

**INSERCIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE LA FORMACIÓN TÉCNICA EN LA IE "AUGUSTO B. LEGUÍA". PUENTE PIEDRA. LIMA.**

*LABOR INSERTION AND MANAGEMENT OF TECHNICAL TRAINING AT THE IE "AUGUSTO B. LEGUÍA". STONE BRIDGE. LIME.*

*INSERÇÃO NO TRABALHO E GESTÃO DA FORMAÇÃO TÉCNICA NO IE "AUGUSTO B. LEGUÍA". PONTE DE PEDRA. LIMA.*

Recibido: 01 de mayo del 2023

Aceptado: 04 de mayo del 2023

Aprobado: 08 junio de junio del 2023

---

José Edilberto **PUCA FERNÁNDEZ**<sup>1</sup>

Edgar Froilán **DAMIÁN NÚÑEZ**<sup>2</sup>

---

## Resumen

Vista la poca información sobre la inserción laboral y la formación técnica en la IE Augusto B Leguía en Lima. Decidimos realizar esta investigación. Teniendo como objetivo establecer la relación entre estas dos variables. El estudio se realizó en el marco del método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, transversal en la obtención de datos y se utilizaron dos cuestionarios para inserción laboral con 20 preguntas, en tres partes: experiencia pre profesional, empleo y autoempleo y para formación técnica un cuestionario con 22 preguntas y cuatro partes: gestión pedagógica, formación específica, formación complementaria y calidad de la enseñanza, que se aplicaron a los egresados en un período de años.

Utilizando estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba de hipótesis del coeficiente Rho de Spearman, los resultados del análisis estadístico

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7499-8449>

permiten concluir que efectivamente existe una relación significativa entre el esfuerzo laboral y la formación técnica en la muestra. También se concluyó que el empleo no se relacionó significativamente con la educación técnica, mientras que los cursos de módulos se relacionaron positivamente con el empleo en la muestra de estudio. El resultado rechaza la hipótesis alternativa y acepta la hipótesis nula si se encuentra  $R_h = -0.021$ .

**Palabras clave:** Formación técnica, inserción laboral.

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the relationship between technical training and labor placement for the 2020 graduates of the "La Inmaculada" Manufacturing Technology Education Center in the municipality of Camana.

A non-experimental, cross-sectional, relational research design was used, with a total of 373 graduate students working with a sample of 190 institutional graduates. The tools used for data collection are two questionnaires; one is formulated for technical education variables, comprising 22 items, including four dimensions of educational leadership, special education, comprehensive education, and quality of instruction; The labor force entry variables have 20 questionnaire items that measure three dimensions: pre-employment experience, employment, and self-employment.

Analyzing the data and comparing with the hypotheses, it was concluded that module courses are positively correlated with employment in the research sample. Spearman's Rho coefficients were used to determine the degree of correlation between study variables, and technical training was performed using the IBM SPSS Statistics 25 program for data analysis; for birth placement, they were not significantly correlated, showing a coefficient of  $R_h = -0.021$ ; among graduates of the manufacturing technology training center "La Inmaculada" reject the alternative hypothesis and accept it.

Keywords: technical education, job placement, camaná.

## Introducción

En las circunstancias actuales cuando la globalización y los avances técnico científico han promovido la tendencia de que hay que estudiar en una universidad para ser alguien o tener trabajo, consideramos que esta posibilidad muchas veces se vuelve imposible de realizar y por eso es que la formación técnica se convierte en una alternativa eficaz a fin de que los estudiantes al egresar de sus centros de estudios tenga ya una profesión técnica. Hoy vemos que de estas instituciones técnicas egresan auxiliares, técnicos que van en busca de un puesto laboral en insertarse en una empresa y también hacer un emprendimiento

Con la formación Técnico Productiva, se adquiere conocimientos y aprende a ser competitivos laboral y empresarialmente promoviendo la cultura innovadora para dar respuesta a las demandas del sector productivo y ser consecuente con los adelantos de la ciencia y la tecnología en pos del futuro de su localidad, región o a nivel nacional.

Los alemanes, tienen uno de los patrones más competitivos en el mundo, es una doble formación en la que enseñan medio tiempo y el otro tiempo están en el sector productivo.

En América Latina se produjeron algunas reformas curriculares en la secundaria para potenciar preeminencia y consolidar las competencias útiles para sobrevivir en el siglo XXI. Fiszbein, Oviedo y Sarah (2018). En su propuesta de laboratorios de innovación educativa el FONDEP (Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana) organiza concursos que premian a las IE ganadoras con equipamiento técnico, asesorías y becas. A pesar de esta preocupación a la fecha existen muchos auxiliares técnico y técnico desempleados visibilizando una falta de coherencia entre la educación y lo laboral.

Es el valor de este estudio que hemos realizado y cuyos resultados expondremos con el rigor metodológico que amerita esta tesis en coherencia con la realidad de tantos técnicos que desean insertarse laboralmente pero que probablemente una educación inadecuada es la que encontraremos. Luego de esta investigación científica para establecer si existe correlación entre la

inclusión laboral y la formación técnica en los talleres del colegio Augusto B. Leguía del distrito de Puente Piedra en Lima.

### **Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre la Inserción Laboral y la Gestión de la Formación Técnica en la IE "Augusto B. Leguía". Puente Piedra. Lima.

### **Objetivos específicos:**

1. Establecer la relación que existe entre la Inserción Laboral y la gestión pedagógica en la muestra de estudio
2. Identificar la relación entre la Inserción Laboral y la formación específica en la IE "Augusto B. Leguía". Puente Piedra. Lima.
3. Determinar si la inserción laboral tiene relación con la formación complementaria en la muestra de estudio
4. Establecer la existencia entre inserción laboral y práctica pre profesional en la muestra de estudio

### **Inserción laboral**

Es un estado de inserción de las personas a la actividad económica, la cual inicia con la adolescencia. Es una transformación social, del sistema educativo y el estatus de la familia de origen al mercado laboral y el estatus de independencia familiar. García & Gutiérrez, (1995)

### **Mercado laboral**

Chiavenato (2011) plantea que un mercado de trabajo es: un espacio geográfico o territorial de grupos más o menos organizados de individuos que buscan y ofrecen bienes o servicios y fijan precios.

## **Características del mercado laboral**

Es el efecto de la oferta sobre la demanda y viceversa, dando lugar a diferentes características salariales. Rodríguez Valencia, (2007)

## **Dimensiones de la Inserción Laboral**

Experiencia pre profesional

A través de las prácticas o pasantías preprofesionales los estudiantes podrán:

- Dedicar en la realidad los conocimientos que adquieren en el centro de estudios.
- 
- Adquirir conocimientos de la oferta de trabajo y la demanda de las empresas.
- Obtener conocimientos y experiencia laboral para postular en el campo laboral.

## **Empleo**

El empleo es el empleo que mide el desarrollo de una sociedad. Se produce cuando la oferta y la demanda están en equilibrio. En países en desarrollo no hay equilibrio y personas capacitadas ejercen funciones que nada tienen que ver con su formación profesional y este subempleo es un índice precario. Sin embargo las diversas leyes que sobre el empleo se han dado permiten el respeto a los derechos y obligaciones de empleadores y empleado.

## **Autoempleo**

Se produce cuando se generan ingresos autónomamente. Como los profesionales independientes que cuenta con su propia fuente de subsistencia. No depende de un salario y negocia con libertad con sus clientes.

### **Tipos de autoempleo**

Se tienen dos tipos: a) empresa unipersonal, formada por una persona que administra el negocio como propietario y se beneficia de las utilidades; b) autónomo, es cuando el trabajador no pertenece a la empresa, pero se ocupa de

su propio negocio, pudiendo ser de forma gratuita e independientemente teniendo así más clientes habituales o esporádicos; estos pueden incluir abogados, arquitectos, diseñadores gráficos, etc.

### **Ventajas de autoempleo**

- La persona organiza su horario laboral y lo arregla a su estilo de vida
- El autoempleado tiene sus propias metas y su modelo de negocio.
- Si tiene su propia empresa puede ser en el futuro una gran corporación
- Puede ofrecer trabajo a otros.
- Puede sentir una mayor motivación.

### **Desventajas de ser autoempleado**

- Se encarga del pago de sus tributos y demás al gobierno. Abonar a la seguridad social..
- Administrar su propio tiempo requiere de autodisciplinario.
- Tiene mucha incertidumbre respecto a sus ingresos.
- A veces puede quebrar o generar pérdidas y es su responsabilidad.

### **Gestión de la Formación Técnica**

Permite la adaptación a los procesos de cambio en función de su propia promoción.

Principios Básicos de la Formación

Son las normas en las que se basan la formación técnica que se necesitan para la educación técnica. Rodríguez (2006).

Se pueden considerar los siguientes principios durante la etapa formativa, siendo: i) La participación esencial, ii) el reforzamiento del aprendizaje que da satisfacción, iii) El participante tiene la responsabilidad de alcanzar los objetivos, iv) La motivación para aprender es fundamental, v) El sistema de valores es un factor clave en el progreso de la formación en una organización vi) Es fundamental entender la cultura de la empresa para alinear las metas con el pensamiento de la organización. Rodríguez (2006)

## Actores de Formación

Rodríguez, (2006) Para formar personas técnicas no podemos olvidar : El responsable de formación de la organización. Ve la formación educativa sus políticas y demás. El técnico de formación. Gestiona la formación, debe conocer y confeccionar su plan El formador. Imparte clases y debe estar lo suficientemente capacitado para lograr aprendizajes con calidad porque el Plan de Formación está dirigido a ellos..

En el caso peruano, existe la posibilidad de enseñanza técnica a nivel superior, conforme el artículo 57° de la Ley General de Educación de 1982. La educación técnica de responsabilidad del Ministerio de Educación del Perú se imparte en tres conjuntos de instituciones formativas. Los Colegios Secundarios con Variante Técnica (CSVT), los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), y en la modalidad de educación ocupacional, se encuentran los Centros de Educación Ocupacional (CEO). MINTRA, (2001)

### Características de la formación técnica

Es la creación de un hábito, que se adquiere a través de la práctica

En la capacidad que tienen los alumnos de hacer, saber hacer de manera eficaz para construir con eficacia los productos o servicios

En este caso se requiere una formación actualizada de nos solo promover habilidades en los estudiantes sino también aprendizaje en el campo de las tecnologías para el encuentro entre la teoría y la práctica pues hay necesidad de manejar máquinas instrumentos que demanda cada vez más el campo laboral. . Misas (2004).

## **Dimensiones de la Evaluación de la Gestión Formación Técnica**

Gestión Pedagógica.- Es uno de los principales elementos que es un nexo del pensamiento pedagógico con el ejercicio de la enseñanza y la generación de nuevas formas de respuesta a sus responsabilidades sociales, políticas, culturales, ambientales y éticas para su formación integral y lo evaluamos cuando comprobamos que el perfil del egresado es óptimo.

Es una herramienta de rápida y eficaz que promueve el trabajo en equipo en el marco del proyecto de la institución, la formación continua y los procesos de autorregulación.

Las habilidades del equipo para ejecutar las tareas por las que lo han contratado, son las competencias técnicas de la persona, que pueden ser saberes de ingeniería, programación o configuración para manejar con eficacia los equipos, conociendo cómo se usan las herramientas de trabajo para interpretar los análisis correspondientes, por ejemplo, las competencias técnicas son prácticas y se relacionan al puesto de trabajo. Deducimos por ello que la formación técnica mejora las habilidades de los trabajadores para que diseñen, desarrollen, implementen, mantengan y hagan funcionar cualquier tecnología moderna y dar un producto o servicio que tenga relación. Los trabajadores pueden necesitar capacitación técnica a fin de actualizar sus habilidades y para alinearse a la constante evolución tecnología, por tanto necesitan mantenerse al día con los últimos avances.

### **Formación complementaria**

La educación superior se ha convertido en una alternativa a la educación y se está volviendo cada vez más popular entre la fuerza laboral, ya que el mercado necesita contratar personas bien educadas con diversas habilidades.

### **Ventajas de la formación complementaria**

Este aspecto puede ser asumido por cualquier persona, no tiene límites y así se alcanza niveles de calificación altos y puede tener más posibilidades de



empleo, a través de calificaciones profesionales, como capacitaciones diversas durante el auge de las nuevas tecnologías y la formación complementaria virtual las personas pueden aprender desde cosmetología hasta biotecnología, aprender de nano moléculas y chips. Existen infinidad de cursos on line para que según su interés asuman las personas.

## **La Educación y la Capacidad Productiva**

El concepto de que invertir en educación es invertir en capital humano es parte del enfoque de Adam Smith, que señaló que en el capital del país, una persona que invierte en educación en cuanto a tiempo y trabajo corresponde a una persona de tiempos modernos. Becker G. S. (1975). Esta teoría refiere a que la educación es una inversión en productividad futura. Los costos incluyen la educación y el costo de oportunidad de no trabajar. Por otro lado, el beneficio es una mayor ganancia esperada. Yamada (2007).

Asimismo, el grado de rentabilidad de la educación y su evolución en el tiempo se determina por la oferta y la demanda. En términos de oferta, se refiere al número de profesionales y técnicos que terminan sus estudios en las instituciones educativas y se incorporan al ámbito laboral. Las instalaciones de producción bajo demanda de bienes y servicios requieren experiencia. Yamada, (2007, pág. 21).

## **Tipo y diseño de indagación**

Esta es una investigación científica, con visión cuantitativa, método hipotético deductivo, nivel ordinal, bivariada de corte transversal, cuyo diseño es el correlacional descriptivo. Hernández Mangones, G. (2006).

## **Pon el esquema del diseño. PON EL ESQUEMA DEL DISEÑO.**

## **Población y muestra**

La población está compuesta por todos los directivos y profesores de la institución educativa, así como los egresados. Son 490 estudiantes de 14

secciones de quinto grado de secundaria de la IE. Augusto B. Leguía, con muestra según fórmula.

**PONER EL CUADRO DE EGRESADOS, O EN LA TESIS, PERO ACÁ POR LO MENOS LA TABLITA DE LA MUESTRA CON LA FÓRMULA. .**

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### PONER NÚMERO DE TABLA

Tabla 1. Relación entre la variable formación técnica y a variable inserción laboral de los egresados

	Variable Formación técnica .....	Inserción laboral
Formación Técnica de	Coefficiente de correlación	-0,021
	Sig. (bilateral)	0,769
	N	190
Rho Spearman Inserción laboral	Coefficiente de correlación	1, 000
	Sig. (bilateral)	0,769
	N	190

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

**Interpretación:**

De acuerdo con la Tabla 1, los resultados obtenidos muestran que el coeficiente de correlación entre la variable formación técnica y la variable esfuerzo laboral es  $Rho = -0,021$ , se correlaciona negativamente por significación,  $p = 0,769$ , que es mayor que  $(\alpha = 0,05)$ , por tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, la variable formación técnica no tiene relación con la variable inserción laboral de egresados IE Augusto B. Leguía.

Tabla 2. Relación entre la dimensión gestión pedagógica e inserción laboral de los egresados

		Dimensión pedagógica .....	gestión	Inserción laboral
	Dimensión pedagógica de	Coeficiente de correlación	1,000	-0,009
		Sig. (bilateral)		0,897
		N	190	190
Rho Spearman	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	-0,009	1,000
		Sig. (bilateral)	0,897	
		N	190	190

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25 **Interpretación:**

De acuerdo a la Tabla 1, los resultados obtenidos demuestran que el coeficiente de correlación entre la dimensión liderazgo docente y la variable esfuerzo laboral es  $Rho = -0.009$ , se correlaciona negativa y significativamente  $p = 0.897$  el cual es mayor a  $(\alpha = 0.05)$  lo que muestra, que se acepta la hipótesis nula rechazando la hipótesis alternativa, la dimensión de liderazgo institucional no se correlaciona de manera significativa con la dimensión de liderazgo institucional respecto a la

colocación laboral variable para egresados de la IE Augusto B. Leguía de Puente Piedra.

Tabla 3. Relación entre la dimensión formación específica e inserción laboral de los egresados

Dimensión formación específica .....				Inserción laboral
Dimensión	Coeficiente de	1,000	-0,072	
formación específica	correlación			
Sig. (bilateral)			0,325	
de N		190	190	
Rho Spearman	Inserción laboral	Coeficiente de	-0,072	
		correlación	1,000	
	Sig. (bilateral)		0,325	
	N		190	

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

### Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 3, los resultados demuestran que el coeficiente de correlación entre la dimensión entrenamiento específico y la variable trabajo insumo es  $Rho = -0,072$  y muestra una correlación negativa en términos de significación,  $p = 0,325$ , mayor que ( $\alpha = 0,05$ ), indicando la aceptación de la hipótesis nula, el rechazo de la hipótesis alternativa, luego la dimensión educación específica y la variable inserción laboral del egresado del IE Augusto B. Leguía.

Tabla 4 Relación entre la dimensión formación complementaria e inserción laboral de los egresados

		Dimensión formación complementaria .....	Inserción laboral
Rho Spearman	Dimensión formación complementaria de	Coeficiente de correlación	-0,033
		Sig. (bilateral)	0,653
		N	190
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	-0,033
Sig. (bilateral)		0,653	
N		190	190

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

#### Interpretación:

De acuerdo con la Tabla 4, los resultados obtenidos demuestran que el coeficiente de correlación entre la dimensión educación adicional y la variable insumo trabajo es  $Rho = -0.033$ , mostrando una correlación negativa significativa,  $p = 0.653$ , que es mayor que ( $\alpha = 0.05$ ) por tanto aceptamos la hipótesis nula, y rechazamos la hipótesis alternativa respecto a la dimensión de educación adicional y variable inserción laboral para egresados de la IE Augusto B. Leguía 2023

Tabla 5. Relación entre la dimensión Calidad de enseñanza e inserción laboral de los egresados

Dimensión calidad de enseñanza .....				Inserción laboral
Dimensión	Coeficiente de	1,000		-0,013
Calidad de enseñanza	correlación			
Sig. (bilateral)				0,863
de	N	190		190
Rho	Inserción laboral	Coeficiente de	-0,013	1, 000
Spearman		correlación		
	Sig. (bilateral)		0,863	
	N		190	190

**Fuente:** Base de Datos del Software SPSS 25

### Interpretación:

De acuerdo a la Tabla 5, los resultados obtenidos muestran que el coeficiente de correlación entre la dimensión calidad del aprendizaje y la variable esfuerzo laboral es  $Rho = -0.013$ , se correlaciona negativa y significativamente  $p = 0.863$  el cual es mayor a ( $\alpha = 0.05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa; por lo tanto la dimensión de la calidad docente y la variable inserción laboral de los egresados no tiene relación en la IE Augusto B. Leguía. 2023.

### Discusión de resultados

La educación técnica está íntimamente relacionada con la gestión educativa, la educación especial, la educación superior y la calidad de la

educación, asimismo estas dimensiones están interrelacionadas e influyen en la formación técnica de los estudiantes. Es un proceso de implementación para lograr la mejora del currículo, la búsqueda de la innovación y el desarrollo personal y profesional de la profesión docente.

Vernnaza & Oscar, (2017) respecto a la Inserción laboral de egresados, en un estudio comparativo entre egresados técnicos y egresados universitarios en Colombia de 2008 a 2013, concluyó que el comportamiento es similar en cuanto a rotación, tiempo de vinculación, etc.

Lopez J. (2017) en su estudio, Nivel de Inserción Laboral de Estudiantes y Egresados de PROIND TRUJILLO Cursos de Capacitación 2017, intentó determinar la tasa de inserción laboral de los estudiantes y egresados de Proind Trujillo y concluyó que muchos estudiantes y egresados de Proind Trujillo ingresan a la mano de obra iniciando sus propios negocios o trabajando para terceros.

Gómez, (2019) en su estudio sobre el impacto del empleo de los egresados en las carreras educativas en universidades privadas de Arequipa, tuvo como objetivo determinar el impacto del aprovechamiento y la formación académica en la empleabilidad de los egresados de la UPA, concluyendo que el aprovechamiento y la formación académica no afectan la empleabilidad de los candidatos. Nos gustaría enfatizar que el empleo es muy importante para que las personas tengan los medios económicos para mantenerse a sí mismos, a ellos mismos y a sus familias.

Entre los resultados obtenidos que contradicen lo anterior, se determina el primer objetivo considerando la relación entre la educación técnica y el empleo, cuyos resultados se obtienen mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de  $p = (0.769)$ , siendo mayor a 0.05, lo que indica que existe una relación negativa entre la educación técnica y la inserción laboral. El coeficiente de correlación entre la dimensión gestión educativa y la variable trabajo es  $r=-0,072$ , lo que indica que la correlación entre la dimensión educación específica y la variable trabajo no es significativa, es decir es independiente. La relación entre la dimensión de formación adicional y el input laboral muestra un coeficiente de  $Rho=-0,033$ , lo que indica que la

correlación entre la dimensión de formación adicional y la variable input laboral no es significativa, es decir es independiente.

El coeficiente de correlación entre la dimensión calidad del aprendizaje y la variable trabajo es  $Rho = -0.013$ , lo que indica que la relación entre la dimensión calidad del aprendizaje y la variable trabajo no es significativa, es decir es independiente. Se puede afirmar en función a los resultados obtenidos que la educación técnica no es un factor determinante en el empleo de los egresados, ya que las investigaciones demuestran que estas dos variables no son dependientes. Mostramos que la variable formación técnica es alta al mismo tiempo que el insumo laboral, pero a pesar de que estos resultados confirman que son independientes, pueden existir determinantes del insumo laboral. No se trata de formación técnica.



## Conclusiones

La formación técnica y la inserción laboral no están relacionados de manera significativa, ya que presenta un coeficiente de  $R_h = -0.021$ ; en los egresados de la IE agosto B. Leguía.

1. La dimensión gestión pedagógica, no está relacionado de manera significativa con la inserción laboral, ya que presenta un coeficiente de  $R_h = -0.072$ , lo que indica que la inserción laboral de los egresados no se determina en función a la gestión en la institución educativa.
2. La dimensión formación específica no está relacionado de manera significativa con el desempeño laboral, por cuanto se tiene un coeficiente  $R_h = -0.033$ , lo que demuestra que la educación específica no determina la inserción al campo laboral de los egresados, por cuanto la mejora de sus capacidades técnicas se desarrollan durante el lapso de su profesión.
3. La dimensión formación complementaria, no está relacionada de manera significativa con la inserción laboral, por cuanto se tiene un coeficiente de  $R_h = -0.033$ , lo que significa que la inserción de los egresados al mundo laboral, no depende de la formación complementaria que se pueda tener.
4. La dimensión calidad de enseñanza, no está relacionada de manera significativa con la inserción laboral, por cuanto se tiene un coeficiente de  $R_h = -0.013$ , lo cual indica que la inserción de los egresados al mundo laboral, no depende de la calidad de la enseñanza.

## Referencias Bibliográficas

- Becker, G. S. (1975). "Human Capital", The Concise Encyclopedia of Economics. Obtenido de <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos. El Capital humano de las organizaciones. Novena Edición. Editorial Mcgraw-Hill. D.F., México.

- García, J. M., & Gutiérrez, R. (1995). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Hernández Mangones, G. (2006). Diccionario de Economía (Primera ed.). Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia
- Lopez, J. (2017). Nivel de inserción laboral de los estudiantes y egresados de los cursos de capacitación de PROIN. Trujillo.
- MINTRA. (2001). Diagnóstico de la formación profesional en el Perú. Lima: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social.
- Rodríguez Valencia, J. (2007). Administración moderna de personal (Séptima ed.). México, D.F: CENCAGE Learning
- Rodríguez, M. (2006). Gestión de la Formación. La Importancia de la Formación en el Ámbito Empresarial Actual (Primera ed.). España: Ideaspropias Editorial
- Vernnaza, A., & Oscar, A. (2017). Inserción laboral de egresados: Un estudio comprativo entre graduados en programas de Formación Técnica y Universitaria en Colombia entre los años 2008 y 2013. Colombia.
- Yamada, G. (2007). Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo? (Primera ed.). Lima: Universidad del Pacífico