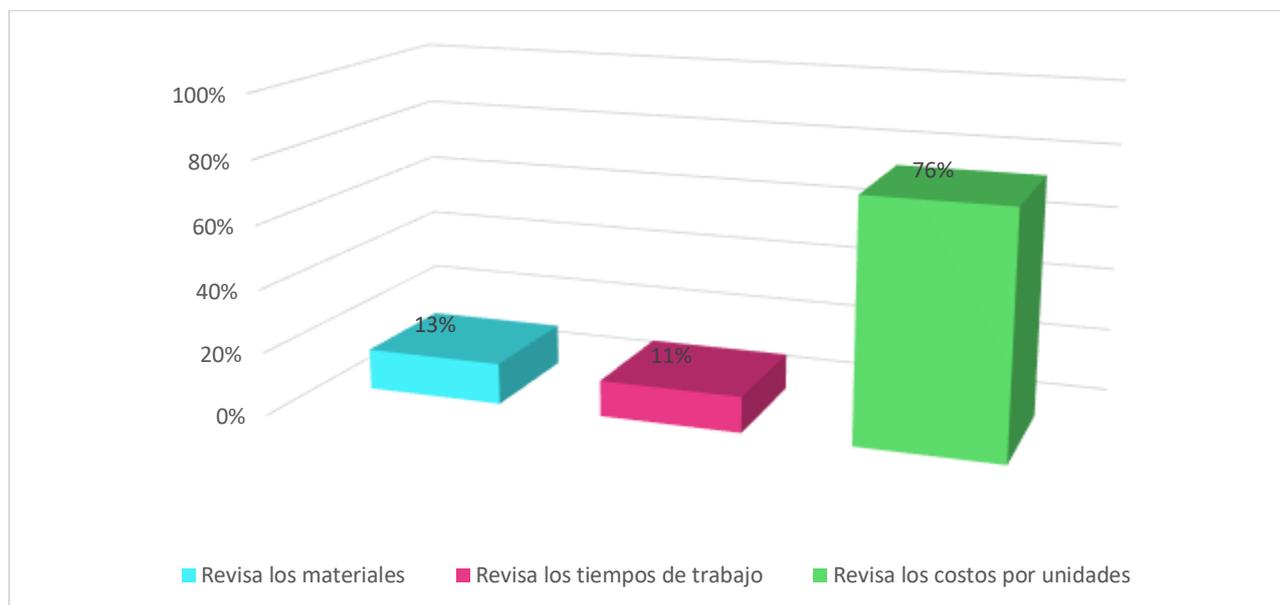


Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 8 muestra una variedad de habilidades técnicas y conocimientos en el uso de herramientas específicas, se evidencia que, un gran porcentaje, el 82%, maneja herramientas manuales. Esto indica una sólida base de habilidades prácticas y destrezas en la manipulación de herramientas básicas como martillos, destornilladores, sierras, entre otros, que son fundamentales en numerosas tareas de construcción. Además, el 8% maneja herramientas eléctricas, lo que sugiere un nivel de familiaridad y competencia en el uso de equipos más avanzados que requieren alimentación eléctrica, como taladros, sierras eléctricas, lijadoras, entre otros, lo que puede aumentar la eficiencia y precisión en ciertos aspectos del trabajo. En contraste, un porcentaje mucho menor de encuestados manejan herramientas neumáticas (1%) y herramientas hidráulicas (3%), que son utilizadas en aplicaciones más especializadas, como la construcción de estructuras metálicas o la instalación de sistemas hidráulicos, reflejando una menor prevalencia de estas actividades dentro de la muestra encuestada. Por último, el 6% maneja herramientas de medición, lo que indica la importancia atribuida a la precisión y la exactitud en las mediciones durante las tareas de construcción, lo que es esencial para garantizar la calidad y la seguridad en el trabajo realizado.

Figura 9

Manejo de presupuestos de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022

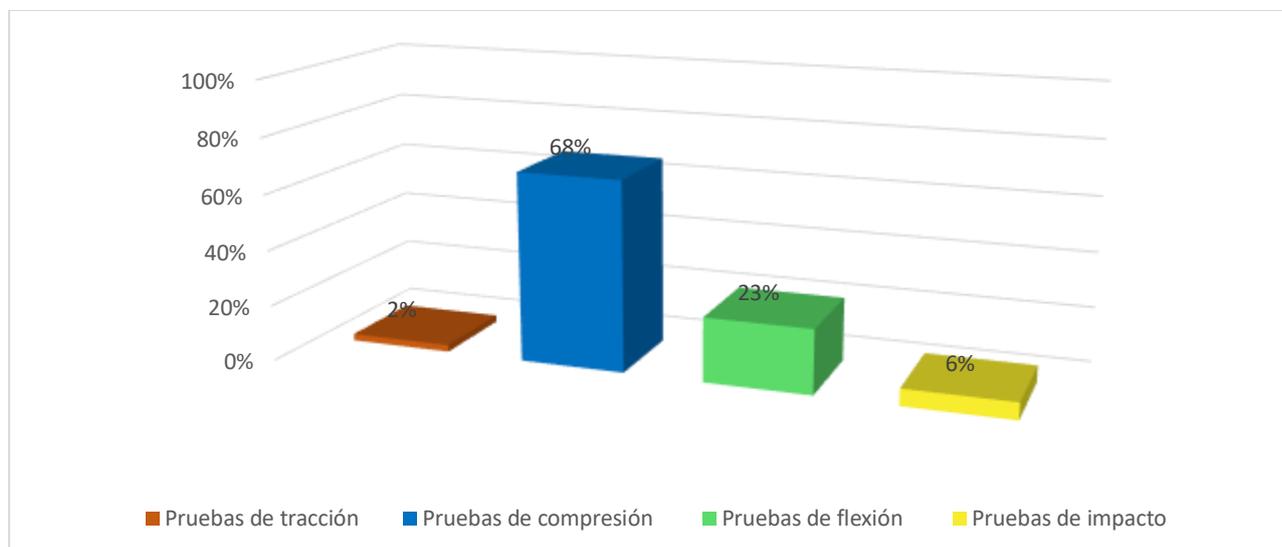


Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 9 muestra cómo los encuestados manejan los presupuestos al momento de iniciar el trabajo revela una priorización en la revisión de los costos por unidades. Con un 76% de los encuestados dedicándose a esta actividad, parece haber un enfoque predominante en comprender los costos específicos asociados con cada unidad de trabajo o material necesario para llevar a cabo el proyecto. Esta tendencia sugiere una atención especial a la gestión financiera y la optimización de recursos, lo que es fundamental para el éxito y la rentabilidad de cualquier proyecto de construcción. Además, el 13% de los encuestados que revisan los materiales muestran una preocupación por garantizar que los materiales necesarios estén disponibles y sean adecuados para el trabajo planificado, lo que es esencial para evitar retrasos y problemas durante la ejecución del proyecto. Asimismo, el 11% que revisa los tiempos de trabajo demuestra una comprensión de la importancia de gestionar eficientemente el tiempo y los plazos, lo que puede influir en la programación y la entrega oportuna del proyecto.

Figura 10

Tipo de pruebas de resistencia que maneja de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



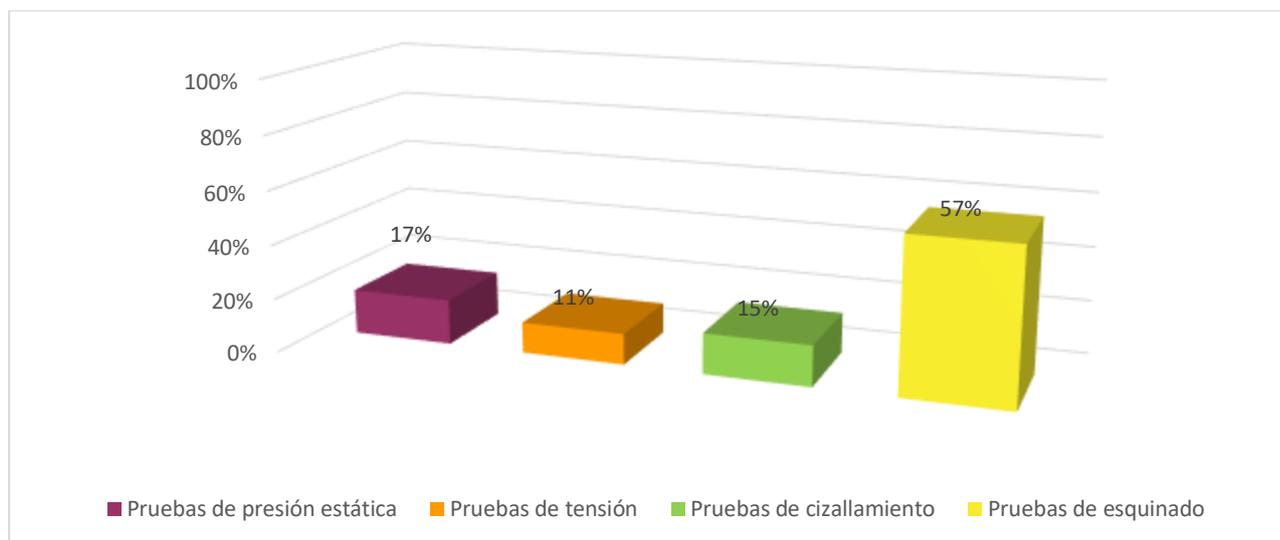
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 10 muestra los tipos de resistencia que manejan los encuestados, ella proporciona una visión detallada de las actividades relacionadas con la evaluación de materiales y estructuras en el ámbito de la construcción; el 68% de los encuestados realiza pruebas de compresión, lo que indica una fuerte preocupación por evaluar la capacidad de los materiales y estructuras para soportar cargas de compresión, como las que se encuentran en columnas, pilares y cimientos. Esta alta proporción refleja la importancia dada a la resistencia a la compresión en numerosos proyectos de construcción. Además, el 23% realiza pruebas de flexión, lo que sugiere un interés en evaluar la capacidad de los materiales para soportar fuerzas aplicadas en ángulos diferentes a la compresión, como en vigas y elementos estructurales similares. Las pruebas de flexión son cruciales para garantizar la integridad y la durabilidad de las estructuras en diferentes situaciones de carga. Por otro lado, el 6% lleva a cabo pruebas de impacto, lo que indica una preocupación por evaluar la capacidad de los materiales y estructuras para resistir cargas repentinas y dinámicas, como las que ocurren durante eventos sísmicos o

accidentes. Estas pruebas son importantes para garantizar la seguridad y la estabilidad de las estructuras en situaciones extremas.

Figura 11

Tipo de prueba de durabilidad que maneja los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



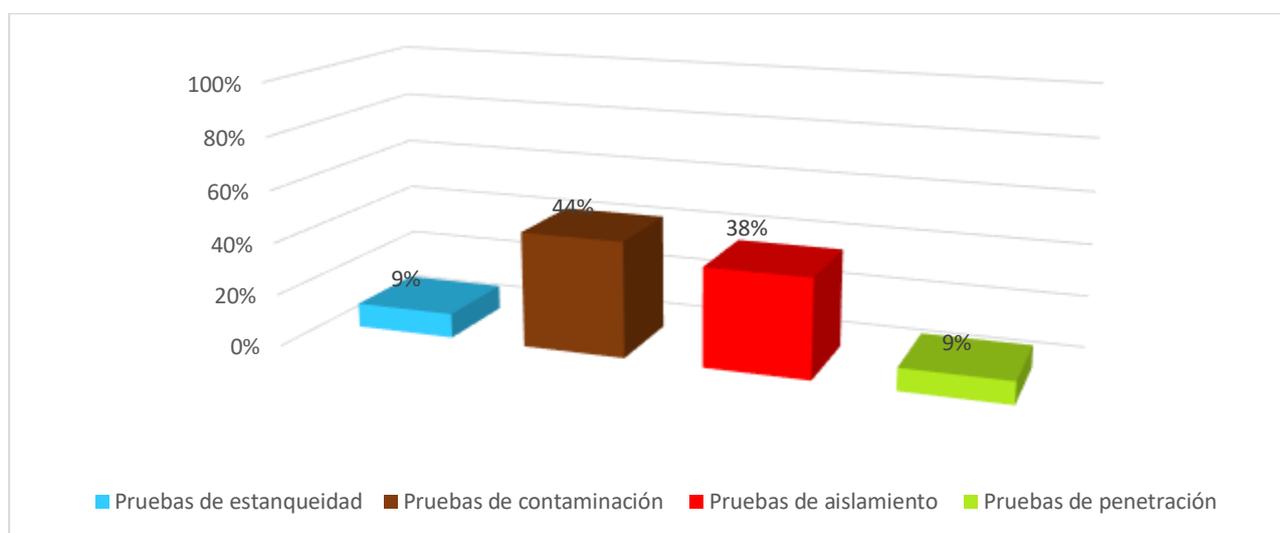
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 11 muestra los tipos de pruebas de durabilidad que manejan los encuestados, en ella se proporciona una visión detallada de las actividades relacionadas con la evaluación de la resistencia y la integridad de materiales y estructuras en el ámbito de la construcción, el 57% de los encuestados maneja pruebas de esquinado, lo que indica una atención significativa hacia la evaluación de la resistencia de las esquinas y las conexiones en estructuras, estas pruebas son cruciales para evaluar la capacidad de las estructuras para resistir fuerzas aplicadas en ángulos agudos, que pueden ser críticas en situaciones reales de carga. Además, el 17% maneja pruebas de presión estática, lo que sugiere una preocupación por evaluar la capacidad de los materiales y estructuras para soportar cargas estáticas, como las que se encuentran en muros y pilares. Estas pruebas son esenciales para garantizar la estabilidad y la seguridad de las estructuras bajo cargas constantes. Por otro lado, el 15% maneja pruebas de cizallamiento, lo que indica una

atención hacia la evaluación de la resistencia de los materiales a fuerzas de corte, que son cruciales en aplicaciones como conexiones entre elementos estructurales y en el diseño de juntas. Finalmente, el 14% maneja pruebas de tensión, lo que sugiere una preocupación por evaluar la capacidad de los materiales para resistir fuerzas de tracción.

Figura 12

Tipo de prueba de seguridad que maneja los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

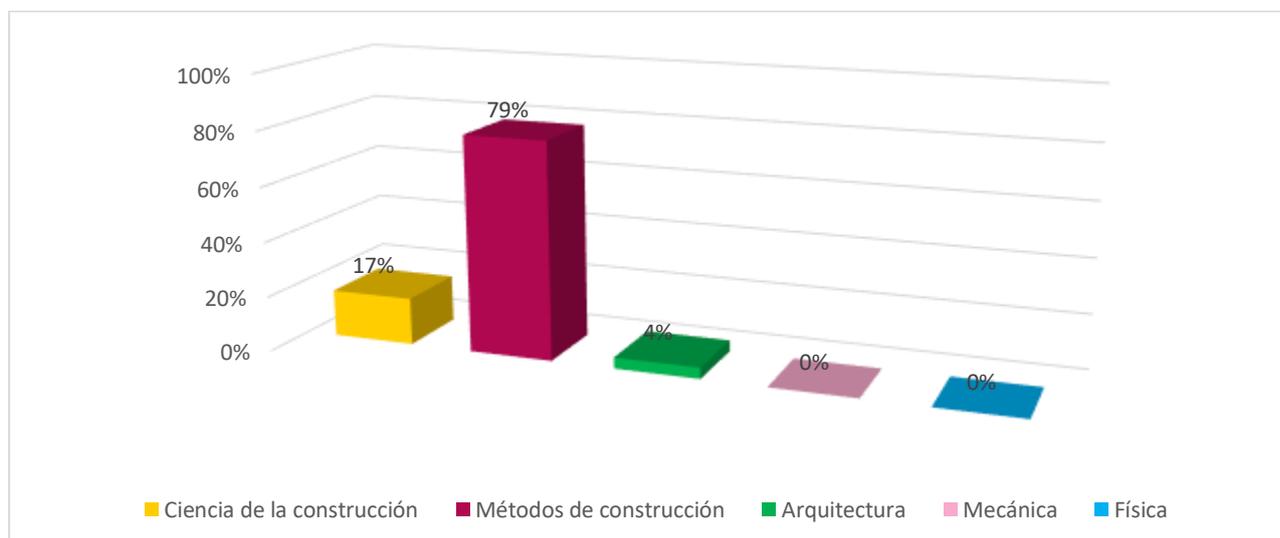
La figura 12 muestra tipos de pruebas de seguridad que manejan los encuestados, donde se proporciona una visión detallada de las actividades relacionadas con la evaluación y garantía de la seguridad en el ámbito de la construcción, el 44% de los encuestados maneja pruebas de contaminación, lo que sugiere una alta preocupación por evaluar y mitigar los riesgos asociados con la contaminación ambiental en los sitios de construcción; además, el 38% maneja pruebas de aislamiento, lo que indica una atención significativa hacia la evaluación y mejora de las medidas de aislamiento térmico y acústico en las estructuras construidas. Estas pruebas son cruciales para garantizar el confort y la eficiencia energética; por otro lado, el 9% maneja pruebas de estanqueidad, lo que indica una preocupación por evaluar y garantizar la resistencia

de las estructuras y sistemas contruidos contra filtraciones de agua y otros fluidos. Estas pruebas son esenciales para prevenir daños por humedad y filtraciones, así como para garantizar la durabilidad y la integridad de las estructuras a lo largo del tiempo. Finalmente, el 9% maneja pruebas de penetración, lo que sugiere una atención hacia la evaluación y mejora de las medidas de seguridad contra intrusiones no deseadas en las estructuras y sistemas contruidos.

D3. Validación del conocimiento de las personas

Figura 13

Conocimientos teóricos que maneja los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



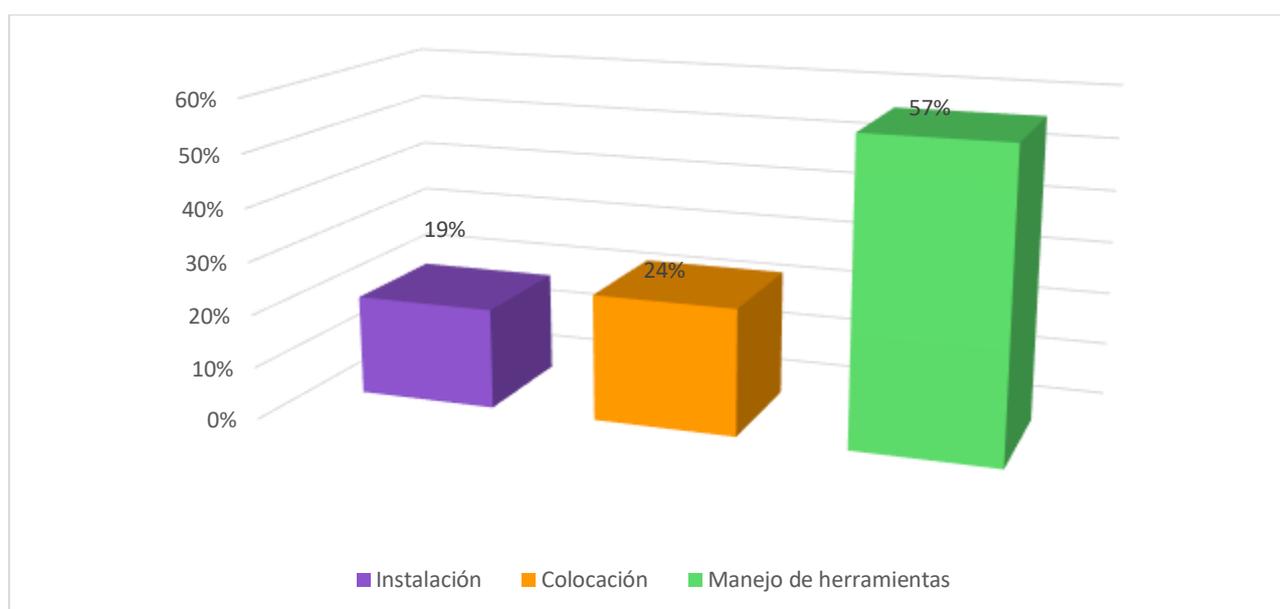
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 13 muestra los conocimientos teóricos que manejan, en el cual es destacable que el 79% maneje conocimientos sobre métodos de construcción. Esto indica una fuerte base de comprensión sobre las técnicas y procesos prácticos involucrados en la construcción de edificaciones y estructuras, lo que es esencial para la ejecución exitosa de proyectos en el campo. Además, el 17% demuestra tener conocimientos en ciencia de la construcción, lo que sugiere una comprensión más profunda de los principios y fundamentos científicos que sustentan los métodos de construcción, como la resistencia de materiales, la estática estructural

y otros aspectos técnicos relacionados, el 4% de los encuestados maneja conocimientos en arquitectura, lo que implica una comprensión de los principios de diseño y estética aplicados a la construcción de edificaciones. Estos conocimientos son importantes para asegurar la funcionalidad y la estética de los proyectos de construcción. Es interesante observar que ningún encuestado indicó tener conocimientos en mecánica o física, lo que señala áreas de oportunidad para la expansión del conocimiento en campos relacionados con la ingeniería y la física aplicada en el contexto de la construcción.

Figura 14

Conocimientos prácticos que maneja los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 14 muestra los conocimientos prácticos que manejan los encuestados, ofrece una visión clara de las habilidades y competencias que poseen en el ámbito de la construcción. Se evidencia que el 57% tiene conocimientos en el manejo de herramientas. Esta alta proporción sugiere una sólida base de habilidades prácticas en el uso de herramientas manuales y posiblemente eléctricas, lo que es esencial para llevar a cabo una amplia variedad de tareas en

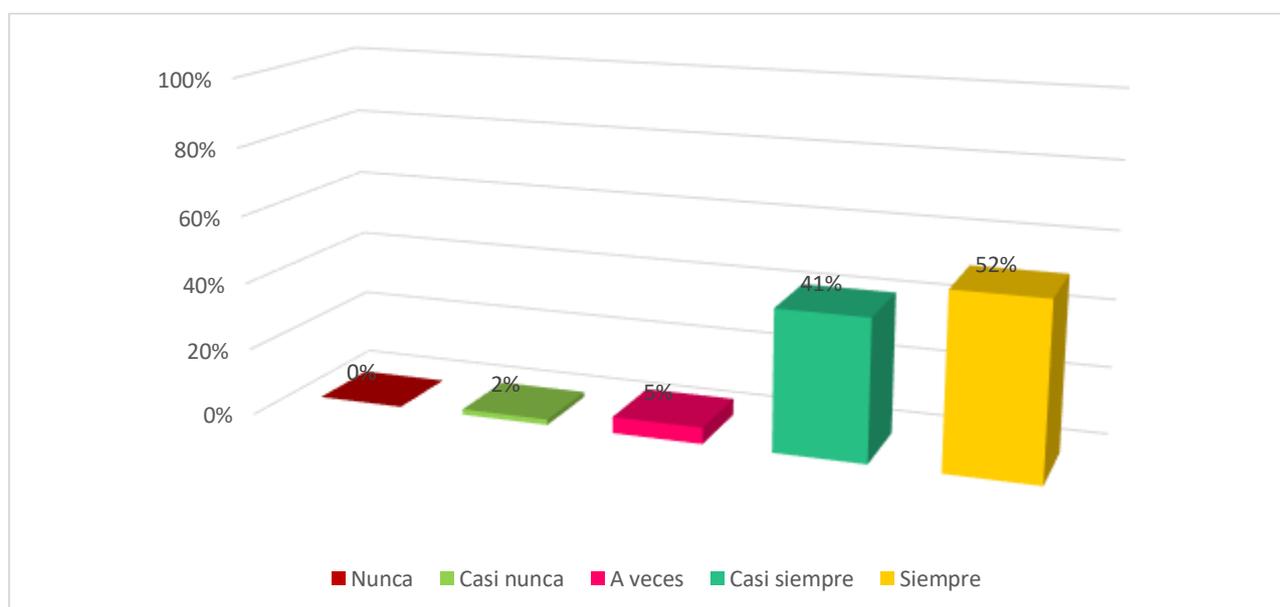
el campo de la construcción, desde la preparación de materiales hasta la instalación y el acabado. Además, el 24% maneja conocimientos en colocación, lo que implica una capacidad para llevar a cabo la disposición adecuada de materiales, como azulejos, ladrillos o piedras, en una variedad de proyectos de construcción. Esta habilidad es fundamental para garantizar la precisión y la calidad en la ejecución de proyectos. Por otro lado, el 19% maneja conocimientos en instalación, lo que sugiere una competencia específica en la instalación de sistemas, equipos o componentes en proyectos de construcción. Esta habilidad es crucial para asegurar el correcto funcionamiento y la integridad de las estructuras construidas.

Variable: Inserción al mercado laboral

D1. Formación previa

Figura 15

Preparación laboral de forma adecuada, satisfactoria y segura de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022

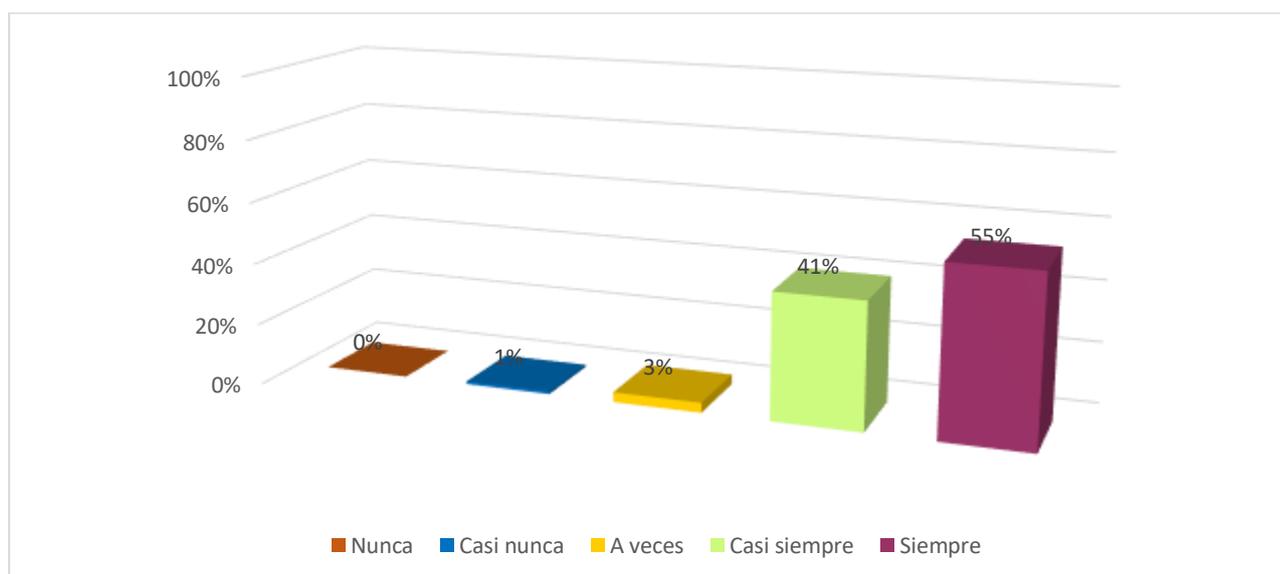


Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 15 muestra la preparación para las labores de forma adecuada, satisfactoria y segura revela una tendencia general hacia prácticas de trabajo responsables y seguras dentro del campo de la construcción. Es alentador observar que ningún encuestado manifestó nunca haberse preparado adecuadamente, lo que sugiere un reconocimiento generalizado de la importancia de la preparación antes de realizar tareas en el lugar de trabajo. Además, el hecho de que solo el 2% de los encuestados haya indicado casi nunca prepararse adecuadamente sugiere que la gran mayoría tiene una actitud consciente hacia la seguridad y la eficacia en el trabajo. El 41% que respondió que casi siempre se prepara adecuadamente indica una proporción considerable de encuestados que consideran esta práctica como parte integral de sus rutinas laborales. Es especialmente significativo que el 52% de los encuestados afirmara que siempre se prepara adecuadamente, lo que refleja un compromiso sólido con la seguridad y la efectividad en el lugar de trabajo.

Figura 16

Conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



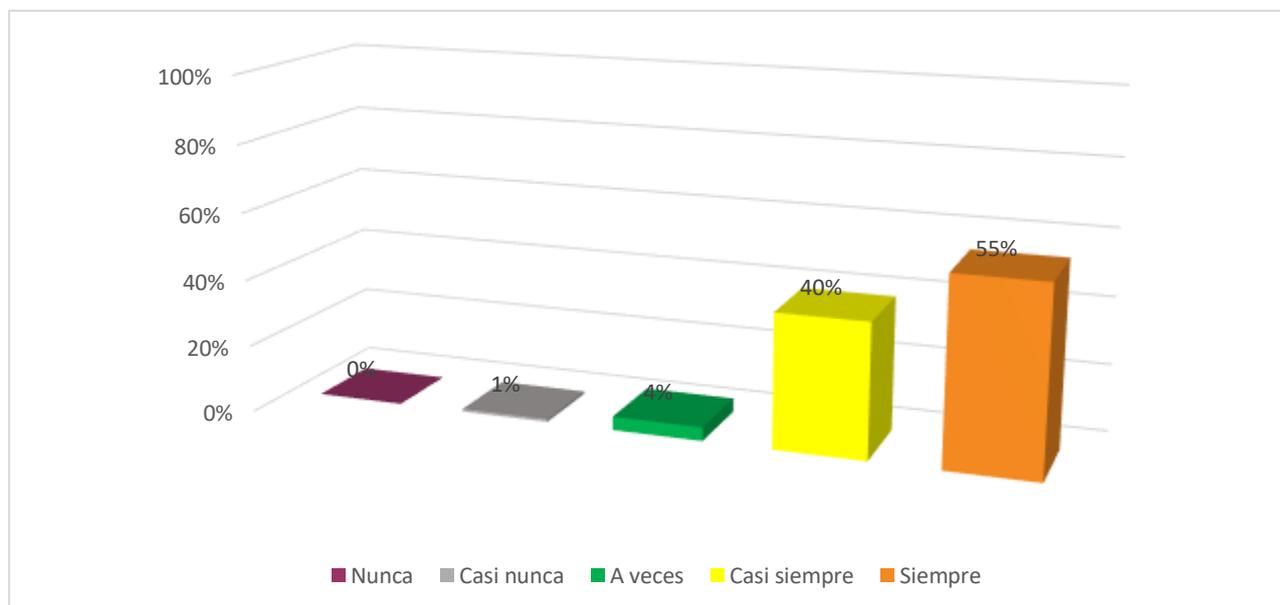
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La Figura 16 muestra que la percepción de los encuestados sobre tener los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor, revela una tendencia positiva y confiada en cuanto a la preparación y competencia en el ámbito laboral. Es alentador observar que ningún encuestado manifestó nunca sentir que carece de los recursos necesarios, lo que sugiere una confianza generalizada en las habilidades y recursos disponibles. Además, el 1% que indicó casi nunca sentirse preparado sugiere una minoría que puede experimentar cierta falta de confianza o recursos en situaciones específicas. Sin embargo, este porcentaje es bajo en comparación con los que se sienten más seguros. El 41% que respondió casi siempre y el 55% que respondió siempre sentirse preparado indican una mayoría significativa de encuestados que confían en sus conocimientos, habilidades y herramientas para llevar a cabo su labor de manera efectiva y exitosa. Esta percepción positiva sugiere un alto nivel de autoeficacia y confianza en las capacidades individuales, lo que es esencial para la productividad y la satisfacción laboral.

D2. Adquisición de competencias laborales

Figura 17

Dominio en el puesto de trabajo al cual postula de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



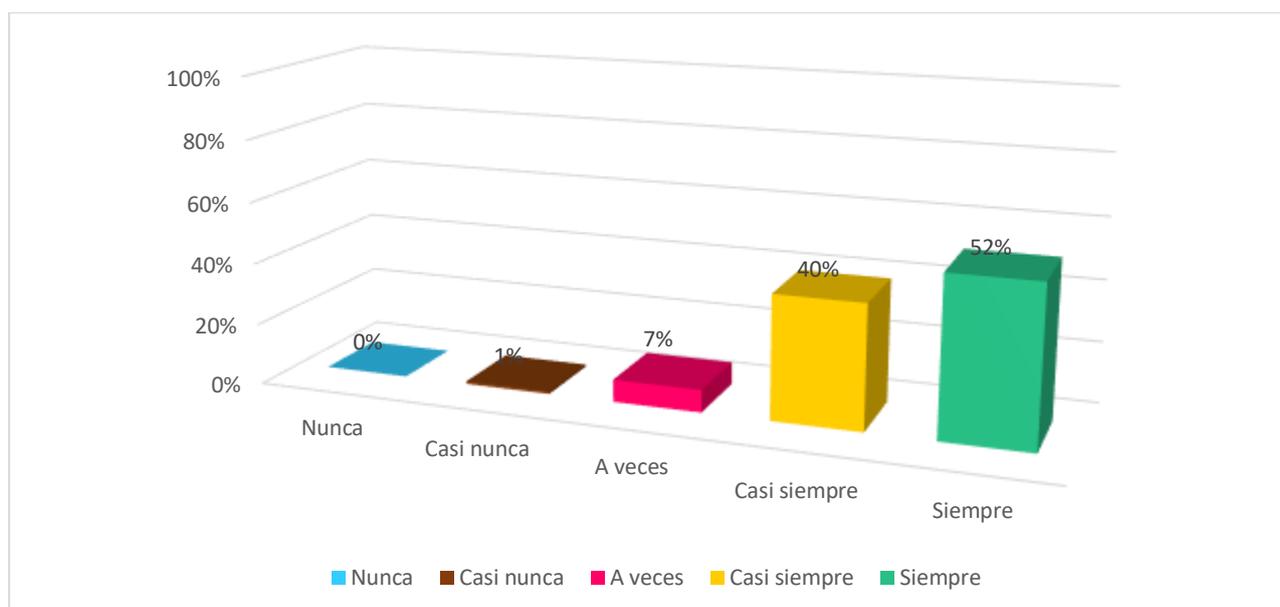
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 17 muestra la percepción de los encuestados sobre su dominio en el puesto de trabajo al cual postulan, refleja una actitud generalizada de confianza y competencia en relación con el trabajo que desempeñan. Es alentador observar que ningún encuestado manifestó nunca sentir que carece de dominio en el puesto al que postula, lo que sugiere una autoevaluación positiva y segura en términos de habilidades y competencias laborales. Además, el 1% que indicó casi nunca sentirse dominante puede representar una minoría que puede experimentar ciertas dudas o inseguridades en ciertos aspectos del trabajo. Sin embargo, este porcentaje es bajo en comparación con los que se sienten más seguros. El 40% que respondió casi siempre y el 55% que respondió siempre sentirse dominante indican una mayoría significativa de encuestados que se sienten seguros y competentes en el puesto al que postulan. Esta percepción

positiva sugiere un alto nivel de autoconfianza y seguridad en las capacidades individuales, lo que es esencial para el éxito y la efectividad en el lugar de trabajo.

Figura 18

Habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



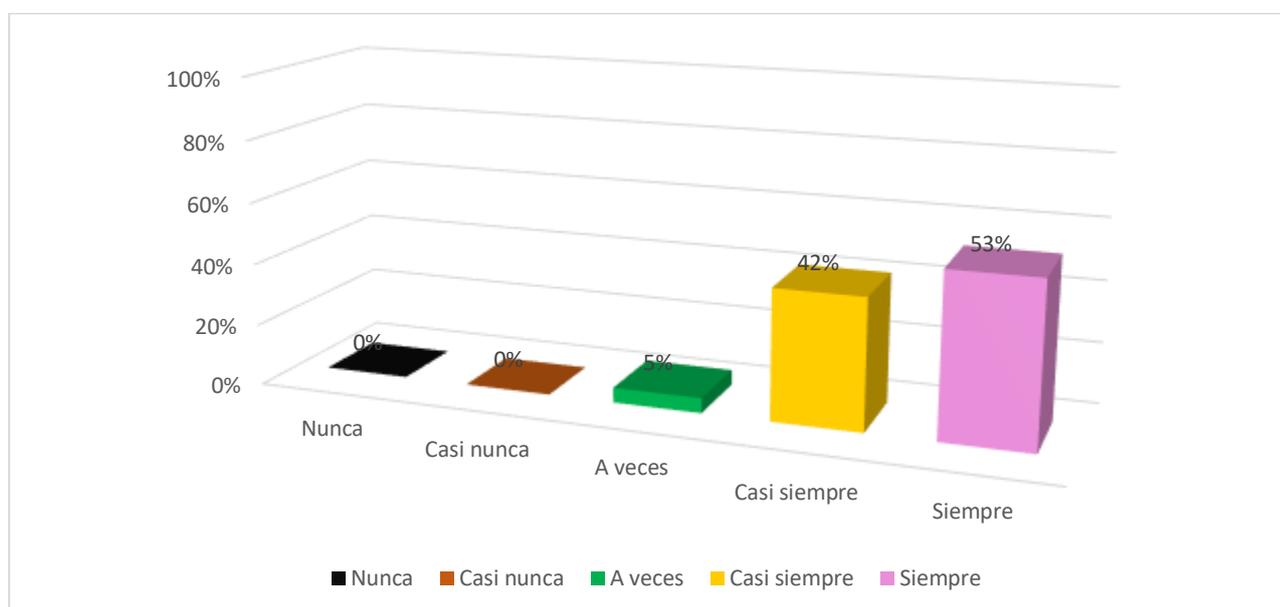
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 18 revela una tendencia altamente positiva respecto a las habilidades comunicacionales que requieren los trabajos a los que postulan los encuestados, resulta significativo que ningún participante seleccionó la opción "nunca" al evaluar su competencia comunicativa, lo que indica una ausencia total de percepción negativa absoluta en este ámbito. Los porcentajes de respuestas menos favorables son marginales: apenas un 1% indicó "casi nunca" y un 7% señaló "a veces" sentirse hábil en comunicación, representando una minoría con posibles inseguridades en esta área. En contraste, una contundente mayoría demuestra confianza en sus capacidades comunicativas: el 40% respondió "casi siempre" y el 52% "siempre", sumando un 92% de encuestados con una autopercepción positiva. Esta distribución

sugiere que los participantes se consideran competentes para cumplir las exigencias comunicacionales de los puestos laborales, lo cual resulta fundamental para el desempeño efectivo en cualquier entorno profesional, facilitando la colaboración, la transmisión clara de información y el establecimiento de relaciones laborales productivas.

Figura 19

Situación de la capacitación para ejercer el puesto de trabajo al cual postula de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

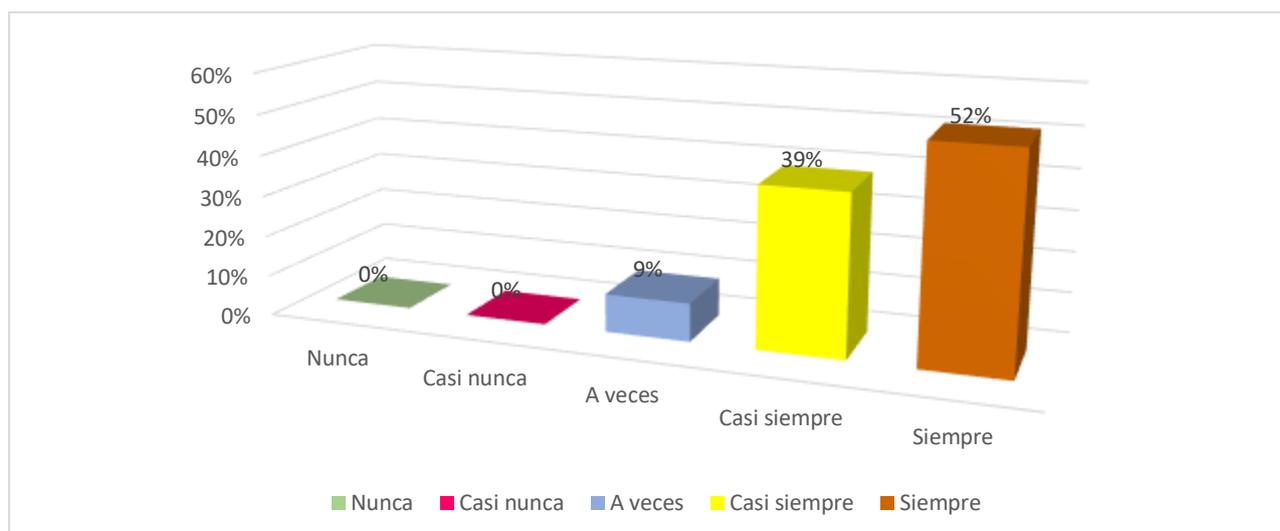
La figura 19 muestra la capacitación para ejercer el puesto de trabajo al que postulan revela una tendencia mayoritariamente positiva hacia la confianza y competencia en relación con las responsabilidades laborales. Es significativo observar que el 0% siente que no está adecuadamente capacitado para el puesto al que postula. Esta cifra sugiere que la gran mayoría de los encuestados se sienten preparados y confiados en sus habilidades y competencias para desempeñar el trabajo que están buscando. Además, aunque un 5% de los encuestados indica que a veces siente que no está completamente capacitado (este porcentaje es relativamente bajo

en comparación con los que se sienten más seguros). El 42% que responde casi siempre y el 53% que responde siempre sentirse capacitado para ejercer el puesto indican una mayoría significativa de encuestados que se sienten seguros y competentes en sus habilidades y conocimientos laborales. Esta percepción positiva sugiere un alto nivel de autoconfianza y seguridad en las capacidades individuales, lo que es esencial para el éxito y la efectividad en el lugar de trabajo.

D2. Adquisición de habilidades pro empleo

Figura 20

Capacitación recibida que permite su inserción laboral de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



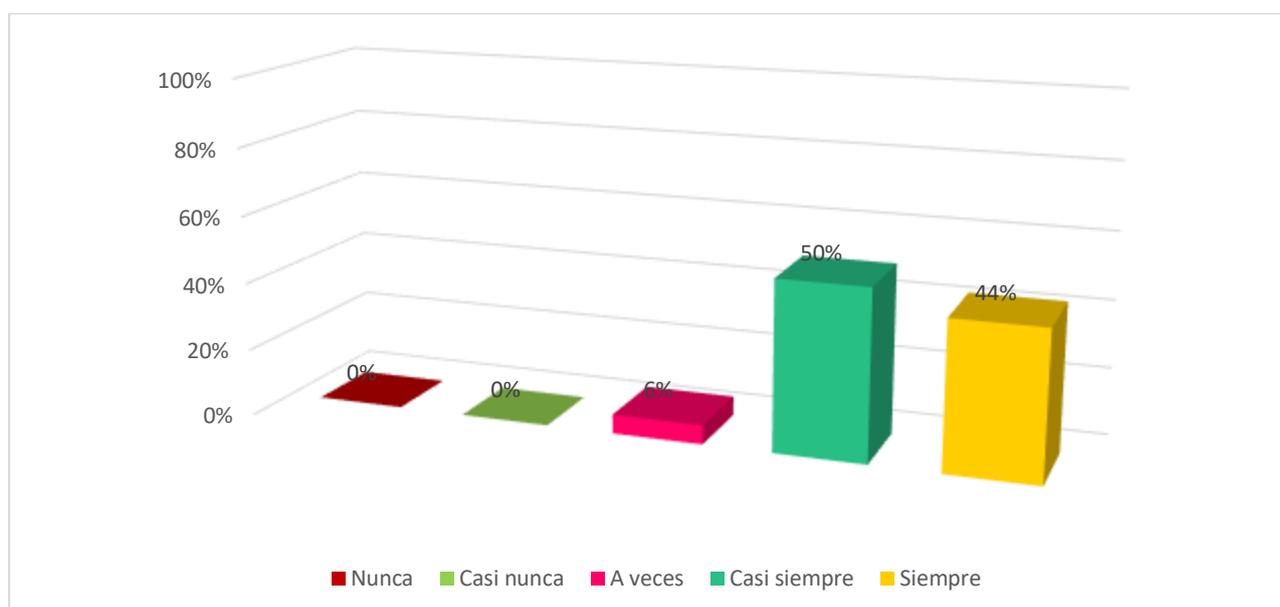
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 20 muestra cómo la capacitación recibida su inserción laboral revela, una tendencia positiva hacia la confianza en la efectividad de la formación que han recibido. Es notable que ningún encuestado haya expresado nunca o casi nunca considerar que la capacitación recibida no permita su inserción laboral. Esta falta de respuestas negativas sugiere una confianza generalizada en la calidad y relevancia de la formación que han adquirido en

relación con las demandas del mercado laboral. Además, el 9% que considera que a veces la capacitación recibida permite su inserción laboral indica una minoría que experimentan ciertas dudas o desafíos en la aplicación práctica de sus habilidades. Sin embargo, este porcentaje es relativamente bajo en comparación con los que se sienten más seguros. El 39% que considera que casi siempre y el 52% que considera que siempre la capacitación recibida permite su inserción laboral indican una mayoría significativa de encuestados que confían en que su formación les brinda las habilidades y conocimientos necesarios para ingresar al mercado laboral de manera exitosa. Esta percepción positiva sugiere un alto nivel de satisfacción con la formación recibida y una fuerte creencia en su capacidad para contribuir al éxito profesional.

Figura 21

Las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



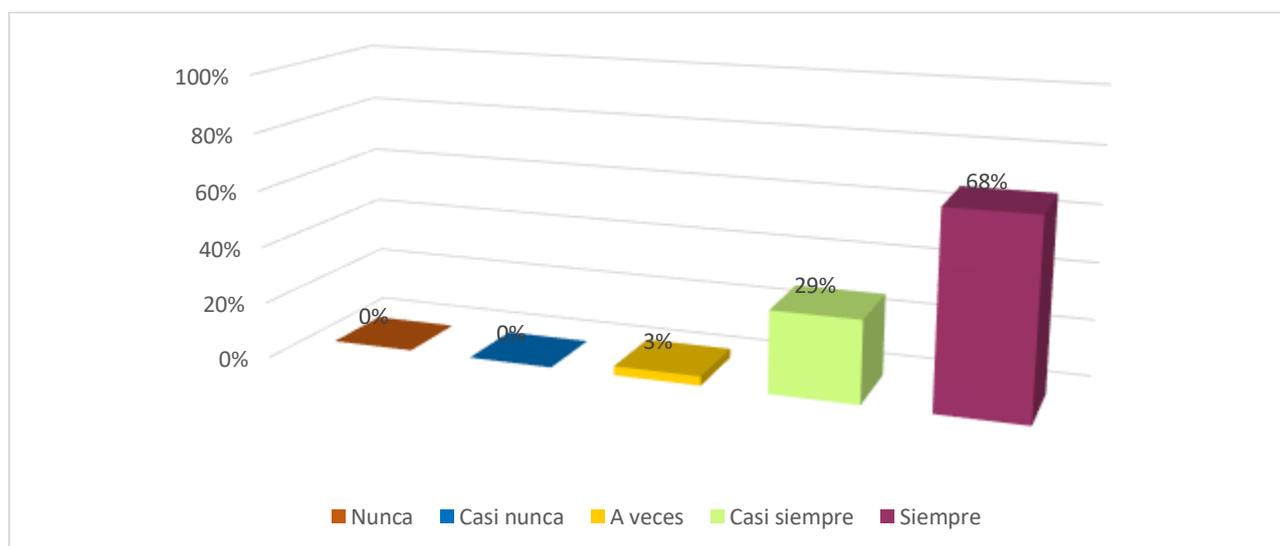
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 21 muestra la originalidad de las características de su trabajo en el mercado laboral, indica una tendencia positiva hacia la percepción de la singularidad y relevancia de sus roles laborales. Es notable que ningún encuestado haya expresado nunca o casi nunca considerar

que las características de su trabajo carecen de originalidad en el mercado laboral. Esta falta de respuestas negativas sugiere una confianza generalizada en la innovación y la singularidad de sus roles laborales. Además, el 6% que considera que a veces las características de su trabajo presentan originalidad, indica una minoría que puede experimentar ciertas dudas o ambigüedades en cuanto a la originalidad de sus roles. Sin embargo, este porcentaje es relativamente bajo en comparación con los que se sienten más seguros. El 50% que considera que casi siempre y el 44% que considera que siempre las características de su trabajo presentan originalidad indican una mayoría significativa de encuestados que confían en que sus roles laborales son únicos y relevantes en el mercado. Esta percepción positiva sugiere un alto nivel de satisfacción con la naturaleza distintiva de sus roles y una fuerte creencia en la contribución única que realizan en sus respectivos campos.

Figura 22

Capacitación recibida para aperturar nuevas oportunidades laborales de los trabajadores de construcción civil en el perfil ocupacional de albañilería, Cajamarca, 2022



Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de construcción civil certificados en el perfil ocupacional de albañilería de Cajamarca, entre octubre del 2022 y enero del 2023.

La figura 22 muestra que la capacitación recibida abre nuevas oportunidades laborales revela una tendencia muy positiva hacia la creencia en el valor de la formación para mejorar las perspectivas de empleo. Es notable que ningún encuestado haya expresado nunca o casi nunca considerar que la capacitación recibida no abre nuevas oportunidades laborales. Esta falta de respuestas negativas sugiere una confianza generalizada en la capacidad de la formación para mejorar las perspectivas de carrera. Además, el 3% que indica que a veces la capacitación recibida abre nuevas oportunidades laborales indica una minoría que puede experimentar ciertas dudas o incertidumbres en relación con la efectividad de la formación para generar nuevas oportunidades. Sin embargo, este porcentaje es muy bajo en comparación con los que se sienten más seguros. El 29% que indica que casi siempre y el 68% que indica que siempre la capacitación recibida abre nuevas oportunidades laborales indican una mayoría significativa de encuestados que confían en que la formación mejora significativamente sus posibilidades de empleo. Esta percepción positiva sugiere un alto nivel de satisfacción con la formación recibida y una fuerte creencia en su capacidad para impulsar el avance profesional y abrir nuevas puertas en el mercado laboral.

5.1.2 Análisis Inferencial

5.1.2.1. Contrastación de la hipótesis general

H1. La Certificación de Competencias laborales influye en la inserción al mercado laboral a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio, la cual permite acreditar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, esto facilita la inserción laboral en cuanto a su acceso a nuevas oportunidades laborales y el reconocimiento de su experiencia profesional.

Tabla 4*Resultados descriptivos hipótesis general*

	Media	Desv. Desviación	N
Certificación de competencias laborales	2,62	,487	246
Inserción al mercado laboral	4,66	,523	246

Nota. SPSS versión 25

Los datos sugieren que, en la métrica que se está evaluando de la "Certificación de competencias laborales" y la "Inserción al mercado laboral". En promedio, la "Certificación de competencias laborales" muestra valores inferiores en comparación con la "Inserción al mercado laboral". Esta disparidad indica una discrepancia entre las habilidades certificadas y las demandadas por el mercado laboral, lo que es un punto de interés para investigaciones adicionales sobre la eficacia de los programas de certificación en la preparación de los individuos para el mercado laboral. Además, la desviación estándar de la "Certificación de competencias laborales" es significativamente menor que la de "Inserción en el mercado laboral". Esta menor variabilidad sugiere una mayor consistencia en los datos de certificación, debido a criterios de evaluación más estandarizados o a la naturaleza más estructurada de los procesos de certificación.

Tabla 5*Análisis de correlación hipótesis general*

		Certificación de competencias laborales	Inserción al mercado laboral
Correlación de Pearson	Certificación de competencias laborales	1,000	,133
	Inserción al mercado laboral	,133	1,000
Sig. (unilateral)	Certificación de competencias laborales	.	,019
	Inserción al mercado laboral	,019	.
N	Certificación de competencias laborales	246	246
	Inserción al mercado laboral	246	246

Nota. SPSS versión 25

Los resultados del análisis de correlación muestran una correlación de Pearson entre "Certificación de competencias laborales " e " Inserción al mercado laboral ", con un valor de ,133. Esto sugiere una baja relación lineal positiva entre las dos variables. Cuando una de ellas aumenta, la otra también, y viceversa. El valor de significancia (Sig.) es de ,019 para ambas relaciones, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa al nivel más comúnmente aceptado (0.05).

Tabla 6

Modelo de regresión lineal hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,133 ^a	,018	,48	,484	,018	4,381	1	244	,037

Nota. SPSS versión 25

El modelo explica en el R cuadrado ajustado que la variable 1: Certificación de competencias laborales influye en un 48% en los resultados de la variable 2: Inserción al mercado laboral; la significancia fue menor a 0.05; y procediendo a aceptar la hipótesis de investigación; la Certificación de Competencias laborales influye en la inserción al mercado laboral a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio, la cual permite acreditar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, esto facilita la inserción laboral, con su acceso a nuevas oportunidades laborales y el reconocimiento de su experiencia profesional.

5.1.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

HE1. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Nivel de la Certificación de Competencias Laborales

Nivel	Nº de encuestados	Porcentaje (%)
Bajo	76	31
Medio	138	56
Alto	32	13
Total	246	100

Según la tabla 7 se muestra el nivel de Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca 2022, se observa que el 31% de los encuestados, tienen un nivel bajo de certificación, esto indica la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las habilidades y competencias a través de programas de capacitación o formación adicionales; por otro lado, el 56% se encuentran en el nivel medio, debido a que se han implementado estrategias dirigidas a este segmento de la población con el fortalecimiento de habilidades específicas, la actualización en nuevas tecnologías o prácticas de seguridad laboral, entre otros aspectos relevantes para la industria de la construcción; el 13% ha alcanzado el nivel alto de certificación, lo que indica un dominio significativo de las competencias requeridas para el desempeño laboral en el campo de la albañilería; ellos pueden ser líderes o modelos a seguir dentro de la comunidad laboral, desempeñando un papel importante en la mentoría y capacitación de sus colegas de niveles inferiores.

HE2. Existe un nivel medio de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

Tabla 8

Nivel de la inserción al mercado laboral

Nivel	Nº de encuestados	Porcentaje (%)
Bajo	78	32
Medio	121	49
Alto	47	19
Total	246	100

Según la tabla 8 se muestra el nivel medio de inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca 2022, el 32% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo de inserción laboral, esto indica los desafíos significativos que enfrentan ciertos segmentos de la fuerza laboral, como la falta de experiencia previa, la limitada red de contactos técnicos o la competencia en el mercado laboral local, para ello se pueden emplear estrategias destinadas a mejorar la empleabilidad de este grupo, incluyendo programas de capacitación en habilidades blandas, asesoramiento profesional y oportunidades de prácticas o pasantías; el 49% están un nivel medio siendo este el porcentaje mayor, aún pueden enfrentar obstáculos, como la estabilidad laboral, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional o la mejora en las condiciones laborales; el 19% de los individuos ha alcanzado un nivel alto, tienen la capacidad para acceder a oportunidades laborales de calidad, establecer relaciones sólidas en el mercado laboral y mantener una trayectoria profesional exitosa en el campo de la albañilería, identificar y estudiar las prácticas y características que han llevado a este grupo a lograr un alto nivel de inserción laboral proporcionan ideas valiosas para informar políticas y programas destinados a promover la empleabilidad y el crecimiento profesional en la industria de la construcción.

HE3. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

Tabla 9

Nivel de las dimensiones de Certificación de Competencias Laborales

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Evaluación	80	32	159	65	7	3	246	100
Acreditación	94	38	115	47	37	15	246	100
Reconocimiento	165	67	56	23	25	10	246	100
Validación del conocimiento de las personas	22	9	86	35	138	56	246	100

Según la tabla 9 se muestra los niveles de las dimensiones de la Certificación de Competencias Laborales, donde en la dimensión evaluación, está en un nivel medio con un 65%, ello indica que en general, existe una capacidad moderada para evaluar las competencias laborales en el campo de la albañilería; en cuanto a la dimensión de acreditación, se encuentra en un nivel medio con un 47%, esto indica que hay un grado aceptable de reconocimiento oficial de las competencias laborales adquiridas por los trabajadores de albañilería; la dimensión de reconocimiento se encuentra en un nivel bajo con un 67%, esto indica la necesidad de mejorar la percepción y la valoración de las competencias laborales entre los empleadores, las instituciones educativas y la comunidad en general; se pueden emplear algunas estrategias para abordar este problema como campañas de concienciación y colaboraciones con empleadores; la dimensión de validación del conocimiento de las personas está en un nivel alto con un 56%, pues hay un reconocimiento significativo de la experiencia y el conocimiento

práctico de los trabajadores, esto sirve como una base sólida para el desarrollo de programas de capacitación y certificación.

Tabla 10

Nivel de las dimensiones de inserción al mercado laboral

Dimensión	Nivel						Total	%
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%		
Formación previa	89	36	54	22	103	42	246	100
Adquisición de competencias laborales	111	45	86	35	49	20	246	100
Adquisición de habilidades pro empleo	108	44	92	37	46	19	246	100

Según la tabla 10 se muestra los niveles de las dimensiones del mercado laboral, donde la dimensión formación previa, se encuentra en un nivel alto, con un 42%, esto indica que una proporción significativa de los trabajadores de albañilería ha recibido una sólida formación educativa o técnica antes de ingresar al mercado laboral; este nivel alto de formación previa es un factor clave para garantizar una base sólida de conocimientos y habilidades que son fundamentales para el éxito en la industria de la construcción; la dimensión de adquisición de competencias laborales presenta un desafío, se encuentra en un nivel bajo con un 45%, esto indica que puede carecer de las competencias específicas requeridas para desempeñarse de manera efectiva en sus roles laborales, sin embargo, también se tiene un porcentaje alto en el nivel medio con un 35%, por ello se puede implementar iniciativas que ofrezcan oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades adaptadas a las necesidades del mercado laboral local; la dimensión de adquisición de habilidades pro empleo tiene un mayor porcentaje en el nivel bajo con un 44%, pues los trabajadores de albañilería enfrentan dificultades para adquirir las habilidades blandas y técnicas necesarias para competir en el mercado laboral y mantener empleos de calidad, sin embargo también se muestra un porcentaje

alto en el nivel medio con un 37%, pues se deben implementar estrategias como programas, cursos de desarrollo profesional y actividades de capacitación en habilidades sociales, estas pueden ser beneficiosas para mejorar la empleabilidad y la retención laboral.

5.2. Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Los resultados muestran según el modelo R cuadrado ajustado que la variable certificación de competencias laborales influye en un 48% en los resultados de la variable inserción al mercado laboral; la significancia fue menor a 0.05; y procediendo a aceptar la hipótesis de investigación; la Certificación de Competencias laborales influye en la inserción al mercado laboral a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio.

El hallazgo de que la variable certificación de competencias laborales influye en un 48% en los resultados de la variable inserción al mercado laboral, con una significancia estadística menor a 0.05, representa un descubrimiento notable que merece ser analizado en profundidad a la luz de los antecedentes citados en la investigación, ya que este porcentaje indica una influencia considerable pero no determinante, sugiriendo que existen otros factores que explican el 52% restante de la variabilidad en la inserción laboral de los individuos certificados. Este resultado establece un diálogo enriquecedor con investigaciones previas: por un lado, se alinea con el estudio de Argomedo (2021), quien demostró empíricamente que los trabajadores que obtienen certificación presentan una mayor probabilidad de acceder a oportunidades laborales, con la mayoría mostrando niveles de empleabilidad media o alta, lo que corrobora directamente la influencia positiva identificada en el presente estudio; mientras que Arenas y Figueroa (2020) proporcionan una explicación matizada para entender por qué esta influencia no alcanza valores más elevados, al señalar que a pesar de que las certificaciones pueden garantizar estabilidad laboral en algunas circunstancias, existe una problemática falta de reconocimiento por parte del sector empresarial sobre el valor real que estas certificaciones aportan a los procesos productivos, además de la percepción de que podrían representar una

amenaza al generar mayores demandas salariales y potencialmente incrementar la rotación de personal, lo que evidencia una cultura empresarial que no valora plenamente el capital humano certificado. El trabajo de Gómez (2019) refuerza la importancia de las certificaciones al destacar su conexión intrínseca con la inserción laboral y la formación profesional, señalando su relevancia independientemente del método de adquisición de conocimientos, lo que si bien apoya la influencia identificada, también podría sugerir que los métodos actuales de certificación no están completamente optimizados, limitando así su impacto potencial; complementariamente, Salgueiro (2019) aporta otra dimensión explicativa al enfatizar que la experiencia laboral práctica constituye un factor significativo en la adquisición de conocimientos y habilidades, lo que sugiere que esta experiencia directa compite con las certificaciones formales como determinante en la inserción laboral, justificando parcialmente que el porcentaje de influencia se sitúe en un 48% y no en valores superiores. La contribución de Gutiérrez (2022) brinda respaldo adicional al hallazgo principal al afirmar que la certificación de calificación profesional no solo garantiza la calidad de los servicios institucionales sino que también abre tangibles oportunidades de empleo para los individuos certificados, aunque simultáneamente advierte que estas certificaciones también revelan necesidades de mejora en las competencias laborales, sugiriendo que no son suficientes por sí solas para garantizar una inserción laboral óptima. Finalmente, el trabajo de Asenjo (2021) proporciona explicaciones estructurales fundamentales para contextualizar el 48% de influencia encontrado, al identificar que, factores sistémicos como los recortes presupuestarios, la complejidad inherente a los procesos de evaluación y la insuficiente difusión del servicio han contribuido a crear brechas significativas de cobertura en los procesos de certificación, situación agravada por el número limitado de centros autorizados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, lo que ha resultado en una menor aceptación de perfiles para certificación y una capacidad reducida para evaluar todos los perfiles requeridos, creando así

una brecha entre el impacto teórico potencial de estos programas y su implementación práctica que ayuda a explicar por qué la influencia, aunque estadísticamente significativa, se mantiene en un nivel intermedio del 48%.

Estos resultados son corroborados luego de aplicar el instrumento a 246 trabajadores, donde el 67% muestra habilidades en trabajos de cimentación; el 59% muestra aptitudes de capacidad para utilizar herramientas manuales; el 55% tienen las competencias de armado de estructuras; el 87% tiene competencias técnicas de eficiencia en la construcción; el 69% tiene habilidades en las actividades de construcción, de manejo de herramientas; el 64% tiene habilidades en las actividades de colocación en colocación de contrapisos; el 65% tiene habilidades en el momento de la estación en lectura y comprensión de instrucciones de instalación; el 82% maneja herramientas manuales; el 76% maneja presupuestos en costos por unidades; el 68% maneja pruebas de resistencia en pruebas de compresión; el 57% maneja pruebas de durabilidad en pruebas de esquinado; el 44% maneja pruebas de seguridad en contaminación; el 79% tiene conocimientos teóricos en métodos de construcción; el 57% tiene conocimientos prácticos en manejo de herramientas; el 52% considera siempre tener preparación laboral de forma adecuada, satisfactoria y segura; el 55% considera que siempre tienen conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor; el 55% considera que siempre presentan dominio en el puesto de trabajo al cual postula; el 52% considera que siempre presentan las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula; el 53% considera que siempre está capacitado para ejercer el puesto de trabajo al cual postula; el 52% considera que siempre la capacitación recibida permite su inserción laboral; el 50% considera que casi siempre las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral y el 68% considera que siempre la capacitación recibida apertura nuevas oportunidades laborales.

Esto es respaldado por dos teorías para las variables de estudio Certificación de Competencias laborales e inserción al mercado laboral; La teoría holística de competencias, indica que la competencia es un conjunto integrado de aspectos personales y funcionales que definen la capacidad profesional, este enfoque considera las metacompetencias, como la comunicación y la creatividad, junto con habilidades prácticas y valores éticos, como componentes esenciales de la competencia; se destaca que la reflexión sobre el trabajo y el desempeño laboral desencadena el desarrollo de competencias, haciendo de la reflexión un elemento clave en este proceso. La teoría holística de competencias ofrece una perspectiva integral para comprender tanto la certificación de competencias laborales como la inserción al mercado laboral, reconociendo que la competencia abarca tanto habilidades técnicas como aspectos personales, destaca el papel crucial de la reflexión sobre el trabajo en el desarrollo de competencias, en cuanto a la inserción al mercado laboral, esta teoría subraya que las habilidades personales, como la comunicación efectiva y la resolución de problemas, son fundamentales junto con las habilidades técnicas. Así mismo, se tiene a la teoría del capital humano, la cual representa el primer esfuerzo sistemático para relacionar el nivel educativo de un individuo con su éxito laboral; antes de esta teoría, la educación se veía principalmente como un bien de consumo, dependiendo de los ingresos disponibles de las personas, sin embargo, esta teoría la considera una inversión que busca incrementar las ganancias laborales mediante un mayor conocimiento, por tanto, las personas invierten en educación para aumentar su productividad, esperando obtener salarios más altos y reducir la probabilidad de desempleo y discapacidad.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

"CERTIFICA CAJAMARCA: FORTALECIENDO EL FUTURO LABORAL"

1. Introducción

La Certificación de Competencias Laborales es un proceso esencial que evalúa y oficializa las habilidades, conocimientos y capacidades de un individuo para desempeñar funciones específicas en el ámbito laboral. Realizado por instituciones autorizadas, tanto públicas como privadas, su propósito principal es elevar la calidad y la empleabilidad de los trabajadores, así como facilitar su integración y movilidad en el mercado laboral. Para ello se ha planteado la siguiente propuesta "Certifica Cajamarca: Fortaleciendo el Futuro Laboral" donde se destaca la importancia de abordar los desafíos relacionados con la inserción laboral en la región de Cajamarca, además de señalar las altas tasas de desempleo y subempleo como problemas clave, la introducción también podría ampliarse para incluir datos estadísticos sobre el mercado laboral en Cajamarca, como la tasa de desempleo, la participación de la fuerza laboral y la distribución sectorial del empleo, esto proporcionaría un contexto más detallado sobre la situación laboral actual en la región y resaltaría la urgencia de tomar medidas para mejorar la empleabilidad de la población, a partir de ello se podría agregar información sobre los sectores económicos clave en Cajamarca, identificando aquellos que tienen un mayor potencial de crecimiento y demanda laboral, lo que ayudaría a orientar el diseño de los programas de certificación de competencias laborales.

2. Justificación

La propuesta se justifica, puesto que se enfoca en afrontar los retos del mercado laboral en el distrito de Cajamarca, donde las elevadas cifras de desempleo y subempleo impactan negativamente el progreso económico y social; la carencia de habilidades y

competencias laborales apropiadas se erige como uno de los principales impedimentos para una inserción laboral efectiva de los trabajadores en la zona, por consiguiente, los programas de certificación de competencias laborales emerge como una estrategia viable para potenciar las oportunidades de empleo y el crecimiento profesional de la población de Cajamarca, al dotar a los trabajadores de las aptitudes y conocimientos requeridos para satisfacer las exigencias del mercado local, esta propuesta no solo aspira a reducir el desempleo y el subempleo, sino también a fomentar el desarrollo económico y mejorar el bienestar comunitario.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Fortalecer los programas de certificación de competencias laborales en el distrito de Cajamarca, para la inserción laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores locales, contribuyendo así al crecimiento económico y social de la comunidad.

3.2. Objetivos específicos

- a. Realizar un diagnóstico del requerimiento del mercado laboral en Cajamarca, identificando las habilidades y competencias más demandadas por los empleadores locales.
- b. Diseñar programas de certificación de competencias laborales adaptados a las necesidades específicas del mercado laboral en Cajamarca, abarcando una amplia gama de habilidades técnicas, blandas y especializadas.
- c. Aplicar los programas de certificación en la inserción laboral y el desarrollo profesional de los participantes, realizando ajustes y mejoras según sea necesario.

4. Fundamentación teórica

La propuesta se fundamenta en principios teóricos sólidos que destacan la importancia de la certificación de competencias laborales para el progreso económico y social, se basa

en la educación y la capacitación como inversiones cruciales para potenciar la productividad y las oportunidades laborales; esto enfatiza que la obtención de habilidades y conocimientos certificados eleva la empleabilidad y la competitividad de los trabajadores; además se resalta la necesidad de un enfoque completo para desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para tener éxito en el trabajo; se reconoce que las competencias laborales van más allá de las habilidades técnicas e incluyen aspectos como la creatividad y las habilidades interpersonales; al unir estas perspectivas la propuesta busca equipar a los trabajadores locales con las herramientas para ingresar al mercado laboral. Al certificar sus competencias, los trabajadores pueden demostrar su valía a los empleadores y acceder a mejores oportunidades laborales, además, al fortalecer el capital humano en la región, la propuesta contribuirá al desarrollo económico y social sostenible de Cajamarca.

5. Principios

- a. Equidad e inclusión: Esto garantizar que la certificación de competencias esté disponible para todos los trabajadores, sin importar su origen o situación socioeconómica.
- b. Calidad y relevancia: Asegurar que las certificaciones estén alineadas con las necesidades del mercado laboral local y sean reconocidas por los empleadores.
- c. Transparencia y objetividad: Garantizar que el proceso de certificación sea justo y confiable para todos los candidatos.
- d. Adaptabilidad y actualización constante: Mantener las certificaciones actualizadas para reflejar las últimas tendencias y tecnologías en el campo laboral.
- e. Colaboración y compromiso: Promover la participación activa de diferentes partes interesadas en el diseño e implementación de la propuesta para garantizar su éxito y sostenibilidad a largo plazo.

6. Competencias

- a. Diseño curricular: Desarrollar programas de certificación que aborden las necesidades específicas del mercado laboral y proporcionen habilidades relevantes.
- b. Evaluación justa y objetiva: Establecer criterios claros y transparentes para evaluar las competencias de los trabajadores de manera imparcial.
- c. Acceso igualitario: Garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de acceder a la certificación de competencias, independientemente de su situación.
- d. Actualización continua: Mantener las certificaciones actualizadas para reflejar los cambios en el mercado laboral y las nuevas tecnologías.
- e. Colaboración interinstitucional: Trabajar en conjunto con instituciones educativas, empresas y organismos gubernamentales para garantizar la relevancia y el impacto de las certificaciones.

7. Análisis FODA

Tabla 11

Análisis FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Análisis Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Colaboración • Impacto potencial 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos limitados • Resistencia al cambio • Infraestructura deficiente
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Análisis Externo	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente • Alianzas estratégicas • Innovación tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones económicas adversas • Competencia • Cambios regulatorios

8. Lógica de la propuesta

Se sigue un proceso lógico que comienza con el análisis de las necesidades del mercado laboral local y la identificación de las habilidades más solicitadas por los empleadores, a partir de estos resultados, se desarrollarán programas de certificación adaptados a las demandas del mercado y destinados a cerrar las brechas de habilidades identificadas, estos programas se implementarán en colaboración con diversas entidades, incluyendo instituciones educativas y empresas locales, con la asignación de recursos apropiados para garantizar su calidad. Se llevarán a cabo programas piloto en diferentes áreas de Cajamarca para evaluar su efectividad y recopilar datos para su evaluación, la evaluación continua será crucial para medir el impacto de la propuesta en la inserción laboral y el crecimiento profesional de los participantes, utilizando indicadores específicos y datos cuantitativos y cualitativos para realizar ajustes según sea necesario.

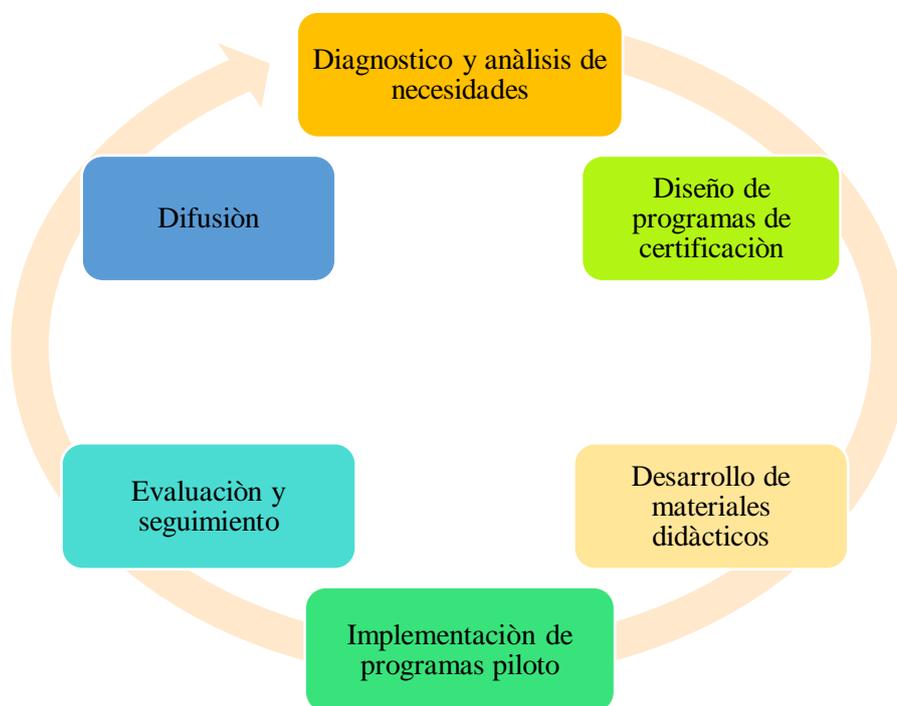
9. Diseño

- a. **Diagnóstico y análisis de necesidades:** Esta fase implica realizar un estudio detallado para comprender las necesidades del mercado laboral en Cajamarca y las demandas específicas de las empresas locales. Se emplearán diversas metodologías como encuestas, entrevistas y análisis de datos para identificar las habilidades y competencias más demandadas por los empleadores, así como las áreas de oportunidad para los trabajadores en la región.
- b. **Diseño de programas de certificación:** Basándose en los resultados del diagnóstico, se diseñarán programas de certificación adaptados a las necesidades identificadas. Estos programas comprenderán módulos de capacitación y evaluación que cubrirán una amplia gama de habilidades técnicas, blandas y especializadas requeridas por el mercado laboral local.

- c. **Desarrollo de material didáctico:** Se creará material educativo de alta calidad para respaldar los programas de certificación, que incluirán guías de estudio, materiales de capacitación en línea, videos explicativos y recursos multimedia interactivos. Este material será adaptado para satisfacer las necesidades de diferentes grupos de aprendizaje, incluyendo aquellos con habilidades y niveles educativos diversos.
- d. **Implementación de programas piloto:** Se ejecutarán programas piloto en colaboración con empresas locales y organizaciones comunitarias para probar la efectividad de los programas de certificación desarrollados. Durante esta etapa, se recolectarán datos y se obtendrá retroalimentación para realizar ajustes y mejoras en el diseño de los programas.
- e. **Evaluación y seguimiento:** Se llevará a cabo una evaluación continua de los programas de certificación para medir su impacto en la inserción laboral de los participantes y su satisfacción con el proceso. Se establecerán indicadores de rendimiento y se recopilarán datos para evaluar la efectividad de la propuesta y realizar ajustes según sea necesario.
- f. **Difusión:** Una vez que los programas piloto hayan demostrado su éxito, se ampliará la propuesta para alcanzar a un mayor número de trabajadores en Cajamarca. Se implementarán estrategias de difusión y promoción para aumentar la conciencia sobre la certificación de competencias y fomentar la participación de la comunidad en los programas ofrecidos.

Figura 23

Etapas del diseño de la propuesta



10. Evaluación

La evaluación continua y sistemática de la propuesta se realizará para medir su impacto y eficacia, se establecerán indicadores de rendimiento específicos, tales como la tasa de inserción laboral de los participantes, la satisfacción del empleador, el nivel de competencia adquirido y el avance en la trayectoria profesional. Se recolectarán datos cuantitativos y cualitativos mediante encuestas, entrevistas y seguimiento de los participantes a lo largo del tiempo, además, se efectuarán análisis comparativos con grupos de control para valorar el efecto causal de los programas de certificación. Basándose en los resultados de la evaluación, se identificarán áreas de mejora y se implementarán acciones correctivas para optimizar la ejecución de la propuesta.

11. Implementación

La ejecución de la iniciativa "certifica Cajamarca: Fortaleciendo el Futuro Laboral" se llevará a cabo de lo siguiente: en primera instancia, se establecerán alianzas estratégicas con instituciones educativas, empresas locales y organizaciones comunitarias para colaborar en la concepción e implementación de los programas de certificación. Se asignarán recursos adecuados para el desarrollo del material didáctico y la capacitación de instructores. Luego, se iniciarán los programas piloto en distintas zonas de Cajamarca, brindando oportunidades de certificación a un grupo inicial de participantes seleccionados. Durante esta fase, se supervisará de cerca el progreso de los participantes y se realizarán ajustes según sea necesario para mejorar la efectividad de los programas.

12. Formulación del modelo de propuesta para la solución del problema

A través de la presente propuesta, se pretende abordar de manera integral los retos que enfrenta la inserción laboral en la región de Cajamarca, reconociendo la importancia de contar con trabajadores debidamente capacitados y competentes, se propone diseñar y poner en marcha programas de certificación de competencias laborales que se ajusten a las necesidades específicas del mercado laboral local, estos programas estarán diseñados para proporcionar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para destacarse en sus campos laborales respectivos y responder a las demandas cambiantes del mercado. Se espera que esta iniciativa no solo mejore las oportunidades de empleo para los trabajadores de Cajamarca, sino que también fomente su desarrollo profesional y su movilidad laboral. Además, al fortalecer el capital humano en la región, se espera un impacto positivo en el crecimiento económico y en la calidad de vida de la comunidad en su conjunto.

13. Beneficiarios directos y beneficiarios indirectos

Tabla 12

Beneficiarios directos e indirectos de la propuesta

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
<p>Trabajadores de la región de Cajamarca que participan en los programas de certificación de competencias laborales; estos trabajadores recibirán capacitación y certificación en habilidades y conocimientos específicos que mejorarán sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional.</p> <p>Empresas locales que contratan a trabajadores certificados, ya que tendrán acceso a personal capacitado y competente que puede aumentar su productividad y competitividad en el mercado.</p>	<p>La comunidad en su conjunto se beneficiará del crecimiento económico y el desarrollo social resultantes de una fuerza laboral más calificada y empleable.</p>

14. Conclusión

La propuesta "Certifica Cajamarca: Fortaleciendo el Futuro Laboral" se presenta como una solución completa y eficaz para abordar los desafíos del mercado laboral en Cajamarca, si bien es cierto que existe programas, sin embargo, esta se enfoca en seguir reforzando para así seguir implementando programas de certificación de competencias laborales diseñados específicamente para las necesidades locales, se pretende mejorar las oportunidades de empleo y el crecimiento profesional de los trabajadores en la región; asimismo, al facilitar a las empresas locales el acceso a personal cualificado y competente, se busca impulsar el desarrollo económico y la competitividad empresarial en Cajamarca.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general determinar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Se concluye que la Certificación de Competencias Laborales influye en la inserción al mercado laboral, donde según R cuadrado ajustado la variable certificación de competencias laborales influye en un 48% en los resultados de la variable inserción al mercado laboral; la significancia fue menor a 0.05; a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio.
2. De acuerdo al objetivo específico uno determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Se concluye que la Certificación de Competencias Laborales está un nivel medio con un 56%, esto muestra la implementación de estrategias dirigidas a este segmento de la población con el fortalecimiento de habilidades específicas, la actualización en nuevas tecnologías y prácticas de seguridad laboral.
3. De acuerdo al objetivo específico dos determinar el nivel de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Se concluye que la inserción al mercado laboral está un nivel medio con un 49%, esto indica estabilidad laboral, el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y la mejora en las condiciones laborales.
4. De acuerdo al objetivo específico tres determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022. Se concluye que la

dimensión formación previa está en un nivel medio, la adquisición de competencias laborales tiene un 35% en el nivel medio y la adquisición de habilidades pro empleo en el nivel medio con un 37%.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a SENCICO, fortalecer los programas de certificación de competencias laborales, dado que se ha demostrado que la certificación de competencias laborales influye significativamente en la inserción al mercado laboral, para ello se debe continuar y fortalecer estos programas, esto implica aumentar la disponibilidad y accesibilidad de estos programas, así como asegurar su calidad y pertinencia para las necesidades específicas del mercado laboral local.
2. Se sugiere al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, promocionar la formación específica, con programas de formación de acuerdo al perfil ocupacional, se pueden incluir capacitación en nuevas tecnologías, prácticas de seguridad laboral y habilidades técnicas especializadas para mejorar la calidad y eficiencia del trabajo de albañilería.
3. Se sugiere a SENSICO brindar oportunidades de desarrollo profesional, con capacitación continua, becas de estudio para programas de educación superior relacionados con la construcción, y acceso a recursos y redes de apoyo para el crecimiento y la progresión en sus carreras.
4. Se sugiere realizar una revisión y actualización de los planes de estudio de los programas de formación, la incorporación de prácticas laborales y pasantías, y el fortalecimiento de vínculos entre la educación y el sector laboral para garantizar una transición más fluida de la educación al empleo.

REFERENCIAS

- Arenas, J & Figueroa, R. (2020). *Estudio sobre el sistema nacional de Certificación de Competencias Laborales, en el sector del comercio retail de la Región Metropolitana*. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/5211/TMGPU%2057.pdf?sequence=1>
- Argomedo, D. (2021). *Certificación de competencias laborales y empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú 2018 – 2019, departamento La Libertad*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55665/Argomedo_VDD-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arson, P. (2007). *El retorno de la teoría del capital humano*. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18481601.pdf>
- Asenjo, M., Pizarro, C., & Soto, L. (2021). *Dificultades de acceso a la certificación de competencias laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016-2019)*. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3411/Asenjo%2C%20Maria_Tra_bajo%20de%20investigacion_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balseiro, C., Zárate, R., Matus, R., Balan, C., Sacristán, F., & García, M. (2012). *Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100003
- Carmona, G. y Pérez, E. (2020). *Proceso de adquisición de competencias*. [https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2238/Articulo%20Diplomado%20Direccion%20estrategica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20adquisici%C3%B3n%20de%20competencias%20\(CAP\)%20permite%20a%20las,que%20exigen%20los%20diferentes%20cargos.](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2238/Articulo%20Diplomado%20Direccion%20estrategica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20proceso%20de%20adquisici%C3%B3n%20de%20competencias%20(CAP)%20permite%20a%20las,que%20exigen%20los%20diferentes%20cargos.)
- Castrillo, V. (2022). *Habilidades para el trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/habilidades-para-el-trabajo-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2018). *Datos relevantes de la región Cajamarca*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/6C0B45BB4D09F8770525792100643FE5/\\$FILE/Ceplan_Cajamarca.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/6C0B45BB4D09F8770525792100643FE5/$FILE/Ceplan_Cajamarca.pdf)

- Centro Europeo de Postgrado. (2024). *¿Qué es la inserción laboral? Importancia, características y factores que influyen.*
<https://www.ceupe.com/blog/insercion-laboral.html#:~:text=La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20es%20el,responsabilidades%20y%20condiciones%20del%20trabajo.>
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación. (2022). *Estudio de la importancia e impacto de la certificación de competencias laborales.* <https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/Estudio-de-la-importancia-e-impacto-de-la-certificacio%CC%81n-de-competencias-laborales.pdf>
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales.* <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Escamilla, M. (2023). *Diseño no experimental.*
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Escudero, C. & Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.* <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Guerrero, D. & De los Ríos, I. (2013). *Modelos internacionales de competencias.*
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1670/Modelos_internacionales_competencias_t%C3%A9cnicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20modelos%20con%20enfoque%20hol%C3%ADstico,elementos%20de%20un%20desempe%C3%B1o%20competente.
- Gutierrez, G., Tabachi, S., & Uribe, P. (2022) *Impacto de la evaluación y certificación de competencias laborales del CENFOTUR en los trabajadores del sector turismo en Lima Metropolitana 2012-2019.*
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10756/1/IV_PG_MGP_TE_Gutierrez_Tabachi_Urbe_2022.pdf
- Gómez, M. (2019). *El proceso de certificación de competencias técnicas del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México.*
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/2742/TEISIS299-130508.pdf;jsessionid=E3F59143AB37F73FA5C873B4C25E69B0?sequence=1>
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación.*
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Indeed. (2024). *Cómo escribir experiencia laboral en un currículum*.

<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/experiencia-laboral#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20una%20secci%C3%B3n%20de,responsabilidades%2C%20logros%20y%20habilidades%20aprendidas.>

Masegosa, P. (2021). *Las claves del proceso de inserción laboral*.

<https://www.sesamehr.es/blog/las-claves-del-proceso-de-insercion-laboral/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Certificación de competencias*

laborales. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/certificacion-de-competencias/>

Resolución de coordinación ejecutiva. (2020).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1059522/SR_Res_Coord_Ejecutiva_2020_03820200729-107894-10t6x8q.pdf

Martínez, N. (2024). *Formación de trabajadores: importancia, beneficios y tipos*.

<https://www.grupocastilla.es/formacion-trabajadores/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024). *Evaluación de competencias laborales*.

<https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/normalizacion-y-certificacion/evaluacion-de-competencias-laborales/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20de%20competencias%20laborales%20implica%20que%20la%20persona%20de,de%20un%20perfil%20ocupacional%20eterminado.>

Reyes, I. (2024). *Habilidades para el trabajo: Definición y cuáles son las más importantes*.

<https://cognosonline.com/10-habilidades-laborales/>

Salgueiro, S. (2019). *Certificación de Competencias Laborales: el caso del Sector de la Industria Naval de la ciudad de Mar del Plata*.

http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/647/1/salgueiro_ss.pdf

Sydle. (2022). *¿Qué es evaluación de desempeño?*

<https://www.sydle.com/es/blog/evaluacion-de-desempeno-620a9147e45de05ff60302f8>

Urbe. (2018). *Metodología de la investigación*.

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095367/cap03.pdf>

Weller, J. (2007). *Inserción laboral*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

APÉNDICE

Apéndice 01: Cuestionario



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



CUESTIONARIO SOBRE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL PERFIL OCUPACIONAL DE ALBAÑILERÍA

El presente cuestionario tiene como objetivo analizar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIÓN: Al responder este cuestionario, leer con atención cada uno de los enunciados y marques una sola respuesta según el grado de acuerdo con las afirmaciones que se expresan, si tiene alguna duda, consultar al encargado:

1. ¿Qué tipo de habilidades desarrolla?

- a) Instalación de tuberías
- b) Trabajos de enfoscado, revestimiento y alicatado
- c) Acabado de carpintería interior y exterior
- d) Trabajos de impermeabilización
- e) Trabajos de cimentación

2. ¿Cuáles son las aptitudes que presenta?

- a) Capacidad para instalar y reparar enlaces
- b) Capacidad para construir temporales o estructuras permanentes

- c) Capacidad para usar herramientas manuales
- d) Capacidad para solicitar y leer planos
- e) Capacidad para hacer cálculos matemáticos

3. ¿Qué tipo de competencias técnicas maneja?

- a) Preparación de materiales
- b) Corte y medición de materiales
- c) Armado de estructuras
- d) Instalación de tazas, lavabos y otros artefactos
- e) Planificación y diseño de esquemas

4. ¿Qué tipo de competencias técnicas maneja?

- a) Capacidades de planificación y gestión
 - b) Eficiencia en la construcción
 - c) Comprensión de reglamentaciones
 - d) Comprensión de productos
 - e) Habilidades de comunicación
- 5. ¿Cuáles son las habilidades que desarrolla en las actividades de construcción?**
- a) Habilidades de diseño
 - b) Habilidades matemáticas
 - c) Habilidades de manejo de herramienta
 - d) Habilidades de planificación
- 6. ¿Cuáles son las habilidades que desarrolla en las actividades de colocación?**
- a) Colocación de revestimientos
 - b) Colocación de baldosas
 - c) Colocación de contrapisos
- 7. ¿Cuál de las siguientes habilidades considera usted al momento de la instalación?**
- a) Lectura y comprensión de instrucciones de instalación
 - b) Manejo adecuado de herramientas manuales y eléctricas
 - c) Instalación y conexión de fontanería.
- 8. ¿Cuál de las siguientes herramientas considera usted que maneja al momento de la construcción?**
- a) Herramientas manuales
 - b) Herramientas eléctricas
 - c) Herramientas neumáticas
 - d) Herramientas hidráulicas
 - e) Herramientas de medición
- 9. ¿Al momento de iniciar con el trabajo como maneja los presupuestos?**
- a) Revisará los materiales
 - b) Revisa los tiempos de trabajo
 - c) Revisa los costos por unidades
- 10. ¿Qué tipo de pruebas de resistencia maneja?**
- a) Pruebas de tracción
 - b) Pruebas de compresión
 - c) Pruebas de flexión
 - d) Pruebas de impacto
- 11. - ¿Qué tipo de prueba de durabilidad maneja?**
- a) Pruebas de presión estática
 - b) Pruebas de tensión
 - c) Pruebas de cizallamiento
 - d) Pruebas de esquinado
- 12. - ¿Qué tipo de prueba de seguridad usted maneja?**
- a) Pruebas de estanqueidad
 - b) Pruebas de contaminación
 - c) Pruebas de aislamiento
 - d) Pruebas de penetración

13. ¿Qué conocimiento teórico maneja?

- a) Ciencia de la construcción
- b) Métodos de construcción
- c) Arquitectura
- d) Mecánica
- e) Física

- a) Instalación
- b) Colocación
- c) Manejo de herramientas

14. ¿Qué conocimientos prácticos maneja?



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL PERFIL
OCUPACIONAL DE ALBAÑILERÍA**

El presente cuestionario tiene como objetivo analizar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.

INSTRUCCIÓN: Al responder este cuestionario, leer con atención cada uno de los enunciados y marque una sola respuesta según el grado de acuerdo con las afirmaciones que se expresan, si tiene alguna duda, consultar al encargado, hay cinco posibilidades de respuesta:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL							
DIMENSIONES	INDICADORES						
			1	2	3	4	5
Formación previa	1	¿Usted considera estar preparado para sus laborales de forma adecuada, satisfactoria y segura?					
	2	¿Usted considera tener los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para desempeñar su labor?					
Adquisición de competencias laborales	3	¿Usted considera que presenta dominio en el puesto de trabajo al cual postula?					
	4	¿Usted considera que presenta las habilidades comunicacionales que solicita el trabajo al cual usted postula?					
	5	¿Usted considera que está capacitado para ejercer el puesto de trabajo al cual postula?					
Adquisición de habilidades pro empleo	6	¿Usted considera que la capacitación recibida permite su inserción laboral?					
	7	¿Usted considera que las características de su trabajo presentan originalidad en el mercado laboral?					

	8	¿Usted considera que la capacitación recibida apertura nuevas oportunidades laborales?					
--	---	---	--	--	--	--	--

Apéndice 02: Matriz de consistencia

INFLUENCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL EN EL PERFIL OCUPACIONAL DE ALBAÑILERÍA EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2022.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN MUESTRA	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la influencia de la Certificación de Competencias Laborales en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p> <p>OE2. Determinar el nivel de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022</p> <p>OE3. Determinar el nivel de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p> <p>OE4. Realizar una propuesta para ampliar la Certificación de Competencias Laborales (CCL) en la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería.</p>	<p>Hipótesis</p> <p>La Certificación de Competencias laborales influye en la inserción al mercado laboral a partir del reconocimiento de la formación profesional específica para este oficio, la cual permite acreditar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, esto facilita la inserción laboral, facilitando su acceso a nuevas oportunidades laborales y el reconocimiento de su experiencia profesional.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p> <p>HE2. Existe un nivel medio de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p> <p>HE3. Existe un nivel medio de la Certificación de Competencias Laborales en las dimensiones de la inserción al mercado laboral en el perfil ocupacional de albañilería en el distrito de Cajamarca, 2022.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Certificación de Competencias Laborales</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Inserción al mercado laboral</p>	<p>Población</p> <p>Se consideró 678 trabajadores certificados en el perfil ocupacional de albañilería.</p> <p>Muestra</p> <p>246 trabajadores</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica - explicativa</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal</p>	<p>Se utilizó el cuestionario.</p> <p>Validez:</p> <p>Para la validez se realizó el juicio de expertos</p>	<p>Se utilizó el programa SPSS versión 25 y Microsoft Excel.</p>

ANEXOS

Anexo 01: Validación del instrumento

FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento pretende medir la calidad de un instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

AUTOR: Esparza Pajares, Wilser Aparicio

I. REFERENCIA

1	Experto	JUAN ROMELIO MENDOZA SÁNCHEZ
2	Especialidad	SOCIÓLOGO
3	Cargo actual	DOCENTE UNIVERSITARIO
4	Grado académico	Dr.
5	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CASAMARCA
6	Instrumento	CUESTIONARIO
7	Lugar y fecha	12-06-2023

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado en lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL							

Coficiente de valoración porcentual $C = 47/50$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES: APLICABLE

Dr. Juan Romelio Mendoza Sánchez
C. P. N. 2639
INSTITUCIÓN

FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento pretende medir la calidad de un instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

AUTOR: Esparza Pajares, Wilser Aparicio

I. REFERENCIA

1	Experto	Wilder Antonio Sánchez Sánchez
2	Especialidad	Sociólogo
3	Cargo actual	Profesor Principal 2 D.E.
4	Grado académico	Maestría en Ciencias – Estudios de Doctorado concluidos
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de Cajamarca
6	Instrumento	Cuestionario sobre Inserción al Mercado Laboral.
7	Lugar y fecha	Cajamarca 13 de junio del 2023.

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado en lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL = 49							

Coefficiente de valoración porcentual C =

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

El ítem 7 podría ser entendido de otra manera por los entrevistados (trabajadoras a las que se les aplicará el cuestionario). Se recomienda mejorar la redacción.

FICHA PARA VALIDACIÓN INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

INTRODUCCIÓN: El presente instrumento pretende medir la calidad de un instrumento de recolección de datos a través del juicio de un experto en investigación, estadística o en la variable sujeta a medición.

AUTOR: Esparza Pajares, Wilser Aparicio

I. REFERENCIA

1	Experto	EDWAR FRESY TORRES IZQUIERDO
2	Especialidad	CONTADOR
3	Cargo actual	DOCENTE
4	Grado académico	DOCTOR
5	Institución donde labora	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CATAMARCA
6	Instrumento	QUESTIONARIO
7	Lugar y fecha	15/02/2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado en lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiente para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
TOTAL							

Coefficiente de valoración porcentual $C = 49$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:


 901 2667 971