

Professional Competencies and Female Integration in service companies in Metropolitan Lima

Antuanett Margarita, Bocanegra Carrero ¹, Luz Claribel, Huancaruna Montoya ², Leidy Lucia, Méndez-Gutiérrez, Doctora ³

¹Universidad Privada del Norte, Perú, N00288262@upn.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, N00277542@upn.pe

³Universidad Privada del Norte, Perú, Leidy.mendez@upn.pe

Abstract– This scientific article delves into the labor market integration of women in service sector companies in Metropolitan Lima for 2024, exploring the relationship between professional skills and their inclusion. It is evidenced that competencies, although crucial, do not automatically guarantee women higher-responsibility roles. It also underscores the need for inclusive labor policies and educational programs to enhance female employability, prompting reflection on overcoming structural barriers perpetuating gender inequality in the workplace. Romero's theory emphasizes employability and occupational opportunities: the former pertains to available job opportunities, while the latter encompasses individual skills to seize those opportunities. This highlights the importance of aligning skills with labor market demands to facilitate effective and sustainable integration. In conclusion, the study indicates that there is a moderate relationship between women's professional competencies and their labor insertion in service companies. Although these competencies are necessary, they are not sufficient to access higher responsibility roles. Factors such as inclusive organizational policies, corporate culture, and government support are crucial for equal opportunities. The research highlights the low representation of women in leadership positions and wage disparities, underscoring the need for effective public and corporate policies.

Keywords: Loyalty, perception, university, students.

Las Competencias Profesionales y la Inserción Femenina en las empresas de servicios de Lima Metropolitana

Resumen– Este artículo científico profundiza en la inserción laboral de mujeres en empresas de servicios en Lima Metropolitana para 2024, explorando la relación entre competencias profesionales y su inclusión. Se evidencia que las competencias, aunque cruciales, no garantizan automáticamente roles de mayor responsabilidad para las mujeres. Asimismo, subraya la necesidad de políticas laborales inclusivas y programas educativos para fortalecer la empleabilidad femenina, instando a reflexionar sobre cómo superar las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad de género en el ámbito laboral. La teoría de Romero enfatiza la ocupabilidad y la empleabilidad: la primera se refiere a las oportunidades de empleo disponibles, mientras que la segunda abarca las habilidades individuales para aprovechar esas oportunidades. Esto destaca la importancia de alinear las habilidades con las demandas del mercado laboral para facilitar una inserción efectiva y sostenible. En conclusión, el estudio indica que hay una relación moderada entre las competencias profesionales de las mujeres y su inserción laboral en empresas de servicios. Aunque estas competencias son necesarias, no son suficientes para acceder a roles de mayor responsabilidad. Factores como políticas organizacionales inclusivas, cultura empresarial y apoyo gubernamental son cruciales para la igualdad de oportunidades. La investigación destaca la baja representación femenina en posiciones directivas y las disparidades salariales, lo que subraya la necesidad de políticas públicas y empresariales efectivas.

Palabras claves: Competencias profesionales, inserción femenina, capacidades, equidad de género.

Abstract– This scientific article delves into the labor market integration of women in service sector companies in Metropolitan Lima for 2024, exploring the relationship between professional skills and their inclusion. It is evidenced that competencies, although crucial, do not automatically guarantee women higher-responsibility roles. It also underscores the need for inclusive labor policies and educational programs to enhance female employability, prompting reflection on overcoming structural barriers perpetuating gender inequality in the workplace. Romero's theory emphasizes employability and occupational opportunities: the former pertains to available job opportunities, while the latter encompasses individual skills to seize those opportunities. This highlights the importance of aligning skills with labor market demands to facilitate effective and sustainable integration. In conclusion, the study indicates that there is a moderate relationship between women's professional competencies and their labor insertion in service companies. Although these competencies are necessary, they are not sufficient to access higher

responsibility roles. Factors such as inclusive organizational policies, corporate culture, and government support are crucial for equal opportunities. The research highlights the low representation of women in leadership positions and wage disparities, underscoring the need for effective public and corporate policies.

Keywords: Loyalty, perception, university, students

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la intervención femenina en el entorno laboral ha sido uno de los fenómenos más sobresalientes desde una perspectiva social y económica durante la segunda mitad del siglo pasado. Se observó que las mujeres experimentaban una tasa de desempleo más elevada y a menudo se encontraban en situaciones laborales informales. Su presencia tendía a ser más pronunciada en sectores de menor dinamismo y en roles de menor jerarquía, lo que, en consecuencia, perpetuaba la disparidad en los salarios entre ambos géneros, a pesar del progreso en cuestiones de igualdad de género [1].

Las estimaciones acordes a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2022 registraron un importante déficit de empleo, particularmente destacado en el contexto de las mujeres de naciones en proceso de desarrollo. En la actualidad, el déficit de empleo femenino asciende al 15,0 por ciento, en contraste con el 10,5 por ciento observado en empleos masculinos. Esto ocurría a pesar de que tanto hombres como mujeres presentaban tasas de desempleo similares. La escasez de oportunidades de empleo digno, así como la falta de capacitación y reciclaje laboral, influían en su capacidad para buscar empleo o en su disposición para aceptar ofertas de trabajo [2].

En un estudio llevado a cabo por WCP, CENTRUM PUCP y PwC en 2018, el cual se enfocó en las mujeres que desempeñaban roles en los directorios de empresas cotizadas en el mercado de valores, se analizaron un período de seis años, contemplando los años 2012, 2016 y 2018. Los hallazgos revelaron que únicamente el 9.2% del total de posiciones directivas estaba ocupado por mujeres, y aproximadamente el 60% de las empresas no presentaban diversidad de género en sus directorios [3].

Las políticas públicas abordaban una serie de obstáculos identificados, que incluían la precariedad y segregación laboral de las mujeres, la desigual distribución del tiempo en relación con el trabajo remunerado tanto en hombres como en mujeres, y las tareas de cuidado no remuneradas. Además, la insuficiente presencia y atención estatal a las personas dependientes, así

como las limitadas oportunidades de fortalecimiento y la falta de independencia financiera que experimentaban las mujeres, eran problemas persistentes. Se observó que el mayor crecimiento en el empleo femenino en empresas de servicios era como vendedoras de comercios y mercados, con una alta concentración de mujeres en profesiones cuya remuneración era baja [4].

Bunk en 1994, detalla que una persona ostenta competencia profesional cuando cuenta con la proficiencia en conocimientos, habilidades y aptitudes indispensables para ejercer una profesión, la capacidad de abordar con autonomía y adaptabilidad los desafíos profesionales, y está habilitada para cooperar eficazmente en su contexto laboral y en la estructura de la labor [5].

La inclusión del género femenino en la contribución económica, tanto a nivel global como regional, ha sido significativa. Según cálculos de la OIT en 2012, la cantidad de mujeres empleadas era de 1.300 millones, lo que equivalía a cerca del 39,9% de la fuerza de trabajo total, compuesta por 3.300 millones de personas [6]. Además, la OIT informó que, en 2014, el porcentaje de participación de las mujeres fue del 50,3%, en contraste con el 76,7% de los hombres, generando una diferencia de aproximadamente 26 puntos porcentuales. Aunque la disparidad entre ambos géneros en cuanto a la contribución de la fuerza laboral femenina ha disminuido, aún existen notables discrepancias [6].

Se afirmó que la incorporación al mercado laboral puede mejorarse interviniendo en los procedimientos de incorporación del individuo al empleo (empleabilidad) y perfeccionando las oportunidades de trabajo (ocupabilidad) [7].

Romero, en su teoría de 2004, construyó un modelo que describe los elementos que influyen en la incorporación al mercado laboral. Este modelo incorpora los conceptos de ocupabilidad y empleabilidad, que participan en diversas etapas y niveles salariales, lo que permite inferir cualquier estrategia planificada que facilite la inserción laboral a través de factores o variables de manera directa o indirecta [7].

Empleabilidad	Ocupabilidad
-Importancia que se le concede al trabajo	-Estructura características y tendencias del mercado laboral
-Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad)	-Coyuntura económica
-Autoestima personal y profesional	-Las ofertas de empleo
-El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos	-Las demandas del empleo y las concurrencias
-Madurez ocupacional	-Los índices económicos
Competencias	-Los cambios demográficos
-Competencias transversales	-La política laboral del momento
-Competencias básicas	-La restructuración del mercado de trabajo
-Competencias relacionales	-Edad
-Competencias profesionales	-Sexo
-Formación y titulación académica, experiencia (laboral)	-Nacionalidad
-Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación	
Los factores sociales	
El contexto personal	
-Situaciones de rechazo	

Fig. 1 Teoría de Romero.

El modelo propuesto por Romero engloba una serie de componentes fundamentales en la evolución de la incorporación

laboral [7]. Los autores abordan diversos aspectos que buscan facilitar el ingreso al mercado de trabajo. En este contexto, se destacan los elementos relacionados con las condiciones del mercado laboral, las oportunidades de empleo y las demandas laborales. Estos factores muestran una continua evolución y permanecen en un estado de constante cambio, con requisitos en constante aumento y un impacto significativo en la sociedad.

Por tanto, es imperativo abordar de manera integral este estudio, implementando estrategias que contribuyan a la inserción del género femenino en el mundo laboral.

En la investigación, se presentó el objetivo general de determinar la relación entre las competencias profesionales y la inserción femenina en las empresas de servicios de Lima Metropolitana en 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio es de nivel o alcance correlacional, ya que se inicia mediante la exploración de una posible relación entre dos o más variables, evaluando la variación de una variable en relación con otra, sin llegar a determinar cuál de ellas actúa como causa o efecto. La recopilación de datos se enfoca en las variables involucradas en la relación para evidenciar la presencia de dicha relación, medir los niveles de correlación, y comprender la naturaleza y magnitud de las variables [8]. Se empleó un enfoque cuantitativo, el cual sostiene que el conocimiento debe ser objetivo y resulta de un razonamiento deductivo en el que se ponen a prueba hipótesis predefinidas a través de la recolección de datos numéricos y el análisis estadístico inferencial [9].

El enfoque del estudio es no experimental, puesto que no se realiza la modificación intencionada de variables; más bien, se examinan los acontecimientos en su entorno natural con el propósito de analizarlos posteriormente. Este diseño se clasifica como transversal, ya que se examinarán las variables en un punto específico en el tiempo, detallando sus características y aspectos más significativos [10].

La cantidad de participantes será de 132 mujeres, y el dato real buscado estará dentro del intervalo el cual se determinó utilizando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del $\pm 5\%$ con un universo de 200 colaboradoras. Estos parámetros son comunes en estudios de investigación social y garantizan que los resultados obtenidos sean precisos y representativos de la población objetivo. Se llevó a cabo y se distribuyó un cuestionario a las 132 colaboradoras pertenecientes a los departamentos administrativos y operativos de instituciones financieras y centros de atención telefónica, con el propósito de obtener sus aportaciones basadas en su experiencia laboral. Para este fin, se utilizó la encuesta en línea, la cual se implementó a través de Google Forms, abarcando un total de 24 interrogantes para ambas variables.

Para autenticar esta investigación, se empleó una evaluación por expertos, que consiste en la opinión informada de individuos con experiencia en el campo, reconocidos por otros como

especialistas cualificados en el área [11]. Dichos expertos pueden proporcionar juicios, información, pruebas y valoraciones. Por lo tanto, se utilizó un instrumento de encuesta que cumplió con los criterios de validación previamente establecidos. Se formularon preguntas cerradas con opciones de respuestas delimitadas por una escala de Likert, basada en 5 rangos: nunca (valor 1), casi nunca (valor 2), a veces (valor 3), casi siempre (valor 4) y siempre (valor 5).

Los datos recopilados del cuestionario fueron introducidos en el software SPSS versión 29, donde se obtuvieron diversos resultados estadísticos considerados relevantes por el investigador. Estos resultados incluyeron el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad y coherencia del instrumento en su totalidad, así como la presentación de datos estadísticos mediante tablas de frecuencia, las cuales agrupan la información en diferentes categorías. Además, se llevaron a cabo pruebas de normalidad para contrastar las hipótesis formuladas en el estudio [12].

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente informe se buscó representar el nivel de relación entre las dos variables estudiadas: “competencias profesionales” e “inserción femenina”. Se obtuvo que el 81.1%, es decir, 107 de las colaboradoras encuestadas, opinan que el nivel de relación entre las variables es medio. Esto indica que, sin importar el nivel de competencias profesionales, las mujeres pueden ser incluidas en empresas de servicios y ocupar roles profesionales de mayor responsabilidad. Por lo tanto, se puede concluir que el nivel de relación entre las competencias profesionales y la inserción femenina en las empresas de servicios de Lima Metropolitana en 2024 se encuentra en un nivel medio.

TABLA I
CORRELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA INSERCIÓN FEMENINA

		Inserción femenina		Total	
		Bajo	Medio		
Competencias profesionales	Medio	Recuento	1	107	108
		% del total	0,8%	81,1%	81,8%
	Alto	Recuento	0	24	24
		% del total	0,0%	18,2%	18,2%
Total	Recuento	1	131	132	
	% del total	0,8%	99,2%	100,0%	

Después de identificar la fuerza de la correlación, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos y su significancia estadística, cuyos resultados se presentan en la Tabla II. Para la hipótesis general, la variable "competencias profesionales" arrojó una significancia de 0.138, indicando que no

se rechaza la hipótesis nula y que los datos no difieren significativamente de una distribución normal. Sin embargo, la variable "inserción femenina" obtuvo una significancia de 0.033, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal, indicando una diferencia significativa respecto a la hipótesis nula y posibles implicaciones en la interpretación de los resultados para esta variable.

TABLA II
NIVEL DE SIGNIFICANCIA

		Competencias profesionales		Inserción femenina
N		132		132
Parámetros normales ^{a,b}	Media	108.73		87.33
	Desv. Estándar	12.796		8.663
	Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.068	0.081
		Positivo	0.045	0.054
		Negativo	-0.068	-0.081
Estadístico de prueba		0.068		0.081
Sig. asin. (bilateral) ^c		,200 ^d		0.033
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^e		0.138		0.033
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	0.129	0.028
		Límite superior	0.147	0.037

En referencia a la teoría de Bunk (1994), se estableció que una persona es profesionalmente competente cuando dispone de los conocimientos, habilidades y aptitudes adecuados para desempeñar su labor [5]. A lo largo del estudio, se identificó una correlación media del 81.8%, lo que indica que las mujeres, independientemente de su nivel de competencias, pueden integrarse en empresas de servicios y asumir roles con mayores responsabilidades. Este hallazgo es relevante, ya que refleja que, si bien las competencias profesionales tienen un papel en la inserción laboral, no son el único factor determinante para que las mujeres accedan a roles de liderazgo o puestos de mayor responsabilidad.

Además, el análisis de los datos revelaron que la integración laboral no solo depende de las competencias profesionales individuales, sino que también está influenciada por diversos factores contextuales, tales como las oportunidades del mercado laboral y las características del entorno empresarial [13]. Esta perspectiva holística sugirió que el mercado laboral en sí mismo puede presentar barreras o facilidades que afectan la inserción femenina, más allá de las competencias específicas. La falta de una relación significativa entre las competencias profesionales y la inserción de mujeres en empresas de servicios, como se ha observado en este estudio, pone de manifiesto que el acceso a estos roles puede depender también de políticas organizacionales, la cultura empresarial, el networking y otras formas de capital social.

El hecho de que las competencias profesionales expliquen

solo el 0.2% de la inserción laboral de las mujeres (Tabla III) refuerza la idea de que existen múltiples variables involucradas en el proceso de inserción. Esto sugiere que factores como las redes de apoyo profesional, las políticas de igualdad de género implementadas por las empresas, y las condiciones socioeconómicas generales también juegan un rol determinante en la capacidad de las mujeres para acceder a mejores posiciones laborales. Investigaciones previas han señalado la importancia de estos elementos estructurales, sugiriendo que la inserción laboral femenina está sujeta a dinámicas complejas que incluyen tanto barreras visibles como invisibles, como el techo de cristal y los sesgos inconscientes que persisten en muchos sectores laborales.

Por lo tanto, si bien las competencias son importantes, este estudio invito a considerar un enfoque más amplio que incorpore tanto factores individuales como estructurales en el análisis de la inserción laboral femenina en empresas de servicios. Futuros estudios podrían investigar de manera más profunda cómo interactúan las competencias profesionales con estos otros factores y cuál es su verdadero impacto combinado en la empleabilidad y el acceso a posiciones de responsabilidad para las mujeres.

TABLA III
RESUMEN DEL MODELO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,041 ^a	,002	-,006	,388

a. Variables predictoras: (Constante), Inserción femenina

El modelo diseñado de regresión lineal que evalúa la relación entre "competencias profesionales" e "inserción femenina". La suma de cuadrados de la regresión es 0.033, lo que indica que el modelo explica una mínima parte de la variación en las competencias profesionales, mientras que la suma residual es 19.603, reflejando que la mayor parte de la variación no se explica por la variable predictora. Con un valor de F de 0.221 y un p-valor de 0.639, se concluye que el modelo no es estadísticamente significativo, ya que el p-valor, mayor a 0.05, sugiere que no hay una relación significativa entre la inserción femenina y las competencias profesionales. El p-valor indica que hay un 63.9% de probabilidad de que los resultados no tengan relación, por lo que no se rechaza la hipótesis nula.

TABLA IV
ANÁLISIS DE VARIANZA PARA EL MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	,033	1	,033	,221	,639 ^b
	Residual	19,603	130	,151		
	Total	19,636	131			

a. Variable dependiente: Competencias profesionales
b. Variables predictoras: (Constante), Inserción femenina

En la tabla V el valor de $B_0 = 1.817$ y $B_1 = .183$ con un nivel de significancia menor a 0.05 (p-valor=0.000), mientras que el error estándar calculado fue de .777 y .390, permitió construir la fórmula de ecuación de la regresión lineal simple, la ecuación (1) es:

$$\text{Log Y} = 1.817 + 0.183 X_1 \quad (1)$$

TABLA V
COEFICIENTES DEL MODELO DE REGRESIÓN

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Correlaciones		
	B	Error típ.	Beta			Orden	Parcial	Semi parcial
(Constante)	1,817	,777		2,337	,021			
1 Inserción femenina	,183	,390	,041	,470	,639	,041	,041	,041

a. Variable dependiente: Competencia profesional

Los resultados de la tabla V muestran que la "Inserción femenina" no tiene una relación estadísticamente significativa con la variable dependiente (p-valor = 0.639, superior a 0.05). Esto sugiere que otras variables podrían tener un impacto más significativo en la explicación de la variable dependiente. Por otro lado, la constante del modelo muestra significancia estadística (p-valor = 0.021), lo que indica que juega un papel fundamental como nivel base en el modelo.

TABLA VI
NIVEL DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho
Variable 1: Competencias profesionales	18.20%	0%	81.80%
Conocimientos	0%	97.00%	3.00%
Capacidades	0%	95.50%	4.50%
Comportamientos	0%	91.70%	8.30%
Procedimientos laborales	95.50%	4.50%	100%

TABLA VII
NIVEL DE INSERCIÓN FEMENINA

	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho
Variable 2: Inserción femenina	0%	99.20%	0.80%
Condiciones laborales	0%	98.50%	1.50%
Salario de mujeres	0%	75.00%	25.00%
Mercado laboral	0%	95.50%	4.50%
Perfiles profesionales	0%	97.00%	3.00%

Se observó que la mayoría de las mujeres encuestadas mostró una actitud mayoritariamente indiferente hacia las variables y dimensiones evaluadas, lo que subraya la importancia de implementar medidas para fortalecer el papel de la mujer.

VI. CONCLUSIONES

El estudio revela que existe un nivel medio de relación entre las competencias profesionales de las mujeres y su inserción laboral en empresas de servicios. Aunque las competencias son importantes para el desempeño laboral, la investigación sugiere que otros factores también juegan un papel crucial, como aspectos de políticas de inclusión laboral, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo, que emergen como variables significativas que influyen en la capacidad de las mujeres para acceder a roles de mayor responsabilidad y mejores condiciones laborales.

Por otro lado, las competencias profesionales, donde el análisis destaca la complejidad de los factores que afectan la inserción laboral femenina. La baja representación de mujeres en roles directivos y las persistentes disparidades salariales subrayan la necesidad de políticas públicas y empresariales que promuevan la igualdad de oportunidades. Es esencial diseñar estrategias integrales que aborden tanto la capacitación en competencias como las barreras estructurales y culturales que limitan el avance profesional de las mujeres en el sector de servicios.

El enfoque cuantitativo y correlacional utilizado en este estudio proporciona una base sólida para comprender las dinámicas laborales específicas que afectan a las mujeres en Lima Metropolitana. La aplicación de metodologías rigurosas como la regresión lineal ha permitido identificar patrones y tendencias significativas. Este enfoque metodológico no solo ofrece insights valiosos sobre la relación entre competencias profesionales e inserción laboral femenina, sino que también orienta la formulación de políticas y programas dirigidos a mejorar la equidad de género en el mercado laboral.

Finalmente, a pesar de los avances en cuestiones de igualdad de género, persisten desafíos importantes como la segregación ocupacional y la desigualdad salarial. Estos problemas requieren un enfoque multifacético que combine medidas legislativas, políticas empresariales inclusivas y programas educativos. La investigación subraya la necesidad urgente de abordar estas disparidades para crear entornos laborales más equitativos y empoderadores para las mujeres en Lima Metropolitana.

Como recomendación se plantea que las empresas de servicios realicen talleres de desarrollo profesional enfocados en el liderazgo, manejo de herramientas tecnológicas, programas de mentoría, habilidades blandas y técnicas de ventas y/o atención al cliente; con el fin de poder realizar el crecimiento profesional de sus colaboradoras dentro y fuera de la organización.

Además, se debería implementar dentro de las empresas de

servicios la posibilidad de inscribirse a cursos gratuitos de manejo de software de gestión empresarial (CRM, ERP), Excel, Power Bi y SAP, con el propósito de que las colaboradoras puedan ocupar puestos de encargatura y, a la vez, poder realizar emprendimientos.

AGRADECIMIENTO

Queremos manifestar nuestra más sincera gratitud a la Universidad Privada del Norte por su respaldo fundamental en el desarrollo de esta investigación. Del mismo modo, expreso mi reconocimiento hacia las autoras y la coautora, cuyo esfuerzo ha sido esencial para el logro de significativos aportes científicos. También destacamos la colaboración de los fundadores, revisores y el equipo de LEIRD, así como de los estudiantes e investigadores, quienes siguen promoviendo iniciativas que benefician a la sociedad y contribuyen a su avance.

REFERENCIAS

- [1] F. Caro, J. Florito, and M. Karczmarczyk, "Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas," 2018. <https://www.cippec.org/publicacion/obstaculos-y-opportunidades-para-las-mujeres-en-el-mundo-de-las-pequeñas-y-medianas-empresas/>.
- [2] "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo," Organización Internacional del Trabajo, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf.
- [3] C. Flores, B. Avolio, and J. Mollo, "Estudio sobre mujeres en directorios de empresas del mercado de valores," Revista WOMENCEO Perú, 2023. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100040.
- [4] Méndez, "Participación laboral de mujeres en Lima Metropolitana," UPF Barcelona School of Management, 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3163139/1/MendezDavilaIE.pdf>.
- [5] M. Saavedra, "Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019." Universidad de San Martín de Porres, 2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_in_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- [6] E. Beatrice, B. Avolio, and G. Di Laura, "Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur," Revista de la CEPAL, vol. 122, pp. 36-62, 2017. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf.
- [7] M. Pelayo, "Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral," 2012. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/index.htm>.
- [8] G. Bustamante and C. Mendoza, "Estudios de correlación," Revista de Actualización Clínica Investiga, no. 33, pp. 1690-1694, 2013. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?lng=pt&pid=S2304-37682013000600006&script=sci_arttext.
- [9] R. Hernández, C. Fernández, and P. Baptista, "El enfoque cuantitativo está basado en obras como las de Auguste Comte y Émile Durkheim," 2014. <https://recursos.uco.mx/tesis/investigacion.php#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20considera%20que,se%20prueban%20hip%C3%B3tesis%20previamente%20formuladas>.
- [10] R. Hernández Sampieri, L. Collado, and P. Lucio, "Metodología para la investigación en la ciencia política," 2007.

http://online.ariat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasS4/Hernandez_Sampieri_Cap_7_disenos_no_experimentales.pdf.

- [11] L. Galicia, J. Balderrama, and R. Edel, "Validez de contenido por juicio de expertos: Propuesta de una herramienta virtual," *Apertura* (Guadalajara, Jal.), vol. 9, no. 2, pp. 42-53, 2017. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042.
- [12] L. Medina, "Aplicación del software SPSS en el proceso de enseñanza-aprendizaje de estadística en los estudiantes de la facultad de ciencias de la comunicación, turismo y psicología," Universidad de SMP, 2019. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5883/medina_zla.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- [13] E. Verdier and M. Vultur, "La inserción laboral de los jóvenes: Un concepto histórico, ambiguo y societal," *Cuestiones de sociología*, no. 19, p. 29, 2018. <https://doi.org/10.24215/23468904e067>.