



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y LA INSERCIÓN EN EL MERCADO
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL PERÚ
2016-2018

Línea de investigación:

**Modelos económicos para el emprendimiento sostenible y adaptación al
cambio climático**

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Economía

Autor:

Malpica Cáceres, Soledad Florencia

Asesores:

Bedón Soria Ysabel Teófila
(ORCID: 0000-0002-6592-0778)

Jurado:

Pongo Aguila, Oscar Eduardo
Ochoa Paredes, Filiberto Fernando
Novoa Uribe, Carlos Alberto

Lima - Perú

2021

Referencia:

Malpica, S. (2022). *Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6158>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y LA INSERCIÓN
EN EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS
DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL PERÚ 2016 – 2018**

Línea de investigación:

Modelos económicos para el emprendimiento sostenible y adaptación al cambio climático

Tesis para optar el grado académico de:

Doctora en Economía

Autora:

Malpica Cáceres Soledad Florencia

Asesora:

Bedón Soria Ysabel Teófila

ORCID: 0000-0002-6592-0778

Jurado:

Pongo Aguila Oscar Eduardo

Ochoa Paredes Filiberto Fernando

Novoa Uribe Carlos Alberto

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

A mis padres

Trifunia Cáceres y Donato Malpica

A mi familia

Vicente, Carlos, Paola, Nathalia y Juan Carlos

A mis hermanos

Julia, Gloria, Jorge, Rafael y Félix

Agradecimiento

A la Universidad Federico Villarreal por ser mi Alma Mater. A mi asesora, por alentarme. A la Universidad Privada, por el apoyo incondicional y su dedicación a la investigación. A los egresados, que gracias a su buena predisposición se pudo levantar la información.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen.....	xvii
Abstract	xviii
Resumo	xix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Descripción del Problema	3
1.3. Formulación del Problema.....	14
1.3.1. Problema General.....	14
1.3.2. Problemas Específicos.	15
1.4. Antecedentes	15
1.4.1. Antecedentes Internacionales.....	15
1.4.2. Antecedentes Nacionales	19
1.5. Justificación e Importancia de la Investigación	22
1.6. Limitaciones de la Investigación	23

1.7.	Objetivos de la Investigación.....	24
1.7.1.	Objetivo General.....	24
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	24
1.7.2.1.	Objetivo Específico 1.	24
1.7.2.2.	Objetivo Específico 2..	24
1.7.2.3.	Objetivo Específico 3.	24
1.7.2.4.	Objetivo específico 4.	24
1.8.	Hipótesis	24
1.8.1.	Hipótesis General:.....	25
1.8.2.	Hipótesis Específicas:	25
1.8.2.1.	Hipótesis Específica 1.....	25
1.8.2.2.	Hipótesis Específica 2.....	25
1.8.2.3.	Hipótesis Específica 3..	25
1.8.2.4.	Hipótesis Específica 4..	25
II.	MARCO TEÓRICO.....	26
2.1.	Marco Conceptual.....	26
2.1.1.	Competencias Genéricas	26
2.1.1.1.	Concepto de Competencias.....	26
2.1.1.2.	Enfoques Teóricos	29
2.1.1.3.	Tipos de Competencias.	34
2.1.1.4.	Competencias Genéricas.....	37
2.1.1.5.	En el Perú.....	44
2.1.1.6.	Competencias Genéricas Instrumentales.	52
A1.	Planificación del Tiempo.....	53
A2.	Comunicación Escrita.	54
A3.	Resolución de Problemas.....	55

A4. Toma de Decisiones.....	56
2.1.1.7. Competencias Genéricas Interpersonales.....	57
B1. Trabajo en Equipo.....	57
B2. Capacidad Autocrítica.....	59
B3. Consulta con Expertos.....	59
B4. Relaciones Interpersonales.....	60
2.1.1.8. Competencias Genéricas Sistémicas.....	61
C1. Capacidad de Investigación.....	61
C2. Genera Nuevas Ideas.....	62
C3. Adaptación a Nuevas Situaciones.....	63
C4. Preocupación por la Calidad.....	64
2.1.1.9. Competencias Genéricas Valores Sociales.....	65
D1. Aprecia la Diversidad.....	66
D2. Comportamiento Ético.....	66
D3. Compromiso Ciudadano.....	67
D4. Preservación del Medio Ambiente.....	68
2.1.2. Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados Universitarios.....	68
2.1.2.1 Teorías.....	73
E1. Teoría del Capital Humano.....	73
E2. Teoría de la Devaluación de los Certificados.....	75
E3. Teoría del Bien Posicional.....	76
E4. Teoría de la Segmentación.....	76

E5. Teoría de la Fila.....	77
2.1.2.2. En el Perú.....	78
2.1.2.3. Primera Experiencia Laboral Luego de Egresar.	84
F1. Búsqueda de Empleo	85
F2. Trabaja Independientemente.....	86
F3. Sobreeducado para el Trabajo	87
F4. Satisfacción por el Trabajo	88
2.1.2.4. Situación Laboral Actual	89
G1. Encuentra Trabajo Inmediatamente	91
G2. Trabaja Todo el año	91
G3. Trabaja Formalmente	92
G4. Requiere de Ayuda Especializada.....	93
2.1.2.5. Vinculo Enseñanza – Trabajo	93
H1. Aplica lo Aprendido.....	95
H2. Domina Idiomas.....	95
H3. Maneja Office	97
H4. Cumplimiento de sus Funciones	97
2.1.2.6. Características Académicas y Estudios de Posgrado	97
I1. Estudia y Trabaja.....	98
I2. Estudia por su Cuenta.....	99
I3. Perfeccionamiento Académico	99
I4. Satisfacción Académica.....	99

2.2. Aspectos de <i>Responsabilidad Social y Medio Ambiente</i>	100
III. MÉTODO	101
3.1. Tipo de Investigación.....	101
3.2. Población y Muestra	104
3.2.1. Población.....	104
3.2.2. Muestra	111
3.3. Muestreo	112
3.4. Operacionalización de las Variables	114
3.5. Instrumentos.....	115
3.6. Procedimientos.....	117
3.7. Análisis de Datos	118
3.8. Consideraciones Éticas	121
IV. RESULTADOS.....	122
4.1. Resultados Generales	122
4.2. Contrastación de Hipótesis	138
4.2.1. Hipótesis General: Competencias Genéricas e Inserción Laboral de los Egresados..	140
4.2.2. Hipótesis Específica 1: Competencias Genéricas Instrumentales e Inserción Laboral de los Egresados.	143
4.2.3. Hipótesis Específica 2: Competencias Genéricas Interpersonales e Inserción Laboral de los Egresados.	146

4.2.4. Hipótesis Específica 3: Competencias Genéricas Sistémicas e Inserción Laboral de los Egresados.....	149
4.2.5. Hipótesis Específica 4: Competencias Genéricas Valores Sociales e Inserción Laboral de los Egresados.	152
4.3. Análisis e interpretaciones	155
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	160
VI. CONCLUSIONES	162
VII. RECOMENDACIONES.....	166
VIII. REFERENCIAS.....	167
ANEXOS	203
Anexo A. Registro de Antecedentes	203
Anexo B: Fuente de los Instrumentos.....	220
Anexo C: Matriz de Consistencia	224
Anexo D: Instrumento 1: Encuesta	227
Anexo E: Alfa de Cronbach.....	231
Anexo F: Resultados de las Encuestas.....	237
Anexo G: Ordenamiento y Diferencia Para Hallar Rho de Spearman.....	247

Índice de Tablas

Tabla 1 Población Económicamente Activa, Según Niveles de Empleo. 2007 – 2017, Porcentajes.	4
Tabla 2 PEA, Según Nivel Educativo, 2009 – 2017	7
Tabla 3 Conceptos de Competencias	27
Tabla 4 Diferencia de Normas Entre Tipo de Competencias	34
Tabla 5 Competencias Genéricas Propuestas por Tuning Europa y América Latina	40
Tabla 6 Competencias Genéricas en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo	47
Tabla 7 Indicadores Laborales de los Egresados Universitarios	81
Tabla 8 Expertos y Observaciones Para la Validación de los Instrumentos.....	102
Tabla 9 Cantidad de Egresados de las Carreras Empresariales de la Universidad Particular 2016 – 2018.....	105
Tabla 10 Semestres Considerados Para los Egresados 2016-2018.....	108
Tabla 11 Semestres y Cantidad de Egresados Considerados en el Período 2016-2018.	108
Tabla 12 Operacionalización de la Variable 1: Competencias Genéricas	114
Tabla 13 Operacionalización de la Variable 2: Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	115
Tabla 14 Grado de Relación Según Coeficiente de Correlación	120
Tabla 15 Primera Dimensión de las Competencias Genéricas: Instrumentales.....	122
Tabla 16 Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Competencias Genéricas	122
Tabla 17 Segunda Dimensión de las Competencias Genéricas: Interpersonales.....	124
Tabla 18 Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Competencias Genéricas	125

Tabla 19 Tercera Dimensión de las Competencias Genéricas: Sistémicas.....	126
Tabla 20 Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Competencias Genéricas	127
Tabla 21 Cuarta Dimensión de las Competencias Genéricas: Valores Sociales.	129
Tabla 22 Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Competencias Genéricas	129
Tabla 23 Primera Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Primera Experiencia Laboral Luego de Egresar	130
Tabla 24 Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados	131
Tabla 25 Segunda Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Situación Laboral	133
Tabla 26 Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados	133
Tabla 27 Tercera Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Vínculo Enseñanza-Trabajo.....	135
Tabla 28 Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados	135
Tabla 29 Cuarta Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Características Académicas y Estudios de Posgrado	137
Tabla 30 Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados	137
Tabla 31 Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de las Variables Competencias Genéricas y la Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018	140

Tabla 32 Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Instrumentales y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018.....	143
Tabla 33 Empates, frecuencia, ajuste de error de la dimensión Competencias Genéricas interpersonales y la variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018	146
Tabla 34 Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Sistémicas y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018	149
Tabla 35 Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Valores Sociales y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018.....	152
Tabla 36 Resultados Generales de las Competencias Genéricas y la Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018.....	155

Índice de Figuras

Figura 1 El Rostro de la Informalidad	5
Figura 2 Productividad Laboral, Según Países USD 2017 (PPP).....	6
Figura 3 Subempleo por Horas e Ingreso Según Nivel de Educación en Lima Metropolitana, 2014-2018	8
Figura 4 Tasa de Sobreeducado y Subeducado en el Mundo	9
Figura 5 Ingresos por Hora (log) y Sobre Educación por Grupos de Carreras Universitarias	10
Figura 6 Tasa de Inadecuación Ocupacional de la PEA Ocupada Profesional, 2009-2014 (%)	11
Figura 7 PEA Adecuadamente Ocupada por Categoría de Ocupación y Tamaño de Empresa, Lima Metropolitana, 2014-2018	12
Figura 8 Etimología de la Competencia.....	26
Figura 9 Modelo del Iceberg de Spenser y Spenser.....	31
Figura 10 Clasificación de Competencias de Sarramona	35
Figura 11 Clasificación de Competencias de Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas	36
Figura 12 La Organización del Diseño Curricular por Competencias Profesionales	42
Figura 13 Estrategias de Aprendizaje y Métodos de Enseñanza de Competencias.	43
Figura 14 Características del Docente y las Competencias Genéricas en la PUCP.....	46
Figura 15 Etapas de Implementación de las Competencias Genéricas en Estudios Generales en la PUCP	46
Figura 16 Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Universidad Nacional de Piura	48
Figura 17 Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Escuela Nacional de Administración.....	49

Figura 18 Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional Del Callao	50
Figura 19 Niveles de Progresión y Tipos de Estudios en la Universidad Cayetano Heredia ..	51
Figura 20 Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Universidad Privada Antenor Orrego	52
Figura 21 Proceso de Transición Académica a Laboral.	69
Figura 22 Proceso de Inserción Laboral.	70
Figura 23 Tipos de Estudios de Seguimiento de Egresados	72
Figura 24 Componentes del Capital Humano	75
Figura 25 Marco Normativo del Sistema Universitario Peruano Antes de la Ley Universitaria N°30220	79
Figura 26 Condiciones Básicas de Calidad.....	80
Figura 27 El Empleo Juvenil Como Política de Estado	82
Figura 28 Servicios de Apoyo Para la Inserción Laboral Dependiente e Independiente, Según Tipo de Servicio.....	83
Figura 29 Ocupación Independiente de los Egresados Universitarios, Según Sexo, Tipo de Universidad y Ámbito Geográfico, 2014.....	86
Figura 30 Condiciones de Subempleo Profesional	88
Figura 31 Egresados Universitarios Asalariados Según Sexo, Tipo de Universidad y Ámbito Geográfico, 2014.....	92
Figura 32 Distribución (%) de la Demanda Laboral por Convocatorias BTPUCP, Según Sectores 2018.....	94
Figura 33 Educación y Aprendizaje de Inglés	96
Figura 34 Motivos por lo que los Egresados Recomendarían su Universidad, 2014.	100
Figura 35 Características de los Egresados en General	106

Figura 36 Año de Ingreso de los Egresados, en General, Período 2016-2018	107
Figura 37 Egresados en el Noveno, Décimo y Onceavo Ciclo, en el Período 2016-2018	109
Figura 38 Características Generales de los Egresados Regulares, Población Objetivo.....	110
Figura 39 Características Generales de los Egresados que Conforman la Muestra.....	113
Figura 40 Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Competencias Genéricas	124
Figura 41 Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Competencias Genéricas	126
Figura 42 Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Competencias Genéricas	128
Figura 43 Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Competencias Genéricas	130
Figura 44 Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	132
Figura 45 Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	134
Figura 46 Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	136
Figura 47 Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	138
Figura 48 Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis General	142
Figura 49 Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 1	146
Figura 50 Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 2	149
Figura 51 Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 3	152

Figura 52 Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Especifica 4	155
Figura 53 Resultado Generales de las Competencias Genéricas y la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados	156
Figura 54 Resultado Generales de las Dimensiones de las Competencias Genéricas	157
Figura 55 Resultado Generales de las Dimensiones de la Inserción Laboral de los Egresados 2016-18	159

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018. **Método:** El estudio es descriptivo, no experimental, exploratoria, correlacional entre las variables competencias genérica y la inserción en el mercado laboral de los egresados, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) con ajuste de empates, el instrumento es la encuesta con escala Likert, la población son los egresados de las carreras empresariales en el período 2016-2018 en su 9°, 10° y 11° semestre de estudio y como se contó con una lista, el muestreo fue aleatorio sistemático. **Resultados:** las competencias destacadas son planificar el tiempo (instrumentales), trabajar en equipo (interpersonales), adaptarse a los cambios (sistémicas) y no discriminar (valores sociales); en inserción de los egresados, les satisface el trabajo que realiza (primera experiencia), trabaja formalmente (trabajo actual), aplica lo aprendido (vinculo enseñanza-trabajo), le satisface mejorar su formación profesional (características académicas); no desarrollaron investigación ni practican el inglés, no utilizan LinkedIn al inicio; resultando una relación significativa de 0.835562 entre las dos variables. **Conclusiones:** la mayoría de los egresados han trabajado y estudiado desde el inicio de su carrera, en pequeñas y medianas empresas; la inserción laboral está mejor correlacionada con las competencias genéricas sistémicas y valores sociales. Recomendando tener presente a las competencias genéricas en temas de inserción laboral e investigaciones económicas, clasificadas en estas cuatro dimensiones, y ser valoradas en la educación superior y la sociedad.

Palabras Clave: inserción laboral, competencias genéricas, competencia profesional

Abstract

Objective: To determine the relationship between generic skills and the insertion in the labor market of graduates of private universities in Peru 2016-2018. **Method:** The study is descriptive, non-experimental, exploratory, correlational between the variables of generic competences and the insertion in the labor market of the graduates, the Spearman correlation coefficient (r_s) is used with adjustment of ties, the instrument is the survey with Likert scale, the population are the graduates of business careers in the period 2016-2018 in their 9th, 10th and 11th semester of study, and as there was a list, the sampling was systematic random. **Results:** the highlighted competences are time planning (instrumental), team working (interpersonal), adapting to changes (systemic) and non-discrimination (social values); in the insertion of graduates, they are satisfied with the work they do (first experience), they work formally (current job), they apply what they have learned (education-work relation), they are satisfied with improving their professional development (academic characteristics); they did not do research nor do they practice English, they do not use LinkedIn at the beginning; resulting in a significant relationship of 0.835562 between the two variables. **Conclusions:** most of the graduates have worked and studied since the beginning of their career, in small and medium-sized businesses; labor insertion is better correlated with systemic generic skills and social values. Recommending to keep in mind the generic competences in labor insertion issues and economic research, classified in these four dimensions, and to be valued in higher education and society.

Keywords: labor insertion, generic competencies, professional competence

Resumo

Objetivo: Determinar a relação entre habilidades genéricas e a inserção no mercado de trabalho de graduados de universidades privadas no Peru 2016-2018. **Método:** o estudo é descritivo, não experimental, exploratório, correlacional entre as variáveis competências genéricas e a inserção no mercado de trabalho dos egressos, utiliza-se o coeficiente de correlação de Spearman (r_s) com ajuste de empates, o instrumento é a votação com Escala Liker, a população são os egressos de carreiras de negócios no período 2016-2018 em seu 9º, 10º e 11º semestre de estudo e como havia uma lista, a amostragem foi aleatória sistemática. **Resultados:** as competências destacadas são planejar o tempo (instrumental), trabalhar em equipe (interpessoal), adaptar-se às mudanças (sistêmica) e não discriminar (valores sociais); na inserção dos egressos, estão satisfeitos com o trabalho que realizam (primeira experiência), trabalham formalmente (emprego atual), aplicam o que aprenderam (vínculo ensino-trabalho), estão satisfeitos em aprimorar sua formação (profissional características); não desenvolveram pesquisas ou praticaram inglês, não utilizam o LinkedIn no início; resultando em uma relação significativa de 0,835562 entre as duas variáveis. **Conclusões:** a maioria dos egressos trabalhou e estudou desde o início da carreira, em pequenas e médias empresas; a colocação no emprego é mais bem correlacionada com habilidades genéricas sistêmicas e valores sociais. Recomendando ter presente as competências genéricas em questões de inserção laboral e investigação económica, classificadas nestas quatro dimensões, e a serem valorizadas no ensino superior e na sociedade.

Palavras-chave: Inserção no Trabalho, Competências Genéricas, Competência Profissional

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú hay problemas como el subempleo, informalidad, alta rotación laboral y son los jóvenes y las mujeres los más afectados, siendo importante contar con información de cómo se insertan al mercado laboral. Las universidades cuentan con información y data de la inserción de los jóvenes profesionales porque realizan seguimiento de egresados. Los egresados de las universidades se encuentran sobreeducados, subempleados, trabajan en el sector informal y lo que es más preocupante es que se mantienen en el mismo empleo.

Poder identificar, plantear y resolver problemas considerando todos sus aspectos, adaptarse a nuevas situaciones, tener responsabilidad social, esto es, formar personas íntegras brindando a la sociedad ciudadanos capaces de señalar el correcto camino hacia el desarrollo es un trabajo interdisciplinario. Una forma de interrelacionar economía con educación es a través la inserción laboral de los egresados y de las competencias genéricas.

Una adecuada inserción determina el futuro laboral de los jóvenes y de igual forma sucede con los profesionales. El egresado debe contar con las competencias necesaria suficientes para lograr con éxito esta inserción, siendo importantes las competencias específicas (propias de la carrera) y las competencias genéricas, que les permitirán trabajar en grupo, adaptarse a los cambios, preocuparse por la calidad, entre otros.

A través del desarrollo de todas las competencias genéricas: instrumentales, interpersonales, sistémicas y valores sociales se contribuye a una adecuada colocación de los puestos de trabajo de los egresados. Trabajadas de forma grupal tiene una relación positiva significativa con la inserción laboral. Esto es, los altibajos que tienen los egresados en la inserción laboral son semejantes a los altibajos de las competencias genéricas con que cuentan.

1.1. Planteamiento del Problema

Existen diversidad de problemas en el país, dentro del doctorado de Economía se ha podido identificar por la suscrita la necesidad de investigar la relación de las competencias genéricas y la inserción al mercado laboral de los egresados, cuyo aporte es positivo para la comunidad científica de nuestra sociedad.

En el país encontramos subempleo, informalidad, puestos inadecuados, alta rotación laboral, entre otros, que afecta a toda la Población Económicamente Activa, PEA, en especial, a los jóvenes y mujeres. La forma y condiciones de cómo los jóvenes inician su vida laboral es un factor importante porque de ello dependerá su trayectoria en el mercado. Es necesario contar con esta información que permita adoptar políticas asertivas.

La situación de los profesionales es similar, en especial cuando egresan. Las Universidades están realizando estudios de inserción laboral a través del seguimiento de egresados que permite conocer lo que el profesional de su carrera experimenta y necesita. Conocer cómo fue su primer empleo, su empleo actual, la incidencia de su formación y qué necesita complementar.

Los egresados de las universidades se encuentran sobreeducados, subempleados y trabajando en el sector informal, añadiendo el problema que permanecen en la misma situación durante mucho tiempo, Las explicaciones hacen referencia a la conformidad, inseguridad, falta de relaciones o porque demoran en sacar sus títulos, todas ellas tienen que ver con las competencias genéricas.

Las competencias genéricas permiten desarrollar las competencias específicas que necesita un profesional, permiten interrelacionarse con las personas ya sean familiares, compañeros de trabajo, de estudios etc., permiten innovar, crear, adaptarse a situaciones

nuevas y permiten comprometerse con su entorno ya sea con la empresa, la ciudad, la región o país. Lo que hace posible un desarrollo económico y una formación integral.

El trabajo está basado en dos encuestas que va a recoger el logro de las competencias genéricas y de cómo se han insertado en el mercado laboral los egresados de una universidad particular en el período 2016-2018, utilizando la escala Likert con 4 dimensiones y 4 indicadores para cada uno tanto para las competencias genéricas como para la inserción laboral.

1.2. Descripción del Problema

En el Perú, durante los años 2007-2017, el subempleo ha estado disminuyendo, pasando de 63% a 44.7% de la PEA, estos porcentajes son elevados e incluyen al subempleo por horas y por ingreso, conocida como invisible, que es la de mayor incidencia; los niveles de subempleo se ven agravadas cuando se trata de la zona rural del país, que va de 88% a 76.1%, en el mismo período.

Espinoza y Choque (2015) la preocupación del empleo deja de lado las condiciones en que deben darse por ello es necesario utilizar el criterio de trabajo decente que debe incluir aspiraciones, oportunidad de progreso, ya sea en educación e ingreso.

En los datos de la tabla 1 se observa que los porcentajes de desocupados en el período 2007-2017 oscilan entre 4.8% a 4.1%, detrás de estas cifras está la dinámica del mercado laboral donde constantemente los trabajadores, incluyendo los que tienen trabajo, están rotando de una empresa a otro, de un sector a otro inclusive; en una economía donde la creación y destrucción de empleos es alta tanto en empresas grandes como en pequeñas.

Tabla 1

Población Económicamente Activa, Según Niveles de Empleo. 2007 – 2017, Porcentajes.

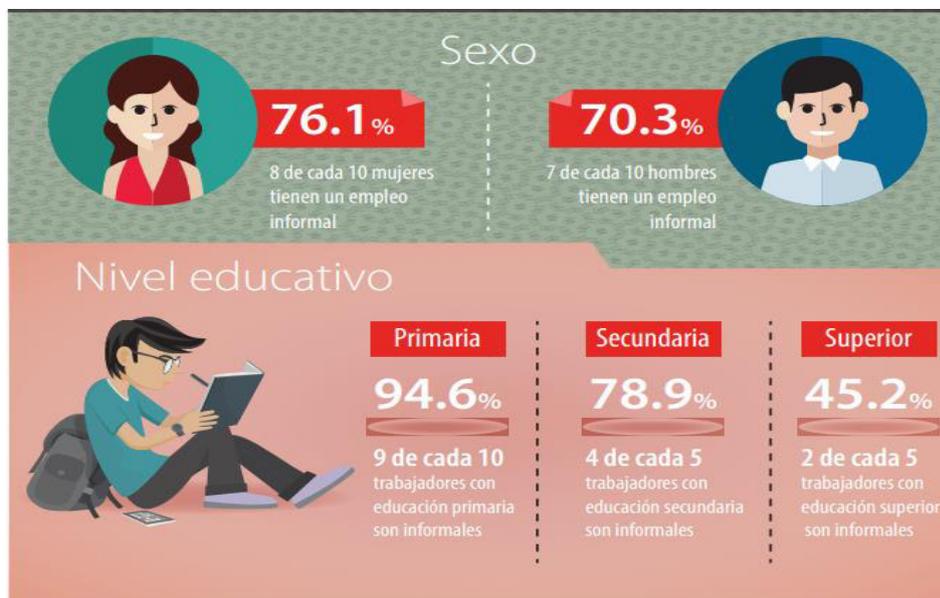
Niveles de Empleo/ Ámbito Geográfico	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nacional											
Total, PEA	100.0										
- PEA Ocupada	95.2	95.4	95.5	95.9	96.0	96.3	96.1	96.3	96.5	95.8	95.9
Empleo adecuado	32.6	36.9	40.0	42.3	44.8	48.1	49.1	50.0	50.8	50.9	51.2
Subempleada 1/	62.6	58.5	55.6	53.6	51.1	48.1	47.0	46.3	45.7	44.9	44.7
- PEA Desocupada	4.8	4.6	4.5	4.1	4.0	3.7	3.9	3.7	3.5	4.2	4.1

Nota. Tomado de *Población económicamente activa, según niveles de empleo y ámbito geográfico. 2007 – 2017*, por Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018,

Compendio Estadístico PERÚ 2018.

Lavado y Campos (2016) a pesar del crecimiento de la economía la informalidad no ha disminuido ya que no es un problema sino múltiples problemas a la vez, básicamente por ser un grupo heterogéneo, ya sea por productividad, cultural, tipo de bien, entre otros. Rodríguez e Higa (2010) hay más informalidad de lo que se cree, estiman que el 80% logran una remuneración mínima vital; en el país cerca del 72% de las familias tienen, por lo menos, una actividad informal. Baradales y Poquioma (05 de octubre de 2018) cuanto más joven se intensifica las entradas y salidas a empleo formales, aprenden haciendo y con la experiencia mejoran su situación. Bardales (2011) señala que la edad, si en la familia hay desempleo, el número de trabajadores en ella, si trabajan en el sector agropecuario o construcción, si dependen económicamente inciden en el subempleo e informalidad.

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN, 2016), figura 1, la informalidad está presente tanto en el mismo sector informal como en el formal, predomina los jóvenes y las mujeres, incluye con estudios superiores.

Figura 1*El Rostro de la Informalidad*

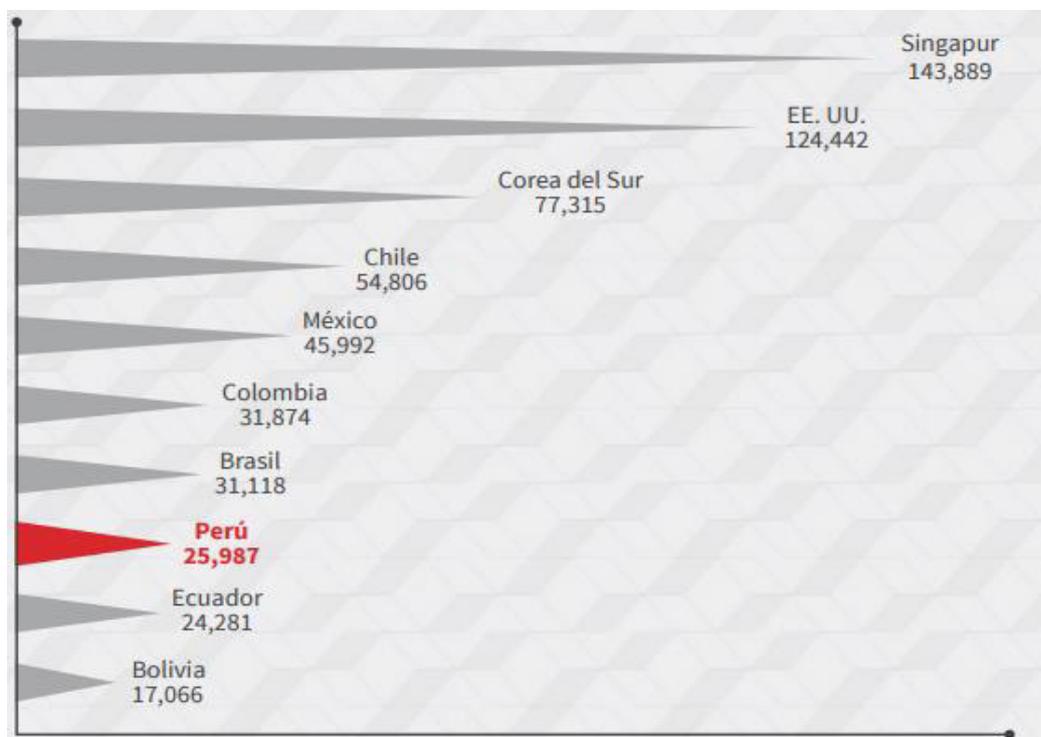
Nota. Tomado de *El Rostro de la informalidad laboral en el Perú 2014*, parte superior, CEPLAN, 2016, p.17, Serie: Avance de Investigación, 8.

Los independientes, CEPLAN (2016), tienen ingresos más bajos, existe una relación negativa entre productividad y empleo informal; con respecto a las causas o factores que inciden considera la corrupción, regulación, impuestos y los que disminuye el empleo informal esta la educación y transferencia.

Consejo Privado de Competitividad Perú. (CPC, 2019), figura 2, dada la informalidad, el subempleo, los costos elevados de una pequeña empresa, alta rotación laboral y baja acumulación de habilidades influyen que en el país la productividad laboral sea baja, cuando se compara los países hermanos de América Latina con los países más productivos, se observa una gran brecha con países como Singapur y Estados Unidos, igualmente se observa que el Perú tiene menos de la mitad de la productividad de Chile.

Figura 2

Productividad Laboral, Según Países USD 2017 (PPP)



Nota. Tomado de *Productividad Laboral, Según Países USD 2017 (PPP)*, Consejo Privado de Competitividad Perú, 2019, p. 4, Resumen Ejecutivo, Informe de Competitividad 2019.

Centro de Desarrollo de la OCDE (2017) para los jóvenes el acceso al empleo es un reto, 15.2% son ninis, la calidad de trabajo está correlacionada con la educación, en el Perú el empleo informal es una de las más altas (82%), no tienen servicios públicos, bajos sueldos, entre 16% y 20% urbano/rural se sienten insatisfechos consigo mismo, entre 6% y 19% hombre/mujer se sienten infelices, el 10% carecen de propósito en la vida, casi 30% no participó en las elecciones, el capital social es el soporte principal para el acceso al mercado laboral, desconfían de la institucionalidad y soportan en mayor medida de la violencia e inseguridad.

Siendo los jóvenes y las mujeres los más afectados es importante saber cómo se insertan al mercado laboral, ya que su trayectoria laboral será definida de acuerdo con esta inserción. La situación de los jóvenes con educación superior no es distinta.

En el Perú, Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2018), durante los años 2009 - 2017, tabla 2, la mayoría de la PEA son trabajadores con educación secundaria, con una participación que oscila entre 41% a 44%, los trabajadores que solo tienen nivel de primaria con una participación decreciente de 30% a 25.5%, los trabajadores que tienen una educación superior y es universitario ha incrementado su participación de 14% a 16.7% en el mismo período, en superior no universitaria tiene altibajos que empieza con 13.8% y termina en 14.7%. Si se considera a la educación superior se tendría porcentajes alrededor del 30% demostrando su importancia en su participación de las actividades productivas del país. Los problemas que tiene la PEA, en especial los jóvenes, también son problemas que se encuentran con los trabajadores de educación superior.

Tabla 2

PEA, Según Nivel Educativo, 2009 – 2017

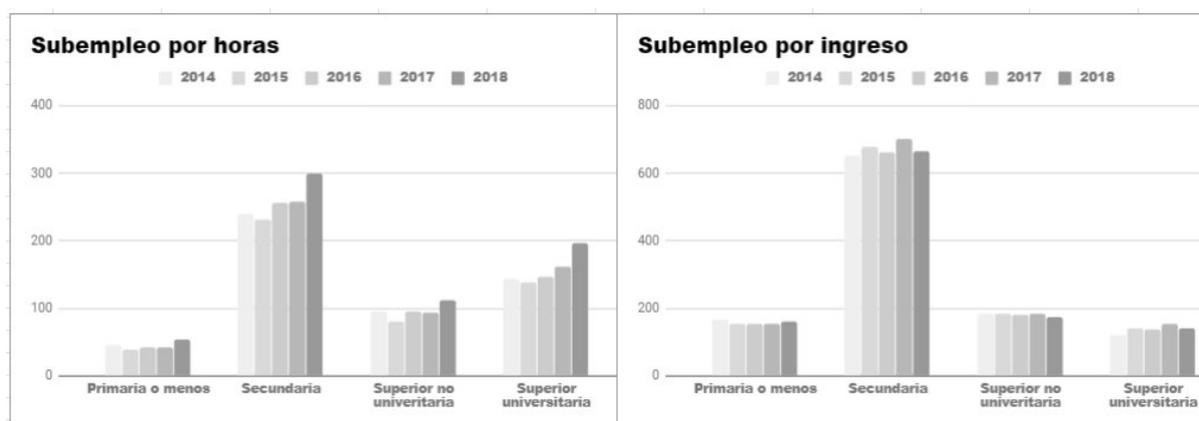
Nivel de Educación	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	14 762.4	15 092.5	15 307.4	15 542.7	15 682.9	15 796.8	15 919.2	16 197.1	16 511.0
Primaria o menos	4 446.3	4 438.7	4 384.5	4 176.3	4 218.4	4 245.6	4 198.1	4 222.5	4 217.4
Secundaria	6 061.9	6 310.5	6 341.8	6 448.4	6 622.2	6 724.2	6 981.1	6 871.9	7 100.0
Superior no universitaria	2 103.5	2 202.8	2 342.2	2 360.6	2 299.6	2 242.5	2 193.4	2 412.9	2 426.2
Superior universitaria	2 150.6	2 136.9	2 237.9	2 556.5	2 537.3	2 580.3	2 544.0	2 683.1	2 764.8
NEP	0.2	3.7	1	0.9	5.3	4.2	2.6	6.8	2.7

Nota. Tomado de *Población económicamente activa, según niveles de empleo y ámbito geográfico. 2007 – 2017*, INEI, 2018, Compendio Estadístico PERÚ 2018.

Con datos de Lima Metropolitana, en el período 2014 – 2018, en la figura 3, el subempleo por horas está compuesta principalmente por trabajadores que tienen secundaria y, en segundo lugar, que tienen educación universitaria; hay que considerar que, si se suma educación superior, universitario y no universitario, estarían ocupando el primer lugar. En el caso de subempleo por ingreso, los que cuentan con solo secundaria son los más afectados; en segundo lugar, se encuentran los trabajadores con educación superior no universitaria seguido de primaria y superior universitaria con poca diferencia.

Figura 3

Subempleo por Horas e Ingreso Según Nivel de Educación en Lima Metropolitana, 2014-2018

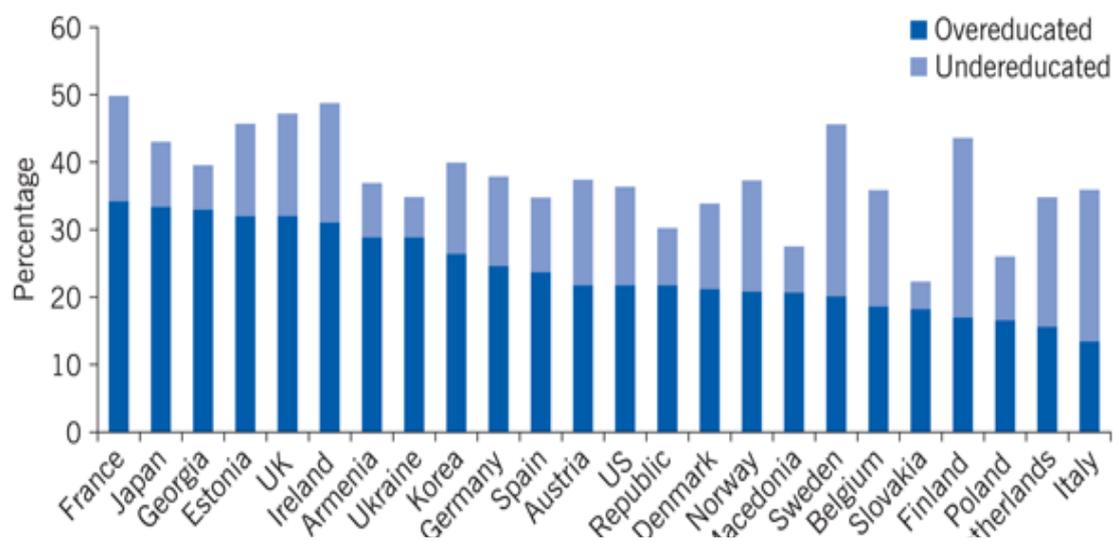


Nota. Elaborado con datos de INEI, 2016, INEI, 2018 y INEI, 2019.

Un buen porcentaje de los egresados de las universidades se encuentran sobreducados, situación que se presenta en muchos países como se observa en la figura 4. A los sobreducados los encontramos en el mercado de trabajo realizando labores por debajo de su capacidad; lo contrario también ocurre, los llamados subeducados que ejercen labores para los que no están preparados. Ambas situaciones no permiten un eficiente uso de los recursos e incide en la productividad.

Figura 4

Tasa de Sobreducado y Subeducado en el Mundo



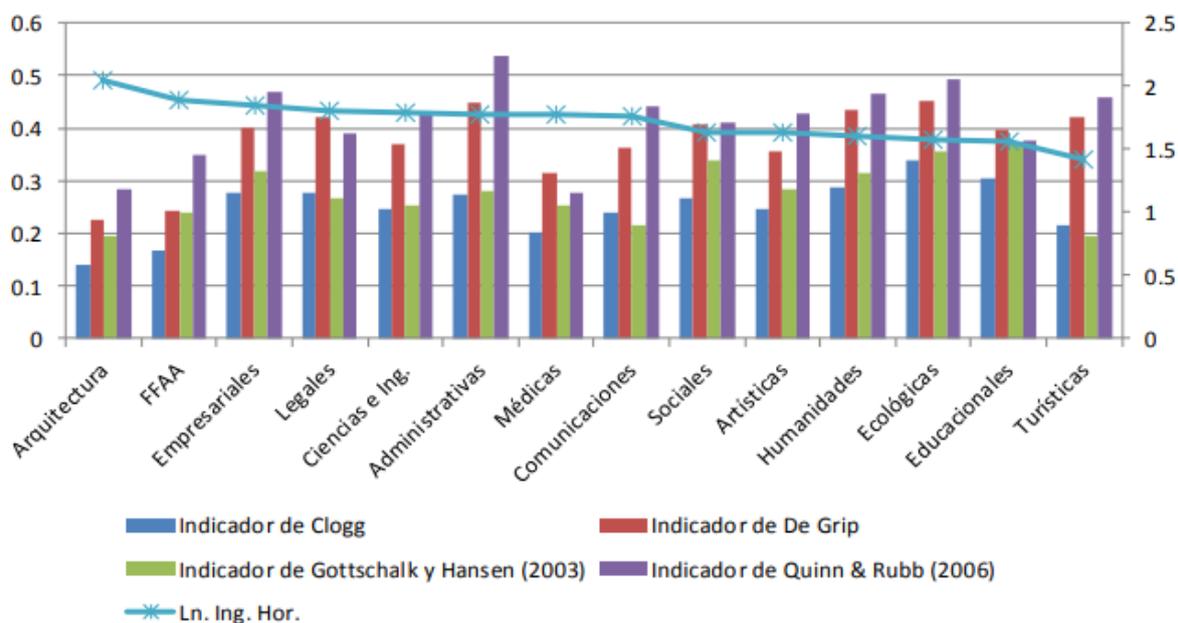
Nota. Tomado de “Skill mismatch and overeducation in transition economies”, Kupets, (2015, p. 6, IZA World of Labor, December,

La existencia y los niveles de sobreducados tiene varias explicaciones, una de ellas argumenta que se debe porque la economía no puede absorber a tantos profesionales. Kupets (2015) explica que el sistema educativo y la producción en economías en transición no se encuentran alineadas y eso produce un desajuste con un alto costo, siendo necesario el desarrollo permanente de habilidades para crear un círculo virtuoso.

Rodríguez (2014), figura 5, considerando que los empleadores asumen la mala calidad educativa para ofrecer los puestos de trabajo con bajos ingresos; utiliza cuatro métodos diferentes para identificar a un sobreeducado, para el período 2001 -2011. La mayor frecuencia de sobreducados se da en la zona sur del Perú, en empresas familiares y muy pequeñas, en trabajos independientes, para aquellos con educación superior no universitaria y aquellos con estudios de posgrado, en sectores agrícolas o pesquera.

Figura 5

Ingresos por Hora (log) y Sobre Educación por Grupos de Carreras Universitarias



Nota. Tomado de *Ingresos por Hora (log) y Sobre Educación por Grupos de Carreras Universitarias*, Rodríguez, 2014, p. 57, Sobre educación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011.

La frecuencia de sobreeducados decrece a partir de los 35 años, continúa Rodríguez (2014), y cuando aumenta la experiencia; encontró que es más fácil pasar de un empleo adecuado a uno sobreeducado, pero lo inverso es menos probable. En familia de carreras con mayor ingreso es menos recurrente los sobreeducados como el caso de Arquitectura y al otro extremo en carreras como educativas y turísticas los ingresos son menores y relativamente alto la presencia de sobreeducados.

Pacori (2018), considerando el año 2017 y a personas de 21 y 64 años, encuentra que la sobreeducación afecta negativamente a sus ingresos en un 14.52% a la PEA, un 31.01% a trabajadores que tiene entre 21 y 30 años, un 24.99% a las mujeres, 20.72% a los hombres, las áreas profesionales: la más afectada es salud y las menos afectadas son ingeniería,

industria y construcción. También encuentra que hay mayor incidencia de sobreeducados en los egresados de instituciones privadas.

Gestión (29 de abril de 2019) señala que un joven se demora un año en conseguir su primer empleo y el 75% de los jóvenes trabajan por primera vez sin contrato, no diferencian un empleo formal de uno informal ya que con un contrato gozaría de beneficios, seguro, vacaciones etc.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE, 2015) coincide con que la educación del trabajador no solo incide en la productividad sino también en la competitividad del país. En la figura 6, el 51.9% de los profesionales que conforman la PEA en el 2014 se encontraban inadecuadamente trabajando, la situación se agrava para los que tienen educación superior no universitaria. La explicación, continua, es la subutilización que se hizo presente en el período de 2009-2014.

Figura 6

Tasa de Inadecuación Ocupacional de la PEA Ocupada Profesional, 2009-2014 (%)

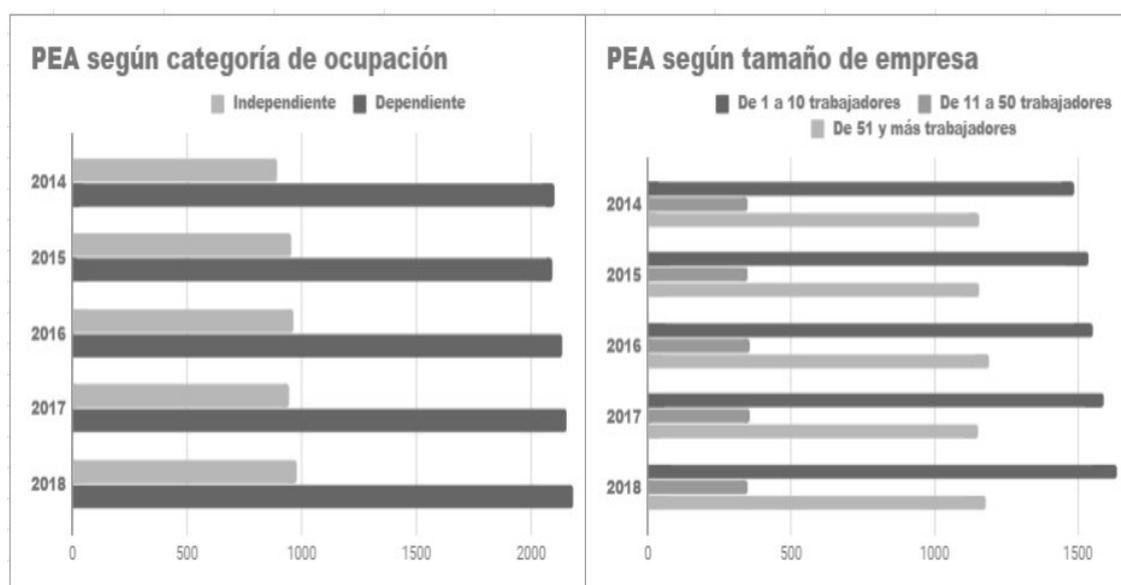


Nota. Tomado de *Tasa de Inadecuación Ocupacional de la PEA Ocupada Profesional, 2009-2014*, MTPE, 2015, p. 58, Informe Anual del Empleo en el Perú 2014.

Se relaciona el problema de subempleo con una falta de educación de calidad, encuestando a grandes empresas concluyen que los egresados de universidades de calidad obtienen mejores sueldos y puestos. En el país más del 90% de las empresas son pequeñas y medianas y ofrecen la mayor cantidad de empleos, pero no los mejores sueldos. La preocupación estaría centrada en dos aspectos: uno, cómo estos profesionales potenciarían a estas pequeñas empresas y, dos, si sirven de modelos de emprendimiento luego de trabajar en ellas, para ello se requiere de una serie de competencias y habilidades que permitan un mayor ingreso. En Lima la tercera parte de la PEA, que está adecuadamente empleada, son independientes, como se puede apreciar en la figura 7.

Figura 7

PEA Adecuadamente Ocupada por Categoría de Ocupación y Tamaño de Empresa, Lima Metropolitana, 2014-2018



Nota. Elaborado con datos de INEI (2016), INEI (2018) y INEI (2019)

Los estudios que investigan cómo se insertan en el mercado los egresados profesionales están elaborados por las universidades y son llamados Seguimiento a los

Egresados, requisito para acreditación, que se preocupa por valorar a la universidad y al mercado de trabajo. Consideran el primer empleo, el empleo actual, entre otros. A pesar de los problemas y variedad de formatos que maneja las diferentes universidades son indispensables ya que recoge la situación y necesidades de los profesionales recién egresados que permite a las universidades proveer de información y data necesarios para aplicar políticas asertivas.

Con egresados sobreeducados, subempleados, trabajando en el sector informal se requiere considerar variables que les permitan superar estos problemas. La persistencia del subempleo es otro tema para considerar, saber por qué continúan en el mismo lugar si ya cuentan con experiencia; existe muchas explicaciones como la conformidad, la inseguridad, falta de relaciones, tuvieron una mala primera experiencia laboral, demoraron en sacar sus títulos, entre otros. Cada una de las posibles explicaciones está ligada a la falta de competencias genéricas.

La educación por competencias es aplicada en casi todos los países del mundo, muchas veces criticada porque se la consideraba limitada a temas laborales. Una educación que está abocada al proceso de aprendizaje y que constantemente se está actualizando es compatible con las competencias. Muchas universidades deseando alcanzar la calidad se han enfocado en impartir competencias específicas, dejando en un segundo plano a las competencias genéricas. Hay que tener presente que la excelencia depende de los individuos que la componen, en especial de los egresados.

Las competencias genéricas es el eje sobre el cual el futuro profesional construirá sus conocimientos, las competencias específicas y laborales, afinará su comportamiento y se comprometerá con su entorno. De esta forma, lo acompañará toda la vida y en todos los aspectos; en el trabajo para obtenerlo, mantenerse en el puesto y potenciarlo a través de su

creatividad, calidad, buenas relaciones interpersonales etc.; con su familia y comprometido con su realidad social y el medio ambiente.

Estas competencias genéricas se trabajan en la educación superior, pero, tanto los que diseñan, gestionan, así como los docentes valoran más a las competencias específicas ya que consideran que las genéricas se debieron trabajar anteriormente o que solo corresponde a los primeros semestres de la carrera, dejando por sentado que son competencias que los estudiantes ya deberían poseer. No se tiene presente que las competencias genéricas se desarrollan y evolucionan permanentemente a lo largo de la vida y son la base para resolver problemas, adaptarse a los cambios, ser ciudadano, creativo, emprendedor, etc. Como consecuencia los egresados no han desarrollado adecuadamente las competencias genéricas.

La inserción al mercado laboral, así como las condiciones de empleo en que se encuentran es tomada en cuenta en el Seguimiento a Egresados. Por otro lado, las competencias genéricas son generadoras y base de competencias específicas, profesionales y laborales, pero no son valoradas en su real alcance. De ahí la importancia de investigar la relación que existe entre la inserción de los egresados en el mercado laboral y las competencias genéricas con que cuentan.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. *Problema General.*

¿De qué manera las competencias genéricas se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?

1.3.2. Problemas Específicos.

1.3.2.1. Problema Específico 1. ¿De qué manera las competencias genéricas instrumentales se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?

1.3.2.2. Problema Específico 2. ¿De qué manera las competencias genéricas interpersonales se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?

1.3.2.3. Problema Específico 3. ¿De qué manera las competencias genéricas sistémicas se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?

1.3.2.4. Problema Específico 4. ¿De qué manera las competencias genéricas de valores sociales se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Internacionales

Cora (2017), en su tesis para optar el grado académico de doctor en la Universidad de Granada cuyo título es “Las competencias del futuro profesional de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico desde la perspectiva del profesorado, el alumnado y los empleadores”, tiene como objetivo conocer la opinión de los estudiantes, docentes y empleadores el grado de competencias (genéricas y específicas) adquiridas por los estudiantes en su formación inicial y las que debería tener todo profesional de la especialidad; el método es descriptivo y utiliza como herramienta la encuesta con escala Likert y doble pregunta (el

que tiene y el que debería tener). Encuentra que los estudiantes consideran tener un logro aceptable en la mayoría de las competencias, en algunas han logrado más de lo requerido, que deberían aprender otras como idiomas y de que no hicieron uso de la investigación en su trabajo. El profesorado tiene el mismo concepto, pero con una calificación menor en los logros de los estudiantes. En cambio, los empleadores otorgan un nivel mayor para todas las competencias. Los estudiantes dan importancia a las competencias específicas pero los empleadores valoran más las competencias genéricas. Los alumnos manifiestan que la universidad contribuyó poco a la preparación de la competencia comunicación oral y escrita. Recomienda hacer talleres y capacitaciones a los docentes, cambios curriculares, vincular más a los empresarios, más estudios de competencia y resaltar la relevancia de la evaluación por competencias.

Kubessi (2015), en su tesis para optar el grado académico de doctor en la Universidad Politécnica de Valencia, cuyo título es “Análisis de competencias transversales referido al modelo educativo de Ingeniería Aeronáutica en la Universidad Politécnica de Valencia”, tiene por objetivo comprobar si las trece competencias transversales utilizadas en dicha casa de estudios son adecuadas para que los egresados desarrollen su actividad profesional, su metodología es aplicar un cuestionario ómnibus de tipo analítico y de respuesta cerrada a través del internet (LimeSurvey), codificado de tal forma que se pueda contestar una sola vez, a los ingresantes en el 2005, a los empresarios donde se realizó las prácticas profesionales y al profesorado. Las empresas son grandes, con un porcentaje elevado de titulados universitarios, valoran el prestigio de las universidades y mantienen lazos que llegan hasta la utilización de maquinarias, pero no participan en los planes de estudios. Con respecto a los egresados, el 85% están trabajando, tienen personal bajo su mando y están adecuadamente ocupados, valoran el desplazarse al extranjero y reconocen que los docentes no están motivados por fomentar las

competencias transversales en los estudiantes. Por su parte, el profesorado considera a todas las competencias por igual, pero que no saben evaluarlo y no se sienten cómodos con esta metodología. En cuanto a las competencias, los egresados valoran: gestión del tiempo, resolución de problemas y pensamiento crítico.

Martín (2015), en su tesis para optar el grado académico de doctor en la Universidad Autónoma de Madrid, con el título de “Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España”, con el objetivo de analizar el impacto de las competencias en el empleo de los egresados en España, su metodología es utilizar la Encuesta de Empleabilidad y Empleo Universitarios (EEEU) promovido por la UNESCO entre 2014-2015 elabora un análisis factorial y encuentra que de los treinta y cuatro competencias genéricas una buena forma de clasificarla sería: 1) instrumental y sistémico, 2) idiomas, 3) tecnológico, 4) interpersonal y 5) creativo. El factor instrumental y sistémico y el factor creativo impactan positivamente en la probabilidad de tener un empleo. En cuanto a las competencias que tienen un impacto positivo tenemos: las competencias específicas, trabajar de forma independiente, habilidades interpersonales, innovación, tomar decisiones, iniciativa personal, comprensión lectora en lengua extranjera, conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos y adaptabilidad a nuevas situaciones. Los requerimientos de las empresas en cuanto a las competencias que han de poseer los titulados universitarios son: comprensión lectora en lengua extranjera, habilidades interpersonales y competencias específicas. Encuentra que la relación empleabilidad-empleo no depende sólo de las competencias, sino que intervienen otras variables como sociodemográficas, estudios complementarios cursados, el contexto económico y la participación de los individuos en el mercado de trabajo. Recomienda otra clasificación diferente a Tuning, que no se debe a encuestar a los propios egresados porque existe:

subjetividad de las respuestas, medición inadecuada de las competencias, incompreensión de estas y dificultades de autoevaluación; también aconseja realizar estudios que evalúen el impacto que las competencias genéricas tienen en la satisfacción, el salario, el ajuste con la formación o la estabilidad laboral.

Rodríguez (2012), en su tesis para optar el grado académico de doctor en la Universidad de Zaragoza, con el título de “Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad” su objetivo es determinar la influencia de la orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad, su diseño es mixto triangula métodos para recabar datos mediante técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas individuales y grupos de discusión). Concluye que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados, en general, desarrolla las competencias transversales y mejora el manejo de los recursos y las herramientas disponibles. Las destrezas genéricas más destacadas son: la comunicación, resolución de problemas, el razonamiento, liderazgo, creatividad, motivación, trabajo en equipo y la capacidad de aprender. Recomienda investigar por qué los egresados tienen un mal auto concepto.

Andino (2012), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad Pedagógico Nacional Francisco Morán, cuyo título es “La relación de las competencias generadas en la formación profesional y el desempeño laboral de los egresados del bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés”, su objetivo es determinar si las competencias generadas en la formación profesional corresponden a las exigencias del mercado laboral, su metodología es no experimental, transversal y descriptiva Encontró que, según docentes y administrativos, existe coherencia curricular con el perfil de egresado y los perfiles de puestos de trabajo, pero también halló competencias que demanda el

mercado laboral y que no fueron consideradas. Los estudiantes, de los primeros años, están satisfechos por su formación en un 50%, pero los que están cursando los últimos años demuestran una insatisfacción mayor del 75%. Con respecto a los jefes de los practicantes, ellos consideran que realizan sus trabajos de forma productiva, que es necesario identificar metodologías que permitan a los estudiantes superar sus deficiencias, más prácticas profesionales y reconocen que carecen de una infraestructura adecuada. Recomiendan un plan estratégico, mejores metodologías a los docentes y hacer círculos de estudios.

1.4.2. Antecedentes Nacionales

Mesinas (2018), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo título es “Percepción de los egresados de una carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral” con el objetivo estudiar la percepción de los egresados de ingeniería de sistemas sobre las competencias genéricas requeridas en su inserción laboral, utilizando el método cualitativo fenomenológico con recolección de datos no estandarizados ni previamente determinados. Encontró que los egresados se sintieron confiados en sus conocimientos técnicos, pero no en el dominio de competencias genéricas, lo que complicó su respuesta adaptativa ya que el ámbito laboral se requiere competencias transversales. Los egresados establecieron diferencias radicales entre el aprendizaje universitario y el laboral, perciben que en el ámbito académico no se impulsó el desarrollo de sus competencias genéricas y consideran que las competencias más importantes son: relaciones interpersonales, comunicación efectiva (asertiva, empática), el trabajo en equipo, la iniciativa, también denominada proactividad; autoaprendizaje y el liderazgo. Además, señalan que para lograr la competencia resolución de problemas se requiere de otras de manera integrada, pues aisladamente no cubre las exigencias de los desafíos laborales. Recomienda seguir con

investigaciones de las competencias dada la necesidad de los egresados, de que las universidades tomen el reto de comprometerse por una educación por competencias, capacitar a los docentes, mejorar las metodologías, entre otros.

Zegarra (2018), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad César Vallejo con el título de “Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima” con el objetivo de determinar la importancia de adquirir competencias genéricas para que los egresados se inserten laboralmente, utiliza el método hipotético deductivo, no experimental, de corte transversal y correlacional, concluye que la relación de las competencias transversales, interpersonales y sistémicas con la inserción laboral de los egresados es estadísticamente significativa. Recomienda hacer un seguimiento de egresados adecuado para detectar las competencias necesarias de cada escuela y alianzas estratégicas con las empresas pertinentes de cada una de ellas.

Ayre (2018), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad César Vallejo con el título de “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”, con el objetivo de estudiar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados, con una metodología cuantitativa no experimental, transversal y correlacional, hallando que no existe una relación significativa entre las competencias laborales adquiridas y la empleabilidad por lo que recomienda incluirlas en el plan curricular reuniendo a los docentes con los empresarios por cada especialidad; con incidencia en competencias como solución de problemas y toma de decisiones, entre otros, que logren en los estudiantes aumentar su autoestima y motivar el emprendimiento.

Rojas (2014), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, con el título de “Factores que explican la inserción laboral del

egresado de Economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003” con el objetivo de analizar e identificar de qué manera las redes sociales, el desempeño académico, las competencias académicas - laborales y características personales, influyen en la Inserción laboral del egresado, con un método aplicado, descriptivo y correlacional encuentra que el buen desempeño académico, las competencias laborales y las características personales influye en la inserción laboral pero las redes sociales no; sin embargo, existen otros factores que inciden como: trabajar en el sector público o privado, si logran titularse o no, la edad, la experiencia laboral, entre otros. Recomienda ofrecer información laboral a los estudiantes, fortalecer las competencias académicas y personales y más investigaciones al respecto.

Sáenz (2010), en su tesis para optar el grado de Maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo título es “Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010” con el objetivo de analizar el modelo educativo de la carrera profesional técnica de administración bancaria e interrelacionarlo con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana, su metodología es el análisis descriptivo, exploratoria, correlacional, no experimental y transversal. Encuentra que el modelo aplicado en el centro educativo estudiado es tradicional y no está basado en competencias, para los docentes las competencias más importantes son: compromiso con la calidad, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, identificar, plantear y resolver problemas, creatividad, aprender y actualizarse permanentemente. Tanto para los graduados como para los empleadores las competencias más importantes son: compromiso con la calidad y habilidades interpersonales. Recomienda un

sistema holístico de formación para lograr implementar competencias genéricas en los estudiantes. Más información de todos los antecedentes: Anexo A.

1.5. Justificación e Importancia de la Investigación

La forma cómo ingresan al mercado laboral determina el futuro de un trabajador, siendo los jóvenes los más afectados y es cuando se produce la inserción siendo necesario investigarlo y hacerle un seguimiento. Para conocer cómo se insertan al mercado laboral los jóvenes del país y dar políticas adecuadas no se requiere utilizar nuevos recursos ya que se cuenta con seguimiento de egresados que realizan las universidades que es un buen referente dado los problemas que enfrentan como el subempleo, informalidad, entre otros.

Fomentar, discutir e investigar las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral permitirá que los docentes universitarios aporten desde su perspectiva profesional y que los estudiantes se interesen y se preocupen por lograrlas. De esta manera los egresados, con estas competencias bien fortalecidas, podrán enfrentarse a los cambios del mercado laboral y de su entorno, aplicar sus conocimientos e investigar, ser innovadores y trabajar en grupo, crear nuevas empresas, ser responsable social y ambientalmente, en definitiva, ser un ciudadano. Lo que servirá de referente para los otros niveles de educación y los jóvenes a través de campañas formativas de parte del gobierno.

Ayudará a la investigación porque la importancia de la educación en el desarrollo no se limita a lo que el gobierno pueda proveer con recursos, también las universidades están comprometidas con su entorno social y el instrumento de seguimiento a los egresados es el medio que le permitirá plasmar este compromiso. Contribuye con los estudios de Economía con criterio interdisciplinar en temas como en la inserción en el mercado laboral, en modelos de desarrollo, estudios por el lado de la demanda del mercado laboral, entre otros.

En cuanto a las políticas gubernamentales, fomentar las competencias genéricas en la Educación Superior, donde los jóvenes toman conciencia y decisiones, es cuando su aprendizaje toma otra connotación. Lo que contribuirá a una mejor eficiencia de los recursos del país al insertar al mercado laboral profesionales responsables y comprometidos.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Existen estudios de competencia genéricas donde la valoran desde el punto de vista de los docentes, egresados y empresas, y lo relacionan con el mercado laboral desde la perspectiva de empleabilidad, factores externos (situación económica, políticas del estado, etc.). En la presente investigación se relaciona las competencias genéricas con el seguimiento a egresados que hacen las universidades, específicamente cómo es o cómo ha sido el comportamiento de los egresados en el mercado laboral, al respecto no hay estudios con el que se pueda referenciar.

Solo se está considerando a los egresados debido a que se ha observado, en diferentes investigaciones, que sus valoraciones difieren poco de los docentes, pero son más semejantes con las opiniones de las empresas. Se considera tres años, 2016 – 2018, puesto que el primer trabajo que obtiene los egresados es determinante para su futuro laboral y el recuerdo de su formación, así como su inserción están cercanos.

Se ha considerado una sola universidad particular para la investigación y por recomendación y directivas de la Universidad Nacional Federico Villarreal, UNFV, en el taller se ha puesto en el título referenciando a las Universidades Particulares. Esta universidad privada me ha dado la autorización y apoyo incondicional solo con la limitación de no citarla. Al aplicar el instrumento, un grupo de egresados ha cambiado la dirección registrada en la

universidad, tanto del domicilio como de su trabajo, que dificultó la investigación. El contexto de cada universidad difiere de otras.

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. *Objetivo General*

Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

1.7.2. *Objetivos Específicos*

1.7.2.1. Objetivo Específico 1. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas instrumentales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018

1.7.2.2. Objetivo Específico 2. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas interpersonales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.

1.7.2.3. Objetivo Específico 3. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas sistémicas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.

1.7.2.4. Objetivo específico 4. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas de valores sociales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General:

Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

1.8.2. Hipótesis Específicas:

1.8.2.1. Hipótesis Específica 1. Las competencias genéricas instrumentales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

1.8.2.2. Hipótesis Específica 2. Las competencias genéricas interpersonales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.

1.8.2.3. Hipótesis Específica 3. Las competencias genéricas sistémicas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.

1.8.2.4. Hipótesis Específica 4. Las competencias genéricas de valores sociales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Competencias Genéricas

2.1.1.1. Concepto de Competencias. Vélez et al. (2018) explican el significado de competencia desde la época griega hasta el Proyecto Tuning, de ahí que se le entienda como la búsqueda de perfección, ejecución de las tareas, eficacia y eficiencia, el aprendizaje

Haz (2013), figura 8, presenta la comprensión etimológica que se origina de competere y que se derivan competente y competitivo, así como las diferentes formas de concebirlo: competitividad, (competencias la rivalizar, difundido más en Europa y USA), competencialidad y compartitividad (competencias para cooperar, difundido más en América Latina y El Caribe),

Figura 8

Etimología de la Competencia



Nota. Tomado de *Etimología de la Competencia*, Haz, 2013, pp. 40-41, Diseño y desarrollo microcurricular por competencias de la asignatura de informática, para mejorar el aprendizaje,

y propuesta de un módulo multimedia para los estudiantes de la Escuela de Infantería de Marina de la Armada del Ecuador.

Los diferentes conceptos de competencia vertidos a lo largo del tiempo están en la siguiente tabla:

Tabla 3

Conceptos de Competencias

AUTOR	AÑO	CONCEPTO
Woodruffe	1993	Conjunto de patrones o pautas de conductas necesarias para desempeñar tareas y funciones laborales de forma eficaz
Spencer y Spencer	1993	Mezcla conocimientos, habilidades, autoimagen, entre otros, en situaciones que unas personas manejan mejor que otras
Bunk	1994	Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para resolver un problema de forma autónoma y creativa.
UNESCO	1998	Conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten desempeñar una función, una actividad o tarea
Rey	1999	Cumplir una tarea determinada con un sistema de conocimientos conceptuales y procedurales organizados que permiten la identificación de un problema y su resolución eficiente.
Auber y Gilbert	2003	Característica individual o colectiva para poner en práctica un conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes de comportamiento en un contexto dado
Le Boterf	2005	Tener recursos (conocimientos, saber hacer, métodos de razonamiento, comportamiento) para actuar con competencia
Argudín	2007	el concepto competencias resulta de las nuevas teorías de cognición y significa saberes de ejecución

AUTOR	AÑO	CONCEPTO
Zabala y Arnau	2007	Habilidades de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz (actitudes, habilidades y conocimientos)
Tardif	2008	Está constituida por un saber actuar muy flexible y adaptable a diversos contextos y problemáticas.
Echevarría	2008	Disponer de conocimientos, destrezas y actitudes para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa.
Attewell	2009	Habilidad para hacer algo, pero también connota una dimensión creciente
Bisquerra	2012	Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de eficacia.
Pereda	2013	Habilidad mental observable que demuestra un desempeño eficiente. Saber hacer.
MINEDU	2016	Facultad de combinar un conjunto de capacidades para lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Las competencias permiten mejorar continuamente el desempeño, habilidades y actitudes –entre otros- que poseen las personas, hacen posible resolver problemas o situaciones conocidas y las que no lo son, permite enfrentar nuevos retos y lo incierto con responsabilidad y criterio sistémico; por ello, se debe preparar a los estudiantes por competencias para que los graduados puedan insertarse en el mercado laboral eficientemente. De esta manera, convierte a la educación en el mejor medio para lograr el desarrollo, eliminar la discriminación, preservar el medio ambiente etc.

Astigarraga y Carrera (2018) señalan que los cambios tecnológicos influirán en el mercado laboral donde se necesitarán nuevas competencias y que algunas evolucionen o desaparezcan, sin dejar de lado el medio ambiente y la realización personal y comunal. Entre

otras propuestas y combinando las habilidades con el conocimiento digital tenemos “la capacidad de utilizar las TIC para adquirir y evaluar información, comunicarse con otros y resolver problemas” (Elliot, 2017, citado en Astigarraga y Carrera, 2018, p. 41).

Andino (2012) señala que al adquirir la capacidad el estudiante puede aplicar un conocimiento en diferentes contextos y estar en un constante aprendizaje puesto que está consciente de los cambios y las diferentes situaciones problemáticas que deberá enfrentar.

Cora (2017) resalta, a partir de las definiciones, que se está integrando conocimiento, actitudes y habilidades; que abarca temas, sociales, éticos y personales; la aplicabilidad del aprendizaje de forma eficiente.

Cano (2008) con diseños de competencias se pretende desarrollar capacidades que permita aprender y desaprender para prepararlos a nuevas situaciones, conocimientos, puestos de trabajos o profesiones; dada la complejidad del conocimiento la enseñanza por asignaturas o clasificación de los saberes es desactualizado se requiere de competencias para contextos diversos y complejos; la misma sociedad está evolucionando con muchos problemas se requiere de una formación integral donde se desarrolle no solo la parte cognitiva. Añade que a través de las competencias se articula lo conceptual, procedimental y actitudinal; potencializa las habilidades innatas y debe hacerse a lo largo de la vida ya que uno no es competente siempre depende del contexto; tercero, le dan sentido a la acción y no lo realizan mecánicamente sino de forma reflexiva.

2.1.1.2. Enfoques Teóricos. Mertens (1996), refiriéndose al análisis conductista de competencias, se inicia cuando David McClelland advierte que no son los exámenes tradicionales los garantes de un buen desempeño en el trabajo y que otras variables, como las competencias, podrían predecir su éxito; basado en este criterio se comenzó a investigar sobre

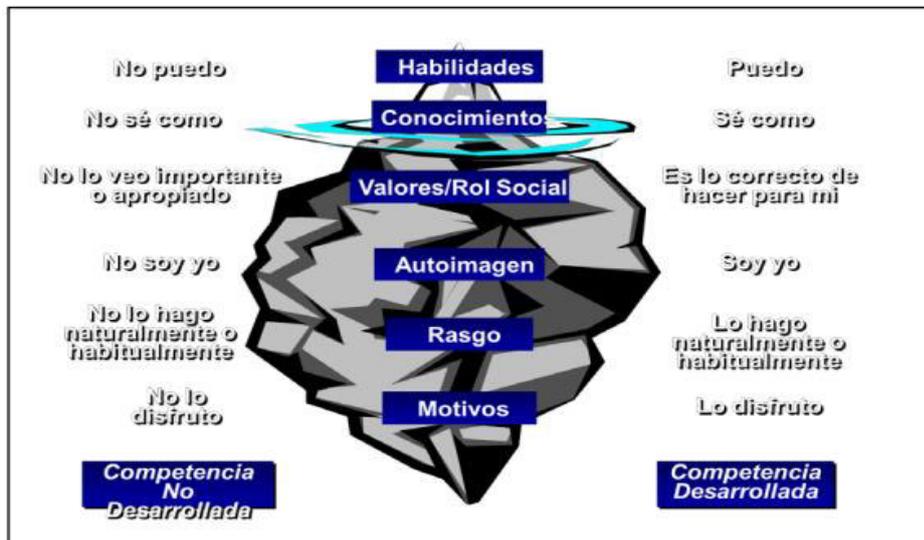
los atributos, cualidades que deberían tener los trabajadores y según se definía el concepto de competencia estos atributos aumentaban como: motivación, personalidad, habilidades autoimagen, rol social etc., donde el desempeño efectivo o superior es gravitacional y la competencia es el reflejo de lo que la persona puede hacer para lograr el desempeño deseado. Explica Mertens que se preparó un informe en los Estados Unidos para hacer cambios en la educación y estudios para identificar las habilidades fundamentales mínimas en los trabajos y aquellas que conforman un perfil de excelencia. Esta teoría ha evolucionado, considerar que la motivación propia del ser humano y la constante actividad laboral posibilitan el éxito en ella no era suficiente; se hacía necesario medirla, que no esté limitado en el tiempo, que se pudiera aplicar a otro contexto, etc.

Cariola y Quiroz (1998) sintetizan la definición de competencia “parte de la persona que hace su trabajo bien de acuerdo con los resultados esperados, y define el puesto en términos de las características de dichas personas” (p.65). Victorino y Medina (2008) esta teoría permite evaluar el grado en que se logra las competencias de ahí la importancia de escoger las evidencias solicitadas a los estudiantes. Guerrero y De los Ríos (2013) las normas se basan en resultados y son determinadas por la industria considerando al trabajador y dónde y cómo son sus funciones y de cómo contribuye efectivamente a los resultados esperados. Identificar las competencias que permiten la excelencia es un trabajo arduo.

El análisis conductita continuó alimentándose de las diferentes corrientes y ampliando su horizonte. Becerra y Campos (2012) hacen referencia al modelo del iceberg de Spenser y Spenser donde describe los factores (visibles: habilidades y conocimientos y las no visibles: valores, rol social, autoimagen, rasgos, motivos) que influyen en las personas y que permite lograr las competencias, lo muestran en la figura 9.

Figura 9

Modelo del Iceberg de Spenser y Spenser



Nota. Tomado de Modelo del Iceberg de Spenser y Spenser, Becerra y Campos, 2012, p.7, El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos. Los autores citan a Fundación Chile, 2004, como autor de la imagen, no se localizó en el documento citado.

Boyatzis (1982) identifica características, en un modelo, que permiten ser efectivos a los gerentes en la administración y en los aspectos clave del entorno organizativo interno (liderazgo, gestión de recursos humanos, interacción social. gestión y acción por objetivos y dirección de subordinado)

Con respecto a las desventajas o críticas al modelo conductista Becerra y Campos (2012) señalan que se debe a la amplitud de la definición de competencia, agravándose por ser distinguidas en mínimas y efectivas, finalmente se refieren a estudios ya realizados, a situaciones pasadas.

Mertens (1996) explica el análisis funcional partiendo de que los objetivos y funciones de una empresa no solo se limita a su interior sino también a su entorno donde las respuestas a

sus problemas u objetivos pueden ser varias, por ende, es un método comparativo; así las funciones de los trabajadores parte de los atributos mínimos que, necesarios también para efectos de certificación, que las personas deben o deberían hacer o tener. Becerra y Campos (2012) señalan que se centran en los resultados, no en los procesos, para identificar y describir las funciones y en que consiste la actividad productiva.

Stewart y Hamlin (1993) señalan que es las evaluaciones basadas en competencia requieren del proceso. Esta crítica se debe a que conocer solo los resultados, pero no cómo se logró, no es suficiente. Que atributos como resolver problemas, analizar o reconocer patrones estructurales fuera del contexto no tendrían sentido Hager (1995) está de acuerdo con los estándares de competencia, pero no de cualquier tipo, que su uso debe ser cauteloso.

Mertens (1996) con respecto al análisis constructivista, reconoce como a su protagonista a Bertrand Schwartz de Francia porque incluye situaciones de capacitación que permite nivelar la norma con la competencia, considerando tanto al mercado como a las personas; basándose en un menor nivel educativo porque al darles confianza aprenden y rinden más, así al combinar teoría y trabajo surgen nuevas competencias, es colectivo donde incluye el ámbito laboral y familiar para poder alcanzar resultados, es coherente con quienes la integran, entre otros. Victorino y Medina (2008) esta teoría aporta elementos para que el aprendizaje de conocimientos de la vida misma y la actitud de los estudiantes logren lo significativo e integral.

Gairín y García (2010) señalan que el enfoque holístico intenta integrar de cómo un profesional se ve a sí mismo, resultando ser más compleja por considerar al individuo en todos sus aspectos; es evolutivo ya que en la medida que se va adquiriendo los conocimientos de la profesión va desarrollando su técnica, habilidades y actitudes; responde a situaciones de incertidumbre por ser flexible e incorpora la ética y valores. Guerrero y De los Ríos (2013) este

enfoque se basa en el desarrollo de las competencias fundamentales, transferibles y transversales, que sepa aprender y enseñar, colaborador, crítico y reflexivo.

Haz (2013) explica que las competencias, semejante a las inteligencias, son múltiples por ello exige un enfoque holístico de la educación para desarrollarlas todas al mismo tiempo donde el estudiante toma un rol central proyectándose como ser y como parte de una comunidad. Considera competencias: biofísicas, socio afectivas, cognitivas, comunicativas, estéticas, técnicas, valorativas y espirituales.

Bowden (1997) argumenta que lo básico de las competencias es la forma como las personas se enfrentan a problemas en el trabajo recurriendo a un conocimiento integrado y habilidades que ha aprendido; dado que el futuro es incierto, es necesario que los estudiantes aprendan a discernir lo relevante de estas futuras situaciones incluyendo, en su aprendizaje, la variación contextual. Gonczi (1994) en las prácticas se deben usar variedad de métodos y la evaluación indirecta del conocimiento para que los profesionales se desempeñarán de manera competente en diferentes situaciones en las que se encuentran.

Existe otras teorías como lo presenta Guerrero y De los Ríos (2013) basadas en la teoría del comportamiento que es similar al conductista y que añaden especificaciones de orden superior provistas de la investigación en educación, basadas en la estrategia empresarial que permiten dirigir a la empresa por ello se requiere el core competence y, por último, aquellas que responden al enfoque cognitivo emocional donde valoran la actividad cognoscitiva la taxonomía de Bloom.

Vargas (2008), en la tabla 4, hace referencia a las diferencias de las normas, procesos y especificaciones de National Vocational Qualifications NVQ, conductista y constructivista.

Tabla 4*Diferencia de Normas Entre Tipo de Competencias*

NVQ	Conductista	Constructivista
Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población con bajo desempeño.
Normas basadas en resultados (referencia a criterio) de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Normas orientadas a resultados (validadas por criterio).	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Marca fija de rendimientos competentes, convenida sectorialmente.	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto: competencias Duras.	Producto: competencias Blandas.	Producto: Competencias Contextuales.

Nota. Tomado de *Diferencia de Normas Entre Tipo de Competencias*, Mertens, 1996 p. 87, citado por Vargas, 2008, p.71, Diseño curricular por competencias.

Las diversas teorías de las competencias tienen aportes valiosos, orientándose a diferentes tipos de competencias relacionadas a una industria o sector, NVQ, a los criterios de una institución educativa, conductista, y lo que una empresa exige, constructivista.

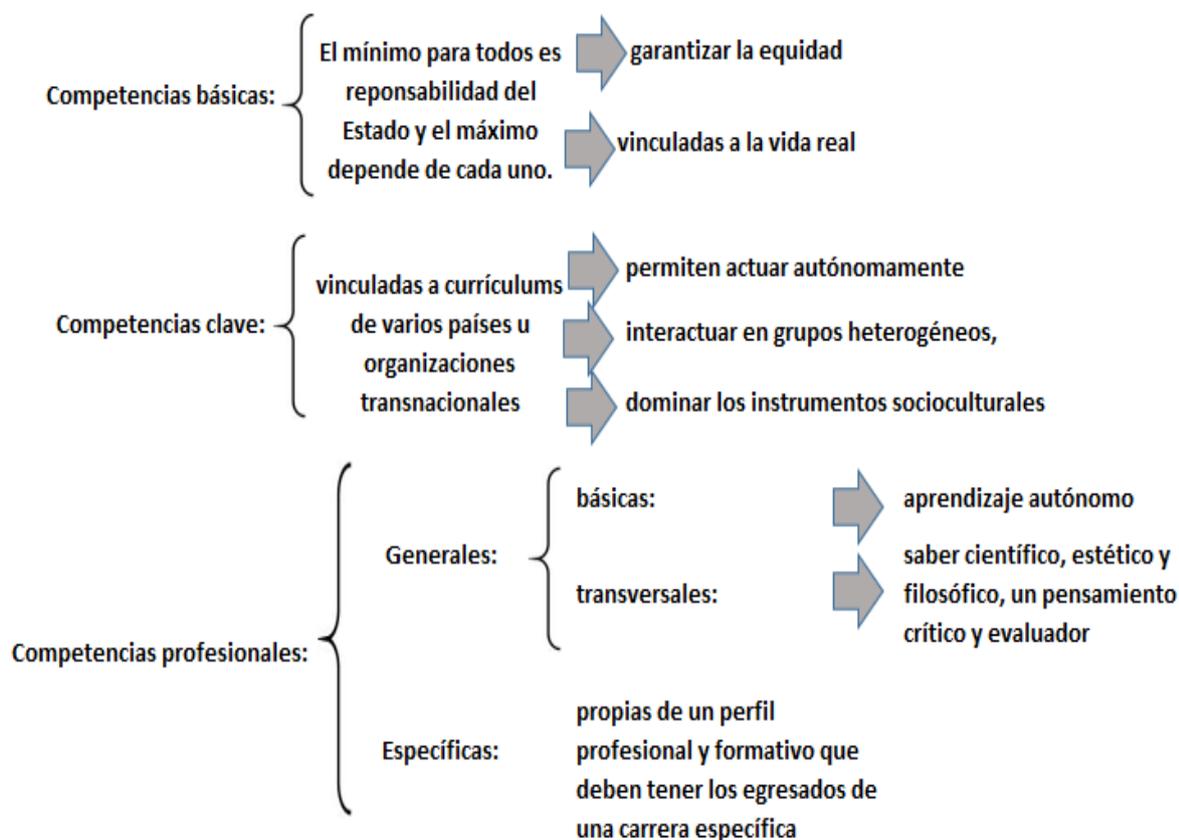
2.1.1.3. Tipos de Competencias. La clasificación de competencias es variada y con diferentes criterios. En la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT, s/f) se considera las competencias: Genéricas o transversales (para cualquier carrera), Básicas (permite la integración a la vida laboral) y Específicas (propias de la carrera); lo divulga en manuales para postulantes,

detallando las principales competencias requeridas, proporciona tips (motivación al logro, desarrollo de la memoria, cómo mejorar sus estudios y comprensión, cómo hacer una crítica constructiva) termina dando recomendaciones para mejorar su ser (ansiedad, la respiración).

Latorre (2016) hace referencia a división de las competencias como: básicas, clave y profesionales, que hace Sarramona y que lo relaciona a la forma de cómo se presenta, a quien corresponde su responsabilidad y cómo se los ubica dentro del proceso educativo, esquematizado en la figura 10. Por su parte, Charria et al (2011) hacen la clasificación de las competencias en académicas, profesional y laboral. Ver siguiente figura 11

Figura 10

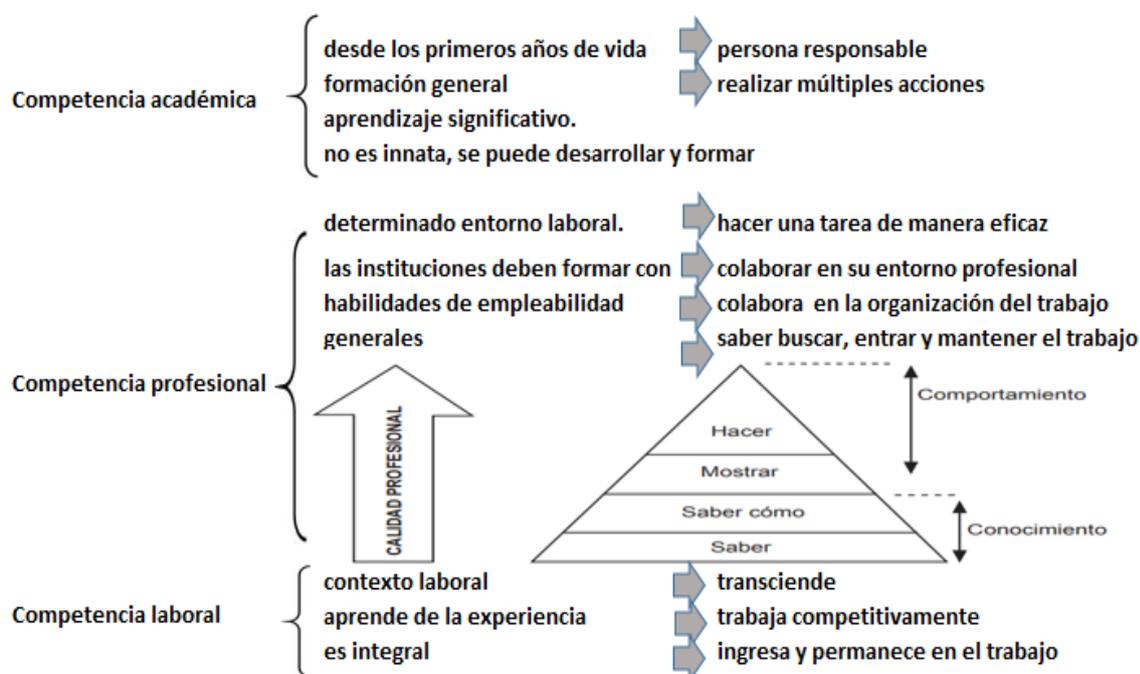
Clasificación de Competencias de Sarramona



Nota. Basado en Latorre, 2016, elaboración propia.

Figura 11

Clasificación de Competencias de Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas



Nota. Basado en Charria et al,2011, elaboración propia, la figura de calidad profesional es de Brailovsky, 2001, p. 108.

En la Universidad de Jaén (UJA, 2016) de España, divide en cuatro las competencias: Básicas (diferentes para títulos, magister o si es doctorado), Transversales (para todos), Generales (comunes a los diferentes títulos, pero adaptadas) y Específicas (propias del título y el perfil del egresado).

A partir de la experiencia educativa Díaz (2005) presenta las siguientes diferentes formas de clasificar las competencias: genéricas (para la vida y académicas), desde el punto de vista del currículo (disciplinares y transversales), desde la perspectiva de la formación profesional (Complejas, derivadas y genéricas), desde el desempeño profesional (básicas, iniciales y avanzadas), desde la salud (anatómicas y clínicas).

Con respecto a la universidad de Deusto, Villa y Poblete (2007) señalan que la clasificación de las competencias genéricas, semejante al de Tuning, son: instrumentales interpersonales y sistémicos, su virtud es que clasifica cada uno de ellos desde sus diferentes dimensiones, así los instrumentales: cognitivas (pensamiento analítico, crítico, lógico, práctico, reflexivo, creativo), metodológicas (manejo del tiempo, resolver problemas, tomar decisiones, aprender, planificar), tecnológicas (Tics, usar base de datos) y lingüísticas (comunicarse de manera escrita y oral, idiomas); con respecto a las competencias genéricas interpersonales: individuales (auto motivarse, diversidad, adaptación al cambio y ética) y sociales (interpersonal, trabajo en equipo y negociación); finalmente las competencias genéricas sistémicas: organización (gestión por proyectos y por objetivos, calidad), emprendimiento (creatividad, innovación y espíritu de emprendedor) y liderazgo (líder y orientación al logro).

2.1.1.4. Competencias Genéricas. Juárez y González (2018) señala que inicialmente en Delors se establece los cuatro pilares que han guiado los cambios en la educación (Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás y Aprender a ser) para que permitan una vida óptima tanto social, laboral como personal; denominadas transversales, esenciales o básicas las competencias genéricas son transferibles a una serie de tareas y funciones y es el resultado de combinar prácticas, habilidades, conocimientos, motivaciones, actitudes, emociones, entre otros.

La Secretaría de Educación Pública (2008) de México se refiere a las competencias genéricas como aquellas que permite desenvolverse exitosamente sin restringirse a un campo específico que ayudan a los estudiantes a movilizarse desde los distintos saberes buscando su autonomía y razón social a lo largo de la vida. Figueroa (2019) reúne conocimientos, habilidades, actitudes y valores y los interrelaciona; se pueden desarrollar con el aprendizaje

cotidiano. Huerta et al. (2017) se refiere a las competencias genéricas como aquellos referidos al desempeño, básicamente a la interacción de personas.

National Centre for Vocational Education Research (NCVER ,2003) la importancia que ha tomado las habilidades genéricas es porque permite mantener y formar relaciones familiares y comunitarias, son aplicables a diferentes contextos y trabajos, en la industria es más conocidos como habilidades de empleabilidad.

Por su parte, Juárez y González (2018) se refieren a su importancia en tres aspectos; el primero es desempeño laboral, porque las empresas necesitan flexibilidad e iniciativa; segundo, por el lado académico ya que permite el aprendizaje de las competencias profesionales y, tercero, su importancia en la vida afectiva y social, conocidas como habilidades blandas. Las competencias genéricas, continúan, no se logran con talleres o cursos de forma aislada, sino que requiere de una estrategia que responda a las necesidades y motivaciones de los estudiantes.

Villardón (2016) explica que aún en las profesiones más calificadas se requiere de competencias genéricas, en una sociedad que se enrumba a la automatización con nuevas tecnologías y organizaciones llevan a la obsolescencia del saber se requiere de análisis, comunicarse, trabajo en equipo, entre otros; en la universidad ha adquirido importancia debido a que logra un eficiente desempeño en contextos diferentes, considera que debe ser la finalidad educativa aunque sea solo una parte de su aprendizaje, porque se desarrolla a lo largo de la vida; para desarrollarla hay que centrarse en el proceso y en el estudiante de forma regulada, diversa que capten el interés con relevancia y autenticidad

López (2016) con respecto a las competencias genéricas, para integrarlas a la profesión se requiere ser trabajada a lo largo de toda la carrera y es importante que cada asignatura evalúe,

por lo menos, una competencia genérica ya que con las actividades adecuadas pueden desarrollarse cualquier competencia.

Zabalza (2007) encontró que los egresados valoran más las competencias genéricas, en primer lugar, los cognitivos, dominio informático y habilidades interpersonales; en segundo lugar, la comunicación, toma de decisiones, autocrítica, creatividad, conocer su profesión y la ciencia; finalmente, consideran el trabajo en equipo interdisciplinar, investigación, compromiso ético y diversidad.

Depine (2018) explica que ante el acelerado cambio en la sociedad se presenta un proyecto para la educación superior en Europa, Tuning Educational Structures in Europe, centrada en los contenidos y estructuras de los estudios, utilizando to tune, afinar, porque se requería consensuar y Tuning, en gerundio, porque es un proceso continuo; introduce las competencias en el proceso de aprendizaje creando redes.

El Proyecto Tuning América Latina, 2007, identifica las competencias genéricas y específicas, así como temas relacionados a la enseñanza-aprendizaje que garanticen la transparencia de las universidades las cuales deben internalizar los cambios continuos, tender puentes con el mercado laboral y no perder la perspectiva de formar ciudadanos. Presentan 27 competencias de las cuales 24 convergen con el de Europa y presentan 3 nuevas enfatizando el compromiso que todo profesional debe tener: ciudadano, medio ambiente y sociocultural.

A continuación, tabla 5, se puede encuentran las competencias genéricas consideradas en el Tuning Europa de forma paralela al de América Latina tratando de coincidir aquellas que son comunes y respetando el número de orden que tiene en América Latina para que se pueda observar aquellas competencias que no se ha considerado de Tuning Europa y las nuevas de América Latina.

Tabla 5*Competencias Genéricas Propuestas por Tuning Europa y América Latina*

Proyecto Tuning Europa		Proyecto Tuning para América Latina	
INSTRUMENTALES	Capacidad de análisis y síntesis	1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
	Capacidad de organización y planificar	3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
	Conocimientos generales básicos		
	Conocimientos básicos de la profesión	4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
	Comunicación oral y escrito en la propia lengua	6	Capacidad de comunicación oral y escrita
	Conocimiento de una segunda lengua	7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
	Habilidades básicas de manejo del ordenador	8	Habilidades en el uso de la tecnología de la información y de la comunicación
	Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)	11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
	Resolución de problemas	15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
	Toma de decisiones	16	Capacidad para tomar decisiones
INTER PERSONALES	Capacidad de crítica y autocrítica	12	Capacidad crítica y autocrítica
	Trabajo en equipo	17	Capacidad de trabajo en equipo
	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar		
	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas		
	Habilidades interpersonales	18	Habilidades interpersonales
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
SISTÉMICAS	Habilidad de trabajar en un contexto internacional	23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
	Compromiso ético	26	Compromiso ético
	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica	2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
	Habilidades de investigación	9	Capacidad de investigación
	Capacidad de aprender	10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
	Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
	Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)	14	Capacidad creativa
	Liderazgo	19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
	Habilidad para trabajar en forma autónoma	24	Habilidad para trabajar en forma autónoma
	Diseño y gestión de proyectos	25	Capacidad para formular y gestionar proyectos
Preocupación por la calidad	27	Compromiso con la calidad	

Proyecto Tuning Europa	Proyecto Tuning para América Latina
Conocimientos de culturas y costumbres de otros países	
Iniciativa y espíritu emprendedor	
Motivación al logro	
	5 Responsabilidad social y compromiso ciudadano
	20 Compromiso con la preservación del medio ambiente
	21 Compromiso con su medio sociocultural

Nota. La columna de Tuning Europa está basada de González y Wagenaar, 2003, pp 83-84, y la columna de Tuning para América Latina de Beneitone et al, 2007, pp 45-46.

Como se puede observar, América latina añade problemas sociales y ambientales, para Beneitone et al. (2007) Tuning propone 4 dimensiones y una de ellas son Valores Sociales donde se incluye el compromiso ético y valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. Esta manera de considerar a las competencias genérica también es propuesta por Muñoz et al. (2015). Dada la importancia de una formación integral se tomará en cuenta las competencias genéricas con cuatro dimensiones: instrumentales, interpersonales, sistémicas y valores sociales en la presente investigación.

Álvarez y López (2018) señalan que a pesar de la importancia de las competencias genéricas no se ha dado un adecuado trabajo en los planes de estudios de modo que los egresados tienen una buena formación de competencias específicas, pero deficiencias en las genéricas, por ello es necesario incluirlas en los planes de estudios y preparar a los docentes.

Lupianez (2008) explica que las competencias genéricas pueden enseñarse en el currículo, con cursos paralelos, en el trabajo o proyectos y señala de cómo los estudiantes de la Universidad de Cambridge se responsabilizan de aprovechar lo que reciben y encargarse por desarrollarlas voluntariamente con actividades extracurriculares o experiencia laboral si fuera necesario, de forma similar en la Universidad de Surrey lo desarrollan en módulos.

Vargas (2008), figura 12, presenta un diseño curricular por competencias para lograr las profesionales de manera integral. Hace una distinción clara entre las competencias genéricas, básicas y transversales que permite entender cómo se va de menos a más, esto es, de competencias básicas, luego genéricas y las específicas.

Figura 12

La Organización del Diseño Curricular por Competencias Profesionales



Nota. Tomado de *La Organización del Diseño Curricular por Competencias Profesionales*

Vargas, 2008, p. 53, Diseño curricular por competencias.

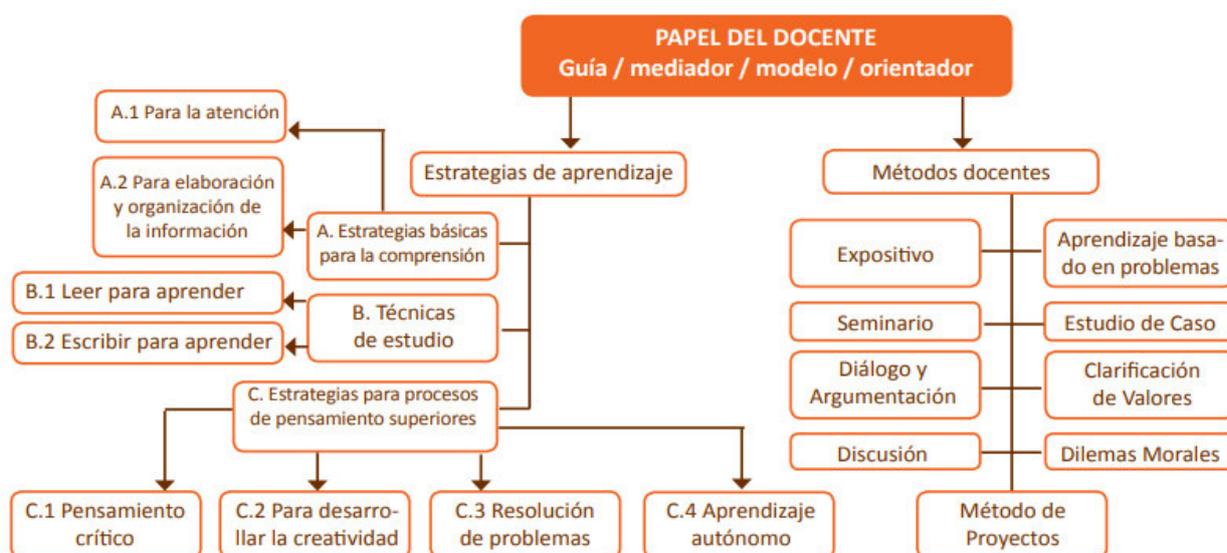
Continuando con Vargas (2008) se confiere a las competencias genéricas una relación más cercana a la profesión y al trabajo; finalmente, el elemento cualitativo que son las competencias transversales; tener presente que las flechas van en ambas direcciones.

Perrenoud (2004) explica que competencia es la capacidad de movilizar recursos para enfrentarse a diversas situaciones; debe atenderse que las situaciones son únicas, que se razona de forma simultánea, en sí mismo no es el conocimiento ni la habilidad, que puede ser formada pero que depende de quién lo practica.

A los docentes universitarios, que no son de la carrera de educación, se les dificulta asimilar la forma que se debe enseñar las competencias. Crispín et al. (2012) señala métodos y estrategias para fomentar las competencias en los estudiantes. Es importante observar el papel del docente como se muestra en la figura 13

Figura 13

Estrategias de Aprendizaje y Métodos de Enseñanza de Competencias.



Nota. Tomado de *Estrategia y métodos*, Crispín et al., 2012, p.34, Guía del docente para el desarrollo de competencias.

2.1.1.5. En el Perú. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH, 2016) hace referencia al artículo 13 de la Constitución respecto a la educación y libertad de enseñanza:

La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. El Estado reconoce y garantiza la libertad de enseñanza. Los padres de familia tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho de escoger los centros de educación y de participar en el proceso educativo. (p. 49)

El MINJUSDH (2016) hace referencia al artículo 14: “La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad” (p.50).

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2011) señala que a mediados de 1995 se implementó una reforma en el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana (MECEP), entre otros, un cambio curricular, modernización de la gestión y un nuevo esquema de la educación centrada en competencia. Sánchez (2016) lo asocia a dos enfoques: humanista porque está centrado en la persona y su formación integral y tecnológico por competencias preparándolos para diversos ámbitos de la sociedad. Ferrer (2004) afirma que necesitaba de un perfil de alumno diferente y que el aprendizaje era significativo

IPEBA (2011) explica que entre 2001 – 2002 hay una Consulta Nacional de Educación para que responda a las necesidades de desarrollo del Perú; en el 2001 el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo, con un Diagnóstico de la Formación Profesional en el Perú, y el Consejo Nacional de la Competitividad (CNC), para integrar al Perú con la economía

mundial a través de un Plan Nacional de Competitividad; en el 2003 la Ley General de Educación. Sánchez (2016) hace referencia al artículo 13 que se refiere a la calidad de la educación, es la formación óptima para que las personas puedan enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y seguir aprendiendo toda la vida.

Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE, 2018) en el 2006 se crea el SINEACE, para acreditar las instituciones y certificar las competencias tanto laborales como profesionales; en el 2008 la instalación de los directorios de la CONEA, Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria CONEACES e IPEBA.

El Consejo Nacional de Educación (2015) afirma que, como consecuencia de la promulgación de la Ley Universitaria, en el 2014 se declara que, siendo el ente rector el Ministerios de Educación MINEDU, a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU como organismo regulador y al SINEACE encargado de la certificación y acreditación.

En la Universidad Cayetano Heredia (2011) las competencias genéricas responden a la filosofía, visión y misión de cada universidad, reconoce su práctica desde un inicio porque buscan la formación integral, básicamente sobre 8 competencias que sellan el perfil de egreso de todos los programas académicos de la institución, su desarrollo, a través de diferentes actividades, está orientada a la calidad.

Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2016), figura 14, buscando una formación integral y humanista, exige características a los docentes, basados en competencias, lo que permite que los egresados logren 7 competencias genéricas.

Figura 14

Características del Docente y las Competencias Genéricas en la PUCP



Nota. Tomado de *Gráfica 4 y Gráfica 5*, Pontificia Universidad Católica del Perú (2016) p.36 y 42, respectivamente, Modelo Educativo PUCP.

Con respecto a los estudiantes, la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018), figura 15, la incorporación de dichas competencias es gradual, se inicia en los estudios generales para que sea sostenible su implementación, absorber las experiencias y la mejora continua, de forma muy detalla en el procedimiento.

Figura 15

Etapas de Implementación de las Competencias Genéricas en Estudios Generales en la PUCP



Nota. Tomado de *Etapas de implementación de propuesta*, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018, p. 4, Proyecto piloto de implementación de competencias genéricas PUCP.

Domínguez (2014) explica que partiendo de la Visión y Misión de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote ULADECH y los principios rectores: capital humano, bien común, crecimiento, competencia, ciudadano responsable, compromiso cristiano, calidad y las Tics, han propuesto competencias genéricas que están presente en todas las carreras: a) Aprender en el contexto laboral de su especialidad, b) Investigar para resolver problemas, c) Compromiso social y ambiental, d) Compromiso cristiano y e) uso de las TIC.

Huerta et al. (2017) señala que, en la Universidad Nacional Antúnez de Mayolo, UNASAM, la formación general se basa en asignaturas que se desprende de las 6 competencias genéricas que se aprecian en la tabla 6. Se observa que se especifica los alcances de la competencia y en otras menciona otras competencias genéricas que podría confundir. De ahí la necesidad de clasificar las competencias.

Tabla 6

Competencias Genéricas en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Demuestra capacidad comunicativa en situaciones cotidianas y temáticas académicas empleando procedimientos de análisis y síntesis en la gestión responsable y eficiente de la información orientada a la investigación

Toma decisiones con rigor científico al plantear y resolver problemas en situaciones reales.

Demuestra liderazgo y responsabilidad en el trabajo en equipo, para generar soluciones con creatividad, innovación y visión de futuro, ante situaciones y problemas del contexto de forma sistémica.

Demuestra habilidades intra e interpersonales en su desarrollo personal y en el ejercicio de la profesión; fundada en la práctica de valores morales y la promoción de una actitud crítica.

Demuestra compromiso con la calidad, su mejora permanente con responsabilidad social y ambiental

Desarrolla actitudes interculturales valorando la diversidad social y cultural del entorno local, regional, nacional y mundial, con sentido crítico y reflexivo

Nota. Tomado de “Construcción del currículo universitario con enfoque por competencias.

Una experiencia participativa de 24 carreras profesionales de la UNASAM.”, Huerta et al.

(2017), p.100, Revista Iberoamericana de Educación, 74.

Universidad Nacional Agraria la Molina (UNALM, 2017) considera a casi todas las competencias genéricas propuestas por Tuning para conformar el Perfil del estudiante resaltando su importancia y estilo de enseñanza, en el perfil del Egresado la investigación es desde todas sus dimensiones y, similar a algunas universidades, hace referencia el perfil de Docente con sus respectivas competencias. Es una de las pocas universidades que se compromete con todas las competencias genéricas que propone Tuning de forma abierta, más adelante veremos que hay otras que lo trabajan indirectamente.

Universidad Nacional de Piura (UNP, 2015), figura 16, presenta un modelo pedagógico donde incluye las competencias y con respecto a las genéricas ha realizado la consulta respectiva para que se vayan integrando paulatinamente a las diferentes escuelas las siete competencias genéricas.

Figura 16

Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Universidad Nacional de Piura

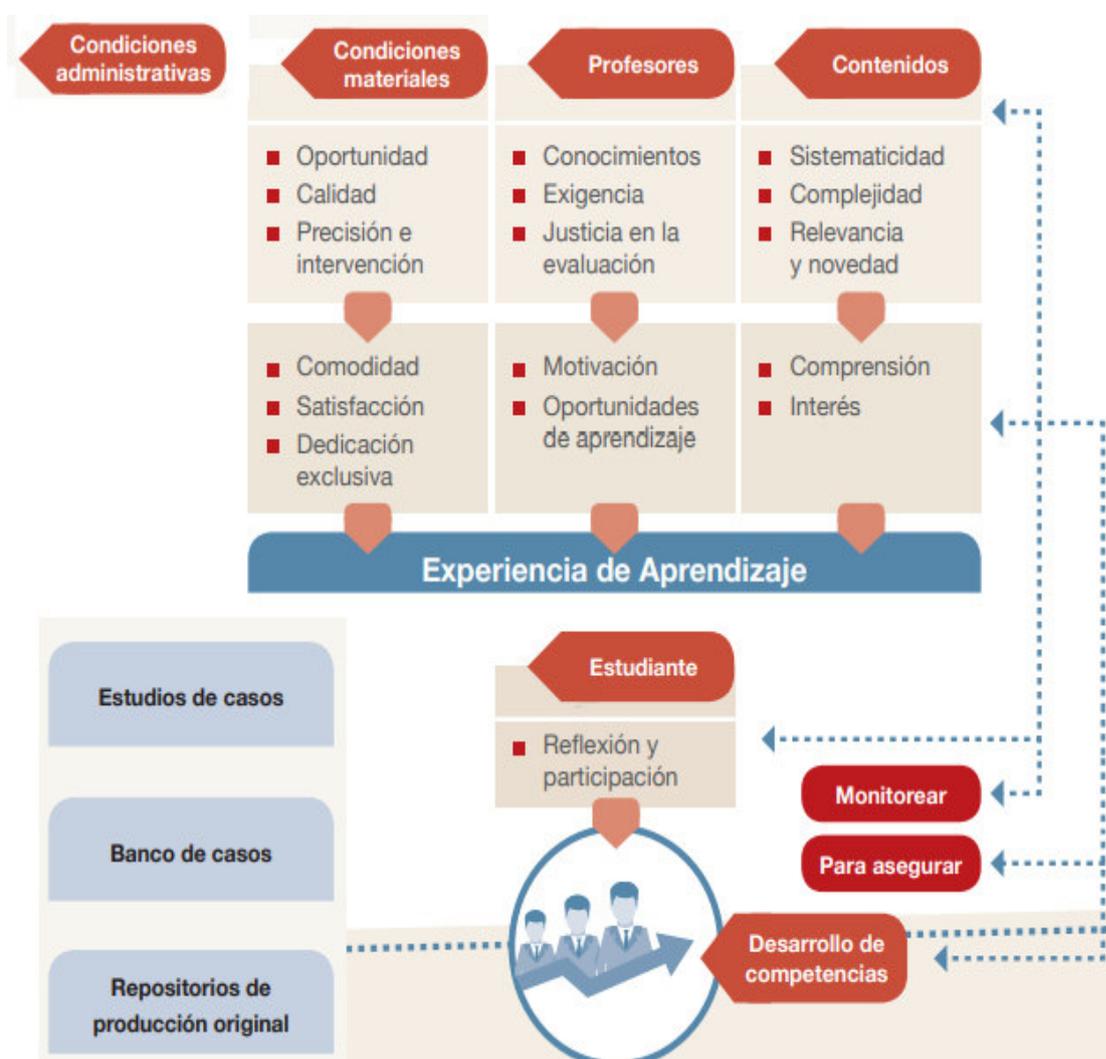


Nota. Tomado de *sin títulos*, Universidad Nacional de Piura, 2015, pp.39 y 53, respectivamente, Modelo Educativo UNP.

Escuela Nacional de Administración Pública (2016), figura 17, su formación es presencial y virtual, educación por competencias, considera varias competencias genéricas en el perfil del Participante (incluyendo al Estado, aspectos legales, los usuarios, en especial a la población marginada), el monitoreo es básico para que los estudiantes desarrollen las competencias, prima estudio de casos.

Figura 17

Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Escuela Nacional de Administración

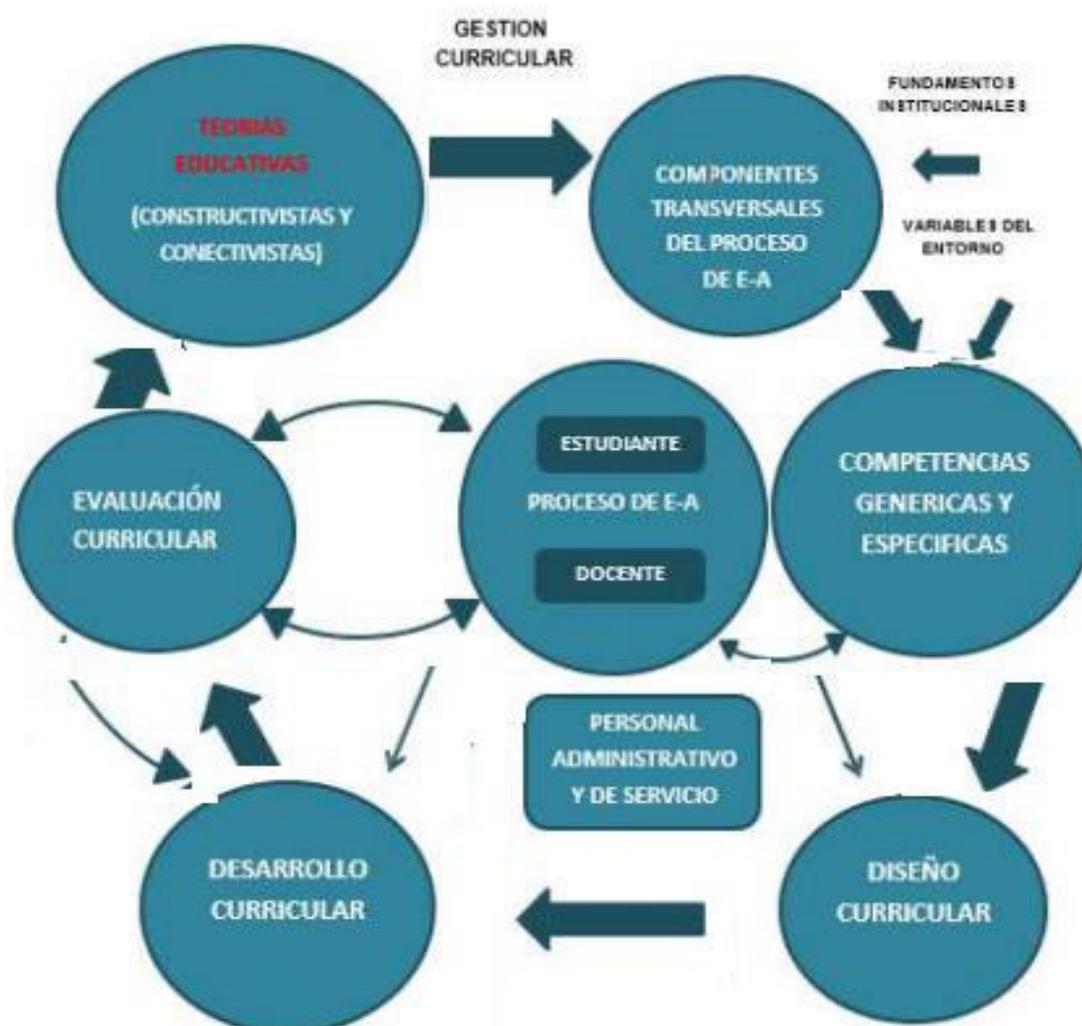


Nota. Tomado de *Esquema del Monitoreo en Aula*, Escuela Nacional de Administración Pública, 2016, p.24, Modelo Educativo de la Escuela Nacional de Administración Pública.

Universidad Nacional Del Callao (UNAC, 2016) considera en su prospectiva a una sociedad educadora, con valores, emprendimiento, entre otros. Llama la atención su planteamiento de lo que la educación superior debe ser en una sociedad: educadora. El modelo está en la figura 18 donde hay una interacción de los diferentes estamentos de la institución.

Figura 18

Modelo Pedagógico de la Universidad Nacional Del Callao



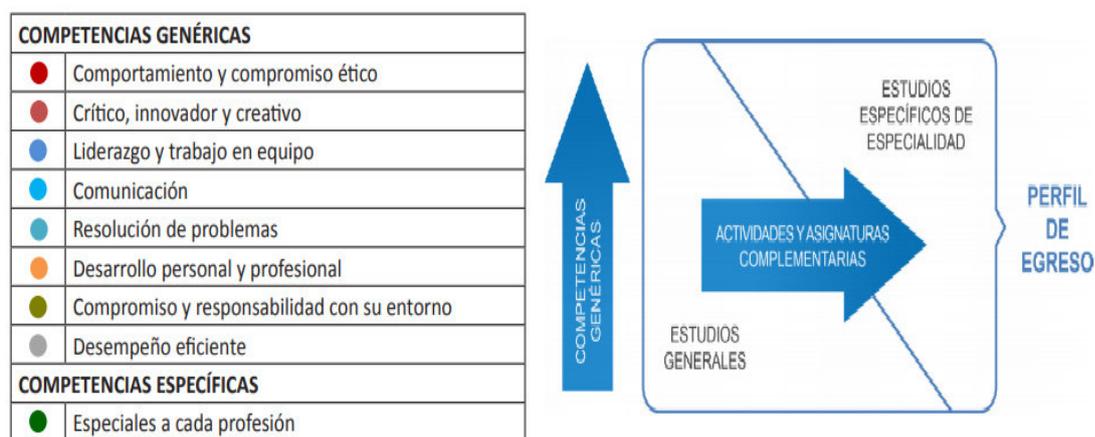
Nota. Tomado de *Modelo Educativo*, Universidad Nacional Del Callao, 2016, p.28, Modelo Educativo Universidad Nacional Del Callao 2016.

En la universidad privada estudiada, cuando describen las carreras y el perfil del egreso las competencias genéricas son similares y presentadas con cierta diferencia, en cuanto a la cantidad son pocas, al hacer una lectura de las sumillas de los cursos se encuentra la presencia de competencias genéricas propuestas por Tuning, es decir, desarrollan competencias genéricas más de lo que está señalado en el perfil del egreso.

La Universidad Cayetano Heredia (UPCH, 2017), figura 19, considera a 8 competencias genéricas impartidas desde estudios generales, con actividades y asignaturas complementarias que permiten desarrollarlas. En la Universidad Privada Antenor Orrego (2017), las competencias genéricas son parte del Perfil del Egresado y se aplica a todas las carreras, como se aprecia en la siguiente figura 20.

Figura 19

Niveles de Progresión y Tipos de Estudios en la Universidad Cayetano Heredia



Nota. Tomado de *Niveles de progresión y Tipos de estudios en el pregrado*, Universidad Cayetano Heredia, 2017, pp.37 - 36, Modelo educativo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Figura 20

Modelo Pedagógico y Competencias Genéricas en la Universidad Privada Antenor Orrego



- Utiliza la comunicación oral y escrita en forma efectiva y eficaz, tanto en su lengua materna como en un segundo idioma.
- Utiliza el pensamiento lógico matemático para resolver problemas en diversos contextos, usando conocimientos, estrategias y procedimientos matemáticos.
- Busca, procesa y utiliza información de diversas fuentes, con apoyo de las tecnologías de la información y comunicación.
- Demuestra responsabilidad social para un desarrollo sostenible y compromiso ciudadano a nivel local y global.
- Actúa con compromiso ético y con respeto a la diversidad cultural en contextos locales, regionales, nacionales e internacionales, sobre la base del pensamiento científico y humanístico.
- Demuestra habilidad para el aprendizaje y la investigación interdisciplinaria.
- Aprende en forma autónoma y se adapta a los cambios.
- Demuestra pensamiento crítico, reflexivo, creativo e innovador, liderazgo y capacidad de trabajar en equipo, para emprender proyectos.

Nota. Tomado de *Ejes del modelo educativo y Competencias genéricas del egresado*, Universidad Privada Antenor Orrego, 2017, pp.19 y 34, Modelo Educativo UPAO.

2.1.1.6. Competencias Genéricas Instrumentales. Maldonado et al. (2015) señalan que son herramientas de trabajo intelectual indispensables para desempeño académico y profesional. Zabalza (2007) herramientas para el aprendizaje y la formación. Zabalza y Zabalza (2010) son fundamentales para el aprendizaje autónomo, debe ser efectivo y al comienzo de la carrera para que el estudiante pueda organizar su aprendizaje eficientemente.

Vargas (2008) combina habilidades manuales y capacidades cognitivas que dan cabida a la competencia profesional; es un medio para lograr un fin; considera destrezas en el manejo de ideas y su entorno, habilidades artesanales, destreza física, comunicación y logros académicos. Sepúlveda (2017) son habilidades con respeto al conocimiento, los métodos usados y comunicación; son claves para la formación, desarrollo profesional, personal y social porque integra los aspectos cognitivos con los motivacionales; permiten el aprendizaje para toda la vida; aprender a aprender requiere tener técnicas y estrategias de estudios, saber razonar y autorregulación.

Huerta et al. (2017) es de orden metodológico o procedimiento como analizar, sintetizar, organizar y gestionar. Villa y Poblete, (2007) tienen una función de medio, combinando habilidades manuales e intelectuales, manejando las ideas y al entorno. Macías (2018) comprende y manipula las ideas, metodologías y destrezas para la investigación, analizar la información.

Universidad Internacional de Valencia (2018) son rasgos de personalidad, aptitudes, conocimientos, valores que hace posible que un conocimiento se convierta en comportamiento porque la motivación a un objetivo conlleva a un logro; gracias a una buena relación y comunicación le permite colaborar de forma más estrecha así como ampliar su percepción; al conocer y afrontar los problemas le permite generar mayores respuestas; al organizarse en el trabajo y planificar su tiempo aportar con un ahorro del tiempo; permite una formación integral; da cabida a la realización personal, responsabilidad social, ciudadanía, y empleabilidad en una sociedad del conocimiento.

Puertas y Pinto (2009) consideran importante que la universidad asuma protagonismo acerca de una alfabetización informacional para lograr el aprender a aprender, con recursos de calidad, conocimientos y valores.

A1. Planificación del Tiempo. Cheng (2017) cumple con los plazos; establece plazos y prioriza actividades. Mauri et al. (2018) entregar a tiempo lo solicitado, planificar y dosificar el tiempo de forma adecuada. Kubessi (2015) planifica el tiempo disponible y programas todas sus actividades; establece claramente sus objetivos; utiliza los medios más adecuados, sabe tomar decisiones y se anticipa; distingue el corto, mediano y largo plazo.

Villa y Poblete (2007) el tiempo es dinero y el estrés son temas actuales y manejar el tiempo permite tener una vida con salud física y mental, estableciendo prioridades en todos los

aspectos de su vida y cumplirlas, no perder el tiempo, ser organizado y disciplinado para dominar al entorno mejora la autoestima y va en búsqueda del éxito; en el trabajo logra obtener puestos de responsabilidad.

Durán (2012) permite adaptarse a entornos cambiantes con buena actitud, poca incertidumbre y trabajo a presión logrando una vida laboral y social equilibrada, es una competencia transferible, el que gestiona el tiempo en sus estudios lo hará en el trabajo; se requiere establecer metas, manejar el tiempo y control del tiempo personal; sabe diferenciar entre lo importante o significativo y lo urgente.

A2. Comunicación Escrita. Cano et al. (2018) la comunicación no es solo lo que se dice sino también cómo se expresa. Universidad Tecnológica de Chile (2016) es cuando comprende y produce mensajes de acuerdo con intenciones y situaciones, con diferentes personas y contextos. Implica comprensión de los mensajes, la producción de ellos y entendida y apreciada. Universidad de La Frontera (13 de septiembre de 2018) es la capacidad para producir textos según la situación, utilizando correctamente las reglas gramaticales y ortográficas, de forma coherente y adecuada. Tarcica y Masis (2013) conocer las reglas ortográficas y gramaticales que permita redactar eficientemente cualquier documento; con ideas claras, sabe introducir el tema, desarrollarlas y sintetizarlas.

Secretaría de Educación Pública (2008), expresa ideas y conceptos, utiliza diferentes estrategias dependiendo su interlocutor, el contexto y el objetivo que persigue; reconoce la idea principal de un texto y saca conclusiones y maneja las tecnologías de la información y comunicación

Maldonado et al. (2015) capaces de identificar información con distintos criterios, compararlos, comprender su significado, identificar información y relacionarlo con su

experiencia personal. Cheng (2017) transmitir por escrito de manera correcta, directa y apropiada las ideas; los textos, documentos o informes correctamente estructurados con una correcta gramática; la información es relevante con lenguaje técnico.

Villa y Poblete (2007) un documento bien redactado establece una conexión entre el autor y el lector, se requiere de práctica utilizar tablas, gráficos o imágenes que sintetizan temas complejos, mejora las relaciones interpersonales, permite el trabajo en equipo, resolución de conflictos y la negociación, refuerza la autoestima, en la profesión es más importante que el oral.

A3. Resolución de Problemas. Figueroa (2019) poder resolver los problemas de manera integral, identificar el problema, las causas, las alternativas de solución para evaluarlas y escoger la adecuada. Edwards y Tovar (2008) es la habilidad de proponer problemas, conocer métodos, estrategias, presentaciones y modelos que permita una búsqueda continua de soluciones. Cheng (2017) analiza los elementos y formula la solución; utiliza criterios y conocimientos para estudiar las causas; las soluciones son adecuadas. Tarcica y Masis (2013) reconocer las causas, soluciones del problema en tiempo y forma eficaz; enfrenta los desafíos, estructura de forma lógica y racional, es asertivo y oportuno ante situaciones problemáticas

Villa y Poblete (2007) distingue la situación actual con la ideal, utiliza saberes diversos, con lógica y técnicas adecuadas, con motivación le dedica esfuerzo para resolverlo, por ello es satisfactorio cuando alcanza un nivel superior ya es capaz de proponer soluciones no habituales; confluye el pensamiento analítico, sistémico y creativo, también se da en grupo, mide la calidad de un profesional

Rodríguez (2012) no es innato, se aprende y depende de la maduración y experiencia; es una conducta que requiere de un proceso de información, considerar el entorno, esquematizar el problema de forma progresiva, con su frecuencia se fomenta la creatividad

Universidad Tecnológica de Chile (2016) utiliza estrategias aprendidas para la solución de problemas de diversa complejidad, contextos asociados a su profesión, identifica el grado de dificultad y selecciona alternativas de solución. Implica un dominio de temas específicos, analiza, evalúa los recursos necesarios.

Kubessi (2015) identifica los elementos significativos para resolver los problemas de manera efectiva; se requiere de un pensamiento complejo; se requiere de una metodología activa puesto que se aprende haciéndolo; mejora la confianza del estudiante acerca de sus habilidades y posibilidades. Haro (2008) poder enfrentarse y responder a situaciones imprevistas; requiere responsabilidad ante grupos, ser parte de un equipo deportivo o banda musical, representación de grupos como delegado de curso y viajar.

A4. Toma de Decisiones. Figueroa (2019) saber equilibrar la racionalidad y a intuición para tomar una decisión precisa. Cheng (2017) Evalúa alternativas y selecciona la más adecuada; utiliza métodos cuantitativos y cualitativos; analiza de forma individual y grupal.

Montaño y Herguedas (2013) identifica y analiza los problemas que le permiten solucionarlos cumpliendo los objetivos organizacionales; es una inteligencia práctica; toma de decisiones y resolución de problemas están relacionados; evaluar los riesgos requiere de experiencia; es ser lo que se está haciendo una acción o nada; se anticipa a los problemas, es responsable y gestiona los recursos; conoce las consecuencias de las decisiones; analiza, utiliza herramientas para disponer de varias soluciones; simplifica lo complejo.

Villa y Poblete (2007) tiene relevancia profesional, eligiendo la mejor alternativa utilizando adecuadamente sus recursos y comprometiéndose con ella, se necesita el pensamiento analítico, sistémico y crítico tanto como el de comunicación, liderazgo y autoestima, basado en el compromiso ético en diversos contextos y situaciones nuevas o imprevistas.

2.1.1.7. Competencias Genéricas Interpersonales. Zabalza (2007) capacidades que permiten mantener una buena relación social con los demás. Zabalza y Zabalza (2010) y beneficiarse mutuamente. Maldonado et al. (2015) habilidades para consolidar relaciones constructivas y efectivas tanto sociales como de trabajo. Macías (2018) es la capacidad de expresar los propios sentimientos.

Depine (2018) se necesita de empatía, ponerse en el lugar de otro, considerar su punto de vista, para reflexionar acerca de que las opiniones no necesariamente son compartidas por los demás, hay que saber manejar las emociones, conocerse y conocer a los demás. Villa y Poblete, (2007) sabe expresar sus sentimientos y emociones, considera el de los demás, logrando que participen hacia objetivos comunes, se conoce a sí mismo por eso entiende a los demás.

Vargas (2008) manifiesta sus emociones y sentimientos apropiadamente y acepta los ajenos, propicia la colaboración para objetivos comunes, interrelación social; implican ser objetivo, identificar los sentimientos y emociones propias y ajenas, que genere cooperación e interacción social.

BI. Trabajo en Equipo. Universidad Tecnológica de Chile (2016) colabora en diferentes contextos para el logro de metas comunes. Implica identificarse y comprometerse con el equipo, buena comunicación, ejecutar los planes con seguimiento de mejoras.

Universidad de La Frontera (2018) potencia las fortalezas de los integrantes en busca del logro común por encima de los intereses personales; se requiere tener conciencia de tarea compartida, integrar un grupo constituido por diferentes roles y estilos, compartiendo, escuchando, negociando hasta tomar las mejores decisiones a favor del equipo. Maldonado et al. (2015) desarrollo de habilidades sociales y autogestión, con responsabilidad, empatía y liderazgo (iniciativa, posicionamiento, resolución de conflictos...), porque potencializa el trabajo, así como la construcción conjunta de conocimiento, son particularmente relevantes.

Edwards y Tovar (2008) se integran y participa activamente para lograr objetivos comunes con otras personas, organizaciones o áreas; conforma un equipo con objetivos bien definidos, alcanzables y medibles en un tiempo determinado. Depine (2018) alineando los intereses particulares con las del grupo, compartir y asumir el liderazgo, apoyar a los demás; implica saber expresar y escuchar ideas, saber debatir, cumplir agendas, construir lazos de negociación y decidir multilateralmente. Velázquez (s/f) armoniza funciones y actividades, comparte responsabilidad, coordina, comunica y se compromete a objetivos comunes.

Santos (2013) debe existir un círculo de confianza; los objetivos comunales se antepone a los personales; interdependencia y liderazgo, asume la visión y la misión como propios; ofrece ayuda y buen humor. Cheng (2017) se integra y colabora buscando objetivos comunes; cumple con su responsabilidad; participa activamente en las reuniones y tareas; coordina y comunica.

Torrelles et al. (2011) no es suficiente tener el conocimiento de equipo, no es cuestión de hablar o trabajar con los demás, sino que hay que saber estar y ser; es una competencia viva y, por su complejidad, tiene muchas dimensiones o categorías. Mauri et al. (2018) trabajar con otras personas implica realizar metas y objetivos que son compartidos, asumirlos y hacerlo causa común.

Haro (2008) aprovecha las fortalezas de cada miembro, supliendo las debilidades de los otros miembros, armonizándolas; implica mayor rentabilidad con menor tiempo y con mejor resultado; se adquiere a través de deportes, juegos cooperativos, actividades musicales como coro, banda, danzas populares donde se exige que desaparezcan las individualidades, teatro, elaboración de publicaciones etc.

B2. Capacidad Autocrítica. Tarcica y Masis (2013) es una reflexión de los propios actos y evaluarlas para que puedan ser cambiadas si se encuentra alguna falla; se realiza periódicamente, enmienda y corrige, acepta crítica de los demás, estar dispuestos a reconocer el error y disculparse. Njiraini (2016) se puede auto evolucionar gracias a reflexionar, evaluar, decidir porque aumenta la autoestima y la confianza en sí mismo.

Juárez y González (2018) manejar las habilidades básicas del pensamiento, es reflexivo, analítico, es capaz de evaluar antes de tomar decisiones. Cano et al. (2018) es como una virtud intelectual y de carácter. Cardenas et al. (2017) proceso deliberado y auto dirigido de forma compleja y sistemática para tomar una acción, la mejor de las opciones, para solucionar un problema.

Bezadilla et al. (2018) no permitir que los prejuicios intervengan y tener en cuenta las alternativas para basarse en la razón más que en emoción; permite la innovación, la creatividad y el compromiso

B3. Consulta con Expertos. Mesa et al. (s/f) cuando no se puede precisar o medir, no se cuenta con una experiencia previa, se consulta con expertos, que tienen un máximo de competencia y profundo conocimiento del tema. Chacaltana (2017) que les hace competente en un área determinada y puede dar un consejo adecuado. Lao et al. (2016) que dan

valoraciones y recomendaciones competentes, pronósticos reales y objetivos y recomendar soluciones.

Font (2012) el experto tiene actualizado los conocimientos y habilidades para proporcionar una opinión valorativa; sabe debatir tanto con personas preparadas como las que no lo son, emitir un juicio pertinente, conocimiento científico y aporta sus experiencias.

En Lao et al. (2016) encontramos que es común consultar con expertos, en la antigüedad era a través de oráculos y el más famoso estaba en Delfos de ahí proviene el nombre de método Delphi.

B4. Relaciones Interpersonales. Figueroa (2019) ser empático, saber escuchar y poder entablar relaciones. Villa y Poblete, (2007) equilibrando las discusiones y las discrepancias; con empatía, claridad y asertividad; tener cuidado en los aspectos verbales y no verbales; comprende a todas las personas del entorno; capaz de desarrollar relaciones muy estrechas; ser honesto, sincero y respetuoso; saber trabajar en equipo.

Universidad de Granada (s/f) ser capaz de formar constructivamente una vida social y, cuando se lo requiera, resolver conflictos; es necesario experimentarlo.

Prócel (2012) intercambiando y compartiendo con la familia, amistades y compañeros; fundamental para el desarrollo integral recibiendo refuerzos de su entorno que le permite adaptarse; comprender y llegar a acuerdos; es un permanente esfuerzo por lograr la convivencia positiva sin importar la religión, cultura o edad; se espera reciprocidad, sobre todo en la comunicación; lograr el equilibrio personal y la salud mental; influye en la productividad; se requiere ser genuino, positivo, amistoso, tener presente los detalles, confortar a los demás, ser agradable aun estando en desacuerdo y corregir de la forma adecuada.

2.1.1.8. Competencias Genéricas Sistémicas. Zabalza (2007) relacionadas con la visión de conjunto y la capacidad de gestionar adecuadamente. Villa y Poblete, (2007) requiere previamente tener las competencias instrumentales e interpersonales. Zabalza y Zabalza (2010) son difíciles de conceptualizarlas y demanda más esfuerzo del estudiante.

Cano et al. (2018) se entiende como recolección, sistematización y generación de información, poder abstraerse y vincularlo con el lenguaje y evolucionar el conocimiento. Depine (2018) presentes en una organización lo hacen sustentable y sostenible

Tarcica y Masis (2013) concebir el todo, integrar y relacionar el todo y sus partes gracias al conocimiento del entorno; valora holísticamente, sabe determinar las acciones tanto de forma inductiva como deductiva, valora la importancia de las unidades y su aporte al todo, conoce y hacer conocer la filosofía de la organización, contribuye con la cadena de valor del negocio.

CI. Capacidad de Investigación. Tarcica y Masis (2013) obtener, analizar, relacionar y concluir datos relevantes; encuentra elementos subyacentes, establece correlaciones, los contrasta, maneja la información y lo comparte. Figueroa (2019) diseñar y gestionar proyectos de investigación.

Velázquez (s/f) poder seguir un proceso organizado que responde a una pregunta para amentar la información; está ligada a registrar, indagar o descubrir; así como modelar, ejecutar y controlar; redactar de forma técnica, estructurarla y presentarlo. Mauri et al. (2018) dosificar el tiempo dedicado a la investigación, poder decidir por el tema, buscar información, redactar, exponer y defender o sustentar.

Cota (25 de marzo de 2011) aplicar lo aprendido en la formación profesional y experiencia por ello conoce los principios y normas, así como transmitir la investigación a la

comunidad académica; saber observar, experimentar, preguntar, notas de campo, interpretar, trabajo en equipo, TIC, flexibilidad y gestión del conocimiento.

Rivas (2011) considerando las diferentes definiciones de investigación de acuerdo con las carreras y que los mejores pasan por estudiar diferentes disciplinas sostiene que debe ser trabajado no solo de forma interdisciplinaria, sino que deber ser transdisciplinaria para ser capaces de entender a los demás; propone nueve competencias para investigar, entre ellas la más obvia: el inglés.

C2. Genera Nuevas Ideas. Crispín et al (2012) presenta ideas, soluciones y estrategias nuevas y sui géneris, coherente con su entorno y lo que se desea transformar. Velázquez (s/f) propuestas a los diversos problemas; supone estudio y reflexión motivados por la curiosidad intelectual con análisis y síntesis; flexibles con diferentes perspectivas. Hernández et al. (2015) requiere de conocimiento, equilibrio, razón, medida y sabiduría, con la creatividad de produce nuevas ideas y con la innovación aplicar las ideas.

Villa y Poblete (2007) no tiene un camino lógico, es distinto de los demás, es ser desafiante a lo establecido, es ser flexible por eso utiliza todos los medios posibles, puede desarrollarse de forma grupal o individual; se desarrolla cuando se presenta problemas que parecen no tener solución, cuando se solicita más de una solución

Tarcica y Masis (2013) brinda respuestas y aportes con nuevos enfoques exigidas por la organización, adopta nuevos paradigmas para casos con incertidumbres y complicadas; rompe esquemas, brinda procedimientos nuevos, de forma simple y más funcionales, examina permanentemente los procesos.

Arias et al. (2013) se requiere que los problemas para el estudiante tengan sentido, estar siempre motivado, que tome conciencia de su importancia, utilizar diferentes perspectivas, manejar adecuadamente la información, aplicar el conocimiento.

C3. Adaptación a Nuevas Situaciones. Figueroa (2019) se puede desempeñar en diferentes contextos, no temer a los cambios, puede cambiar su propia conducta para lograr sus objetivos ante situaciones inesperadas.

Montaño y Herguedas (2013) aprecia perspectivas diferentes que le permite trabajar u organizarse en distintas situaciones y grupos; se requiere desarrollar la inteligencia emocional; aplica las normas de acuerdo con el contexto; facilita resolver problemas que devienen de cambios; se adapta a los recursos y situaciones existentes; realiza cambios para adaptarse a las nuevas necesidades; ayuda a los demás para adaptarse.

Zafrilla y Laencina (s/f) tener autocontrol, ser honesto y responsable permite ser eficiente, emocionalmente inteligente, positivo y responder a nuevas personas o situaciones; puede ser educada y desarrollada; incluye cambios de procesos en las organizaciones y en la cultura, nuevos sistemas de trabajo, proyectos, o equipos a los que hay que adaptarse, se necesita un trabajador polifacético que permita la transición de la organización a uno mejor de acuerdo con las necesidades de la sociedad.

Universidad de Cádiz (2017) en la sociedad se produce muchos cambios a las que hay que adaptarse; para adaptarse se necesita, si fuera necesario, modificar nuestra conducta para resolver los nuevos problemas; se refiere a la versatilidad del comportamiento no es de corte cognitivo o de valores, o creencias; se requiere adquirir nuevas pericias o habilidades, aceptar, promover y manejar los cambios de forma adecuada gracias a una visión flexible de los acontecimientos; el cambio requiere una mayor creatividad por ello hay que identificarlos,

anticiparse, analizar y adaptarse; en las organizaciones hay que responder constructivamente, desarrollarse personal y profesionalmente ante los cambios, apoyar y promover y buscar soluciones; ideas erróneas como que un problema trae un cambio, que solo afecta a la empresa o que todos se adecuan de igual forma no ayuda; la alegría de logros no puede excederse y perder objetividad.

C4. Preocupación por la Calidad. Figueroa (2019) comprende y valora la calidad, la mejora continua, los estándares de acuerdo con la profesión. Tarcica y Masis (2013) maneja la documentación, las políticas de calidad, sabe aplicarlas, se involucra, se reúne para planificar e informar, se involucra con los clientes para el mejoramiento continuo.

Rodríguez (2012) ayuda a mejorar y crecer profesionalmente; la calidad de un producto o servicio depende de la percepción del cliente, ISO exige que se considere la parte técnica, humana y económica; otros criterios: cantidad justa, rapidez, o precio exacto.

Velázquez (s/f) es conocer profundamente los temas, desde sus aspectos más complejos ya sea del mismo o de diferente nivel; tiene buen juicio, comparte el conocimiento, se basa en los hechos; reduce la incertidumbre la calidad implica iniciativa, gestión de procesos, aprender continuamente.

Universidad San Martín de Porres (2018) conseguir, mantener y surgir en un trabajo está ligado a la calidad; es un estándar, requisito o meta posible de lograr, no es la idea vaga de solo hacer las cosas bien, requiere de esfuerzo porque es un resultado; siempre es posible perfeccionarse continuamente, que nos lleva a medir lo que damos y recibimos y calificarlo conscientemente para transformarnos; la calidad personal, que es estar conforme con uno mismo, mantiene el autoestima y confianza en uno mismo y que los demás perciben.

Tecnológico de Monterrey (s/f) buscar que las funciones y propiedades de un bien o servicio tiendan a la perfección integral, exigido en diferentes instancias, para ello todos deben capacitarse e involucrarse.

Villa y Poblete, (2007) busca la excelencia en todos los aspectos de su vida, la mejora continua y constante perfeccionamiento; actuar profesionalmente; los estudiantes deben tomarlo como un comportamiento habitual; cuida los pequeños detalles, planifica actividades, coordina y controla los métodos y procesos; busca obtener resultados; consigue mejorar el trabajo diario, su desenvolvimiento, así como con los demás; se requiere de disposición personal para que los resultados sean satisfactorios.

2.1.1.9. Competencias Genéricas Valores Sociales. Maldonado et al. (2015) fortalece el comportamiento democrático, responsabilidad social, fortaleciendo una convivencia pacífica y ambientalmente responsable y respeto a la diversidad. Consideran pertinente incluir en la educación superior la inteligencia emocional para lograr las redes sociales que le permita una adecuada convivencia.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (s/f) busca el bienestar tanto personal como colectivo y sabe que el estilo de vida contribuye a lograrlo; conoce y analiza los códigos de conducta, la igualdad, no a la discriminación de cualquier índole; se requiere comunicación constructiva y respeto por la diferencia; ser honesto e íntegro, preocupación por el bienestar social, superar prejuicios y comprometerse.

Ortega y Blanco (2017) es la base para participar en la vida pública, para la democracia en todos los ámbitos de la vida, la vida política es saber resolver conflictos, saber negociar, tener empatía, debatir y cooperar.

Universidad de La Frontera (2018) es la obligación de responder ante la sociedad, por acciones u omisiones que se ejercen entre los grupos, en favor de una igualdad económico, social, político o cultural

D1. *Aprécia la Diversidad.* Secretaría de Educación Pública (2008) reconoce que la igualdad es un derecho y rechaza todo tipo de discriminación, aprecia diferentes puntos de vista y culturas, respeta las diferencias que es básico para la integración y convivencia. Se requiere ser responsable de sus acciones y cumplir propósitos personales conscientes que afecta a cercanos, es responsable social y profesionalmente, reflexiona y evalúa las consecuencias de los actos y decisiones.

Universidad Cayetano Heredia (2017) reconoce las diferencias y semejanzas ya sea físico, social o cultural que las personas tienen cuando interactúan. Figueroa (2019) se requiere trabajar con personas de diferentes etnias, religión, educación, de esta manera pueden darse cuenta de sus problemas y guardarles respeto. Villa y Poblete, (2007) entender las diferencias entre las culturas, así como su comunicación, tender lazos transculturales, es convivir con la diversidad, asimilar que la diferencia es complementaria, buscar lo común, es un proceso lento y sin excentricismos.

D2. *Comportamiento Ético.* Universidad Tecnológica de Chile (2016) actúa responsablemente, respeta las normativas éticas profesionales, reflexiona sobre la moral en situaciones frente a dilemas éticos. Implica conocer las normas del código de ética, tener experiencia y razonamiento ético. Figueroa (2019) tomar consciencia de sus obligaciones hacia el bien común. Kubessi (2015) encaminadas a disminuir las prácticas negativas; sentido racional, responsabilidad moral. Cheng (2017) respetando el tiempo y trabajo de los demás, conocer y aplicar los principios éticos. Edwards y Tovar (2008) se basan en un principio axiológico de tratar a los demás como a uno le gustaría ser tratado.

Villa y Poblete, (2007) va cimentando la personalidad moral buscando el bien, convivencia realización para la persona misma y la de los demás, con principios universales, elaborando un proyecto de vida, de forma reflexiva, analítica, coherente e integral; conocer, vivir y orientar su vida con principios éticos.

Universidad Cayetano Heredia (2017) se relaciona con el profesionalismo; permite un adecuado comportamiento como persona, profesional, ciudadano, profesional y académico. Mauri et al. (2018) basado en la honestidad y responsabilidad para ejercer correctamente la profesión, para ello requiere de conocer los principios éticos que lo dirigen, en diversas situaciones, así como asumir las consecuencias en caso de no cumplirlas.

D3. Compromiso Ciudadano. Universidad Tecnológica de Chile (2016) es cuando se actúa con compromiso y responsabilidad, comprende que sus decisiones afectan a las demás personas y la sociedad en general por acciones u omisiones, busca la excelencia y el bien común. Arce (2019) es participación y representación como algo cotidiano para la transformación de la sociedad; es necesario conocer la realidad social y cooperar, participar en la vida cívica, apoyar la pluralidad y la diversidad.

Secretaría de Educación Pública (2008) soluciona los conflictos a través del diálogo, contribuye con el bienestar social, conoce sus derechos y obligaciones, así como la importancia de participar, preocupado e informado por la sociedad en el ámbito local, nacional e internacional.

Servicio de Impuestos Internos. (s/f) tener conciencia de uno mismo te hace ser persona y sujeto al derecho civil con una identidad para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (s/f) tener un criterio claro de la democracia, ciudadanía, derechos humanos, estar al tanto de los acontecimientos que afectan

la historia; saber actuar en público, solidarizarse, participación constructiva con la comunidad, participar en actividades sociales y cívicas; se requiere respeto a los derechos humanos, demostrar responsabilidad, respeto a los valores e intimidad de los demás; ponerse en el lugar del otro, ser tolerante y respetar las creencias de los otros.

D4. *Preservación del Medio Ambiente.* Secretaría de Educación Pública (2008) actitud proactiva para los problemas ambientales, comprende sus consecuencias biológicas, económicas, sociales y políticas tomando consciencia el corto y largo plazo. Currículo Nacional Base Guatemala (2019) identificar los procesos ligados al medio ambiente, conocer su impacto en ella, buscar la conservación de la salud y la vida utilizando los recursos con responsabilidad, promueve la conservación del medio ambiente en su entorno.

Tecnológico de Monterrey (s/f) toda persona debe comprometerse con el medio ambiente y el equilibrio social para satisfacer las necesidades sin comprometer el futuro; interesarse por el desarrollo del país y la región, aprovechar los recursos racionalmente, diferenciar la filantropía con el desarrollo, buscar el bien común.

Espejel y Hernández (2017) vivencias, conocimientos, forma de vidas relacionadas con la naturaleza; tiene varias dimensiones; es información, percibir el entorno, estar dispuestos a ser pro ambientalista y actuar responsablemente.

2.1.2. Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados Universitarios

En cuanto a la inserción del mercado laboral se realiza desde la perspectiva de empleabilidad, considerando factores propios del individuo, los problemas económicos, políticos y sociales, también elementos como estudios de la madre, lugar donde vive, entre otros. Suarez (2016) explica que la empleabilidad es complejo y dinámico que puede ser potenciado a través de los diferentes agentes de la sociedad. Geeregat et al. (2016) señalan que,

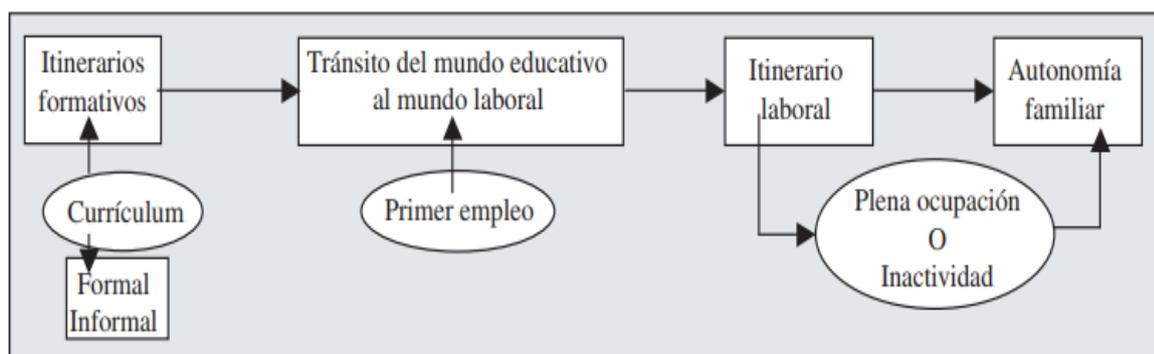
para las empresas, el prestigio de la universidad incide más que las habilidades personales y, desde la parte interna del individuo, la autoeficacia le permite tener éxito.

En este estudio interesa la inserción profesional, donde se da cabida a las diferentes posibilidades del estudiante (tiempo exclusivo o no). En la universidad privada analizada, un grupo considerable de estudiantes trabaja y estudia, motivo por el cual solo hay turnos mañana y noche en los primeros semestres y posteriormente la mayoría son de noche.

La inserción al mercado laboral para Pérez (2008), figura 21, se trata del paso de los estudiantes al mercado laboral, no se refiere al paso de la vida adulta o conseguir un empleo cualquiera o de uno adecuado a sus estudios y carrera profesional. Incide que este paso es trascendental en el futuro del profesional que no puede reducirse a una estadística por la complejidad de los factores que intervienen. Continúa explicando, en la siguiente figura 22, la diferencia entre la inserción laboral y la inserción profesional advirtiendo que se puede pasar de uno a otro y en distinta dirección

Figura 21

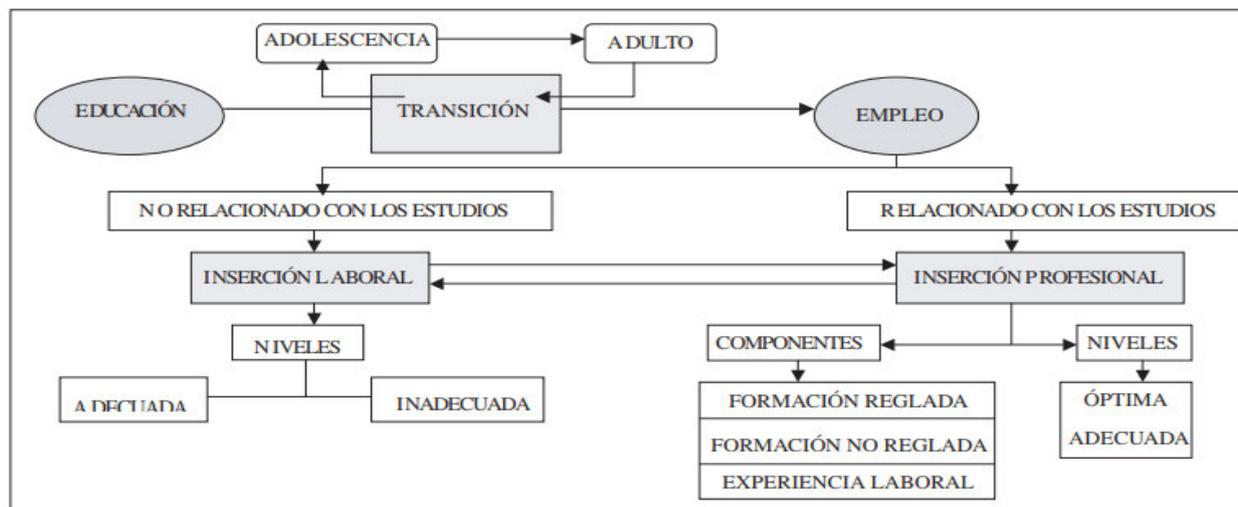
Proceso de Transición Académica a Laboral.



Nota. Tomado de “Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición”, Pérez, 2008, p. 145, Revista Internacional de Morfología, 35(1).

Figura 22

Proceso de Inserción Laboral.



Nota. Tomado de “Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición”, Pérez, 2008, p. 158, Revista Internacional de Morfología, 35(1).

Jaramillo et al. (2016) señalan que la empleabilidad de los graduados es una preocupación de la educación superior que le hace un seguimiento para evaluar la educación recibida, para ver su permanencia u otro estudio se requiere de varios cortes a un mismo grupo, dada lo cambiante del entorno se requiere que las investigaciones se estén actualizando. Guzmán et al (2008) además de conocer los aspectos personales de los egresados se indaga aspectos útiles de su carrera profesional que le han servido para obtener empleo.

Garzón (2018) resalta la importancia del seguimiento al egresado en el logro de la calidad en la universidad y considera en la parte de estudios de empleabilidad preguntas para tres alternativas: con empleo, negocio propio o desempleado; y en prospectiva las preguntas son abiertas. En varias universidades limitan sus preguntas solo para los que están empleados y tener preguntas cerradas, en especial para la formación continua, impediría tener una visión amplia de lo que necesita el egresado. A través de los egresados se percibe la evolución del

mercado laboral, sus habilidades formativas y las necesidades profesionales, considerando el autoempleo como desempeño profesional Briseño et al. (2014)

El principal instrumento metodológico es la encuesta que se aplica a los egresados, a empleadores y representantes de las instituciones educativas Jaramillo et al. (2016). Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006) las preguntas son las siguientes áreas: antecedentes de educación superior, mercado y situación laborales, como los contextos, aún locales, varían es difícil hacer comparaciones ya que la empleabilidad no está ligada, necesariamente, a la universidad sino a la situación económica. Continúan explicando, pregunta clave a los egresados es su opinión de la enseñanza, dado los cambios que tiene la educación en su composición, no solo interesa su primer empleo, sino su futuro laboral considerando las transformaciones en la sociedad que obligan a las universidades a ofrecer una formación de calidad por eso realizan estudios al finalizar, tres y hasta cinco años después. Para esta investigación se ha considerado las dimensiones en las encuestas presentadas en la Universidad Mayor de San Marcos (2009) y en Pontificia Universidad Católica del Perú (s.f.) a sus respectivos egresados, ver Anexo B.

Jaramillo et al. (2016) también deben preguntarse, en las encuestas de egresados, acerca del desempleo, perspectivas empresariales, aportes, motivaciones, entre otros, en un intervalo de que permita superar las limitaciones de personal, y la disposición de contestar las preguntas deben tender puentes para que el egresado sienta la necesidad de actualizar la información.

Por otro lado, en el mercado laboral se han presentado problemas de sobre-educación y sub-educación donde el trabajador se encuentra realizando labores por debajo de su capacidad o le asignan cargos para los que no está preparado profesionalmente. En el Perú, Burga y Moreno (2001) lo vienen estudiando y exponiendo la necesidad del seguimiento a egresados que debe hacer las instituciones educativas de forma sistemática. Luego de elaborar un índice

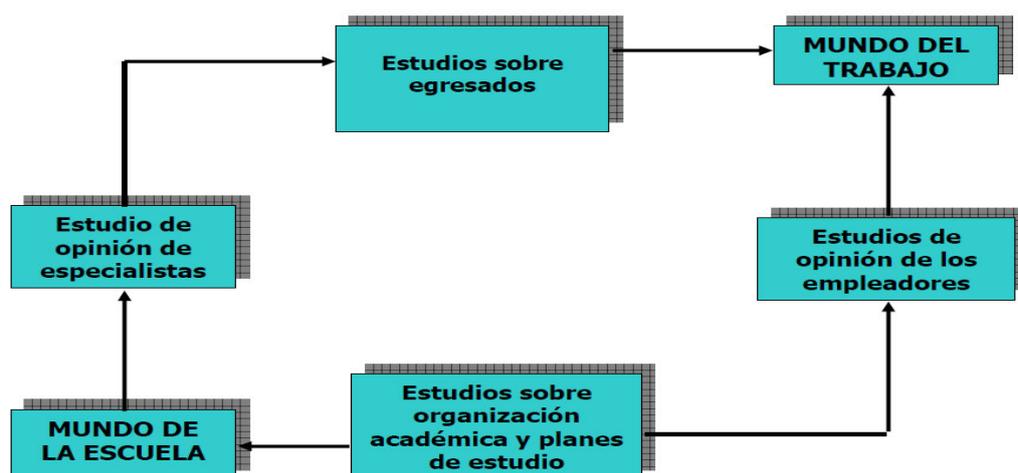
de empleabilidad valdiero no solo para el Perú Rodríguez (2009) señala que la tecnología y cambios en la organización del trabajo han puesto a los jóvenes en el eje del desarrollo económico y social. Existen cursos que específicamente ayudan a los estudiantes a insertarse laboralmente como es el caso de la Universidad de Talca (30 de noviembre de 2018) en Chile.

Cerrato et al. (2016) señalan que para que exista una empleabilidad sostenible es necesario una articulación entre la universidad y la empresa, resaltan la importancia de identificar las competencias requeridas en los diferentes sectores de la economía.

Damián y Vázquez (2000) los egresados no son los únicos en ser evaluados para tener una aproximación entre la educación y el trabajo, como lo demuestran en la figura 23, además está la opinión de los empleadores, así como de los especialistas, también de las entidades educativas y los planes de estudios.

Figura 23

Tipos de Estudios de Seguimiento de Egresados



Nota. Tomado de *Tipos de Estudios de Seguimiento de Egresados*, Damián y Vázquez, 2000, p. 24, El técnico superior universitario en administración: origen, trayectoria estudiantil y desarrollo profesional.

2.1.2.1 Teorías

E1. Teoría del Capital Humano. Días et al. (2008) el seguimiento a egresados se basa principalmente en la teoría del Capital Humano que se inicia con William Petty cuyo pensamiento se basa en: la riqueza es más productiva que los recursos o el capital, esta riqueza depende del arte de su población, las personas tienen diferentes profesiones productivas, su calificación es proporcional a su eficacia y en ella se encuentra el crecimiento económico.

Smith (1794) explicando cómo en una fábrica de alfileres los trabajadores, a pesar de no tener educación, junto con sus compañeros que se encargan de diferentes tareas obtienen una gran producción de alfileres, por ello considera que la división del trabajo mejora sus habilidades, destrezas y facultades productivas.

López (2007) indica de Nicholson propone formas de superar las dificultades en contabilizar el capital vivo considerando a las personas educadas como un valor monetario ya que hay un gasto muy preciso de obtenerla y mantenerla y que permite transferir valor al capital muerto.

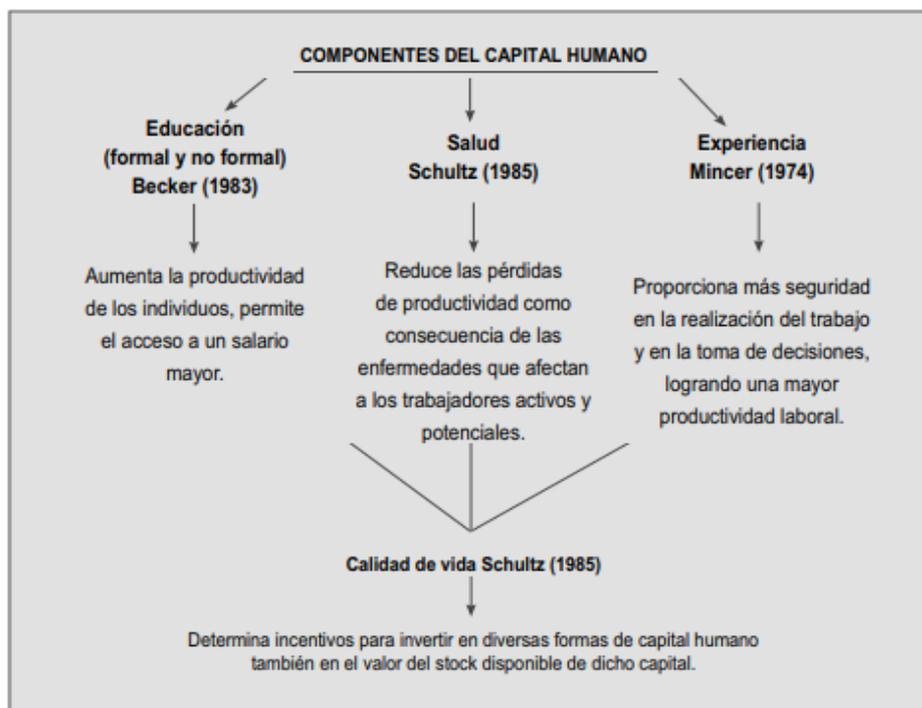
López (2007) señala que Theodore Schultz propuso la hipótesis de que las personas es una forma de riqueza que deber ser considerada en la explicación del PBI obtenido por Estados Unidos, en esa época sobrepasaba la suma de capital, tierra y trabajo, que tiene un valor en el mercado puesto que la educación es una inversión y no un consumo o gasto. Consolidando la teoría del capital humano e incentivando a la inversión en las personas para el desarrollo de sus destrezas, habilidades y conocimientos que le permita mejorar su calidad de vida y lograr el bienestar de la sociedad.

Villalobos y Pedroza (2009) señalan que Gary Becker calificó al s. XX como la era de la gente, en sus estudios encontró: los ingresos crecen de forma decreciente en el tiempo,

relación negativa entre los paros y las cualificaciones, hay paternalismo en empresas de países subdesarrollados, los jóvenes reciben más educación y cambian de trabajo frecuentemente, los ingresos se inclinan entre los profesionales y cualificados, los más competentes tienen más formación, limitada división del trabajo y una propensión al error para quienes invierten en capital humano.

Rodríguez (2017) acerca del rol del capital humano en el crecimiento económico hay dos posiciones, una es que el capital humano es complementada con otros factores y la otra en que su incidencia es todavía mayor; hace referencia de estudios donde la escolaridad es explicada por el crecimiento y el aumento del ingreso per cápita y no al revés, donde el aumento de productividad se debe a la educación pero también a los niveles de vida, que los niveles educativos de los empresarios inciden más que el de los trabajadores, otros donde incluyen el factor salud, cuestiones culturales, demográficas y geográficas; con respecto a Lucas que en 1988 aseguraba que la escolaridad explicaba el desarrollo para el 2009 lo toma como condición necesaria y, agrega, de que distintos tipos de capital humano deben interactuar en el trabajo para que se dé el desarrollo en el largo plazo.

Cardona et al. (2007) afirman que los conocimientos, la experiencia, la salud son el sustento de las habilidades y capacidades para que el capital humano sea económicamente productiva y posibilite ser, a una persona, competente en el trabajo; son cuatro componentes: educación, experiencia, capacitación y la salud, los elementos que afectan directamente la productividad, como se aprecia en la figura 24, explican que a Jacob Mincer le interesó la relación positiva entre la capacitación y el ingreso, diferenciándolo de la experiencia, analizó el capital humano y la forma de cómo se distribuía el ingreso personal, desarrollo el concepto de rentabilidad de la educación.

Figura 24*Componentes del Capital Humano*

Nota. Tomado de *Componentes del Capital Humano*, Cardona et al. (2007), p. 21, Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral.

E2. Teoría de la Devaluación de los Certificados. Díaz et al. (2008) dado que no se puede ver, a la hora de contratación, la productividad del trabajador, por ello, se basan en los certificados, pero, dada la gran cantidad de profesionales, estos se devalúan; con la exigencia de más certificaciones que garanticen sus competencias.

Universidad Autónoma de Baja California Sur (2013) la selección se basa en los certificados, dada la demanda de empleo estas se devalúan y, por ello, se necesitan más para el mismo puesto de trabajo. Damián y Vázquez (2000) los documentos requeridos son iguales para el empleador, por lo tanto, cuando hay mucha demanda de empleo los certificados se devalúan y solicitan otros más de lo necesario.

Méndez (2012) para ser chofer van muchas más personas con certificados de tener secundaria, siendo éstas contratadas pasa a ser un requisito para el puesto posteriormente, las exigencias de certificados aumentan; hace referencia a estudios donde el desempleo de las personas preparadas radica en que no quieren un trabajo manual o semejante y donde los certificados son vistos por los estudiantes como un seguro contra el desempleo.

E3. Teoría del Bien Posicional. Díaz et al. (2008) los trabajadores que reemplazan tienen niveles de escolaridad mayor, para puestos semejantes; se propone que, si están en condiciones, adquirir mayores niveles de educación.

Universidad Autónoma de Baja California Sur (2013) la diferencia escolar y que los remplazos en el trabajo son con trabajadores de mayor escolaridad se debe a la competencia por lograr un estatus lo que incrementa la demanda educativa a pesar de estar estable la demanda laboral.

Damián y Vázquez (2000) se observó que cuando los trabajadores se jubilaban el personal joven que los reemplazaban tenían una mayor escolaridad; hace referencia a estudios que explican que quieren lograr un estatus y que la demanda social de una profesión se eleva a pesar de que la demanda laboral no.

E4. Teoría de la Segmentación. Díaz et al. (2008) es un enfoque estructural, considera importante la educación, pero sus beneficios varían según el contexto; divide el mercado de trabajo en primario y secundario que se manejan con pautas diferentes por lo que no hay una relación lineal sino estratificada entre educación, productividad e ingreso.

Universidad Autónoma de Baja California Sur (2013) los salarios responden a la tecnología y, por ello, la alta tecnología era un factor limitante; ahora responde a la naturaleza del empleo no al capital humano.

Damián y Vázquez (2000) el puesto de trabajo determina los salarios y la productividad del trabajador, donde el mercado laboral se encuentra segmentados: nivel directivo, nivel ejecutivo y de supervisión y el nivel operativo; por lo que la educación estratifica, tiene una función distributiva marcando un corte entre las clases sociales.

E5. Teoría de la Fila. Díaz et al. (2008) seleccionan a los trabajadores que son fáciles de capacitar en valores y normas, en sí la educación, en esta teoría, solo contribuye para asignar empleo mientras que los que tienen menor formación hacen fila por una oportunidad de empleo; la productividad está en el puesto de trabajo y sustituye empleabilidad con entrenabilidad.

Universidad Autónoma de Baja California Sur (2013) la formación de los egresados brinda criterios para seleccionar a trabajadores que puedan ser capacitados fácilmente gracias a los valores y normas no cognoscitivas que se adquieren con la educación.

Damián y Vázquez (2000) los de mayor escolaridad obtienen empleo dejando en la cola a los que tenían menos, existe una relación positiva entre empleabilidad y educación; la productividad no depende de la persona sino del puesto, por ello solo importaba ciertas habilidades que facilita el entrenamiento, relación positiva entre entrenamiento y educación; los certificados que son indicadores para evaluar si el trabajador es idóneo; mejor desempeño escolar, más certificados más oportunidad de conseguir trabajo.

Méndez (2012) para un puesto de trabajo hay una fila esperando quienes son seleccionados bajo las preferencias de los empresarios, siendo los más solicitados los que tienen mayor educación y los que han hecho menos inversión en capital humano, los desfavorecidos, van al final de la cola y su acceso es limitado.

Fuentes y Blake (2012) argumentan que existen factores tanto escolares como extraescolares y no hay una teoría que relacione adecuadamente a la educación con los mercados laborales por ello los estudios sobre egresados consideran distintas perspectivas.

2.1.2.2. En el Perú. Mori et al. (2018) MINEDU tiene como función el aseguramiento de la Calidad, es decir, un servicio educativo universitario de calidad, así hay dos lineamientos: concertación de los actores de la sociedad para lograr una formación integral que permita el desarrollo del país y que las universidades, en el proceso de acreditación, busque la excelencia del servicio educativo.

Reglamento de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación (07 de julio de 2012), en el art 125°, respecto a la educación superior, consolida la formación integral formando profesionales para atender los requerimientos de la sociedad y que el país sea sostenible. Art. 11°, con respecto a la calidad y medidas de equidad, el monitoreo y su evaluación son coordinados entre el Ministerio de Educación y los Gobiernos Regionales. Art. 16°, con respecto al SINEACE, que se rige por la Ley 28740.

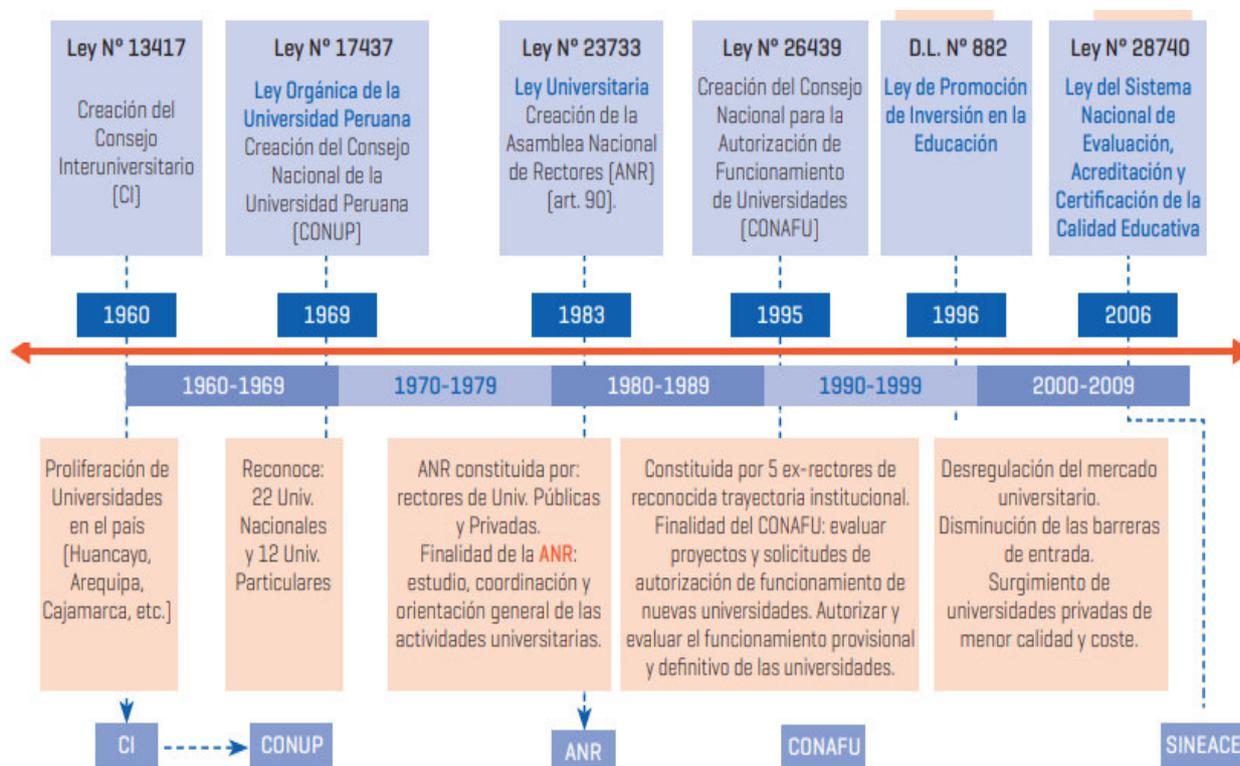
Franco y Ñopo (2018) la creación de más universidades y mayor accesibilidad no ha favorecido a los más pobres porque son propensos a quedarse desempleado 1.16 veces más que aquel que estudio en una universidad antes de la reforma.

Mori et al. (2018) el seguimiento de egresados se basa en el proyecto Educativo Nacional al 2021 PEN, por ser la calidad un factor clave, con dos políticas: la acreditación voluntaria debe considerar el seguimiento de egresados y la educación superior debe estar vinculada al desarrollo regional (política 20 y 23.2 respectivamente).

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU, 2017) presenta un resumen cronológico de la calidad en la figura 25.

Figura 25

Marco Normativo del Sistema Universitario Peruano Antes de la Ley Universitaria N°30220



Nota. Tomado de *Marco Normativo del Sistema Universitario Peruano Antes de la Ley*

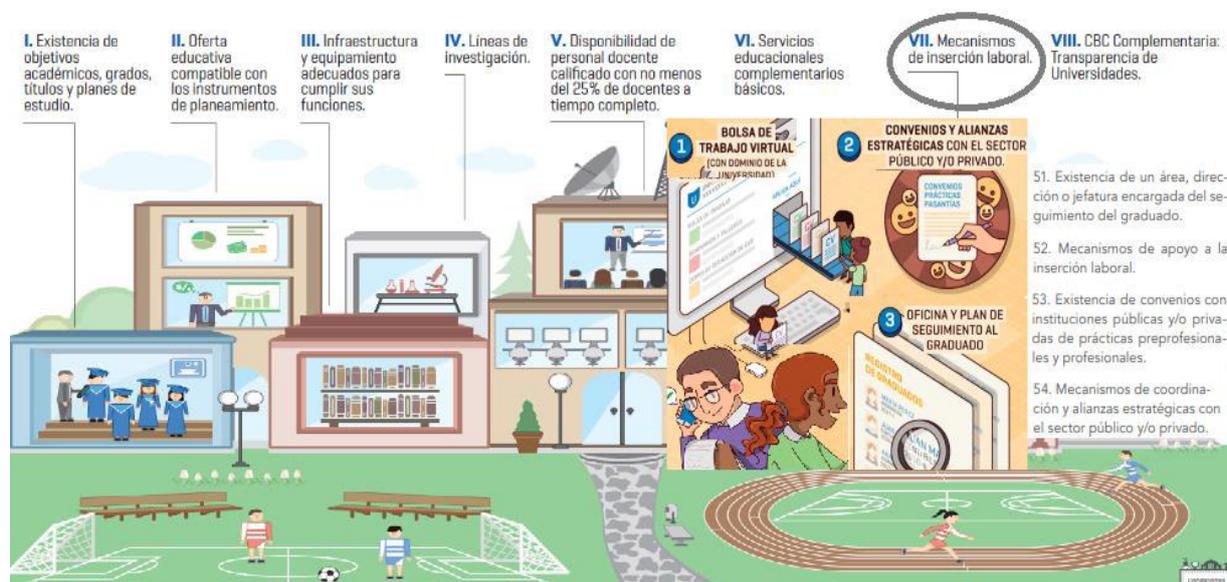
Universitaria N°30220, SUNEDU, 2017, p.34, Informe bienal. Sobre la realidad universitaria peruana.

SUNEDU (2017) afirma que antes de los 90 no había estándares de calidad claros, a mediados de los 90 la CONAFU tenía el cargo de autorizar el funcionamiento y también de evaluar a las universidades que funcionaba con una autorización provisional y luego de 5 años, con egresados y demostrando que cumplieron los requisitos se les otorgaba la autorización definitiva; en el 96 ya se aceptaba con fines de lucro, en el 2006 se crea el SINEACE para definir criterios, estándares y procesos para lograr los niveles básico de calidad, siendo la finalidad de una acreditación el de lograr los más altos niveles de calidad.

SUNEDU (s/f) presenta los 8 lineamientos básicos de calidad para el Licenciamiento de las Universidades, como se muestra en la figura 26, la séptima es respecto a los mecanismos de inserción laboral en el que se solicita 4 indicadores (área responsable del seguimiento, mecanismos que favorezcan la inserción, convenios para prácticas preprofesionales, profesionales y alianzas estratégicas).

Figura 26

Condiciones Básicas de Calidad



Nota. Tomado de SUNEDU (s/f), <https://www.sunedu.gob.pe/8-condiciones-basicas-de-calidad/>

SUNEDU (2017) afirma que la inserción laboral de los egresados este alrededor del 95%, existe una relación positiva entre el empleo formal de los egresados y el empleo formal total, bajas tasas de desocupación de las diferentes familias de carreras, mayores tasas de empleo informal para agropecuaria y veterinaria, mayores ingresos mensuales para ingeniería industrial construcción, como lo podemos apreciar en la tabla 7.

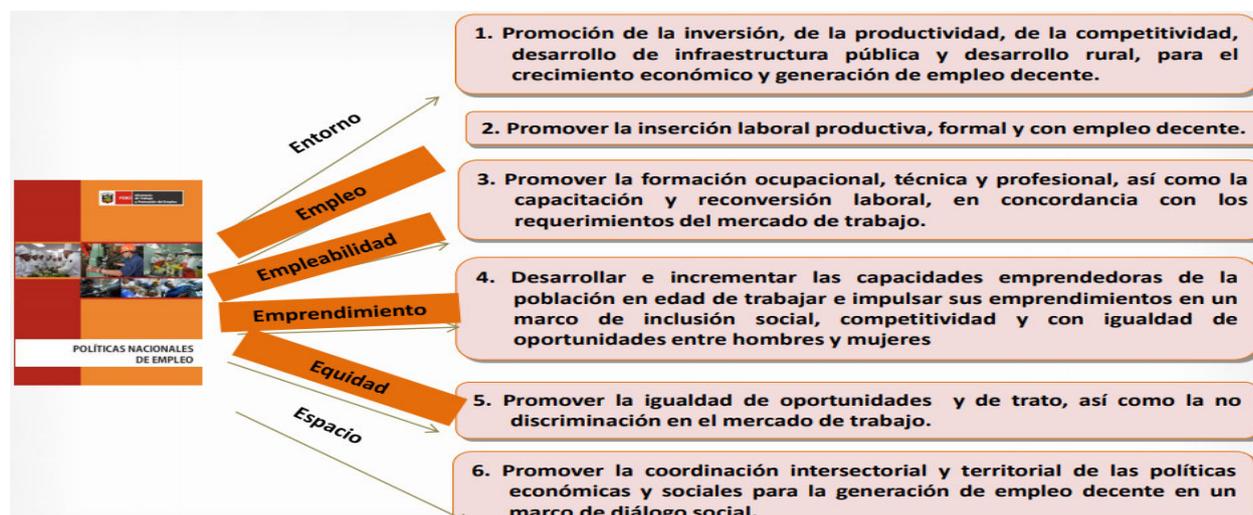
Tabla 7*Indicadores Laborales de los Egresados Universitarios*

PEA	FAMILIA DE CARRERAS							TOTAL
	EDUCACIÓN	HUMANIDADES Y ARTE	CIENCIAS SOCIALES, COMERCIALES Y DERECHO	CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y DE LA COMPUTACIÓN	INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	AGROPECUARIA Y VETERINARIA	CIENCIAS DE LA SALUD	
Ocupado	96,6	89,8	93,1	89,7	91,2	95,8	95,8	93,7
Desocupado	3,4	10,2	6,9	10,3	8,8	4,2	4,2	6,3
Empleo Formal	75,8	67,4	72,3	66,6	69,3	53,3	70,6	71,3
Empleo Informal	24,2	32,6	27,7	33,4	30,7	46,7	28,4	28,7
Ingreso por Hora	10,9		13,2	12,9	15,0	12,5	14,7	13,2
Total Semana	37,4		44,0	43,2	45,7	45,7	45,7	42,8
Ingreso mensual	1675		2407	2248	2809	2227	2611	2321

Nota. Tomado de *Perú: egresados universitarios de pregrado por familia de carrera según condición de ocupación 2016*, las filas ocupado y desocupado, y *Perú: empleo por familia de carrera según condición de formalidad 2016*, el resto de las filas, SUNEDU, 2017, pp. 77-78, Informe bienal. Sobre la realidad universitaria peruana.

Chacaltana y Ruiz (2012) haciendo referencia a la Ley 28518 los contratos, con objetivos formativos, pueden ser: convenio de aprendizaje (14 a 24 años, primaria completa), convenio de capacitación laboral juvenil (16 a 23, secundaria), convenio de pasantía (mayor de 14), práctica pre profesional (cursando estudios superiores) y práctica profesional (egresado educación superior), en todos los casos la empresa no paga impuestos ni aportaciones y es un gasto deducible de impuestos.

Con un alcance mayor a los egresados universitarios, pero también incluyéndolos, el MTPE tiene, entre otros, el propósito de promocionar el empleo a jóvenes entre 15 y 29 años, como lo señala Pacheco (2014) retomando sus principales lineamientos, figura 27.

Figura 27*El Empleo Juvenil Como Política de Estado*

Nota. Tomado de *Políticas nacionales de empleo. El empleo juvenil como política de Estado*, Pacheco, 2014, p. 4, El empleo juvenil en la agenda prioritaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

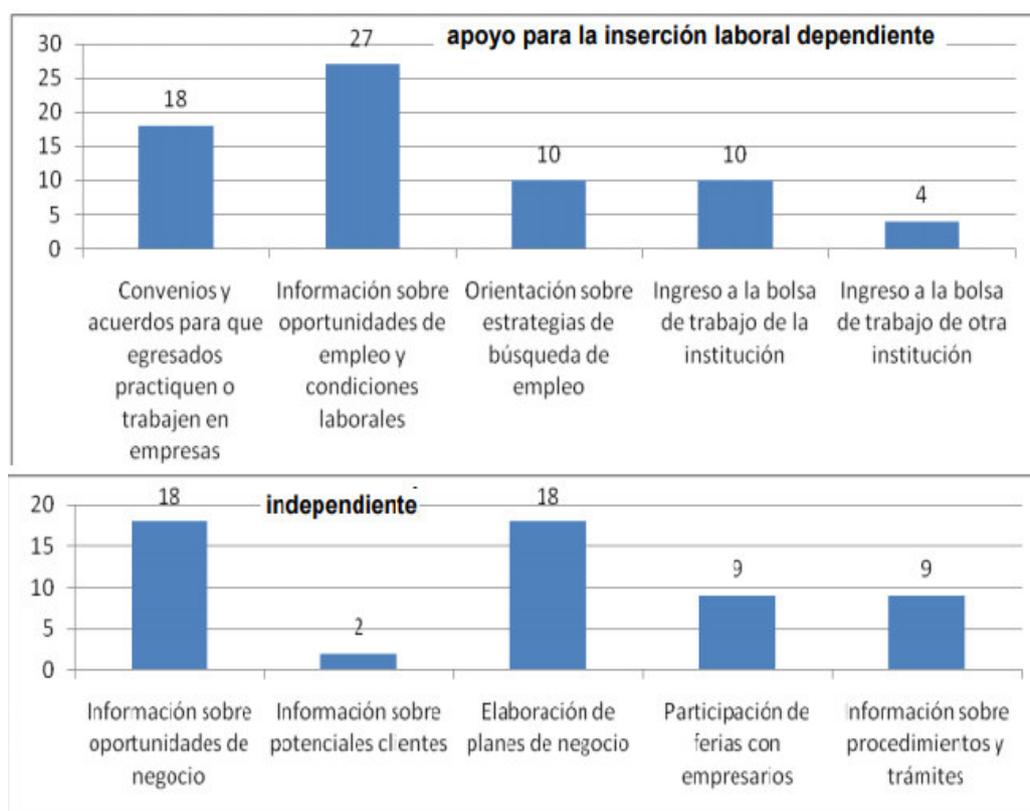
El MTPE firma convenios con instituciones educativas de prestigio para poder capacitar a jóvenes en situación de franca vulnerabilidad, pero también promueve el empleo, en especial, del sector público donde se pueden enlazar con instituciones y lugares.

SASE Consultores SAC (2013) ha asesorado a 44 instituciones educativas como se puede ver en la figura 28 dando apoyo a la inserción laboral. De su experiencia señalan que el vínculo entre el sector empresarial y las instituciones educativas en el país es muy débil; por un lado, las instituciones educativas sostienen que las empresas: no tienen tiempo, no comparten información, mirada de corto plazo, no les interesa la formación académica sino las competencias genéricas o la experiencia, ellos los capacitan de acuerdo con sus necesidades. Los empresarios se quejan: no encuentran personal calificado, el 50% no están satisfechos con

las competencias técnicas, formación muy teórica, no hay capacidad analítica ni crítica, calidad deficiente de la plana docente en las técnicas.

Figura 28

Servicios de Apoyo Para la Inserción Laboral Dependiente e Independiente, Según Tipo de Servicio



Nota. Tomado de *Número de instituciones educativas entrevistadas que ofrecen a sus estudiantes servicios de apoyo para la inserción laboral dependiente, según tipo de servicio*, la figura superior y, *Número de instituciones educativas entrevistadas que ofrecen a sus estudiantes servicios de apoyo para la inserción laboral independiente, según tipo de servicio*, la figura inferior, SASE Consultores SAC, 2013, pp. 163-164, Estudio de demanda laboral y de oferta de educación técnico productiva, superior tecnológica y superior universitaria en tres sectores económicos (construcción, tecnologías de la información y

comunicaciones, y textil y confecciones) para ocho regiones del país, y elaboración de perfiles profesionales.

SASE Consultores SAC (2013) continúa explicando, los empresarios señalan que en las universidades adolecen de competencias genéricas, tienen preferencia por algunas instituciones; un problema detectado es la falta de información adecuada y oportuna; se requiere fortalecer las prácticas profesionales, las empresas deben estar presente en los Consejos Consultivos, intercambiar información, más convenios y alianzas, deben participar los Colegios profesionales y los gobiernos locales y regionales.

2.1.2.3. Primera Experiencia Laboral Luego de Egresar. Franco y Ñopo (2018) el primer empleo es un buen predictor de los empleos que tendrán en el futuro, convirtiéndose en elemento virtuoso o vicioso, conocido como scarring effect, lo identifican como mal trabajador por sus antecedentes, generalmente en esos tipos de trabajo no se trasmite experiencia ni habilidades socioemocionales, terminando con una autoestima muy baja.

Ríos (2016) para los egresados de San Marcos cuando van en busca de su primer empleo le dificulta no tener experiencia básicamente, poco conocimiento especializado y pocas redes de contacto, que aparentemente, lo limitará después de su primer empleo; en cuanto a las especialidades, les exigen más habilidades y competencias técnicas a las carreras de Administración, Biología e Ingeniería, para Filosofía es el título profesional y Educación que no tiene muchas exigencias.

De la Flor (2018) las prácticas profesionales no requieren de altos costos, pero si tiene un excelente resultado para conseguir un trabajo adecuado sobre todo en el primer empleo augurando un mejor futuro, un mes adicional de prácticas incrementa en 2% para trabajar en la especialidad, 4% mejorar el ingreso y 4% menos de tener un empleo informal.

F1. Búsqueda de Empleo. Franco y Ñopo (2018) los jóvenes pobres tienen como soporte a las familias que junto con los contactos cercanos les permite ingresar al mercado laboral.

INEI (2015) tres meses es el tiempo, como máximo, que demora los egresados para conseguir su primer empleo, menos de un mes el 43.4%, son las redes familiares y de amistades los que le ayudan a conseguir su primer empleo (42%) y solo el 26.9% a través de las páginas web, radios, periódicos, etc., también hay un porcentaje de 4.1% que continúan trabajando donde realizaron sus prácticas profesionales.

Mougenot y Amaya (06 de agosto de 2016) no hay mucha información de cómo las TIC influye en el mercado laboral, en especial cuando el 86.5% de los egresados universitarios acceden a internet. Cuando se trata de buscar empleo vía internet son las mujeres, sin doctorado y poca frecuencia de uso de internet, las que más lo usan y aquellos que sus padres tienen poca educación, los egresados de universidades con buenas relaciones con el sector empresarial lo usan muy poco, donde hay bolsas de trabajo virtual aumenta su uso.

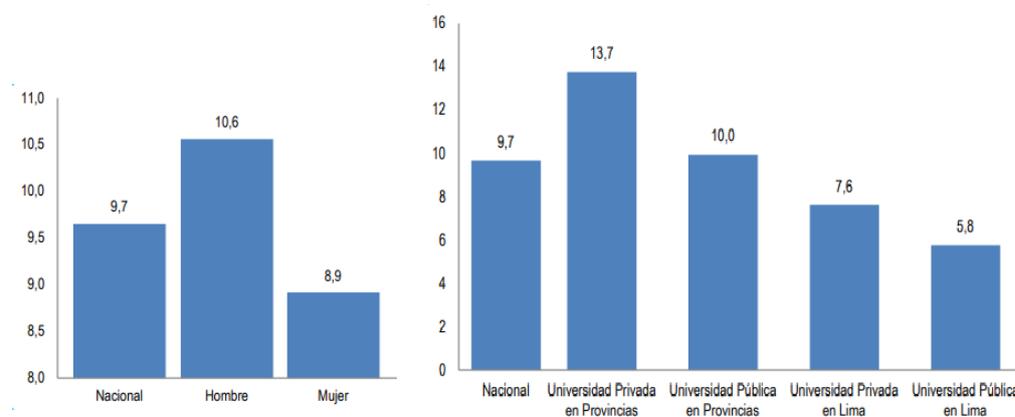
PUCP (2016) en una encuesta a los egresados 2016 I y II y 2017-0 explica que el 27% encontró trabajo a través de la Bolsa de trabajo PUCP, el 24% a través de familiares, amigos y conocidos y un 19% en avisos fuera de la PUCP. Universidad Tecnológica del Perú (UTP, 2016 Junio 20) aconseja a los recién egresados a potenciar su empleabilidad utilizando LinkedIn con una buena foto, destacar los logros y experiencia, gestionar recomendaciones.

F2. Trabaja Independientemente. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013) señala que los egresados que trabajan el 16% son por contrato de locación de servicios, esto es, con recibos por honorarios. Argandoña et al. (2017) manifiestan que los profesionales de intérprete comienzan de manera independiente generalmente para una agencia ya que como inexperto no tiene una cartera de cliente, que permite la interrelación con otros profesionales que facilite aumentar sus conexiones y la paga dependerá de las lenguas que domina y el tiempo dedicado, generalmente no está bien remunerado, pero le permite aprender a manejar la cabina, las técnicas de interpretación.

INEI (2015), figura 30, el 10.6% de los egresados universitarios trabajan de forma independiente y las mujeres 8.9% a nivel nacional: Los egresados de universidades privadas tanto en provincias como en Lima tienen mayor porcentaje que trabajan de forma independiente, 13.7% y 7.6% respectivamente, que aquellos que egresan de universidades públicas.

Figura 29

Ocupación Independiente de los Egresados Universitarios, Según Sexo, Tipo de Universidad y Ámbito Geográfico, 2014



Nota. Tomado de *Perú: ocupación independiente de egresados universitarios, según sexo, 2014*, la figura de la izquierda y, *Perú: ocupación independiente de egresados universitarios,*

según tipo de universidad y ámbito geográfico, 2014, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015, pp. 23 y 24, Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014.

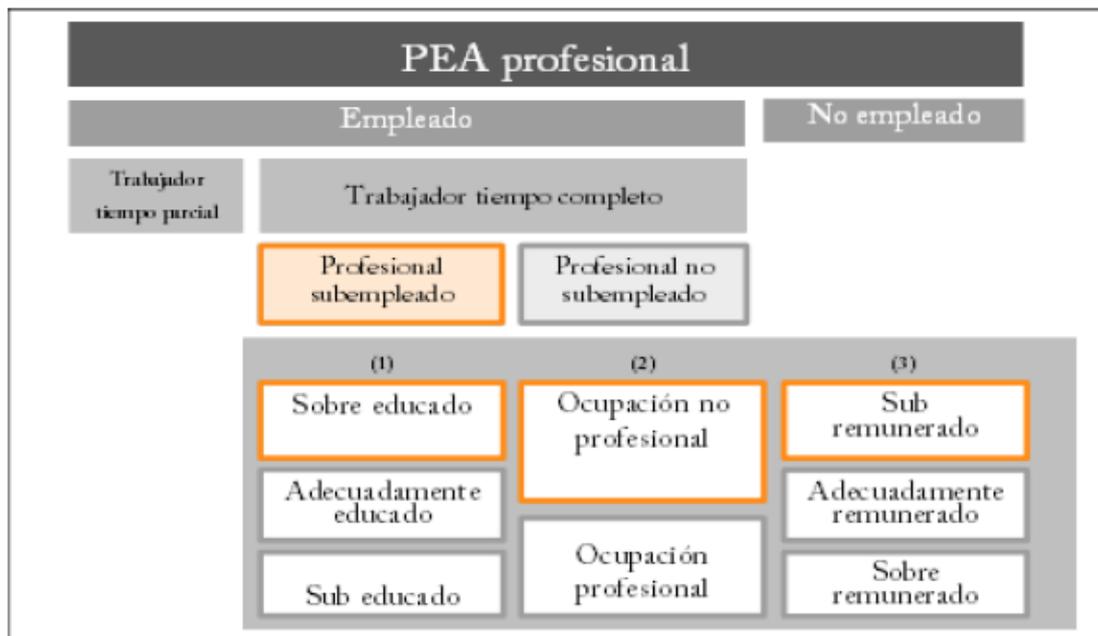
F3. Sobreeducado para el Trabajo. Yamada y Oviedo (2016) la sobreeducación en el trabajo profesional está ligada a la calidad de la educación universitaria, hacen referencia a un estudio italiano y afirman que estudiar en una universidad de calidad hace que estar sobreeducado disminuya. Mougnot y Amaya (06 de agosto de 2016) estar sobreeducado es cuando el trabajador está más educado de lo que requiere su labor y trabajos que no necesitan de una profesión universitaria.

PUCP (2019) en una encuesta a los egresados 2016 I y II y 2017-0 encontró que el 77% se clasificó como sobreeducado y lo define cuando el egresado considera que estaba en un trabajo adecuado y que pudo realizar uno más calificado, en Ciencias e Ingeniería el porcentaje aumenta a 81% y en educación baja a 56%.

Lavado et al. (2014), figura 30, en 2012 el 40% de los profesionales universitarios tenían trabajos desvinculados con una carrera universitaria y sub remunerados, realizando trabajos netamente empíricos, con períodos cortos, lo que indica una baja productividad, para señalar una condición de subempleo flexible implica que esté trabajando en labores no profesionales y si se suma que también está sub remunerado entonces su condición sería de subempleo estrictamente hablando.

Figura 30

Condiciones de Subempleo Profesional



Nota. Tomado de *Condiciones de Subempleo Profesional*, Lavado et al., 2014, p. 65, ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú.

F4. Satisfacción por el Trabajo. Toro et al. (2017) el sentir con respecto a su vivencia laboral y el clima organizacional es lo que conforma la satisfacción laboral, esto es, relacionados a aspectos psicológicos (responsabilidad, reconocimiento etc.) y la segunda tiene que ver con las condiciones laborales, ingreso, entre otros.

Murillo y Montaña (2017) parte del supuesto de que dependiendo las condiciones laborales se determina la calidad del empleo, reconoce que existe más elementos, lo que implica el bienestar del trabajador; refiriéndose a varios estudios encuentra que en Colombia valoran más los ingresos, en Chile interesa el estatus ocupacional y en Estados Unidos el seguro médico; encontró que los egresados de instituciones privadas tienen mejores condiciones

laborales (estabilidad laboral) que de las públicas dado que tienen necesidad de integrarse al mercado laboral en el menor tiempo posible.

PUCP (2018c) en una encuesta a los egresados 2012 I y II y a 2013-0 encontró que con respecto al clima laboral el 47% se sienten satisfechos y el 36% totalmente satisfechos, siendo Arte con 58% de totalmente satisfecho seguido de Arquitectura y Urbanismo (44%) en contraste del 28% de Ciencias y Artes de la Comunicación.

Espinal (2017) consultando a los egresados de la Escuela de Ingeniería de Sistemas de una universidad pública, con respecto a la satisfacción de la inserción laboral el 50.8% tienen una satisfacción media y el 49.2% tienen una satisfacción alta.

2.1.2.4. Situación Laboral Actual. INEI (2015) la relación que existe entre la empresa y la universidad es un indicador de oportunidad de trabajo, su ingreso está relacionada con su productividad, de lo que pudo absorber en la universidad, tanto conocimientos como competencias.

PUCP (2018a) los profesionales de periodismo están incorporándose en comunicación corporativa respondiendo a la poca demanda del mercado y que da cabida a mejores horarios y posibilidades de ascensos, también hay nuevas herramientas como periodismo de datos, gestión digital etc., también está el freelance en los medios digitales.

PUCP (2018b) señala que los profesionales de Psicología pueden trabajar en todo espacio laboral donde hay comportamiento humano; es un potencial en los proyectos públicos ya que tienen la capacidad de entender mejor a la población afectada o beneficiada, sin descartar en la educación, publicidad y la transformación digital. Citando a los egresados, los que trabajan en Psicología clínica, dada la especialidad, trabajan más de forma independiente, los de psicología organizacional y educación están como tiempo completo generalmente, los

que están en Recursos Humanos son los que tienen mayores ingresos; existe una gran movilidad en diferentes empresas gracias a los contactos que los profesionales de psicología crea con sus pares.

PUCP (2017) para los egresados de Ingeniería Mecánica el área que más solicita es el de mantenimiento, especialmente en el sector minero; su principal competencia son los de Ingeniería Mecatrónica y, en parte, con Ingeniería Industrial o Electrónica.

Universidad Nacional de Ingeniería (UNI, 2018) señala que en la Superintendencia de Banca, seguros y AFP cuentan en su personal egresados de la UNI en Ingeniería Económica, Ing. Estadística e Ing. de Sistemas

Peralta (2015) en el sector Turismo y Hotelería la formación profesional favorece en la inserción laboral ya que se requiere calidad y sostenibilidad de los destinos turísticos.

Argandoña et al. (2017) la inserción de los intérpretes obedece a las relaciones y no su nivel académico, depende de la combinación de las áreas temáticas que maneja, las lenguas que domina, de las instituciones donde opera y si son públicas o privadas; se presentan en congresos, negociaciones, ministerios, entre otros, que necesitan interpretación simultánea; sus entrevistados afirmaron que su inserción fue gracias a sus profesores y que en este mercado laboral muy importante son las relaciones, que el ingreso depende de las condiciones físicas y materiales donde se va a laborar.

Ríos (2016) observa que el 73.7% de los sociólogos sanmarquinos trabajan para el Estado, el 68% de sus entrevistados es hombre, mayormente de la carrera de ingeniería y las mujeres predominan en educación encontró deficiencia en cuanto a sacar el bachiller, con mayor dificultad la titulación y pocos profesionales que hacen su post grado en esa casa de estudios; encontró que los principales obstáculos para ingresar al mercado laboral es: pocas

redes de contacto, poco conocimiento especializado, escasa experiencia laboral, no tener quien recomiende y no contar con un título profesional; varía según la carrera, para Administración, Ingeniería y Biología pesa más las habilidades y competencia técnicas, para Filosofía pesa más el título profesional, y Educación que no tiene mucha exigencia.

G1. Encuentra Trabajo Inmediatamente. INEI (2015) señala para conseguir el primer empleo los egresados universitarios 2014 se demoran menos de un mes el 43.7%, entre uno y tres meses el 31%, entre tres y seis meses el 10.6%, más de seis meses el 4.6%, vale aclarar que no hay mucha diferencia entre los egresados de una universidad pública o privada.

Ríos (2016) los que encuentran trabajo en menos tiempo son Ingeniería y Administración, les ayuda el prestigio de la universidad a Ingeniería y Filosofía, hacer prácticas preprofesionales les beneficia más Ingeniería y Biología

Cuba (2018) el tiempo que demora en conseguir trabajo un egresado de Administración de la UNMSM es de 3 meses, encontró que los que tienen más especializaciones demoran más en conseguir empleo, puede deberse a que se capacitan cuando salen de uno para entrar a otro, las mujeres se demoran menos en encontrar trabajo y que la edad no influye.

G2. Trabaja Todo el año. Franco y Ñopo (2018) los cambios en el mercado laboral produjeron que aumentara la contratación temporal, que implica menos sueldo, estiman que el 98% de los jóvenes están desprotegidos.

Universidad Mayor de San Marcos (2013) señala que el 24% de sus egresados tienen contratos permanentes y 29% tienen contrato a plazo fijo, generalmente, por meses.

INEI (2015) señala para conseguir el primer empleo los egresados universitarios 2014 solo el 15.4% ha conseguido un contrato permanente (12,542 mujeres y 10,434 hombres), de ellos 17,871 es mestizo, 2,300 son blancos, 1,584 son quechua y 168 aymara, con respecto al

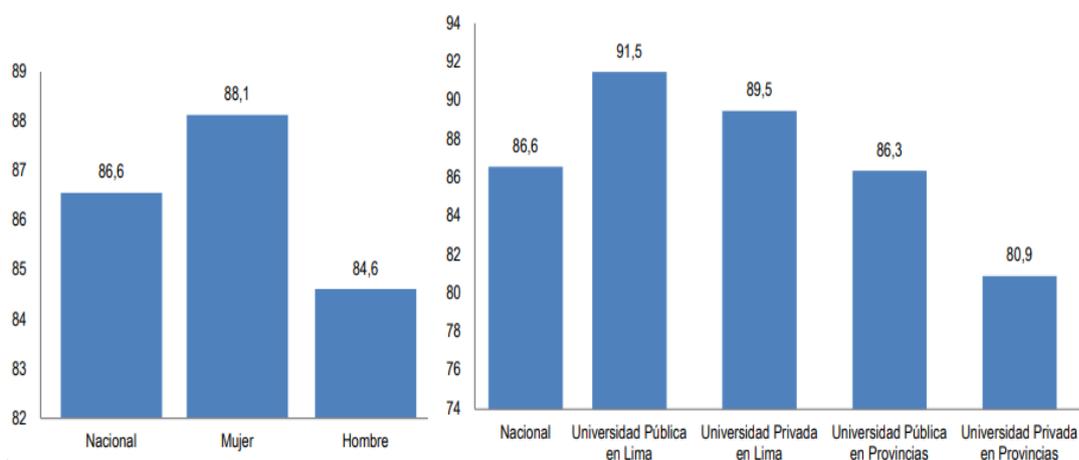
tipo de universidad 14,513 son de universidades privadas y 8,462 son de universidades públicas, estudiaron en Lima Metropolitana 14,486 y en el resto del país 8,489.

G3. Trabaja Formalmente. INEI (2015) señala para conseguir el primer empleo los egresados universitarios 2014 presenta tres contratos: Indefinido (15.4%), a plazo fijo (52%) y en período de prueba (1.4%), y que reciben los beneficios laborales pertinentes.

El INEI (2015), figura 31, indica que el 86.6% de los egresados universitarios, a nivel nacional, están percibiendo un salario, los egresados de universidades públicas, tanto en Lima como en provincias, son los que tienen mayor porcentaje con 91.5% y 86.3% respectivamente.

Figura 31

Egresados Universitarios Asalariados Según Sexo, Tipo de Universidad y Ámbito Geográfico, 2014



Nota. Tomado de *Perú: egresados universitarios con empleo asalariado según sexo 2014*, la figura de la izquierda y, *Perú: egresados universitarios con empleo asalariado según tipo de universidad y ámbito geográfico 2014*, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015, pp. 22 y 23, Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014.

Valle (2012) señala que, entre otros factores, tener un trabajo estable y acorde a la profesión se logra la inserción laboral plena, por ello debe tenderse a buscar la inserción profesional más que la inserción laboral ya que esta última no implica preparación o capacitación.

G4. Requiere de Ayuda Especializada. En trabajos donde hay mucha complejidad requiere de consultar con especialistas de forma frecuente. No contamos con estudios al respecto, que relacione con el tamaño de la empresa o con el uso de tecnología o, posiblemente con la informalidad.

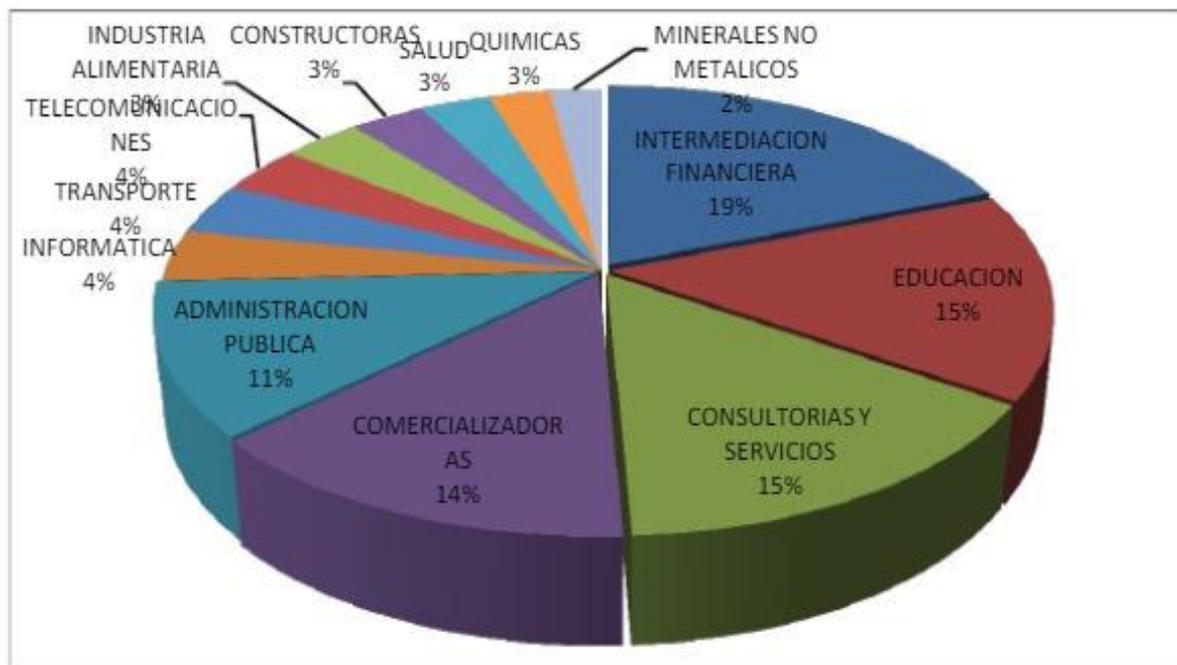
2.1.2.5. Vinculo Enseñanza – Trabajo. Franco y Ñopo (2018) se requiere que las empresas expresen claramente las habilidades que están buscando para que los sistemas educativos puedan reaccionar y adaptarse.

Pontificia Universidad Católica del Perú (2018a) señala que son los contactos los que ayudan a conseguir trabajo, que se forman en sus prácticas profesionales, a diferencia de las bolsas de trabajo que son muy limitado. Citando a los egresados de Periodismo, señalan que, si bien es cierto que importa el tema de investigación, redacción etc., se requiere, recalcan, habilidades blandas

Pontificia Universidad Católica del Perú (2018b) con respecto a los profesionales de psicología ha encontrado 1400 ofertas de trabajo en Aptitus, 3800 en Bumeran y la Bolsa de trabajo de la universidad con 700 convocatorias en casi todas las áreas, principalmente para el sector financiero y educación, también en el sector público, como se observa en la figura 32.

Figura 32

Distribución (%) de la Demanda Laboral por Convocatorias BTPUCP, Según Sectores 2018



Nota. Tomado de *Distribución (%) de la Demanda Laboral por Convocatorias BTPUCP, Según Sectores 2018*, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2018b, p.13, Observatorio Laboral, Informe sobre el Mercado Laboral de la especialidad de Psicología. PUCP.

PUCP (2017) con respecto al profesional de Ingeniería Mecánica, la Bolsa de Trabajo, durante el período 2016 I y 2017 I, convocaron 363 empresas medianas y grandes (52.8%), principalmente las dedicadas a metalmecánica, consultorías, comercializadoras y servicios

Programa Nacional de Becas y Crédito (PRONABEC, 2015) promoviendo a jóvenes con potencial intelectual pero sin recursos económicos consigan una profesión a través de una beca (63% beca 18, 21% beca técnico productivo y 14% beca Presidente de la República); el 25% de los puestos requieren educación superior; pero es necesario que se inserten en el mercado laboral local con un empleo o el autoempleo para ello se proponen: fortalecer las

habilidades blandas, el emprendimiento, conectarse con sectores oportunamente, se requiere implementar un sistema de seguimiento y evaluación de egresados.

SASE Consultores SAC (2013) con respecto a convenios con el sector empresarial el 70% de las instituciones educativas estudiadas manifiestan tenerlos, básicamente para práctica profesionales, el resto que solo tenían un trato verbal; el 50% considera competencias que necesita las empresas y un porcentaje menor que les consulta para el diseño curricular, existe una asimetría de información al respecto; el 48% de las entidades educativas tienen proyectos para abrir nuevas carreras; el 41% se actualiza electrónicamente, el 27% a través de llamadas telefónicas, un 7% los censa, 32% no realiza ningún seguimiento; en cuanto al reclutamiento real son agentes pasivos ya que son las empresas los que los buscan, el 23%, especialmente universidades, tienen una bolsa de trabajo.

Peralta (2015) para la carrera Hotelería y Turismo se necesita estudios acerca del seguimiento de egresados.

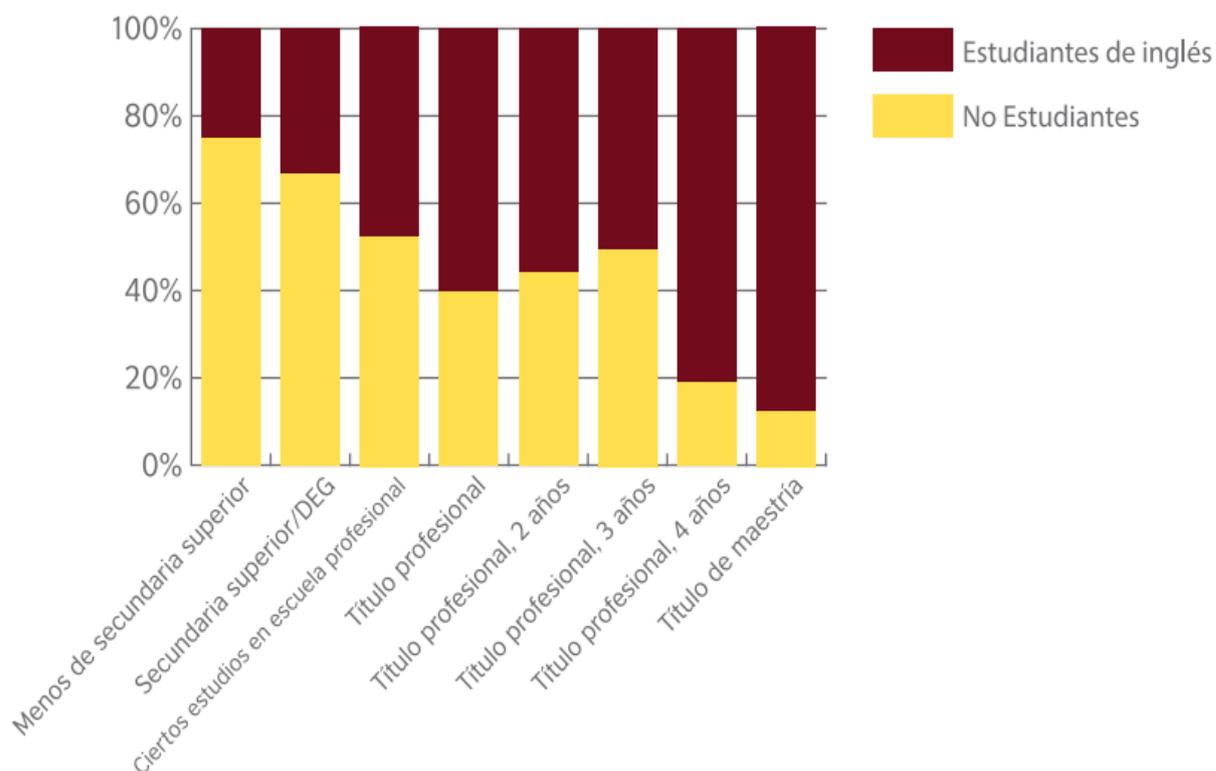
H1. Aplica lo Aprendido. Wiener (2018) dada la falta de aplicar los conocimientos en la experiencia laboral convertiría a la universidad no en un garante de ingreso sino en un obstáculo. Se entiende a las prácticas pre profesionales como una situación oportuna para hacer el seguimiento adecuado y complementar información, competencias, capacitación que le permita aplicar lo aprendido en el trabajo.

H2. Domina Idiomas. British Council (2015) ha realizado una encuesta a 1,002 peruanos, los resultados se encuentran en la figura 33.

Figura 33

Educación y Aprendizaje de Inglés

Nota. Tomado de *Educación y Aprendizaje de Inglés*, British Council, 2015, p. 35, Inglés en



el Perú. Un análisis de la política, las percepciones y los factores de influencia.

British Council (2015) explican que la mayoría tiene entre 16 y 34 años, el 60% son mujeres y la mitad de ellas estudiaron inglés, los que eran de Amazonas todos aprendieron inglés, una tasa alta corresponde a Ancash, Cajamarca y Lambayeque, en Lima el 49%; con respecto al nivel de educación se puede observar 3 grupos: menos de educación secundaria, estudios superiores y aquellos que van a egresar o tienen estudios de post grado.

Alday y Romero (2016) que el idioma potencia la competitividad de los egresados (80.85%) de Negocios Internacionales, igual importancia manifestaron empresas en el rubro incidiendo en los niveles de dominio del idioma.

H3. Maneja Office. Ticbeat (2019) indica que en los trabajos ha incrementado el conocimiento de computación a nivel medio, que es necesario el Excel para carreras como Auditores y Contables, Administradores, Analistas, Gerentes de proyectos o de ventas, entre otros.

H4. Cumplimiento de sus Funciones. La ley N° 30112 se refiere al trabajador social y detalla sus funciones tanto para instituciones privadas como públicas, aclara que pueden adicionarse de acuerdo con las partes, así tenemos las funciones generales o mínimas de un profesional de esta carrera.

El INEI (2014) hace referencia de las funciones de los profesionales de las diferentes carreras de educación superior.

2.1.2.6. Características Académicas y Estudios de Posgrado. PUCP (2018a) señala para la carrera de periodismo, si bien es cierto que importa desenvolverse de acuerdo con el medio que trabajan (radio, TV, etc.) lo que el mercado está solicitando que se especialicen para dominar áreas temáticas determinadas por la preferencia del público. Citando la opinión de un egresado, acerca del profesional de la especialidad, considera que debe ser una persona con valores dada la degradación que existe en el medio

PUCP (2018b) los profesionales de Psicología se identifican a la Psicología Clínica como base para trabajar en muchas áreas, pero que requieren complementar con otras disciplinas para responder mejor al mercado laboral; Psicología Deportiva y Forense no tiene especialistas y su formación es gracias a la experiencia y son básicamente autodidactas; los que están en recursos humanos van ascendiendo de practicante hasta gerente pero recomienda que sea de corte transversal como reclutamiento, clima y cultura organizacional, evaluación de

desempeño, es decir, requiere de conocimientos adicionales con materias complementarias tales como gestión.

PUCP (2017) para Ingenieros Mecánicos se solicita, con mucho énfasis, habilidades blandas y son determinantes a la hora de contratación, manifestando que lo importante es la actitud; los egresados pueden especializarse en cualquier rubro o país ya que cuenta con acreditación internacional ABET; consideran oportuno los cursos de comunicación y habilidades sociales, adaptarse a nuevas situaciones (porque las minas son alejadas).

Peralta (2015) señala que la inserción laboral se incrementa significativamente cuando realizan programas de especialización en Hotelería y Turismo; se requiere que sean analíticos, proactivos, facilidad al cambio, se enfoque en los resultados, además de trabajar en equipo, orientación al cliente y buenas relaciones interpersonales.

Argandoña et al. (2017) los intérpretes requieren de habilidades blandas: relaciones interpersonales básicamente porque la reputación es un factor clave, ser humilde ya que siempre hay mejores o con más experiencia, en las cabinas propiciar el compañerismo, trabajo en equipo y comunicarse; en cuanto a las habilidades técnicas esta razonamiento, retención y rapidez, comprensión, planeamiento y reexpresión, citando a sus entrevistados, el volumen de la voz, ampliar la memoria, apuntar, conocer el tema y, básicamente, el nivel de dominio de las lenguas; el networking el muy importante, abre la posibilidad de crecer, tener una cartera de clientes y gestionar la marca personal

II. Estudia y Trabaja. PUCP (2014) refiriéndose los estudios de maestrías, toma en consideración que muchos de sus estudiantes trabajan y estudian, por ello los horarios se adaptan a esta necesidad, en caso de que se necesite dedicación exclusiva ofrecen becas.

La mayoría de los egresados, que cursan diplomados o maestrías, están estudiando y trabajando, las clases son presenciales y con algunos complementos virtuales.

12. *Estudia por su Cuenta.* Adofacci (2015) dadas las circunstancias de trabajo y su complejidad los psicólogos clínicos suelen estudiar por su cuenta.

Existe en el mercado Certificación Profesional en Dirección de Proyectos, conocido como PMI una muy prestigiosa, uno de los requisitos es aprobar un examen de certificación y no tiene como requisitos que hayas llevado un curso determinado, lo que sí exigen es que tengas 3 años dirigiendo proyectos, si tienes título profesional.

13. *Perfeccionamiento Académico.* UNMSM (2013) señala que el 20% de sus egresados realiza estudios de post grado. PUCP (2019) en una encuesta a los egresados 2016 I y II y 2017-0 encontró que el 29% de sus egresados ha realizado o realiza estudios de posgrado: diplomados (19%) y maestrías (10%), siendo Letras y Ciencias Humanas las que hacen más maestrías (28%) seguida de Artes Escénicas (24%) versus educación que sólo hacen diplomados (27%) y Ciencias Contables (20%).

14. *Satisfacción Académica.* PUCP (2019) en una encuesta a los egresados 2016 I y II y 2017-0 reporta que aprecian el sistema de biblioteca y la infraestructura (86% en cada caso) de la universidad seguido de formación académica y calidad de los docentes (80% y 75% respectivamente). PUCP (2018c) en una encuesta a los egresados 2012 I y II y a 2013-0 correspondiente a una II etapa, con más tiempo, revierte el resultado ya que valoran más formación académica (86%) y calidad de los docentes (82%) seguida de sistema de biblioteca (78%) e infraestructura (70%).

Un buen indicador de la satisfacción académica es por qué recomendaría su universidad, el INEI (2015) lo detalla en la figura 34.

Figura 34

Motivos por lo que los Egresados Recomendarían su Universidad, 2014.



Nota. Tomado de *Motivos por lo que los Egresados Recomendarían su Universidad 2014*, INEI, 2015, p. 34, Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014.

INEI (2015) señala que el 87.6% recomendaría su universidad, en ella podemos observar que los tres primeros (calidad de la formación profesional, reconocimiento de la institución y calidad de los docentes) tienen que ver con la formación académica y que es altamente valorada por ellos.

2.2. Aspectos de Responsabilidad Social y Medio Ambiente

En la elaboración del presente trabajo no se atentarán contra el medio ambiente, se utilizarán recursos electrónicos, se respetará a los encuestados y a las instituciones que pertenecen. En todo momento se guardará un comportamiento ético.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

La investigación realizada es descriptiva no experimental porque presenta la información sin hacer ninguna intervención a la realidad estudiada. Es exploratoria en el sentido que se está utilizando herramientas diferentes a otras investigaciones similares, como lo explica Hernández et al. (2014) cuando se desea investigar con diferente perspectiva.

Es correlacional entre las variables: Competencias genérica y la inserción en el mercado laboral de los egresados. Teniendo presente que la correlación no indica necesariamente causalidad. Dado que las variables consideradas indican comportamiento y actitudes la medición es ordinal por ello, para su demostración, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman (r_s), como lo definen Sánchez et al. (2018) es la correlación entre los valores de variables con escala ordinal. Ampliando el concepto, Martínez et al. (2009) porque lo correlaciona por rangos y no lo mide separadamente.

Con respecto al instrumento utilizado: la encuesta, se está considerando 4 dimensiones para cada una de las variables: competencias genéricas e inserción laboral de los egresados, con 4 indicadores en cada uno de ellos, contando en total con 16 preguntas por variable. Utilizando la escala Likert, como lo explican Ospina et al (2005) nos permitirá medir el grado de los atributos de las variables competencias e inserción laboral; cuyas alternativas son: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca; sin determinar exactamente la distancia o valor que hay entre las alternativas, por lo que nos ayuda a ordenarlas dado que el comportamiento oscila entre siempre y nunca. Guzmán et al. (2008) aconsejan que las preguntas sean cerradas para favorecer el análisis estadístico

Una vez elaboradas las encuestas se procedió a la validez de expertos. Dado los temas: competencias genéricas e inserción laboral de los egresados se consideró principalmente a los Coordinadores de Escuelas dado que manejan información: prácticas pre-profesionales, prácticas profesionales, seguimiento a egresados, información de las encuestas a las empresas, entre otros. Se solicitó a coordinadores de escuelas y de estudios generales de diferentes universidades para aportar con su juicio de expertos. Como aconseja Osuna (s/f) se les entregó: título y objetivos, operacionalización de las variables, los instrumentos y los certificados de validez. Se procedió a las entrevistas y sus aportes en el siguiente orden:

Tabla 8

Expertos y Observaciones Para la Validación de los Instrumentos.

Experto	Cargo	Universidad	DNI	Observaciones
Romero Echevarría Luis M.	Director de la EAP Ingeniería	Norbert Wiener	O8633338	Realizó observaciones respecto a los egresados en el mercado laboral.
Rivarola Garoza, Iván	Coordinador de Administración	de Autónoma del Perú	O7702673	Su aporte es en la importancia de que se trabaje en empresas formales.
Pecho Rivera María C.	Coordinadora de Estudios Generales	de Autónoma del Perú	18123714	Consideró pertinente que las preguntas fueran más directas y agregar el ámbito laboral en las preguntas de las competencias genéricas
Vicente Armas, Edgar	Coordinador de Administración	de Universidad Nacional Mayor de San Marcos	O6003952	Recalcó que se debe ser más específico, para evitar confusiones

Después de las entrevistas se procedió a corregir los instrumentos y en la siguiente semana se les volvió a entregar los documentos respectivos, pero, esta vez, corregidos. Todos

coincidieron en que había: Claridad (100% Si), Pertinencia (100% Si) y Relevancia (100% Si) procediendo a firmar los certificados de validez y sellarlos.

Osuna, E. (s/f) aconseja que el siguiente paso es la confiabilidad de los instrumentos señalando diferentes alternativas y entre ellas el Alfa de Cronbach. Se procedió a aplicar los instrumentos a 30 egresados de la universidad particular que estamos realizando el estudio. La fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} - \frac{\sum Si^2}{St^2}$$

Donde:

K:	El número de ítems, o preguntas
$\sum Si^2$:	Sumatoria de Varianzas de los Ítems o preguntas
ST²:	Varianza de la suma de los Ítems o preguntas
α:	Coefficiente de Alfa de Cronbach

Las respuestas de las encuestas y su procedimiento se encuentran en el Anexo E, considerando los resultados, para la variable competencia genéricas:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} - \frac{12.81889}{61.716666667}$$

$$\alpha = 0.84511$$

Para la inserción laboral de los egresados:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} - \frac{15.61111}{57.58222222}$$

$$\alpha = 0.777483$$

Con respecto a los datos utilizados se encuentran en las tablas del Anexo E, en la parte inferior esta la varianza por pregunta de todos los encuestados y en el extremo derecho la sumatoria de dichas varianzas; en la última columna está la sumatoria de los valores asignados

a las respuestas por encuestado y al final de la columna está su varianza. Estos datos son importantes para hallar el valor de Alfa de Cronbach.

Con respecto a los valores de Alfa de Cronbach, Reyes (2014), así como muchos autores, señala que no hay regla general y que si el valor hallado está por encima de 0.75 puede ser considerado aceptable, cita otros autores que considera valores como 0.6. Hernández y Mendoza (2018) añaden que un valor mayor de 0.9 habría que considerar si es redundante. Como nuestros valores son 0.85 y 0.78 (redondeándolos) podemos afirmar de forma aceptable, que los instrumentos elaborados tienen confiabilidad

3.2.Población y Muestra

3.2.1. Población

En la Universidad Particular a trabajar se ha considerado a las carreras empresariales. En cuanto a las de salud la inserción laboral es más directa con la formación académica por la misma naturaleza de la profesión, si existiera alguna dificultad con la permanencia laboral se requeriría de un período más prolongado para hacer un estudio adecuado. En cuanto a las carreras empresariales, presentan una dificultad diferente a la hora de insertarse en el mercado laboral, por ello la población son aquellos que han concluido su formación académica en el período de 2016 – 2018. Días et al. (2008) señala que el egresado es aquel que ha cumplido con todas las asignaturas y actividades que conforman un plan de estudios

Considerando a Malhotra (2004) se debe definir los elementos, unidades, extensión y tiempo de la población para una investigación con encuesta, Así:

- Población objetivo: Egresado de las escuelas de Ingeniería Industrial y de Gestión Empresarial, Ingeniería de Sistemas e Informática, Contabilidad y Auditoría,

Administración y Negocios Internacionales, Administración y Dirección de Empresas, Administración en Turismo y Hotelería.

- Unidad de muestreo: Egresados de la Universidad Particular estudiada con semestres: 9°, 10° y 11°.
- Extensión: Universidad Particular estudiada.
- Tiempo: periodo 2016-2018

Tabla 9

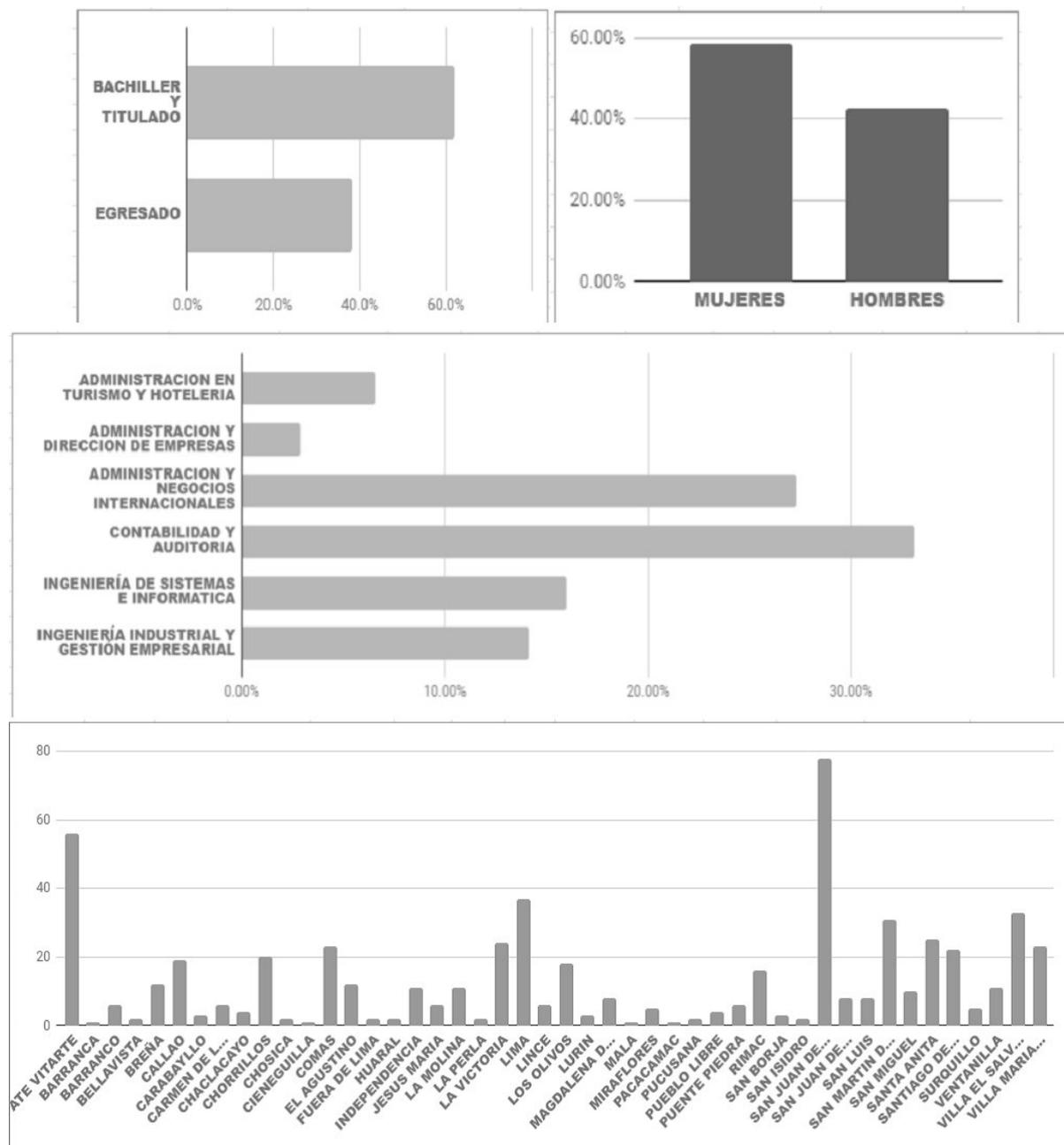
Cantidad de Egresados de las Carreras Empresariales de la Universidad Particular 2016 – 2018

	2016	2017	2018
Ingeniería Industrial y de Gestión Empresarial	16	45	31
Ingeniería de Sistemas e Informática	25	39	40
Contabilidad y Auditoría	96	75	45
Administración y Negocios Internacionales	55	64	59
Administración y Dirección de Empresas	19	0	0
Administración en Turismo y Hotelería	15	9	19
SUB TOTAL	226	232	194
		TOTAL	652

De todos los egresados en general, figura 35, tenemos la siguiente información: el 62% de ellos tienen el bachiller y el título, el 58% son mujeres; con respecto a las escuelas, corresponde a las dos escuelas con más cantidad de estudiantes (Contabilidad y Negocios Internacionales) los que tienen el mayor porcentaje de egresados, seguido por las escuelas de ingeniería (Industrial y de Sistemas), también hay que aclarar que los que quedan rezagadas son escuelas recientes. Se encontró que, al momento del ingreso a la universidad, la procedencia mayoritaria era los distritos de San Juan de Lurigancho, secundado por Ate Vitarte, con una diferencia considerable, seguidos de Lima. San Martín de Porres y Villa Salvador.

Figura 35

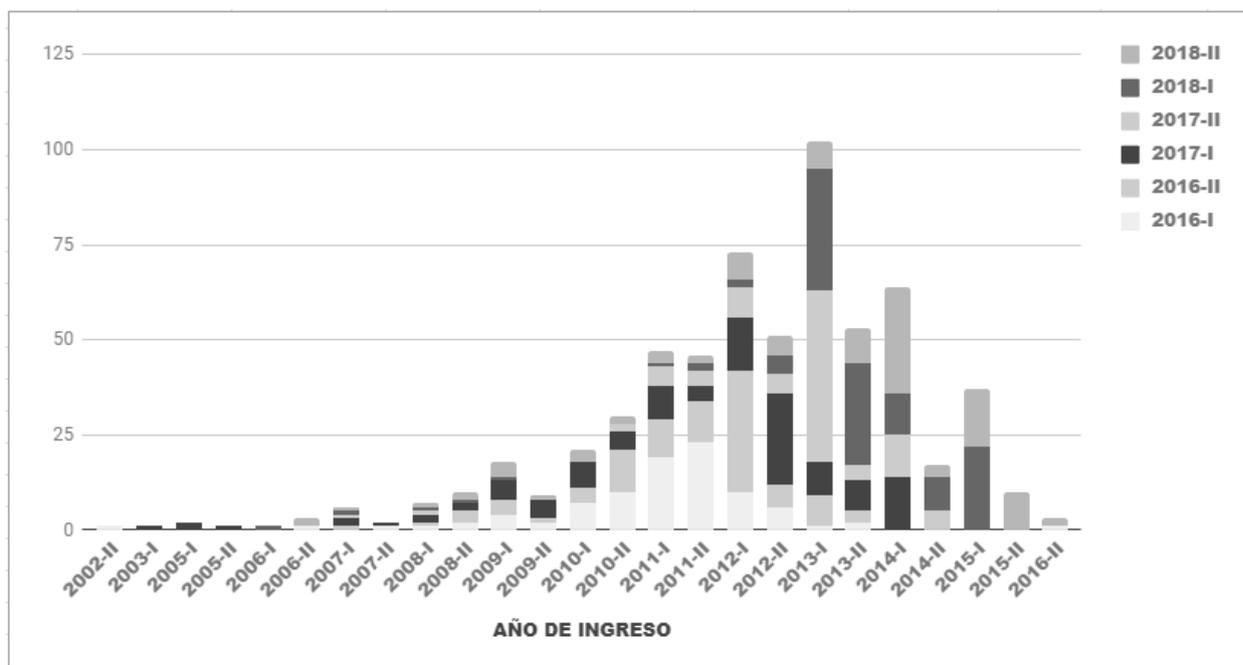
Características de los Egresados en General



Observemos los años en que ingresaron esta población en la figura 36.

Figura 36

Año de Ingreso de los Egresados, en General, Período 2016-2018



Briseño et al. (2014) para los temas de seguimiento al egresado es recomendable que los egresados tengan las mismas características, modalidad y nivel.

Encontramos que en los segundos semestres los egresados disminuyen en comparación con el primer semestre; se observa códigos de ingreso desde el 2002, como el estudio es 2016 – 2018, para el egresado del 2016 que ha cumplido normalmente su plan de estudios debe haber ingresado en el 2012, esto es, que haya cumplido los 10 semestres. La explicación es que algunos han continuado con una segunda carrera, otros dejaron de estudiar por motivo de viaje, salud o familiar y, después de algunos años, se reincorporaron. El otro extremo también es digno de mencionar ya que hay estudiantes que siguen una segunda carrera o continúan con la que tienen, pero provienen de otra universidad, se les evalúa y se les convalida cursos que hacen menor su permanencia en la universidad particular investigada.

La población debe tener homogeneidad, si son 10 semestres lo normal y considerando un margen de tolerancia la población objetivo debe considerar a egresados que han cursado entre 11, 10 y 9 semestres académicos. Esta población así definida está en la tabla 10:

Tabla 10

Semestres Considerados Para los Egresados 2016-2018

1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°
2018 II	2018 I	2017 II	2017 I	2016 II	2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II
2018 I	2017 II	2017 I	2016 II	2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II	2013 I
2017 II	2017 I	2016 II	2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II	2013 I	2012 II
2017 I	2016 II	2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II	2013 I	2012 II	2012 I
2016 II	2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II	2013 I	2012 II	2012 I	2011 II
2016 I	2015 II	2015 I	2014 II	2014 I	2013 II	2013 I	2012 II	2012 I	2011 II	2011 I

Haciendo la búsqueda respectiva por cada semestre entre los años 2016 -2018, se observa que en casi todos los semestres el egreso correspondiente (10°) es el que tiene la mayoría, excepto para los egresados del 2018–I donde el 11° semestre es relativamente más alto. Egresados regulares (entre 9°, 10° y 11°) cuantificado, tabla 11.

Tabla 11

Semestres y Cantidad de Egresados Considerados en el Período 2016-2018.

1°	9°	10°	11°	
2018 II	3	28	9	40
2018 I	11	27	32	70
2017 II	4	45	6	55
2017 I	8	31	11	50
2016 II	6	32	10	48
2016 I	11	23	18	52
			TOTAL	315

En el 2017 II se presentó la mayor cantidad de egresados como se observa en la figura 37. Ya definida la población objetivo, son 315 egresados y antes de determinar la muestra veremos sus características generales. El 67% de ellos tienen el bachiller y el título (5 puntos más), el 59% son mujeres (1 punto más); con respecto a las escuelas, tiene el mismo comportamiento solo hay una pequeña diferencia en las Escuelas de Ingenierías donde Industrial aventaja relativamente a Sistemas. La procedencia mayoritaria sigue siendo los distritos de San Juan de Lurigancho con Ate Vitarte, seguidos de San Martín de Porres y Villa Salvador, Lima se desventaja y son Surco con el Callao los que emergen. En general, como se observa en la figura 38, esta población objetivo tiene la información similar que la población general.

Figura 37

Egresados en el Noveno, Décimo y Onceavo Ciclo, en el Período 2016-2018

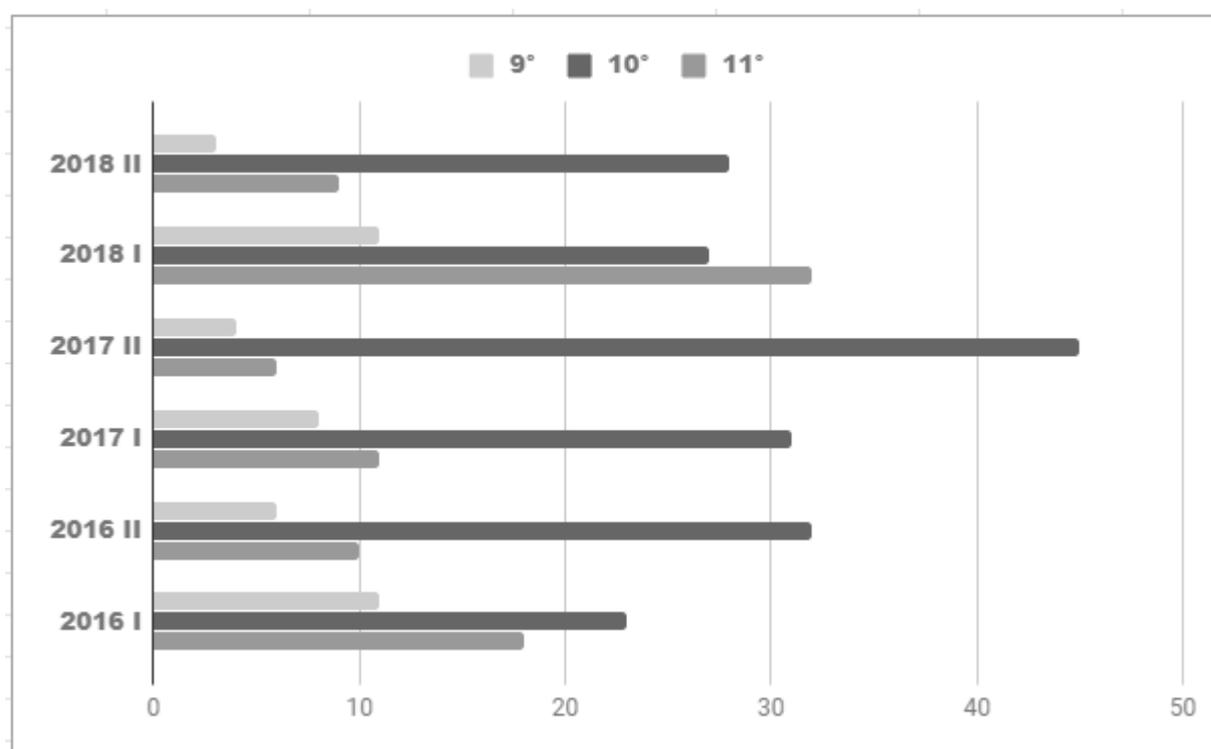
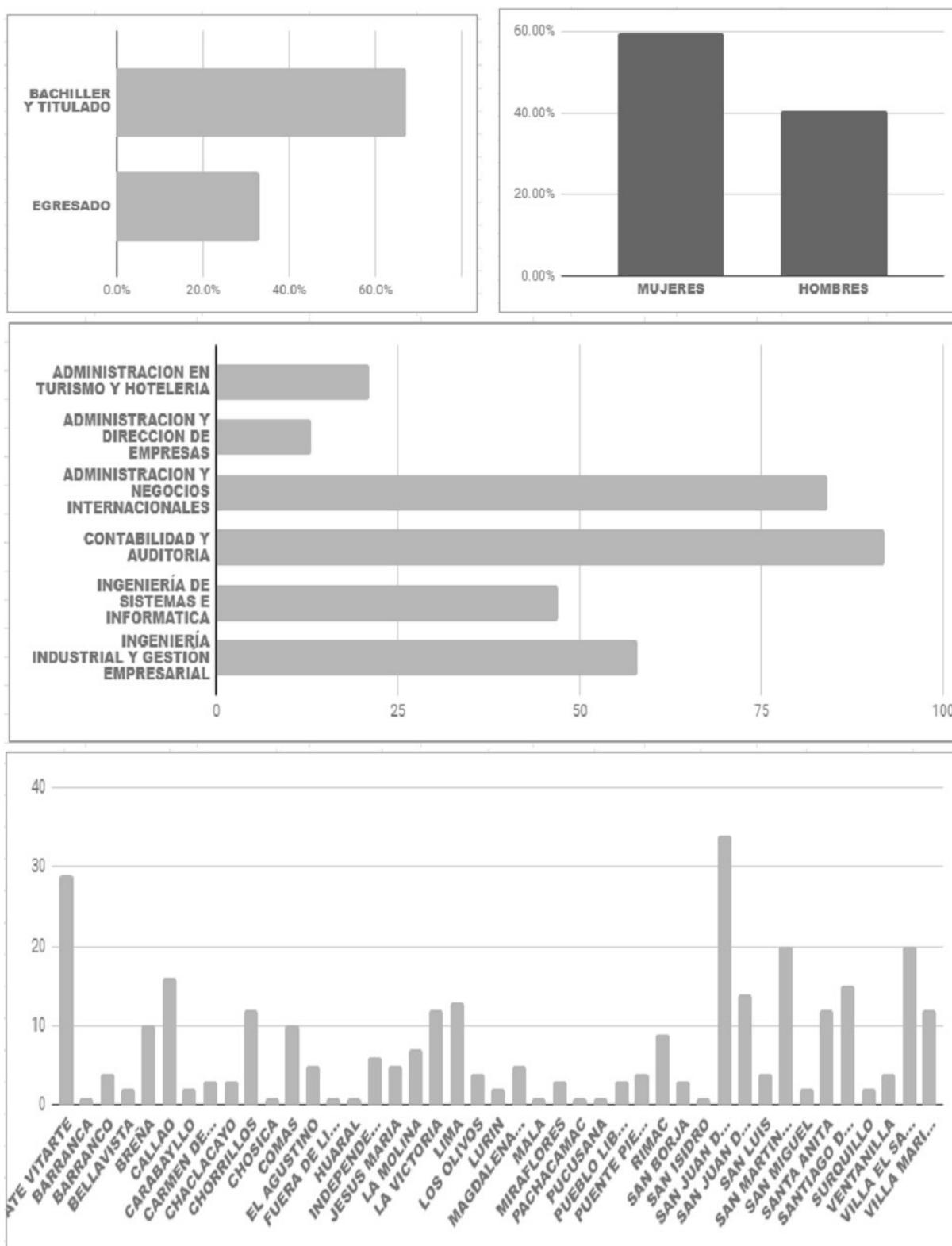


Figura 38

Características Generales de los Egresados Regulares, Población Objetivo.



3.2.2. Muestra

Como lo menciona Aguilar (2005) utilizar una muestra nos reduce el tiempo de estudio, es menos costoso, no es posible estudiar a toda la población y la calidad de los datos. Como son egresados no es posible ubicarlos en la universidad, como se puede observar, los lugares donde viven son mayoritariamente zonas alejadas al centro de Lima y lo que realmente dificulta es que a pesar de estar en la zona no hay numeración en las casas para orientarse. La población que tenemos está determinada de tal forma que egresados con demasiado o poco tiempo de ingreso, que tengan diferentes experiencias, no estén presentes.

Con una población de 315 egresados se aplica la siguiente fórmula para obtener la muestra:

$$\text{Tamaño de la muestra, } n = \frac{\frac{Z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

n = tamaño de la muestra

N = el tamaño de la población que es 315

Z = calculado de las tablas del área de la curva normal. Con un nivel de confianza del 95% asume el valor de 1.96.

p = proporción que esperamos que suceda (0.5)

q = proporción que no esperamos que suceda (1 -p) como la suma de la p y la q siempre debe dar 1, el valor será, también, de 0.5.

e: es el error de la muestra deseada, que es 0.05

Reemplazando los valores:

$$\text{Tamaño de la muestra, } n = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5(0.5)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 \times 0.5(0.5)}{0.05^2 \times 315}\right)}$$

$$n = \frac{\frac{3.8416 \times 0.25}{0.0025}}{1 + \left(\frac{3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 315}\right)} = \frac{\frac{0.9604}{0.0025}}{1 + \left(\frac{0.9604}{0.7875}\right)} = \frac{384.16}{1 + (1.2196)} = 173.27$$

La muestra que debemos utilizar es de 173 egresados.

3.3. Muestreo

Para que la muestra sea representativa es muy importante el muestreo. Como lo manifiesta Otzen y Manterola (2017) que, si se cuenta con una lista ordenada con criterios diferentes al factor elegido, el muestreo aleatorio sistemático es más preciso o representativo que el aleatorio simple. Se cuenta con una lista, ordenada por semestre de egreso y por escuela.

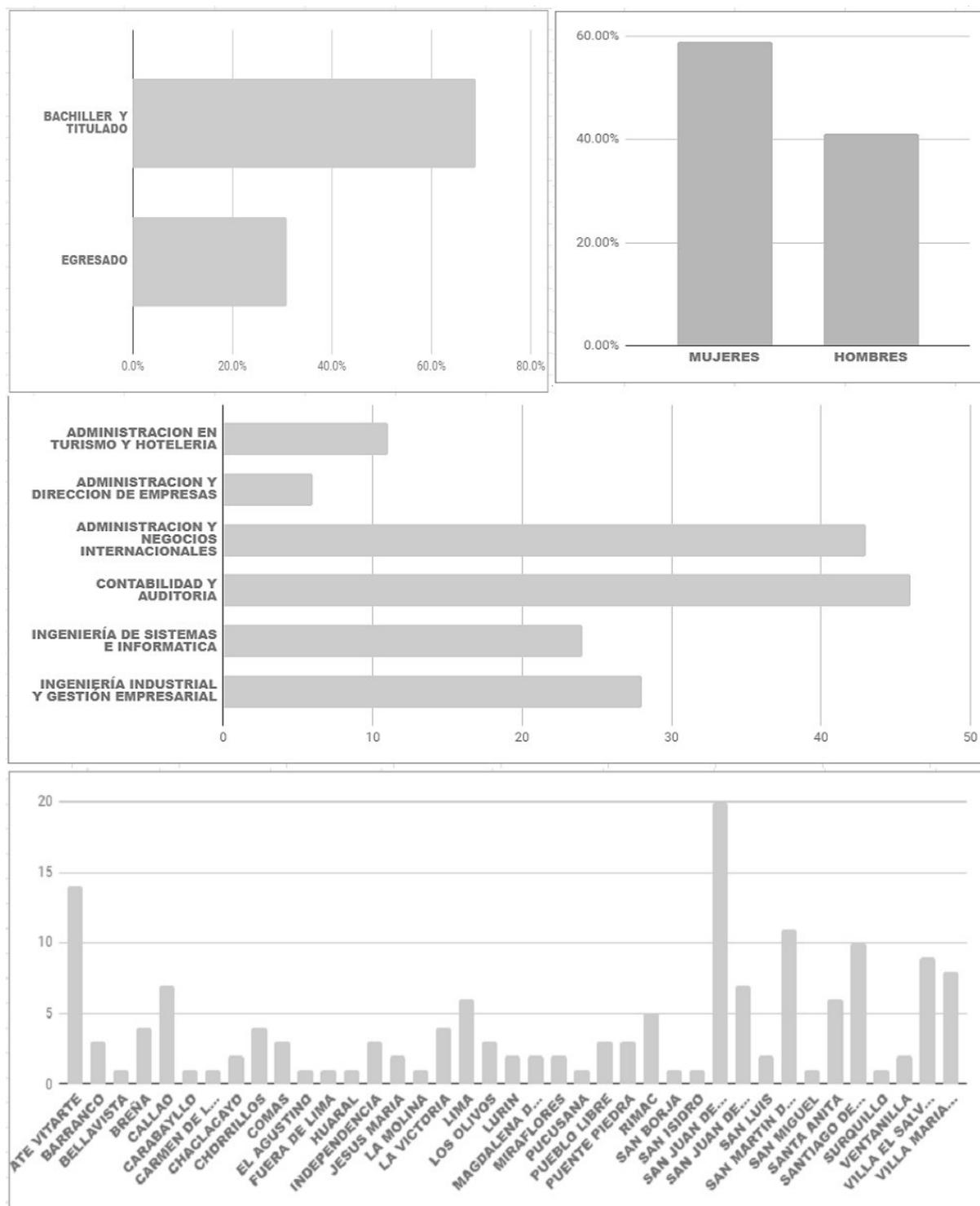
El siguiente procedimiento es determinar el intervalo que se va a utilizar (p):

$$P = N/n = 315/173 = 1.82$$

Esto es que el intervalo será de dos, la mitad será elegido, que pueden ser los pares o impares de la lista que tenemos, llamado el arranque aleatorio. Entraremos a una página de sorteo y ganó los impares, así tenemos una muestra de 158 egresados, empezamos con el número uno de la lista y terminamos con el 315, que es el último. Como es la mitad de la población, los egresados de las escuelas tienen las mismas características de la población, donde Administración de Negocios Internacionales y Contabilidad son las mayorías, seguidos por las Escuelas de Ingenierías (siendo Industrial ligeramente mayor al de Sistemas). Para el caso de Titulados, sexo y lugar de procedencia tenemos: el 69% tienen Bachiller y Título, el 59% son mujeres y la mayoría proviene de San Juan de Lurigancho y Ate Vitarte, seguido de San Martín de Porras y Santiago de Surco. Ver figura 39.

Figura 39

Características Generales de los Egresados que Conforman la Muestra.



3.4.Operacionalización de las Variables

Tabla 12

Operacionalización de la Variable 1: Competencias Genéricas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles rangos
1. Instrumentales	1.1 Planificación del tiempo	Del 1 al 4	5.: Siempre	
	1.2 Comunicación escrita		4: Casi siempre	
	1.3 Resolución de problemas		3: Algunas veces	
	1.4 Toma de decisiones		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
2. Interpersonales	2.1 Trabajo en equipo	Del 5 al 8	5.: Siempre	
	2.2 Capacidad autocrítica		4: Casi siempre	
	2.3 Consulta con expertos		3: Algunas veces	
	2.4 Relaciones interpersonales		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
3. Sistémicas	3.1 Capacidad de investigación	Del 9 al 12	5.: Siempre	Bajo: 16 - 37
	3.2 Genera nuevas ideas		4: Casi siempre	
	3.3 Adaptación a nuevas situaciones		3: Algunas veces	
	3.4 Preocupación por la calidad		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
4. Valores sociales	4.1 Aprecia la diversidad	Del 13 al 16	5.: Siempre	Medio: 38 – 59
	4.2 Comportamiento ético		4: Casi siempre	
	4.3 Compromiso ciudadano		3: Algunas veces	
	4.4 Preservación del medio ambiente		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
				Alto: 60 - 80

Tabla 13

Operacionalización de la Variable 2: Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
5. Primera experiencia laboral luego de egresar	5.1 Búsqueda de empleo	Del 17 al 20	5.: Siempre	
	5.2 Trabaja independientemente		4: Casi siempre	
	5.3 Sobreducado para el trabajo		3: Algunas veces	
	5.4 Satisfacción por el trabajo		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
6. Situación laboral actual	6.1 Encuentra trabajo inmediatamente	Del 21 al 24	5.: Siempre	
	6.2 Trabaja todo el año		4: Casi siempre	
	6.3 Trabaja formalmente		3: Algunas veces	
	6.4 Requiere de ayuda especializada		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
7. Vinculo enseñanza trabajo	7.1 Aplica lo aprendido	Del 25 al 28	5.: Siempre	Bajo: 16 - 37 Medio: 38 - 59 Alto: 60 - 80
	7.2 Domina idiomas		4: Casi siempre	
	7.3 Maneja office		3: Algunas veces	
	7.4 Cumplimiento de sus funciones		2: Muy pocas veces 1: Nunca	
8. Características académicas y estudios de posgrado	8.1 Estudia y trabaja	Del 29 al 32	5.: Siempre	
	8.2 Estudia por su cuenta		4: Casi siempre	
	8.3 Perfeccionamiento académico		3: Algunas veces	
	8.4 Satisfacción académica		2: Muy pocas veces 1: Nunca	

3.5. Instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: COMPETENCIAS GENÉRICAS

AUTOR Y AÑO	SOLEDAD FLORENCIA MALPICA CÁCERES - 2019
PROCEDENTE	UNFV
ADAPTACIÓN (SI FUERA EL CASO)	
INSTITUCIÓN	UNIVERSIDAD PRIVADA
UNIVERSO DE ESTUDIO	315 EGRESADOS 2016-2018
NIVEL DE CONFIANZA	95%
MARGEN DE ERROR	5%
TAMAÑO MUESTRAL	158
TIPO DE TÉCNICA	ENCUESTA
TIPO DE INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
FECHA DEL TRABAJO DE CAMPO	DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
ESCALA DE MEDICIÓN	SIEMPRE, CASI SIEMPRE, ALGUNAS VECES, MUY POCAS VECES Y NUNCA
TIEMPO UTILIZADO	15 MINUTOS

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS

AUTOR Y AÑO	SOLEDAD FLORENCIA MALPICA CÁCERES - 2019
PROCEDENTE	UNFV
ADAPTACIÓN (SI FUERA EL CASO)	
INSTITUCIÓN	UNIVERSIDAD PRIVADA
UNIVERSO DE ESTUDIO	315 EGRESADOS 2016-2018
NIVEL DE CONFIANZA	95%

MARGEN DE ERROR	5%
TAMAÑO MUESTRAL	158
TIPO DE TÉCNICA	ENCUESTA
TIPO DE INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
FECHA DEL TRABAJO DE CAMPO	DE ACUERDO CON EL CRONOGRAMA
ESCALA DE MEDICIÓN	SIEMPRE, CASI SIEMPRE, ALGUNAS VECES, MUY POCAS VECES Y NUNCA
TIEMPO UTILIZADO	15 MINUTOS

3.6. Procedimientos

Para las variables se realizó una búsqueda literaria y que tuvieran las dimensiones necesarias. Con respecto a las Competencias genéricas se ha basado en la clasificación realizada por el Proyecto Tuning América Latina y, además, Muñoz et al. (2015) donde se añade a la responsabilidad social. En cuanto a la inserción del mercado laboral de los egresados, los encargados y especialistas del tema son los estudios de seguimiento de egresados, se consideró la clasificación que hace la PUCP y la UNMSM. Se trabaja con 4 dimensiones para cada variable y de cada uno de ellos 4 indicadores, con un resultado de dos encuestas con 16 preguntas cada uno. Ver anexo B.

Para la validez de los instrumentos, como las variables consideradas son trabajados y evaluados por los Coordinadores de las Escuelas, se les solicito, en diferentes universidades, sus opiniones y recomendaciones para mejorar el cuestionario, el tiempo dedicado y el interés puesto en los instrumentos son invaluable.

También se ha respetado las indicaciones de las revisoras del proyecto en cuanto la redacción y citación que debe apearse a la norma APA. Igualmente, el asesor estadístico hizo

indicaciones con respecto a la prueba de Cronbach, la prueba estadística pertinente de nuestro trabajo y la forma de hacer las correlaciones de nuestras variables y dimensiones.

El trabajo más delicado fue el levantamiento de datos. Para fines de verano se aprovechó el curso de tesis que tienen los egresados, en la Universidad Particular estudiada, para aplicar las encuestas, también se contó con el apoyo del Director y Coordinadores en cuanto a facilitar la información y elaborar la base de datos de los egresados de manera general, facilitó el trabajo la información recabada de prácticas profesionales ya que se contaba con los celulares que fueron vitales para ubicar las viviendas, también a los trabajos ya que varios continuaban trabajando en las mismas empresas, incluso, una buena cantidad de egresados manifestó que trabajaban desde sus estudios.

3.7. Análisis de Datos

Las competencias genéricas son trabajadas en la educación superior en los primeros semestres, pero se desconoce su relación con la inserción laboral. En el mercado laboral después de evaluar el currículo y los títulos lo que más interesa a los reclutadores son estas competencias traducidas, en trabajo en equipo, creatividad etc. Como son dos variables para considerar la técnica a utilizar es bivariada.

Las variables consideradas son de comportamiento y el estado de conocimiento de la ciencia no nos permite medirlo con exactitud por ello es un análisis cualitativo que utiliza la escala Likert para dar un margen de mayor a menor a este comportamiento. En la encuesta se tiene las siguientes alternativas:

5= Siempre

4= Casi siempre

3= Algunas veces

2= Muy pocas veces

1= Nunca

Como son 16 preguntas para cada variable, considerando las respuestas va desde Nunca (16 puntos) hasta Siempre (80 puntos), los niveles y rangos considerados son:

Bajo: 16 - 37

Medio: 38 - 59

Alto: 60 - 80

Con respecto a sus dimensiones, todas tienen 4 indicadores. Los puntos obtenidos de las repuestas por cada dimensión tendrán valores entre 4 puntos, si todas las respuestas fueron nunca, y 20 puntos, si todas las respuestas fueron siempre.

Se busca determinar la correlación entre estas dos variables y sus dimensiones a través del coeficiente de Correlación de Spearman, dada las características de los datos. La fórmula es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \text{o} \quad r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Donde:

n= la cantidad de encuestados

x_i =el rango de la variable 1

y_i = el rango de la variable 2

$d_i = x_i - y_i$, la diferencia entre las variables respectivas del mismo encuestado

En los resultados se encontró muchos empates y por ese motivo se debe ajustar el resultado, además de ser una muestra grande. Como Barreto (2011) lo propone al igual que Díaz et al. (2018) con los siguientes pasos y fórmulas:

$$e_i = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

Donde f_i es la frecuencia o las veces que se repite un valor i , para hallar su e_i .

Al sumar todos los resultados encontraremos Ex o Ey si se trata de la variable X o Y.

Lo que nos permite hallar la suma de los cuadrados de cada variable con las siguientes fórmulas:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - Ex \qquad \sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - Ey$$

De esta manera podemos hallar el valor de Rho de Spearman:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Mondragón (2014) presenta la interpretación de los resultados posibles:

Tabla 14

Grado de Relación Según Coeficiente de Correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media

RANGO	RELACIÓN
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Tomado de “Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia”, Mondragón, (2014), p. 100, Movimiento Científico 8(1).

En cuanto a su interpretación, Manterola et al. (2018) explican que este coeficiente evalúa la relación monótona. Se puede determinar el tipo de relación, al aumentar o disminuir juntas, pero ésta no implica causalidad o efectos directos o indirectos como lo manifiestan Martínez et al. (2009).

Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba bilateral

Ho: X e Y son mutuamente independientes.

H1: X e Y no son mutuamente independientes.

Que será aceptada o rechazada de acuerdo con el resultado del nivel de significancia.

Para este tipo de estudio Gorgas y Cardiel (s/f) sugieren trabajar con t, con dos grados de libertad. Barreto (2011), sugiere, para el caso que la muestra sea mayor de 30, trabajar con Z

utilizando:

$$Z = \frac{r_s - 0}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = r_s \sqrt{n-1}$$

3.8. Consideraciones Éticas

Con respecto a la aplicación de las encuestas se tomaron de manera personal y anónima y que, respetando Resolución Rectoral N. 2558-2018-CU-UNF, deber ser voluntaria e informada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Generales

Los resultados de las encuestas se encuentran en el anexo F, En cuando a la primera dimensión de las competencias genéricas, tenemos a los indicadores de las competencias instrumentales en la tabla 15 y los resultados en la siguiente tabla 16.

Tabla 15

Primera Dimensión de las Competencias Genéricas: Instrumentales

Competencias Genéricas	
1. Instrumentales	1.1 Planificación del tiempo P1. Planificas el tiempo para el desarrollo de tus actividades laborales.
	1.2 Comunicación escrita P2. Utilizas comunicación escrita en tu trabajo.
	1.3 Resolución de problemas P3. Ante un problema presentado en tu centro laboral apoyas en resolverlo.
	1.4 Toma de decisiones P4. Tomas decisiones en tu trabajo para mejorar los procesos.

Tabla 16

Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Competencias Genéricas

PREGUNTA 1			PREGUNTA 2			PREGUNTA 3			PREGUNTA 4		
NIVEL	X	%									
Siempre	60	38%	Siempre	40	25%	Siempre	51	32%	Siempre	46	29%
Casi siempre	76	48%	Casi siempre	50	32%	Casi siempre	73	46%	Casi siempre	73	46%
Algunas veces	21	13%	Algunas veces	58	37%	Algunas veces	32	20%	Algunas veces	36	23%
Muy pocas veces	1	1%	Muy pocas veces	7	4%	Muy pocas veces	2	1%	Muy pocas veces	2	1%
Nunca	0	0%	Nunca	3	2%	Nunca	0	0%	Nunca	1	1%
158			158			158			158		

En el primer indicador: planificas el tiempo para el desarrollo de tus actividades laborales. El 48% casi siempre y el 38% siempre. Es importante comentar que la mayoría de los estudiantes de esta universidad particular desde los primeros semestres, si no es antes, trabajan y estudian, hay que tener en cuenta que para poder estudiar y terminar una carrera es necesario tener una planificación de actividades, que después es reflejada en el trabajo.

El segundo indicador: utilizas comunicación escrita en tu trabajo, los resultados: 37% algunas veces, seguido por un 32% casi siempre. El trato en las empresas es directo, de forma oral y los reportes o informes, no son muy frecuentes. Solo un 25% es siempre, por el estilo de trabajo, reportan sus inspecciones y estados de forma escrita.

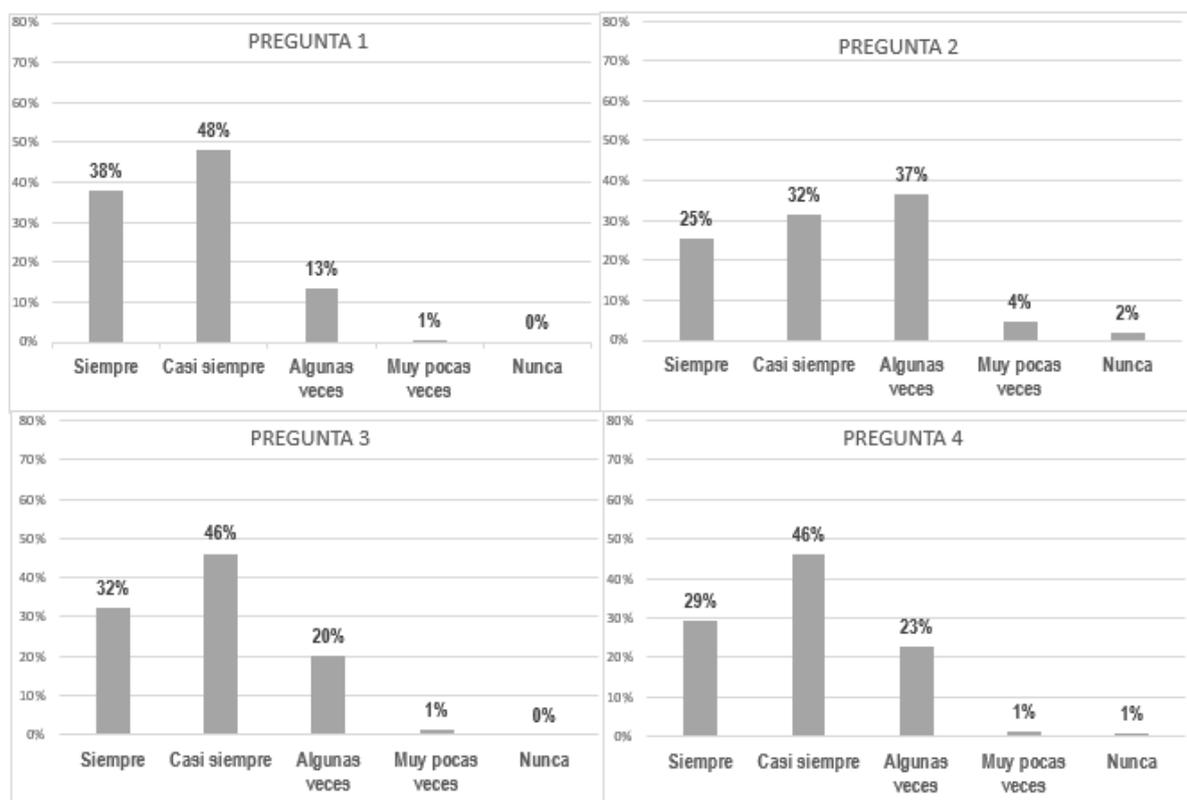
El tercer indicador: ante un problema presentado en tu centro laboral apoyas en resolverlo. Un 46% lo hace casi siempre y siempre un 32%. La mayoría no tiene cargos de apoyo, los problemas a resolver son operativos.

El último indicador de esta dimensión, la pregunta cuatro: tomas decisiones en tu trabajo para mejorar los procesos. Un 46% marcó casi siempre y un 29% siempre. Preguntaron frecuentemente si se refería a gestión y se les explicó que se refería a la parte de los procesos operativos específicamente.

En general, en la primera dimensión: Competencias genéricas instrumentales, sus respuestas están entre los niveles siempre y casi siempre. Estas preguntas fueron dirigidas cuando las competencias instrumentales los realizan en sus trabajos. Para una apreciación general de los resultados acompañamos las gráficas respectivas reunidas en la figura 40

Figura 40

Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Competencias Genéricas



La segunda dimensión de competencias genéricas, las interpersonales, con sus respectivos indicadores los podemos apreciar en la tabla 17 y sus resultados en la tabla 18.

Tabla 17

Segunda Dimensión de las Competencias Genéricas: Interpersonales.

Competencias Genéricas	
2.1 Trabajo en equipo	P5. En tu área laboral fomentas el trabajo en equipo.
2.2 Capacidad autocrítica	P6. Utilizas la autocrítica para mejorar tus procesos en el ámbito laboral.
2.3 Consulta con expertos	P7. Consultas con expertos para mejorar tus actividades laborales.
2.4 Relaciones interpersonales	P8. Coordinas con tus compañeros las actividades a desarrollar en el ámbito laboral.

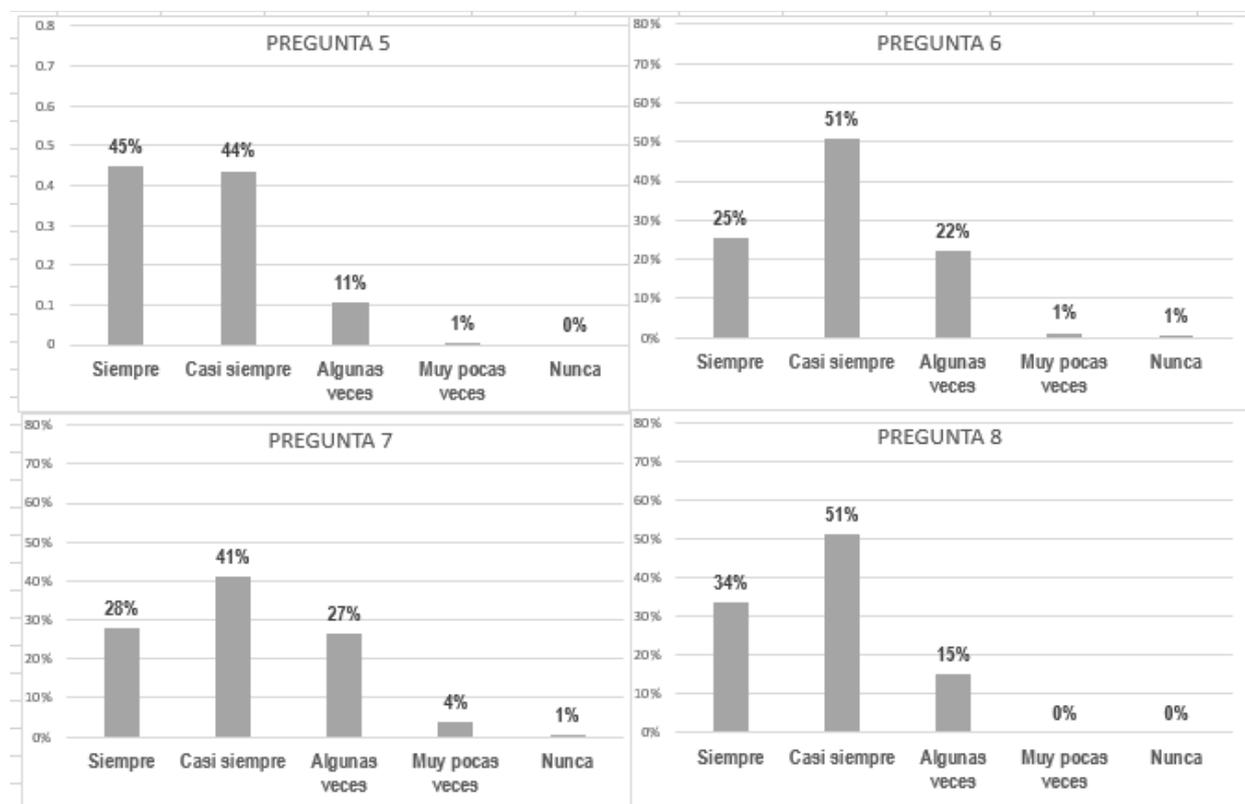
Tabla 18*Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Competencias Genéricas*

PREGUNTA 5			PREGUNTA 6			PREGUNTA 7			PREGUNTA 8		
NIVEL	X	%									
Siempre	71	45%	Siempre	40	25%	Siempre	44	28%	Siempre	53	34%
Casi siempre	69	44%	Casi siempre	80	51%	Casi siempre	65	41%	Casi siempre	81	51%
Algunas veces	17	11%	Algunas veces	35	22%	Algunas veces	42	27%	Algunas veces	24	15%
Muy pocas veces	1	1%	Muy pocas veces	2	1%	Muy pocas veces	6	4%	Muy pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%	Nunca	1	1%	Nunca	1	1%	Nunca	0	0%
	158			158			158			158	

Ante la pregunta cinco: en tu área laboral fomentas el trabajo en equipo, los egresados respondieron: 45% siempre y un 44 % casi siempre, siendo el más alto del grupo seguido de la pregunta ocho: coordinas con tus compañeros las actividades a desarrollar en el ámbito laboral cuyos resultados son 34% en el nivel siempre y 51% en el nivel casi siempre. En la primera se ve la predisposición al trabajo en equipo y en la segunda si en su trabajo coordina con sus compañeros y desarrolla sus relaciones interpersonales efectivamente. La pregunta seis: utilizas la autocrítica para mejorar tus procesos en el ámbito laboral con 25% siempre y 51% casi siempre esta competencia está relacionada con su experiencia, si bien es cierto que un grupo ha permanecido en el mismo trabajo hay otro grupo que han trabajado en diferentes tipos de trabajo y por sus aciertos y desaciertos son reflexivos. Cosa similar sucede con el tercer indicador de las relaciones interpersonales, la pregunta siete: consultas con expertos para mejorar tus actividades laborales, cuyos resultados son 41% casi siempre y 28% siempre y, el más alto de la dimensión, algunas veces con 27%, refleja la diversidad de puestos y empresas donde trabajan los egresados; algunos se referían a que consultaban previamente con el experto del área correspondiente a tratar, otros con el maestro experto de ciertas máquinas, en otros casos se referían a los de apoyo como contadores, abogados, etc.

Figura 41

Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Competencias Genéricas



En la segunda dimensión: valores interpersonales, figura 41, son relativamente menos practicadas y el factor de tipo de empresa aparece como influyente según los comentarios y preguntas de los propios egresados.

Tabla 19

Tercera Dimensión de las Competencias Genéricas: Sistémicas.

Competencias Genéricas		
3. Sistémicas	3.1 Capacidad de investigación	P9. En tu práctica laboral has realizado algún tipo de investigación
	3.2 Genera nuevas ideas	P10. Propones nuevas ideas para mejorar los procesos en tu centro de trabajo
	3.3 Adaptación a nuevas situaciones	P11. Te adaptas a los cambios en tu trabajo.
	3.4 Preocupación por la calidad	P12. Colaboras con la mejora de la calidad, de los productos, de la empresa.

La tercera dimensión de las competencias genéricas que son las sistémicas con sus0 cuatro indicadores están en la tabla 19 y sus resultados, en la tabla 20.

Tabla 20

Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Competencias Genéricas

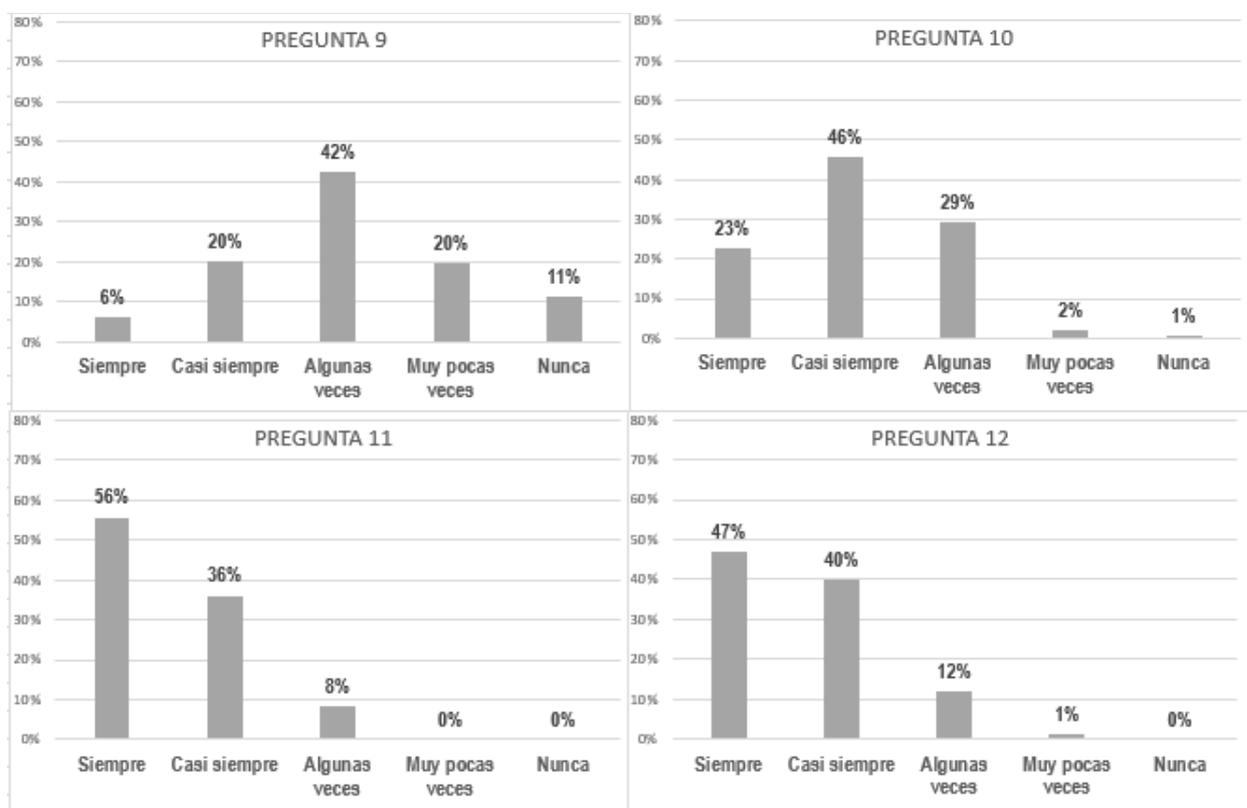
PREGUNTA 9			PREGUNTA 10			PREGUNTA 11			PREGUNTA 12		
NIVEL	X	%									
Siempre	10	6%	Siempre	36	23%	Siempre	88	56%	Siempre	74	47%
Casi siempre	32	20%	Casi siempre	72	46%	Casi siempre	57	36%	Casi siempre	63	40%
Algunas veces	67	42%	Algunas veces	46	29%	Algunas veces	13	8%	Algunas veces	19	12%
Muy pocas veces	31	20%	Muy pocas veces	3	2%	Muy pocas veces	0	0%	Muy pocas veces	2	1%
Nunca	18	11%	Nunca	1	1%	Nunca	0	0%	Nunca	0	0%
	158			158			158			158	

La respuesta con mayor nivel de siempre es la pregunta once: te adaptas a los cambios en tu trabajo, con un 56% y un 36% en los niveles siempre y casi siempre, explicada por la experiencia previa de los egresados en el ámbito laboral tanto los que permanecen en el mismo trabajo como aquellos que han cambiado más de dos veces. La pregunta doce: colaboras con la mejora de la calidad, de los productos, de la empresa, tiene el mismo comportamiento, es decir, el nivel siempre es mayor con 47% y casi siempre y algunas veces aumentan ligeramente (40% y 12%), los egresados comentaban que mientras estudiaban y trabajaban ya internalizaban la importancia de la calidad y aunque no investigan si lo identifica y lo apoya.

En la pregunta diez: propones nuevas ideas para mejorar los procesos en tu centro de trabajo, aumenta el nivel casi siempre (46%) seguido de algunas veces y siempre, comentaban que mucho depende el clima laboral, del trato con los compañeros de trabajo y de la confianza de quien lo dirige. Ver figura 42.

Figura 42

Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Competencias Genéricas



Terminamos con el primer indicador del grupo, la pregunta nueve: en tu práctica laboral has realizado algún tipo de investigación, donde lidera el nivel algunas veces con un 42% y aparece el nivel nunca con 11% y, hasta ahora, el nivel siempre más bajo con 6%, los comentarios fueron variados, desde el tiempo, la falta de apoyo hasta no contar con las herramientas necesarias para que se dé o aumente las investigaciones.

En general, la dimensión sistémica, tiene respuestas más variadas y diferentes.

En cuanto a la cuarta y última dimensión de las competencias genéricas: valores sociales con sus respectivos indicadores en la tabla 21.

Tabla 21

Cuarta Dimensión de las Competencias Genéricas: Valores Sociales.

Competencias Genéricas			
4. sociales	Valores	4.1 Aprecia la diversidad	P13. Apoyas y fomentas la no discriminación en tu trabajo
		4.2 Comportamiento ético	P14. Denuncias las irregularidades en el trabajo.
		4.3 Compromiso ciudadano	P15. Fomentas el compromiso ciudadano en tus compañeros de trabajo
		4.4 Preservación del medio ambiente	P16. Propones ideas para reciclar y la responsabilidad social en tu trabajo.

Los resultados de cada indicador en la tabla 22.

Tabla 22

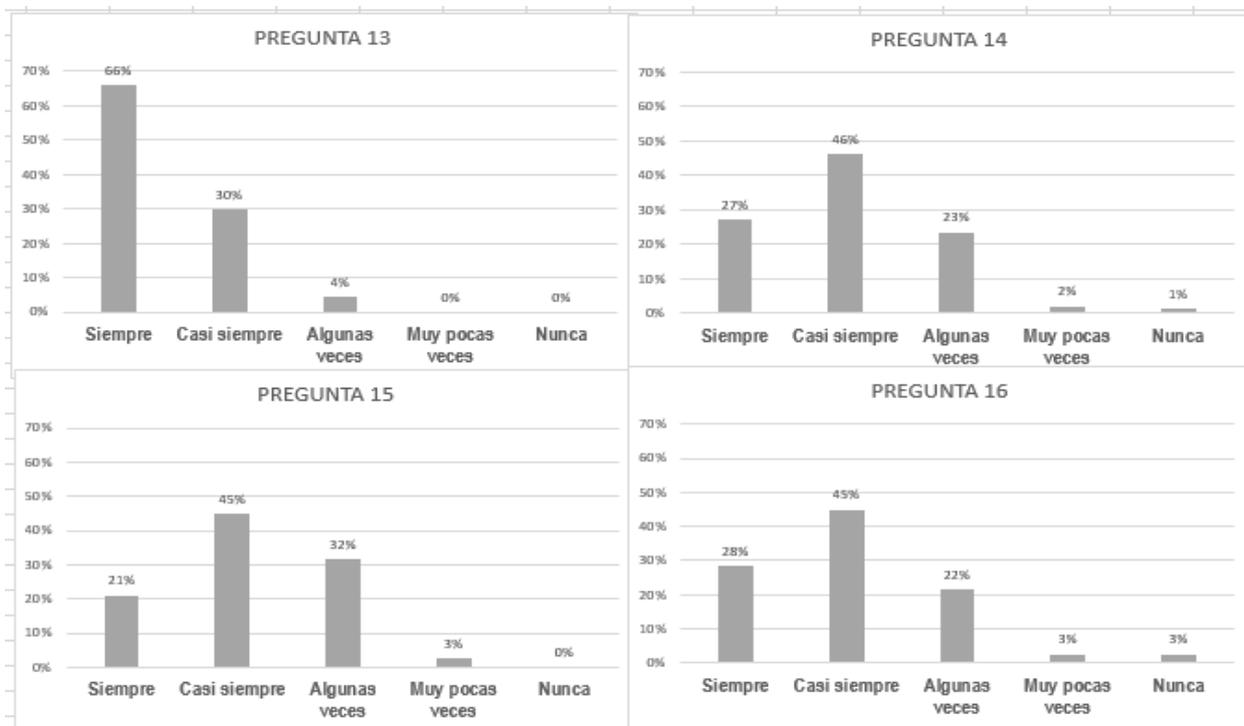
Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Competencias Genéricas

PREGUNTA 13			PREGUNTA 14			PREGUNTA 15			PREGUNTA 16		
NIVEL	X	%									
Siempre	104	66%	Siempre	43	27%	Siempre	33	21%	Siempre	45	28%
Casi siempre	47	30%	Casi siempre	73	46%	Casi siempre	71	45%	Casi siempre	71	45%
Algunas veces	7	4%	Algunas veces	37	23%	Algunas veces	50	32%	Algunas veces	34	22%
Muy pocas veces	0	0%	Muy pocas veces	3	2%	Muy pocas veces	4	3%	Muy pocas veces	4	3%
Nunca	0	0%	Nunca	2	1%	Nunca	0	0%	Nunca	4	3%
	158			158			158			158	

Solo en la pregunta trece: apoyas y fomentas la no discriminación en tu trabajo, encontramos el más alto, hasta ahora, siempre con un 66% seguido de casi siempre con un 30% debido a que es un tema sensible. No ocurre lo mismo con los tres indicadores restantes como son las preguntas: denuncias las irregularidades en el trabajo, fomentas el compromiso ciudadano en tus compañeros de trabajo y propones ideas para reciclar y la responsabilidad social en tu trabajo, reconociendo que no lo practican como debería de ser en el caso de fomentar y proponer; debido a su timidez, evitar el roche (según sus palabras), en el caso de denunciar.

Figura 43

Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Competencias Genéricas



La dimensión valores sociales mantiene una cierta regularidad en sus respuestas, así como una práctica regular por parte de los egresados, figura 43.

La segunda variable: inserción en el mercado laboral de los egresados, figura 23, cuenta con los cuatro indicadores y en la siguiente tabla 24 los resultados.

Tabla 23

Primera Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Primera Experiencia Laboral Luego de Egresar

Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados		
	5.1 Búsqueda de empleo	P17. Has obtenido un trabajo a través de LinkedIn
5. Primera experiencia laboral luego de egresar	5.2 Trabaja independientemente	P18. Emites recibo de honorarios por trabajos extras relacionadas con tu profesión.
	5.3 Sobreducado para el trabajo	P19. Te encuentras sobreducado para el trabajo que realizas
	5.4 Satisfacción por el trabajo	P20. Te satisface el trabajo que desempeñas.

Tabla 24

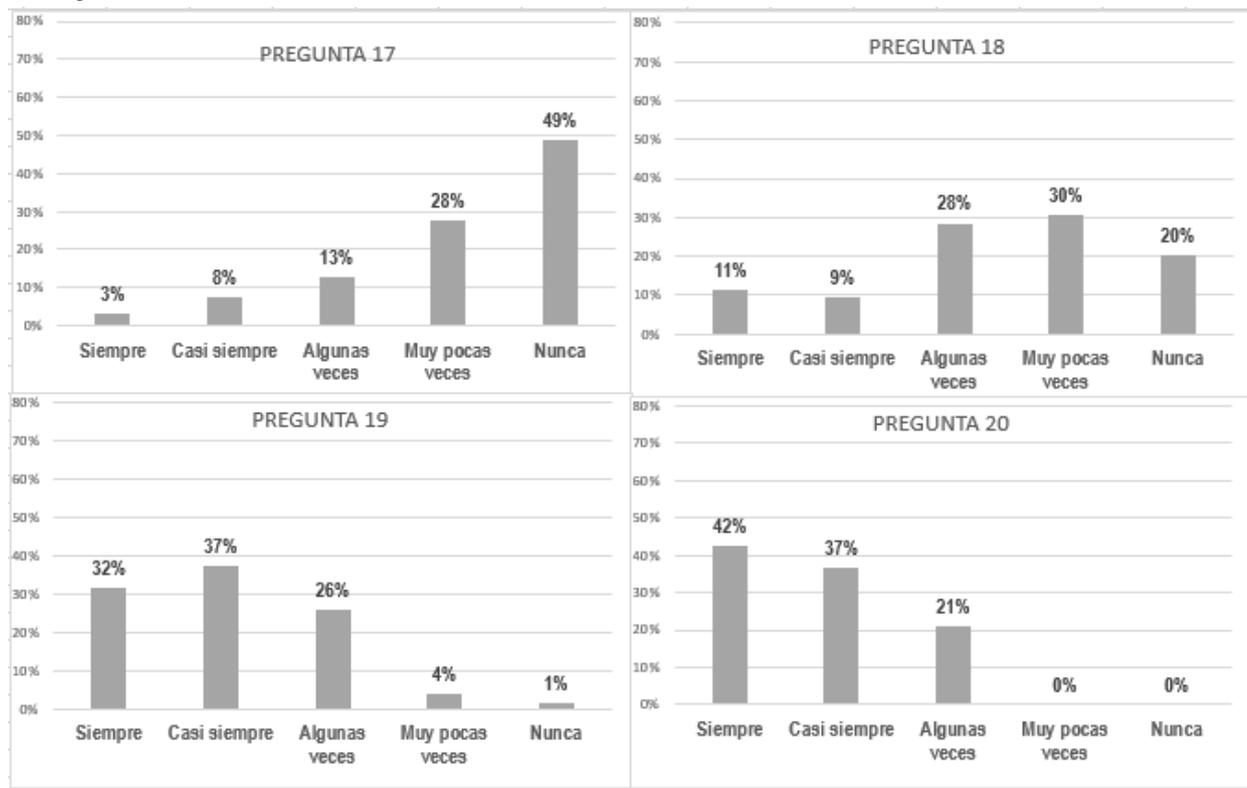
Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados

PREGUNTA 17			PREGUNTA 18			PREGUNTA 19			PREGUNTA 20		
NIVEL	X	%									
Siempre	5	3%	Siempre	18	11%	Siempre	50	32%	Siempre	67	42%
Casi siempre	12	8%	Casi siempre	15	9%	Casi siempre	59	37%	Casi siempre	58	37%
Algunas veces	20	13%	Algunas veces	45	28%	Algunas veces	41	26%	Algunas veces	33	21%
Muy pocas veces	44	28%	Muy pocas veces	48	30%	Muy pocas veces	6	4%	Muy pocas veces	0	0%
Nunca	77	49%	Nunca	32	20%	Nunca	2	1%	Nunca	0	0%
	158			158			158			158	

En la pregunta diecisiete: has obtenido un trabajo a través de LinkedIn logra el nivel más alto de nunca con un 49% seguido de muy pocas veces de 28% la mayoría lo ha obtenido a través de sus redes familiares y de amistades. Con esa misma tendencia están las respuestas a la pregunta dieciocho: emites recibo de honorarios por trabajos extras relacionadas con tu profesión, un 11% tiene el nivel siempre y un 20% nunca, la inserción de forma independiente está presente. La pregunta diecinueve: te encuentras sobreducado para el trabajo que realizas, un 32% siempre, han conseguido un trabajo donde sus labores son más simples de que está en capacidad de hacer, seguido de 37% en el nivel casi siempre. Igualmente, la última pregunta del grupo: te satisface el trabajo que desempeñas, con un 42% seguido de 37% y 26% para los niveles siguientes, manifestando que se encuentran satisfechos por el trabajo que desempeña. Llamaba la atención de que si se sentían sobreducados por qué estaban satisfechos, comentaron que contar con un trabajo es más importante, los amigos del trabajo, no se sentían presionados y porque les permitía hacer otras actividades. Ver figura 44.

Figura 44

Resultado de los Indicadores de la Primera Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados



Con respecto a la primera dimensión de la inserción laboral de los egresados, primera experiencia laboral, es preocupante que no hayan explotado bien el uso de las redes virtuales, la inserción independiente y su conformidad.

La segunda dimensión se refiere a la situación laboral actual. Nos encontramos con el segundo porcentaje más alto del nivel siempre 69% en las respuestas de la pregunta veintitrés: trabajas en empresas formales, seguido de un 22% de casi siempre, lo que indica que habiéndose insertado de forma independiente y dependiente laboran con y en empresas formales, los 18 encuestados que respondieron siempre emiten recibos por honorarios en trabajos extras, 17 respondieron que siempre trabajan con empresas formales y solo uno casi siempre. Los indicadores y resultados en las tablas 25 y 26.

Tabla 25*Segunda Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Situación**Laboral*

Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados			
6. Situación laboral actual	6.1 Encuentra trabajo inmediatamente		P21. Encuentras trabajo, inmediatamente, después de concluir un empleo.
	6.2 Trabaja todo el año		P22. Tus contratos laborales son por un año a más.
	6.3 Trabaja formalmente		P23. Trabajas en empresas formales.
	6.4 Requiere de ayuda especializada		P24. Requieres de ayuda especializada para insertarte en un nuevo trabajo.

Tabla 26*Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Inserción Laboral de los**Egresados*

PREGUNTA 21			PREGUNTA 22			PREGUNTA 23			PREGUNTA 24		
NIVEL	X	%									
Siempre	26	16%	Siempre	58	37%	Siempre	109	69%	Siempre	20	13%
Casi siempre	57	36%	Casi siempre	48	30%	Casi siempre	34	22%	Casi siempre	31	20%
Algunas veces	58	37%	Algunas veces	41	26%	Algunas veces	13	8%	Algunas veces	65	41%
Muy pocas veces	17	11%	Muy pocas veces	10	6%	Muy pocas veces	2	1%	Muy pocas veces	27	17%
Nunca	0	0%	Nunca	1	1%	Nunca	0	0%	Nunca	15	9%
	158			158			158			158	

En la pregunta veinticuatro: requieres de ayuda especializada para insertarte en un nuevo trabajo encontramos el nivel algunas veces más alto del grupo con 41% que junto con los niveles casi siempre y muy pocas veces serían cerca del 80%, después del primer empleo comienzan a usar medios especializados, virtuales por lo general, seguido de gente que trabaja dentro de la empresa y son recomendados, según los comentarios de los egresados.

La pregunta veintiuno: encuentras trabajo, inmediatamente, después de concluir un empleo, solo un 16% manifiestan que siempre, siendo casi siempre y algunas veces

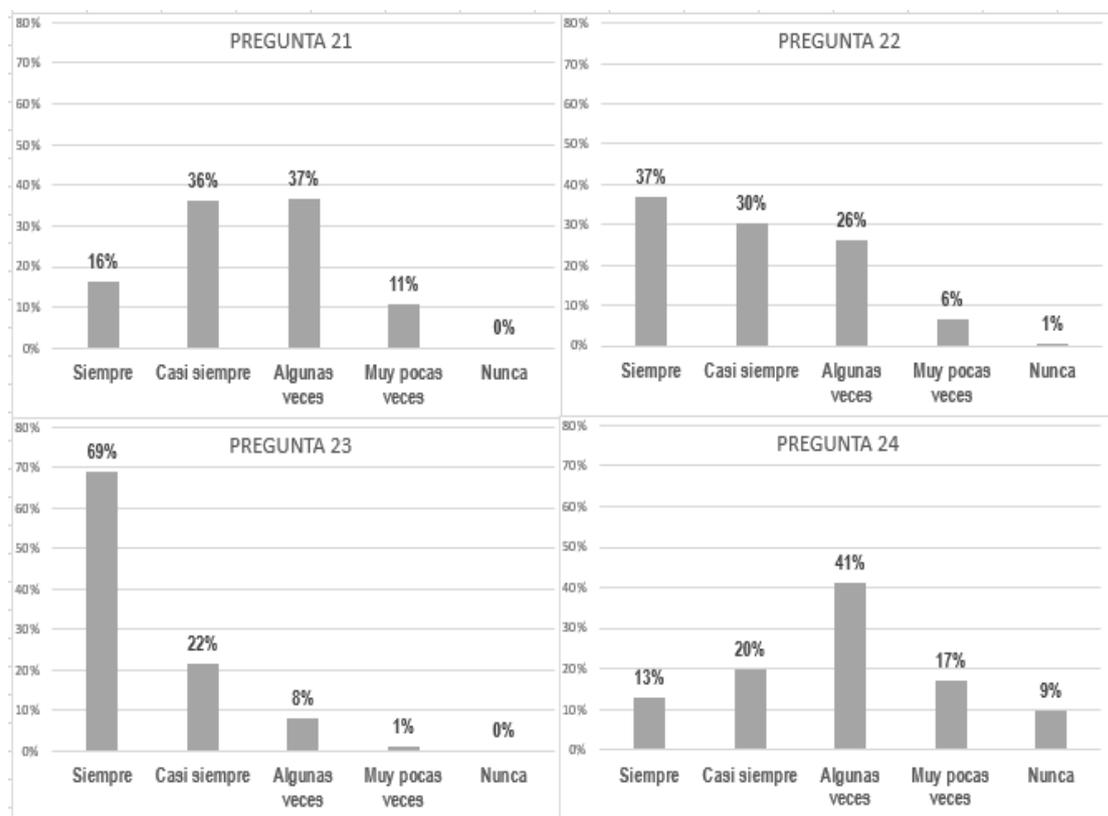
mayoritario. No se encontró comentarios negativos al respecto, de una u otra forma consigue empleo.

La pregunta veintidós: tus contratos laborales son por un año a más, un 37% del nivel siempre seguido de un 30% indican que la búsqueda de nuevos trabajos es de preocupación para la tercera parte de los egresados. En los casos que se realizó la encuesta en sus centros de trabajos, encontramos una variedad de tamaños desde una transnacional hasta pequeñas empresas.

En general, la situación laboral actual de los egresados es favorable como se puede apreciar en la figura 45.

Figura 45

Resultado de los Indicadores de la Segunda Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados



En vínculo enseñanza – trabajo, tercera dimensión, ante la pregunta: lo aprendido en tu formación profesional lo utilizas en tu experiencia laboral, con un 41% nivel siempre y 45% en casi siempre, muchos egresados manifiestan que estudiar y trabajar durante la carrera les ha permitido preguntar respecto a problemas que tenían en el trabajo, otros explican que para los trabajos académicos siempre proponían a su centro laboral y esto facilitaba llevar la teoría a la práctica. Los indicadores de esta dimensión en la tabla 27.

Tabla 27

Tercera Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Vínculo Enseñanza-Trabajo

Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados			
	7.1 Aplica lo aprendido		P25. Lo aprendido en tu formación profesional lo utilizas en tu experiencia laboral.
7. Vínculo enseñanza – trabajo	7.2 Domina idiomas		P26. Lees en inglés en tus actividades laborales.
	7.3 Maneja office		P27. Utilizas Excel avanzado en el desarrollo de tus actividades laborales.
	7.4 Cumplimiento de sus funciones		P28. Tienes presente en tus funciones la visión y misión de la empresa.

Las respuestas a los indicadores en la tabla 28.

Tabla 28

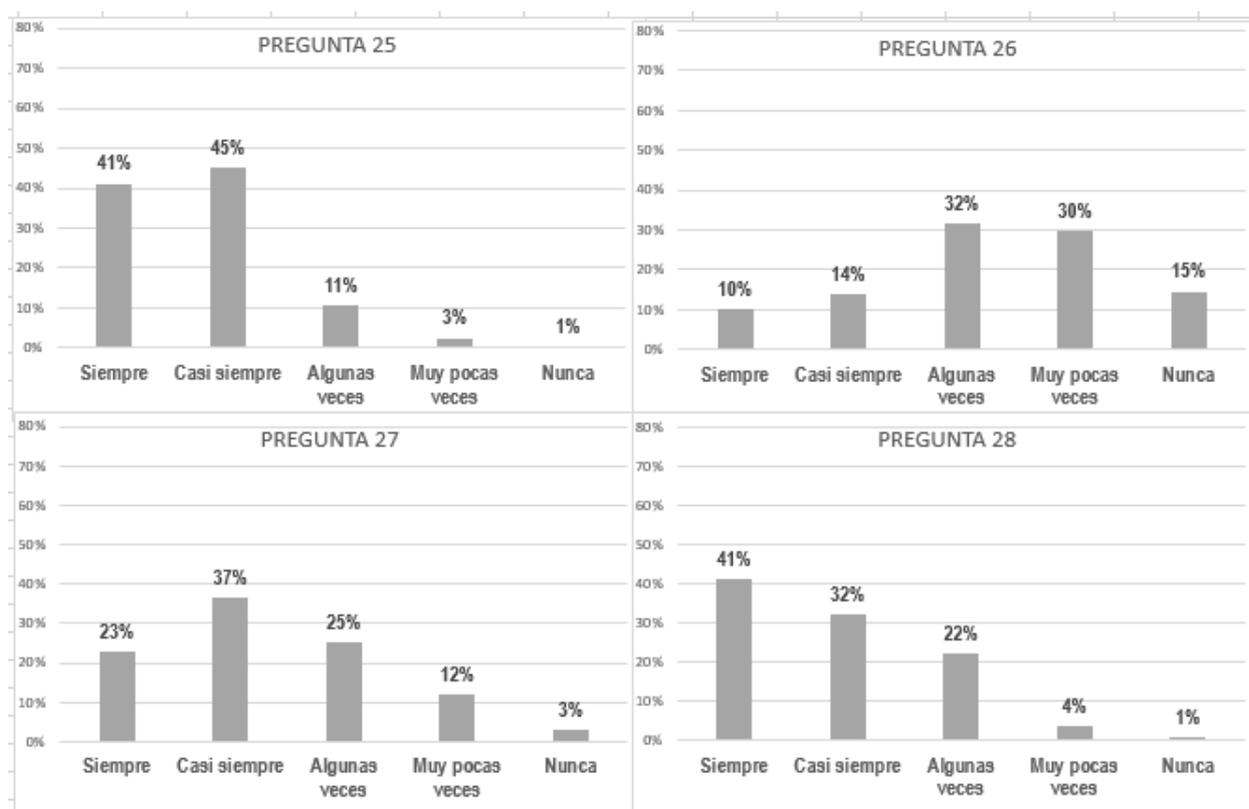
Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados

PREGUNTA 25			PREGUNTA 26			PREGUNTA 27			PREGUNTA 28		
NIVEL	X	%									
Siempre	65	41%	Siempre	16	10%	Siempre	36	23%	Siempre	65	41%
Casi siempre	71	45%	Casi siempre	22	14%	Casi siempre	58	37%	Casi siempre	51	32%
Algunas veces	17	11%	Algunas veces	50	32%	Algunas veces	40	25%	Algunas veces	35	22%
Muy pocas veces	4	3%	Muy pocas veces	47	30%	Muy pocas veces	19	12%	Muy pocas veces	6	4%
Nunca	1	1%	Nunca	23	15%	Nunca	5	3%	Nunca	1	1%
	158			158			158			158	

Con respuestas favorables, relativamente menor a la primera del grupo, se encuentra la última pregunta: tienes presente en tus funciones la visión y misión de la empresa, algunos egresados comentaban que un trabajador debe ponerse la camiseta de la empresa, aunque literalmente esta no cuenta con visión y misión, otros que era muy importante ya que generaba las condiciones necesarias para fomentar el trabajo en común y coordinar mejor. Respecto a la lectura en inglés, solo un 10% lo hace siempre, siendo mayoritario los niveles algunas veces muy pocas veces. En cambio, el uso del Excel avanzado es más frecuente. Ver figura 46.

Figura 46

Resultado de los Indicadores de la Tercera Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados



En la última dimensión de la inserción laboral de los egresados: características académicas y estudios de posgrado, encontramos las dos repuesta más alta para el nivel siempre que es estudias y trabajas a la vez (62%) y te satisface mejorar tu formación profesional (72%), reconocen la importancia de los estudios para mejorar su futuro profesional y hacen, casi un 90%, todo el esfuerzo necesario para lograrlo trabajando y estudiando. Los indicadores en la tabla 29.

Tabla 29

Cuarta Dimensión de la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados: Características Académicas y Estudios de Posgrado

Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados			
8. Características académicas y estudios de posgrado	8.1	Estudia y trabaja	P29. Estudias y trabajas a la vez
	8.2	Estudia por su cuenta	P30. Estudias por tu cuenta para mejorar los procesos.
	8.3	Perfeccionamiento académico	P31. Estudias cursos de especialización para mejorar tus procesos.
	8.4	Satisfacción académica	P32. Te satisface mejorar tu formación profesional

Los resultados de los indicadores en la tabla 30.

Tabla 30

Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Inserción Laboral de los Egresados

PREGUNTA 29			PREGUNTA 30			PREGUNTA 31			PREGUNTA 32		
NIVEL	X	%									
Siempre	98	62%	Siempre	54	34%	Siempre	34	22%	Siempre	113	72%
Casi siempre	42	27%	Casi siempre	71	45%	Casi siempre	58	37%	Casi siempre	41	26%
Algunas veces	15	9%	Algunas veces	27	17%	Algunas veces	43	27%	Algunas veces	4	3%
Muy pocas veces	2	1%	Muy pocas veces	6	4%	Muy pocas veces	17	11%	Muy pocas veces	0	0%
Nunca	1	1%	Nunca	0	0%	Nunca	6	4%	Nunca	0	0%
	158			158			158			158	

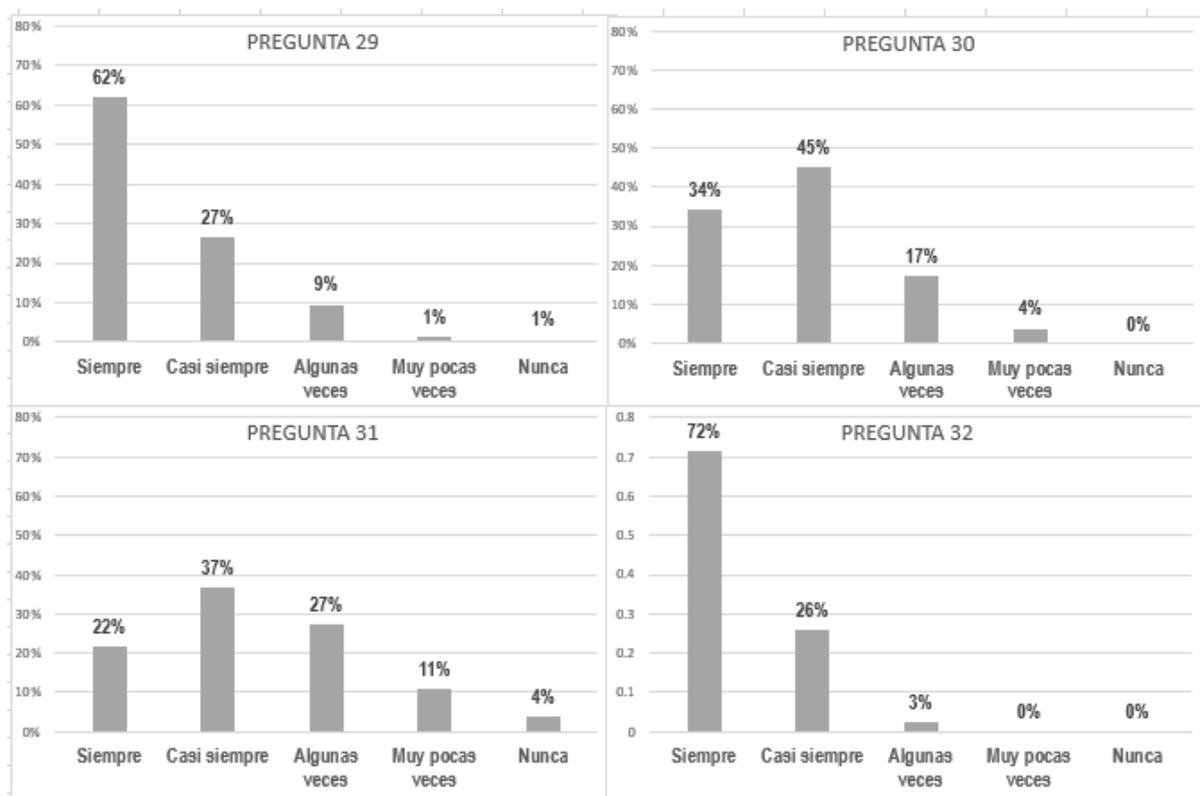
Con respecto a la pregunta treinta: estudias por tu cuenta para mejorar los procesos, con un 45% en el nivel casi siempre y disminuye la siguiente pregunta: estudias cursos de especialización para mejorar tus procesos con 37% en el mismo nivel, de forma similar disminuye el nivel siempre. Las preguntas de los egresados eran para aclarar si esos procesos se referían a los de su centro laboral, la respuesta era afirmativa. Casi un 90% busca información y estudia por su cuenta para mejorar sus actividades laborales. Cuando tienen que invertir en su formación casi el 60% toman como referencia sus labores para especializarse.

En general, esta dimensión indica que los egresados de esta universidad consideran que la superación profesional se da a través de una formación continua. Ver figura 47.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Figura 47

Resultado de los Indicadores de la Cuarta Dimensión de Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados



Dado el tipo de investigación para hallar la relación de las variables se trabajará con el coeficiente de Rho de Spearman, Con 158 encuestas los empates de los resultados han sido considerables, motivo por el cual se debe ajustar estos errores de las variables X e Y para trabajar con la fórmula alterna:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Para su cálculo se realiza el ordenamiento de menor a mayor de los resultados, los que se repiten, denominados empates, forman rangos para la asignación del orden correspondiente. Después se halla la diferencia del orden entre las variables que se desea correlacionar, para luego determinar la suma de los cuadrados de cada variable. En primer lugar, se hallará el coeficiente de Rho de Spearman de las dos variables principales y posteriormente, la correlación entre cada una de las dimensiones de la variable competencias genéricas con la variable inserción laboral de los egresados, que se encuentra en el anexo G.

Como la muestra es mayor que 30 se trabaja con Z, utilizando una fórmula donde se incluye el valor del coeficiente de Rho de Spearman. Se presentará las hipótesis: nula H_0 y la alterna H_1 , la prueba estadística, el nivel de significancia, la distribución de la estadística, la regla de decisión, el cálculo de:

$$Z = \frac{r_s - 0}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}} = r_s \sqrt{n-1}$$

La presentación de la región de aceptación o de rechazo y la decisión estadística.

4.2.1. Hipótesis General: Competencias Genéricas e Inserción Laboral de los Egresados.

Tabla 31

Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de las Variables Competencias Genéricas y la Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

COMPETENCIAS GENÉRICAS					INSERCIÓN LABORAL				
dato	f	R	Ra	e	dato	f	R	Ra	e
41	1	1	1	0	41	1	1	1	0
49	1	2	2	0	44	1	2	2	0
50	1	3	3	0	46	1	3	3	0
51	1	4	4	0	47	4	4 a 7	5.5	5
52	1	5	5	0	48	5	8 a 12	10	10
53	6	6 a 11	8.5	17.5	49	7	12 a 19	16	28
54	7	12 a 18	15	28	50	3	20 a 22	21	2
55	2	19 a 2.	19.5	0.5	51	5	23 a 27	25	10
56	6	21 a 26	23.5	17.5	52	4	28 a 31	29.5	5
57	4	27 a 30	28.5	5	53	9	32 a 40	36	60
58	7	31 a 37	34	28	54	4	41 a 44	42.5	5
59	5	38 a 42	40	10	55	4	45 a 48	46.5	5
60	8	43 a 50	38	42	56	7	49 a 55	52	28
61	6	51 a 56	53.5	17.5	57	8	56 a 63	59.5	42
62	9	57 a 65	60.5	60	58	5	64 a 68	66	10
63	6	66 a 71	68.5	17.5	59	7	69 a 75	72	28
64	10	72 a 81	76.5	82.5	60	8	76 a 83	79.5	42
65	8	82 a 89	85.5	42	61	12	84 a 95	89.5	143
66	6	90 a 95	92.5	17.5	62	8	96 a 103	99.5	42
67	8	96 a 103	99.5	42	63	8	104 a 111	107.5	42
68	7	104 a 110	107	28	64	4	112 a 115	113.5	5
69	4	111 a 114	112.5	5	65	7	116 a 122	119	28
70	4	115 a 118	116.5	5	66	8	123 a 130	126.5	42
71	7	119 a 125	122	28	67	4	131 a 134	132.5	5
72	8	126 a 133	129.5	42	68	6	135 a 140	137.5	17.5
73	4	134 a 137	135.5	5	69	4	141 a 144	142.5	5
74	6	138 a 143	140.5	17.5	70	2	145 a 146	145.5	0.5
75	3	144 a 146	145	2	71	3	147 a 149	148	2
76	5	147 a 151	149	10	72	1	150	150	0
77	3	152 a 154	153	2	73	2	151 a 152	151.5	0.5
78	2	155 a 156	155.5	0.5	74	3	153 a 155	154	2
80	2	157 a 158	157.5	0.5	75	3	156 a 158	157	2
sumatoria de e = Ex				573	sumatoria de e = Ey				617

Para ajustar la distorsión ocasionada por los empates, en la tabla 31 se ha colocado en la primera columna de las variables: competencias genérica e inserción en el mercado laboral de los egresados 2016-2018, los resultados ordenados de menor a mayor, en la segunda columna las frecuencias, en la tercera y cuarta el orden correspondiente y el promedio; finalmente, en la quinta columna utilizando la frecuencia correspondiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$e_i = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

La sumatoria de los valores e nos da: $E_x = 573$ $E_y = 617$

De esta manera se puede hallar la suma de los cuadrados de cada variable:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_x$$

$$\sum X^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 573 = 328106.5$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_y$$

$$\sum Y^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 617 = 328063$$

Finalmente, el valor de Rho de Spearman:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r_s = \frac{328106.5 + 328063 - 107899}{2\sqrt{(328106.5)(328063)}} = 0.835562$$

El valor de la suma de los cuadrados de las diferencias se encuentra en el anexo G, al final de la columna d*d en las variables correspondientes.

Formulación de las hipótesis:

H1: Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

Ho: Las competencias genéricas no se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

H1: $r_s \neq 0$

Ho: $r_s = 0$

El nivel de significancia $\alpha=0.05 = 5\%$. La hipótesis alterna es de dos colas ya que la relación puede ser positiva o negativa. Para que Ho sea aceptada la estadística de prueba sigue una distribución normal con un intervalo de confianza al 95% ($1 - \alpha$). El valor crítico de Z es de -1.96 y +1.96

Para hallar valor calculado de Z:

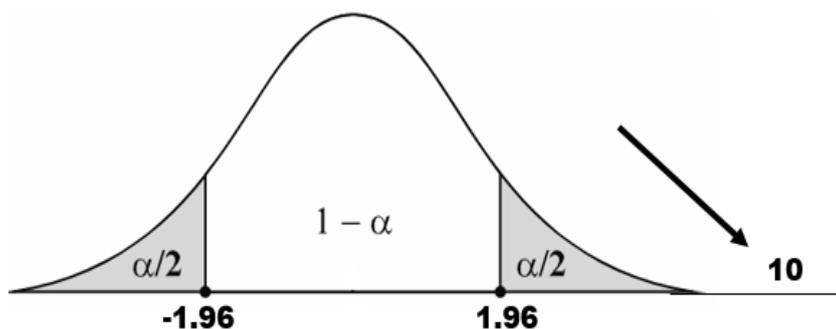
$$Z = r_s \sqrt{n - 1} = 0.835562 \sqrt{158 - 1}$$

$$Z = 10$$

Decisión estadística, figura 48, como el valor calculado de Z excede al valor crítico positivo de Z se decide rechazar la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error tipo I, dado que los resultados no se deben al azar.

Figura 48

Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis General



Se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación positiva significativa entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

4.2.2. Hipótesis Específica 1: Competencias Genéricas Instrumentales e Inserción Laboral de los Egresados.

Tabla 32

Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Instrumentales y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

Dato	f	INSTRUMENTALES		
		R	Ra	e
9	1	1	1	0
11	2	2 a 3	2.5	0.5
12	4	4 a 7	5.5	5
13	9	8 a 16	12	60
14	21	17 a 37	27	770
15	25	38 a 62	50	1300
16	29	63 a 91	77	2030
17	26	92 a 117	104.5	1463
18	19	118 a 136	127	570
19	13	137 a 149	143	182
20	9	150 a 158	154	60
sumatoria de e = Ex				6440

Para ajustar la distorsión ocasionada por los empates, en la tabla 32 se ha colocado en la primera columna de la dimensión: competencias genéricas instrumentales y la variable inserción en el mercado laboral de los egresados 2016-2018, los resultados ordenados de menor a mayor, en la segunda columna las frecuencias, en la tercera y cuarta el orden correspondiente y el promedio; finalmente, en la quinta columna utilizando la frecuencia correspondiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$e_i = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

La sumatoria de los valores e nos da: $E_x = 6440$ $E_y = 617$ (tabla 31)

De esta manera se puede hallar la suma de los cuadrados de la dimensión y variable:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_x$$

$$\sum X^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 6440 = 322239.5$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_y$$

$$\sum Y^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 617 = 328063$$

Finalmente, el valor de Rho de Spearman:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r_s = \frac{322239.5 + 328063 - 107899}{2\sqrt{(322239.5)(328063)}} = 0.728996$$

El valor de la suma de los cuadrados de las diferencias se encuentra en el anexo G, al final de la columna d*d en la dimensión y variable correspondiente.

Formulación de la hipótesis específica 1:

H1: Las competencias genéricas instrumentales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

Ho: Las competencias genéricas instrumentales no se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

$$H_1: r_s \neq 0$$

$$H_0: r_s = 0$$

El nivel de significancia $\alpha=0.05 = 5\%$. La hipótesis alterna es de dos colas ya que la relación puede ser positiva o negativa. Para que Ho sea aceptada la estadística de prueba sigue una distribución normal con un intervalo de confianza al 95% ($1 - \alpha$). El valor crítico de Z es de -1.96 y +1.96

Para hallar valor calculado de Z:

$$Z = r_s \sqrt{n - 1}$$

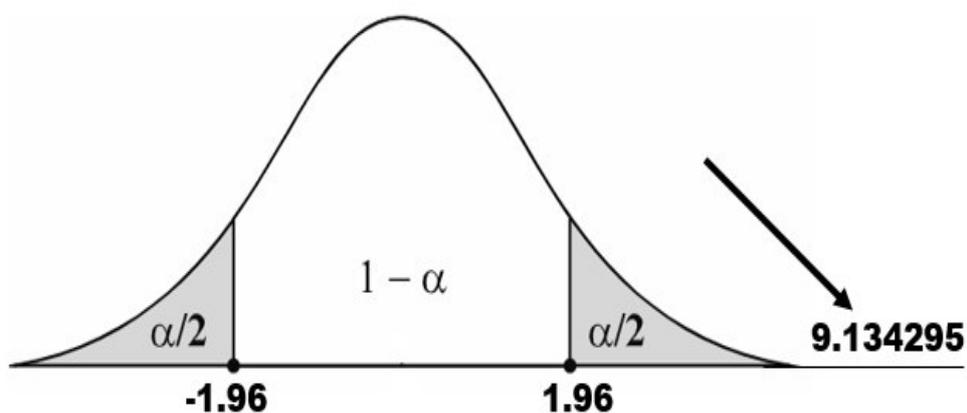
$$Z = 0.728996 \sqrt{158 - 1}$$

$$Z = 9.134295$$

Decisión estadística, figura 49, como el valor calculado de Z excede al valor crítico positivo de Z se decide rechazar la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error tipo I, dado que los resultados no se deben al azar. Se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación positiva significativa entre las competencias genéricas instrumentales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

Figura 49

Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 1



4.2.3. Hipótesis Específica 2: Competencias Genéricas Interpersonales e Inserción Laboral de los Egresados.

Los empates hallados entre estas dos variables se dan a continuación:

Tabla 33

Empates, frecuencia, ajuste de error de la dimensión Competencias Genéricas interpersonales y la variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

Dato	f	INTERPERSONALES		
		R	Ra	e
12	4	1 a 4	2.5	5
13	10	5 a 14	9.5	82.5
14	19	15 a 33	24	570
15	19	34 a 52	43	570
16	27	53 a 79	66	1638
17	26	80 a 105	92.5	1463
18	27	106 a 136	119	1638
19	15	134 a 147	140	280
20	11	148 a 158	153	110
sumatoria de e = Ex				6356

Para ajustar la distorsión ocasionada por los empates, en la tabla 33 se ha colocado en la primera columna de la dimensión competencias genérica y la variable inserción en el mercado laboral de los egresados 2016-2018, los resultados ordenados de menor a mayor, en la segunda columna las frecuencias, en la tercera y cuarta el orden correspondiente y el promedio; finalmente, en la quinta columna utilizando la frecuencia correspondiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$e_i = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

La sumatoria de los valores e nos da: $E_x = 6356$ $E_y = 617$ (tabla 31)

De esta manera se puede hallar la suma de los cuadrados de la dimensión y variable:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_x$$

$$\sum X^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 6356 = 322323.5$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_y$$

$$\sum Y^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 617 = 328063$$

Finalmente, el valor de Rho de Spearman:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r_s = \frac{322323.5 + 328063 - 107899}{2\sqrt{(322323.5)(328063)}} = 0.744922$$

El valor de la suma de los cuadrados de las diferencias se encuentra en el anexo G, al final de la columna d*d en la dimensión y variable correspondientes.

Formulación de la hipótesis específica 2:

H1: Las competencias genéricas interpersonales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

Ho: Las competencias genéricas interpersonales no se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

H1: $r_s \neq 0$

Ho: $r_s = 0$

El nivel de significancia $\alpha=0.05 = 5\%$. La hipótesis alterna es de dos colas ya que la relación puede ser positiva o negativa. Para que Ho sea aceptada la estadística de prueba sigue una distribución normal con un intervalo de confianza al 95% ($1 - \alpha$). El valor crítico de Z es de -1.96 y +1.96

Para hallar valor calculado de Z:

$$Z = r_s \sqrt{n - 1}$$

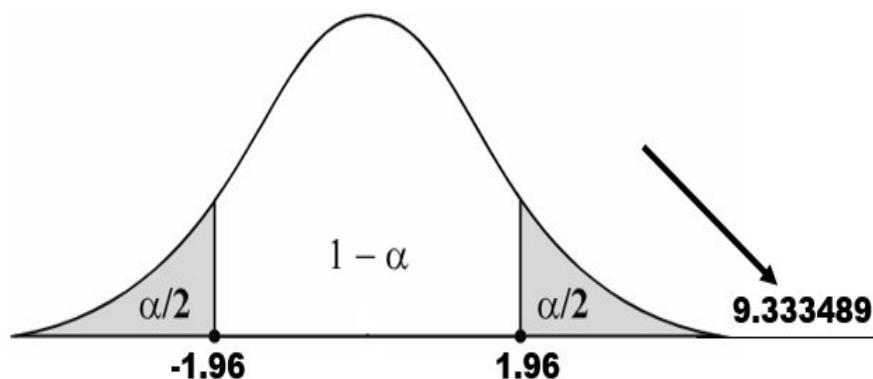
$$Z = 0.744922 \sqrt{158 - 1}$$

$$Z = 9.333489$$

Decisión estadística, figura 50, como el valor calculado de Z excede al valor crítico positivo de Z se decide rechazar la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error tipo I, dado que los resultados no se deben al azar. Se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación positiva significativa entre la dimensión competencias genéricas interpersonales y la variable inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

Figura 50

Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 2



4.2.4. Hipótesis Específica 3: Competencias Genéricas Sistémicas e Inserción Laboral de los Egresados.

Los empates hallados entre la dimensión y la variable se dan a continuación:

Tabla 34

Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Sistémicas y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

dato	f	SISTÉMICAS		
		R	Ra	e
10	1	1	1	0
11	4	2 a 5	3.5	5
12	5	6 a 10	8	10
13	22	11 a 32	21.5	886
14	18	33 a 50	41.5	485
15	23	51 a 73	62	1012
16	28	74 a 101	87.5	1827
17	25	102 a 126	114	1300
18	21	127 a 147	137	770
19	6	148 a 153	150.5	17.5
20	5	154 a 158	156	10
sumatoria de e = Ex				6322

Para ajustar la distorsión ocasionada por los empates, en la tabla 34 se ha colocado en la primera columna de la dimensión competencias genérica sistémicas y la variable inserción en el mercado laboral de los egresados 2016-2018, los resultados ordenados de menor a mayor, en la segunda columna las frecuencias, en la tercera y cuarta el orden correspondiente y el promedio; finalmente, en la quinta columna utilizando la frecuencia correspondiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$e_i = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

La sumatoria de los valores e nos da: $E_x = 6322$ $E_y = 617$ (tabla 31)

De esta manera se puede hallar la suma de los cuadrados de la dimensión y variable:

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - E_x \\ \sum X^2 &= \frac{158^3 - 158}{12} - 6322 = 322358 \\ \sum Y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - E_y \\ \sum Y^2 &= \frac{158^3 - 158}{12} - 617 = 328063 \end{aligned}$$

Finalmente, el valor de Rho de Spearman:

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\ r_s &= \frac{322358 + 328063 - 107899}{2\sqrt{(322358)(328063)}} = 0.768687 \end{aligned}$$

El valor de la suma de los cuadrados de las diferencias se encuentra en el anexo G, al final de la columna d*d en la dimensión y variable correspondiente.

Formulación de la hipótesis específica 3:

H1: Las competencias genéricas sistémicas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

Ho: Las competencias genéricas sistémicas no se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

H1: $r_s \neq 0$

Ho: $r_s = 0$

El nivel de significancia $\alpha=0.05 = 5\%$. La hipótesis alterna es de dos colas ya que la relación puede ser positiva o negativa. Para que Ho sea aceptada la estadística de prueba sigue una distribución normal con un intervalo de confianza al 95% ($1 - \alpha$). El valor crítico de Z es de -1.96 y +1.96

Para hallar valor calculado de Z: $Z = r_s \sqrt{n - 1}$

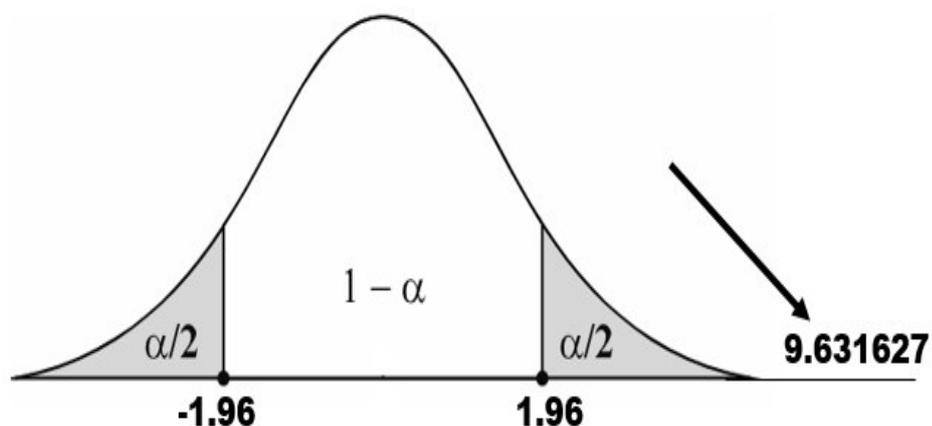
$$Z = 0.768687\sqrt{158 - 1}$$

$$Z = 9.631627$$

Decisión estadística, figura 51, como el valor calculado de Z excede al valor crítico positivo de Z se decide rechazar la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error tipo I, dado que los resultados no se deben al azar. Se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación positiva significativa entre las competencias genéricas sistémicas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

Figura 51

Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 3



4.2.5. Hipótesis Específica 4: Competencias Genéricas Valores Sociales e Inserción Laboral de los Egresados.

Los empates hallados entre la dimensión y la variable se dan a continuación:

Tabla 35

Empates, Frecuencia, Ajuste de Error de la Dimensión Competencias Genéricas Valores Sociales y la Variable Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

VALORES SOCIALES				
Dato	f	R	Ra	e
10	1	1	1	0
11	1	2	2	0
12	3	3 a 5	4	2
13	5	6 a 10	8	10
14	18	11 a 28	19.5	485
15	24	29 a 52	40.5	1150
16	30	53 a 82	67.5	2248
17	28	83 a 110	96.5	1827
18	23	111 a 133	122	1012
19	17	134 a 150	142	408
20	8	151 a 158	154.5	42
sumatoria de e = Ex				7183

Para ajustar la distorsión ocasionada por los empates, en la tabla 35 se ha colocado en la primera columna de la dimensión competencias genérica valores sociales y la variable inserción en el mercado laboral de los egresados 2016-2018, los resultados ordenados de menor a mayor, en la segunda columna las frecuencias, en la tercera y cuarta el orden correspondiente y el promedio; finalmente, en la quinta columna utilizando la frecuencia correspondiente se aplicó la siguiente fórmula:

$$e_{i=} = \frac{f_i^3 - f_i}{12}$$

La sumatoria de los valores e nos da: $E_x = 7183$ $E_y = 617$ (tabla 31)

De esta manera se puede hallar la suma de los cuadrados de la dimensión y variable:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_x$$

$$\sum X^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 7183 = 321496.5$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - E_y$$

$$\sum Y^2 = \frac{158^3 - 158}{12} - 617 = 328063$$

Finalmente, el valor de Rho de Spearman:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r_s = \frac{321496.5 + 328063 - 107899}{2\sqrt{(321496.5)(328063)}} = 0.750643$$

El valor de la suma de los cuadrados de las diferencias se encuentra en el anexo G, al final de la columna d*d en la dimensión y la variable correspondiente.

Formulación de la hipótesis específica 4:

H1: Las competencias genéricas valores sociales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

Ho: Las competencias genéricas valores sociales no se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018.

H1: $r_s \neq 0$

Ho: $r_s = 0$

El nivel de significancia $\alpha=0.05 = 5\%$. La hipótesis alterna es de dos colas ya que la relación puede ser positiva o negativa. Para que Ho sea aceptada la estadística de prueba sigue una distribución normal con un intervalo de confianza al 95% ($1 - \alpha$). El valor crítico de Z es de -1.96 y +1.96

Para hallar valor calculado de Z: $Z = r_s \sqrt{n - 1}$

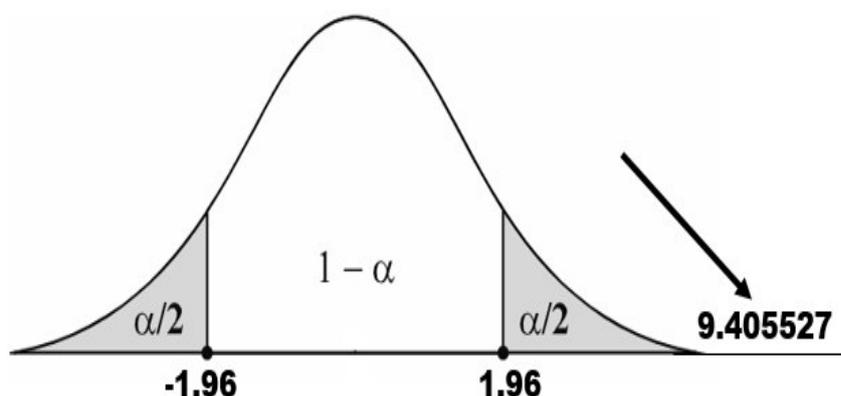
$$Z = 0.750643 \sqrt{158 - 1}$$

$$Z = 9.405527$$

Decisión estadística, figura 52, como el valor calculado de Z excede al valor crítico positivo de Z se decide rechazar la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error tipo I, dado que los resultados no se deben al azar. Se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación positiva significativa entre las competencias genéricas valores sociales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018

Figura 52

Ubicación del Valor Crítico y Calculado de Z Para Hipótesis Específica 4



4.3. Análisis e interpretaciones

Con respecto a la hipótesis general se encontró que existe una relación positiva significativa entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados, los resultados en la tabla 36.

Tabla 36

Resultados Generales de las Competencias Genéricas y la Inserción Laboral de los Egresados 2016-2018

COMPETENCIAS GENÉRICAS			INSERCIÓN LABORAL		
NIVEL	X	%	NIVEL	X	%
Siempre	838	33%	Siempre	834	33%
Casi siempre	1053	42%	Casi siempre	728	29%
Algunas veces	538	21%	Algunas veces	547	22%
Muy pocas veces	68	3%	Muy pocas veces	255	10%
Nunca	31	1%	Nunca	164	6%
	2528			2528	

La correlación entre las dos variables es de 0.835562, es positiva lo que significa que si las competencias genéricas aumentan la inserción en el mercado laboral de los egresados

también aumenta y si las competencias genéricas disminuyen la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá. Lo que confirma la importancia de las competencias genéricas de los egresados de diferentes Escuelas en la inserción al mercado laboral.

Cuando se observa las diferentes preguntas se encuentra diversos resultados en las dos variables que al ser agregadas y ordenadas estas diferencias son superadas por el comportamiento generalizado y puede ser apreciada en la figura 53. El resultado de las competencias genéricas se ve replicada en sus diferentes dimensiones, en la siguiente figura 54. Por ello las correlaciones halladas son también positivas y significativas como se ve en las hipótesis específicas elaboradas. Los coeficientes de correlación son menores dado que se trabaja con un rango ajustado donde la frecuencia es muy alta, como se puede observar en las tablas 32, 33, 34 y 35 respectivamente y porque la acción conjunta de las cuatro dimensiones contribuye a que el grado de asociación sea positiva fuerte entre las dos variables principales.

Figura 53

Resultado Generales de las Competencias Genéricas y la Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados

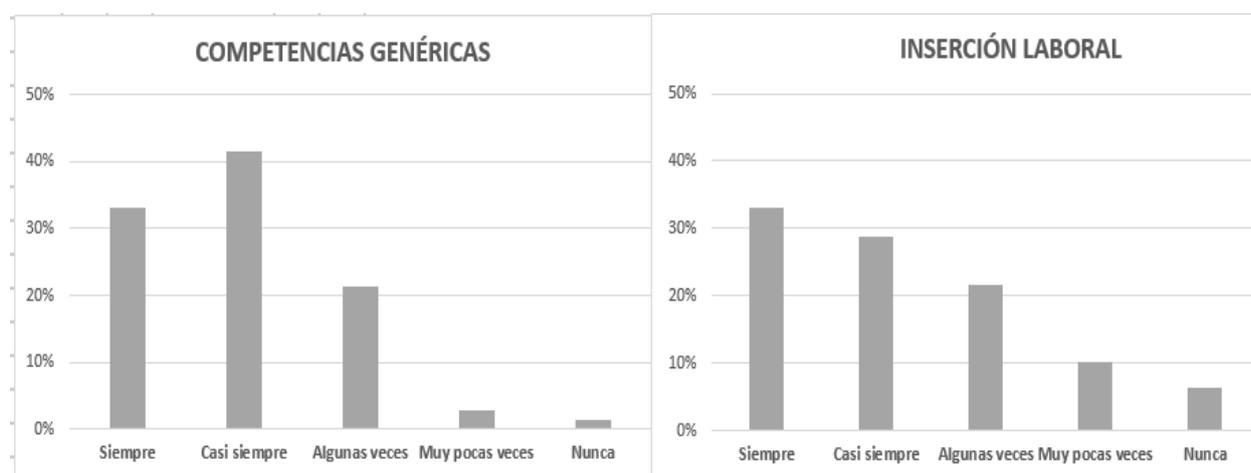
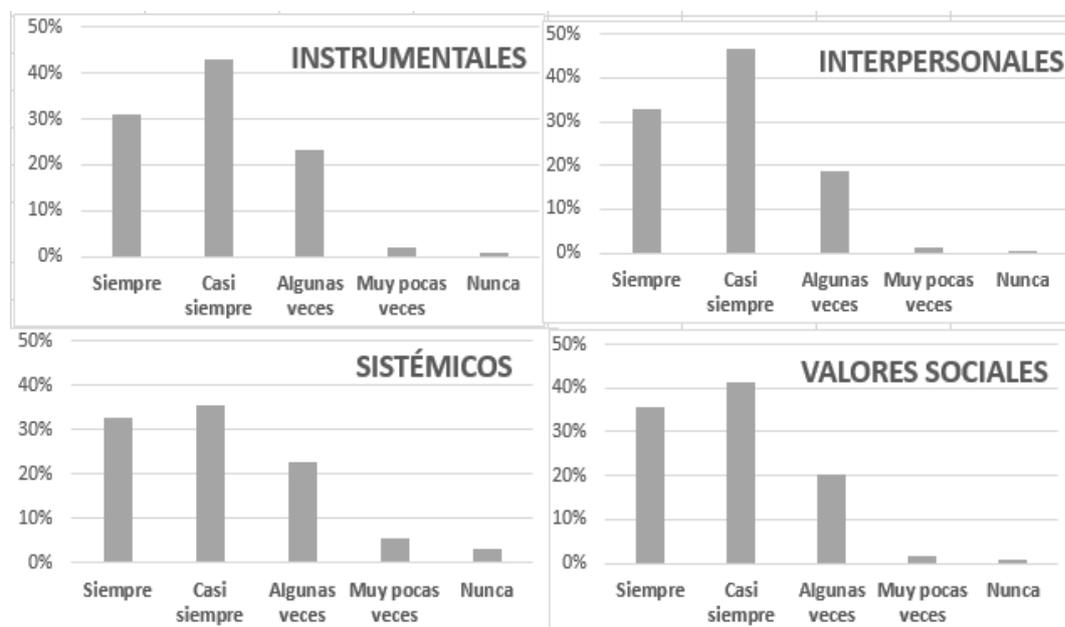


Figura 54

Resultado Generales de las Dimensiones de las Competencias Genéricas



Coefficiente de correlación entre la dimensión competencias genéricas instrumentales y la variable inserción laboral de los egresados 2016-2018 es igual a 0.728996, es positiva lo que significa que en la medida que las competencias genéricas instrumentales aumentan la inserción en el mercado laboral de los egresados también aumenta y si las competencias genéricas instrumentales disminuyen la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá, esta relación que no necesariamente implica causalidad. Lo que confirma la importancia de las competencias genéricas instrumentales de los egresados de diferentes Escuelas en la inserción al mercado laboral. Con los indicadores considerados: planificación del tiempo, comunicación escrita, resolución de problemas y toma de decisiones. En la medida que los egresados cuenten con estas competencias se les asociará a una inserción laboral exitosa.

Coefficiente de correlación entre la dimensión competencias genéricas interpersonales y la variable inserción laboral de los egresados 2016-2018 es igual a 0.744922, es positiva lo que significa que en la medida que las competencias genéricas interpersonales aumentan la inserción en el mercado laboral de los egresados también aumenta y si las competencias genéricas interpersonales disminuyen la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá, esta relación que no necesariamente implica causalidad. Lo que confirma la importancia de las competencias genéricas interpersonales de los egresados de diferentes Escuelas en la inserción al mercado laboral. Con los indicadores considerados: trabajo en equipo, capacidad- autocrítica, consulta con expertos y relaciones interpersonales. En la medida que los egresados cuenten con estas competencias se les asociará a una inserción laboral exitosa.

Coefficiente de correlación entre la dimensión competencias genéricas sistémicas y la variable inserción laboral de los egresados 2016-2018 es igual a 0.768687, es positiva lo que significa que en la medida que las competencias genéricas sistémicas aumentan la inserción en el mercado laboral de los egresados también aumenta y si las competencias genéricas sistémicas disminuyen la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá, esta relación que no necesariamente implica causalidad. Lo que confirma la importancia de las competencias genéricas de los egresados de diferentes Escuelas en la inserción al mercado laboral. Con los indicadores considerados: capacidad de investigación, generar nuevas ideas, adaptarse a nuevas situaciones y preocupación por la calidad. En la medida que los egresados cuenten con estas competencias se les asociará a una inserción laboral exitosa.

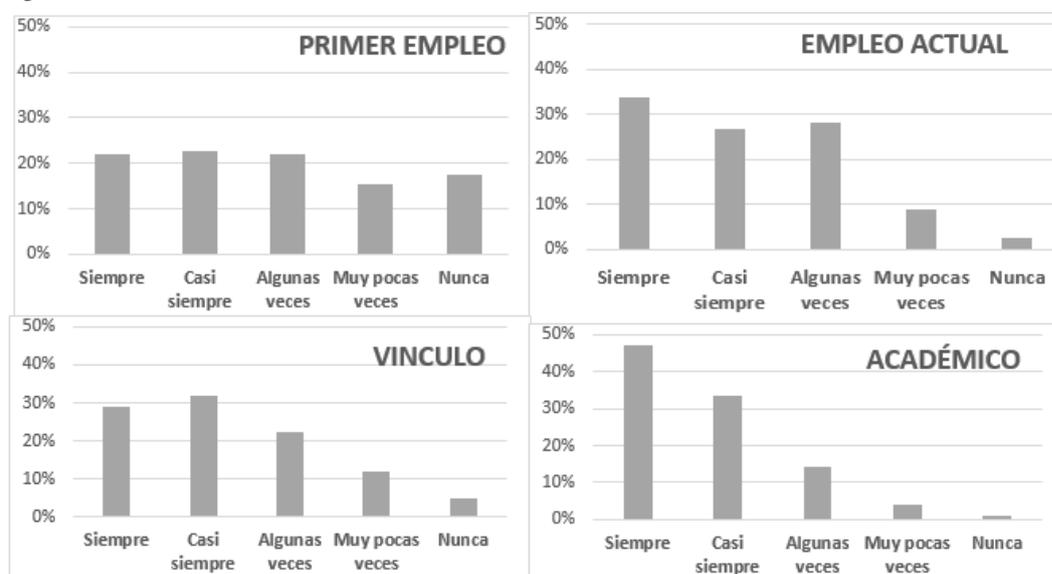
Coefficiente de correlación entre la dimensión competencias genéricas valores sociales y la variable inserción laboral de los egresados 2016-2018 es igual a 0.750643, es positiva lo que significa que en la medida que las competencias genéricas valores sociales aumentan la

inserción en el mercado laboral de los egresados también aumenta y si las competencias genéricas valores sociales disminuyen la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá, esta relación que no necesariamente implica causalidad. Lo que confirma la importancia de las competencias genéricas valores sociales de los egresados de diferentes Escuelas en la inserción al mercado laboral. Con los indicadores considerados: aprecia la diversidad, comportamiento ético, compromiso ciudadano y preservación del medio ambiente. En la medida que los egresados cuenten con estas competencias se les asociará a una inserción laboral exitosa.

Con respecto a la variable inserción laboral de los egresados los resultados generales de sus dimensiones no son similares por ello se puede observar que la situación de los egresados al conseguir su primer empleo mejoró con respecto al empleo siguiente o actual, el vínculo enseñanza-trabajo es positiva y con el nivel siempre más alto las características académicas y estudios de posgrado traducen la importancia que tiene para los egresados los estudios y el perfeccionamiento académico. Ver figura 55.

Figura 55

Resultado Generales de las Dimensiones de la Inserción Laboral de los Egresados 2016-18



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La correlación positiva encontrada entre las competencias genéricas y la inserción laboral ha sido trabajada desde diferentes perspectivas. Se ha considerado varias escuelas a diferencia de Cora (2017) que solo lo elaboró para Enfermería, o Kubessi (2017) para Ingeniería Aeronáutica. Las preguntas se centraron en un quehacer, en un comportamiento cotidiano y no en: opinión o parecer, Mesinas (2018), un doble parecer, Cora (2017), su desarrollo, Kubessi (2017), o si fue informado, Rodríguez (2012). Tampoco ha sido tan grande y con mayor tiempo de egreso, que es el caso de Martín (2015), pero si ha mantenido las características comunes. No se ha indagado acerca de las competencias demandadas en el mercado laboral, Sáenz (2010), sino en su uso. Se ha considerado cuatros dimensiones y no solo tres, Zegarra (2018). Se ha clasificado las competencias y preguntado en función de la clasificación y no por otro criterio, Ayre (2018). Se ha centrado en estas competencias sin añadir otros elementos, Rojas (2014). Solo se ha solicitado respuestas a los egresados, sin incluir a docentes, administrativos, empresarios o, reclutadores como es el caso de Manrique et al (2018). Frente a la literatura existente no se esperó un resultado tan favorable y mucho más fuerte que otros. La motivación es asociar estas competencias genéricas con la inserción laboral y que permita a la economía dar una mejor interpretación de la realidad. No se ha buscado evaluar a una escuela determinada, al currículum o a la educación impartida.

De manera individual hay algunos indicadores que reflejan competencias aún no logradas como es el caso de hacer investigación, la comunicación escrita o la consulta con expertos; esta carestía o falta de formación en las competencias genéricas lo encontramos en Cora (2017), Kubessi (2017), Andino (2012), Sáenz (2010), Mesinas (2018), entre otros. La mayoría de las competencias están en proceso y otras muy desarrollados como planificar el

tiempo, resolución de problemas, las más demandadas indicado por Kubessi (2017), trabajo en equipo, en Rodríguez (2012), adaptación a nuevas situaciones, apoyar la no discriminación puesto que la mayoría de los estudiantes ingresan a la institución ya trabajando o en proceso de conseguir trabajo lo que ha permitido que desarrollen estas competencias, como lo afirman Manrique et al (2018), los que egresan no utilizan medios como LinkedIn sino otros medios. La mayoría trabaja generalmente con y en empresas formales, saben utilizar lo aprendido en la experiencia laboral, tiene presente la visión y misión de la empresa en sus funciones, estudia y trabaja y le satisface mejorar su formación profesional. Señalado por Kubessi (2017) la importancia del aprendizaje permanente o por Rodríguez (2012) de la capacidad de aprender, al igual Sáenz (2010).

Con respecto a las dimensiones de las competencias genéricas se observa que todas tienen un comportamiento similar donde prima el nivel casi siempre seguido del nivel siempre, se ha encontrado que las sistémicas y valores sociales son las que tienen mayor incidencia. Mesinas (2018), en cambio, encuentra que son las interpersonales seguido de las instrumentales las más importantes. Kubessi (2017) señala la importancia de la ética, Martín (2015) afirma que las competencias instrumentales y sistémicas mejora la empleabilidad. Zegarra (2018) encontró que las instrumentales son menores que las interpersonales y las sistémicas. Caro y Guzmán (2016) de que las competencias tanto genéricas como específicas y sociales son importantes en este proceso.

En las dimensiones de la inserción laboral, el hecho de mejorar el nivel después del primer empleo, así como la necesidad de la superación académica está presente en toda la literatura.

VI. CONCLUSIONES

Se utilizó dos instrumentos: las competencias genéricas basadas en las propuestas Tuning Europa y Tuning América Latina y la inserción de los egresados basados en el seguimiento de egresados utilizadas en la Universidad Mayor de San Marcos y Pontificia Universidad Católica del Perú. El período considerado es 2016, 2017 y 2018. La población y la muestra de la Universidad Particular donde se aplicó los instrumentos tienen las siguientes características: 67% de los egresados cuentan con el título y el bachiller, 59% son mujeres, los distritos de San Juan de Lurigancho y de Ate Vitarte ocupan el primer y segundo lugar de procedencia, la Carrera Profesional de Contabilidad y Auditoría, así como la carrera Profesional Administración de Negocios Internacionales tienen la mayor cantidad de egresados. Con preguntas acerca de sus actividades cotidianas y no una opinión.

Con respecto a los indicadores de las competencias genéricas el más alto fue aprecia la diversidad con 66% siempre y 30% casi siempre perteneciente a las competencias genéricas valores sociales apoyando y fomentando la no discriminación en su trabajo. El segundo indicador fue adaptación a nuevas situaciones con 56% siempre y 36% casi siempre de las competencias genéricas sistémicas adaptándose a los cambios en su trabajo. El tercer indicador preocupación por la calidad con 47% siempre y 40% casi siempre perteneciente también a las competencias genéricas sistémicas colaborando con la mejora de la calidad, de los productos de la empresa.

Hay un segundo grupo: planificación del tiempo con 38% siempre y 48% casi siempre de las competencias genéricas instrumentales planificando el tiempo para el desarrollo de sus actividades. También la competencia trabajo en equipo con 45% siempre y 44% casi siempre de las competencias genéricas interpersonales fomentando el trabajo en equipo en su trabajo.

Los resultados de las competencias restantes son positivos en el sentido de que los tres primeros niveles son mayoría total y que si bien es cierto que los niveles muy pocas veces y nunca son casi 0% aún falta potenciar su práctica. La capacidad de investigación donde algunas veces tiene el 42% distribuido en forma decreciente en ambos lados es una problemática generalizada no solo en el país y que requiere de un previo desarrollo de las competencias genéricas instrumentales e interpersonales. Estos resultados responden al hecho de que los egresados cuentan con experiencia laboral de años antes de egresar, muchos incluso han trabajado antes de ingresar, financiando sus estudios y con la convicción de que estudiar es su mejor alternativa de superación. Esta experiencia y los estudios le han permitido desarrollar competencias genéricas, pero de manera insuficiente ya que en la universidad privada que se estudia, como en la mayoría de las universidades del país, se preocupan más por las competencias específicas.

Con respecto a los indicadores de la inserción laboral tenemos la satisfacción académica con 72% de siempre y 26% casi siempre perteneciente a la dimensión características académicas y estudios de posgrado manifestando su satisfacción por mejorar su formación profesional. Trabaja formalmente con 69% siempre y 22% casi siempre de la dimensión situación laboral manifestando que trabaja en empresas formales. El indicador estudia y trabaja con 62% siempre y 27% casi siempre de características académicas y estudios de posgrado manifestando que estudia y trabaja a la vez.

En un segundo grupo tenemos al indicador aplica lo aprendido con un 41% siempre y un 45% casi siempre de la dimensión vínculo enseñanza – trabajo manifestando que lo aprendido en su formación profesional lo utiliza en su experiencia laboral. Con respecto el indicador satisfacción por el trabajo con un 42% siempre y 37% casi siempre de la dimensión primera experiencia laboral después de egresar manifestando que le satisface el trabajo que desempeña. El indicador cumplimiento de sus funciones con un 41% siempre y 32% casi

siempre también de la dimensión vínculo enseñanza – trabajo manifestando que tiene presente en sus funciones la visión y misión de la empresa. La mayoría de los indicadores están en los primeros niveles, pero necesitan mejorar. Con una tendencia a muy pocas veces y nunca está leer en inglés en su trabajo y trabajar independientemente. Con un 49% nunca y 28% muy pocas veces han obtenido trabajo a través de LinkedIn, lo que mejora después del primer empleo. La mayoría de las empresas que se visitó para ubicar al egresado eran pequeñas y medianas, en menor cantidad grande y una transnacional.

En la primera dimensión de inserción laboral que es primera experiencia laboral después de egresar se halló poco uso de las redes virtuales, una inserción independiente del 11% y que se sienten satisfechos a pesar de encontrarse sobreducados en sus puestos. La segunda dimensión que se refiere al empleo actual los resultados mejora relativamente, la mayoría trabaja en empresas formales, obtienen contratos por más de un año, pero en menor nivel encuentra trabajo inmediatamente después de concluir su empleo y comienza a utilizar medios especializados para insertarse a un nuevo trabajo. Con respecto a la tercera dimensión vínculo enseñanza – trabajo sigue mejorando porque utiliza lo aprendido en su trabajo, cumple con sus funciones, utiliza Excel avanzado y, en menor nivel, lee en inglés en sus actividades laborales. Es en la última dimensión, características académicas y estudios de posgrado donde se encuentra los dos indicadores con niveles más altos que son trabajar y estudiar a la vez, así como que le satisface mejorar su formación profesional. El resultado general de la inserción laboral logra niveles del 33% en siempre y 29% casi siempre y continúa descendiendo los siguientes niveles.

Al relacionar la Inserción laboral con las dimensiones de la otra variable se encuentra una mejor correlación con las competencias genéricas sistémicas igual a 0.768687 ya que los egresados se adaptan a los cambios, contribuyen con la mejora de la calidad y proponen nuevas

ideas para mejorar en niveles altos, pero regularmente no realizan investigación. La segunda correlación fuerte es con las competencias genéricas valores sociales con 0.750643 ya que logra el nivel más alto de siempre en no discriminación y, en cambio, no frecuentan denunciar irregularidades, fomentar el compromiso ciudadano y proponer ideas para reciclar y responsabilidad social en su trabajo.

Cuando la inserción laboral de los egresados se relaciona con las competencias genéricas interpersonales logra una correlación de 0.744922 ya que logra niveles altos en fomentar el trabajo en equipo y va disminuyendo en coordinar con los compañeros las actividades, utilizar la autocrítica para mejorar los procesos y consultar con expertos. Con respecto a las competencias genéricas instrumentales se encuentra una correlación de 0.728996 con niveles altos en planificar el tiempo para el desarrollo de sus actividades laborales y va disminuyendo en apoyar a resolver problemas laborales, toma decisiones para mejorar procesos y si utilizar la comunicación escrita.

En general, la variable competencias genéricas y sus dimensiones tienen la misma tendencia, logrando el 33% en el nivel siempre, aumenta a 42% en casi siempre para disminuir gradualmente en los siguientes niveles, tiene una correlación con la inserción laboral de los egresados 2016-2018 de 0.835562, positiva muy fuerte. Con un margen de error del 5% todas las hipótesis comprueban la existencia de una relación significativa. Las competencias genéricas, así como sus dimensiones aumentan y disminuyen en una dirección y forma semejante a lo que hace la inserción laboral de los egresados y sus respectivas dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

Considerar en los modelos y teorías económicas a las competencias genéricas. Tenerlas presente en la mejora de la inserción laboral, de la empleabilidad y de la productividad. Es la base para lograr las competencias laborales y profesionales y necesarias para afrontar un futuro cambiante, con perspectivas holísticas y comprometidos social y ambientalmente.

Las competencias genéricas, así como toda competencia, son de un aprendizaje y desarrollo para toda la vida. Por lo tanto, no se puede considerar como ya aprendidas en la educación superior o que solo deben estar planteadas en los primeros semestres y mucho menos escoger solo algunas. Todas ellas están entrelazadas y son el sustento para lograr las competencias específicas. Agruparlos como instrumentales, interpersonales, sistémicos y valores sociales facilitaría su desarrollo y asegurar el éxito laboral y profesional.

El seguimiento a egresados es una herramienta valiosa para recabar información no solo de las necesidades académicas, también de las experiencias profesionales y de las perspectivas del mercado laboral indicando un norte para que cada universidad trace el camino adecuado. Se requiere de un consenso, de cierta homogenización de este instrumento no para comparar sino para mejorar. Centrándose en las competencias genéricas y compartiendo la información que ayudará a todas las disciplinas para posteriormente ayudar a los jóvenes del país.

VIII. REFERENCIAS

- Adofacci, A. (2015). *Premisas de los programas y docentes a cargo de la formación en Psicología Clínica, en las Universidades del CUE, en relación con la praxis del psicólogo clínico, en el contexto de Salud Pública*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145510/Tesis%20-%20Angela%20Adofacci%20Garay.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Alday, S. & Romero, A. (2016). *Impacto del idioma inglés para la competitividad en el egresado de la Escuela de Negocios Internacionales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3961/Alday%20Ramos.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Álvarez, P. & López, D. (2018). Competencias genéricas y resultados de aprendizaje en los estudios de grado de Pedagogía. *Revista de Docencia Universitaria*, 16(1), 137-154. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/105306/8895-38909-1-PB.pdf?sequence=4>
- Andino, R. (2012). *La relación de las competencias generadas en la formación profesional y el desempeño laboral de los egresados del bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés*. [Tesis de maestría, Universidad Pedagógico Nacional Francisco Morazán]. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes

http://www.cervantesvirtual.com/portales/honduras_upn_francisco_morazan/catalogo/?autor=&paginaUsuario=1&numresult=50&vista=reducida&q=&orden=autor

Astigarraga, E. & Carrera, X. (2018). Necesidades a futuro y situación actual de las competencias en educación superior en el contexto de España. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 35-58
<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/731/833>.

Arce, H. (2019). Competencias ciudadanas: una reconstrucción conceptual en el marco de la Educación Cívica costarricense. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-20. <https://revistas.ucr.ac.cr/>

Argandoña, A., Martínez, Z. & Silupu, D. (2017). Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano. *Los estudios de traducción e interpretación en América Latina Mutatis Mutandis*. 10(2). 74-101.
<https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/mutatismutandis/issue/view/2711/showToc>

Argudin, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. Trillas

Arias, C., Giraldo, D. & Anaya, L. (2013). Competencia creatividad e innovación: conceptualización y abordaje en la educación. *Katharsis*, 15, 195-213.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527440.pdf>

Attewell, P. (2009). ¿Qué es una competencia? *S&P, Revista Interuniversitaria de Pedagogía social*, 16, 21-44. <https://recyt.fecyt.es/index.php/PSRI/article/view/36947>

Aubert, J. y Gilbert, P. (2003). *L'évaluation des compétences*. Sprimont, Mardaga,
<https://books.google.com.pe/books?id=w9jSReE885EC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Ayre, C. (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva peruano alemán del cercado de Lima 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1
- Baradales, J. & Poquioma, E. (05 de octubre de 2018). Flujo del empleo formal en Perú. MTPE. *Boletín Informativo Laboral* 80. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289812/Flujo_del_empleo_formal_Informe_05.10.2018_vf.pdf
- Bardales, J. (2011). Informalidad y subempleo: evidencia microeconómica para el caso peruano. Universidad Nacional del Callao. *Horizonte Económico* 1. <http://fce.unac.edu.pe/images/investigacion/unidad-investigacion/revista/hen1/a11.pdf>
- Barreto, C. (2011). *Lectura 09: Introducción a la estadística no paramétrica (parte II). Prueba de correlación de Spearman*. Universidad Los Ángeles de Chimbote. <http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/BIOESTADISTICA/SESION%2012/S12V1BIOE.pdf>
- Becerra, M. & Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. [Tesis de pregrado. Universidad de Chile]. Repositorio Institucional UCHILE. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Universidad

- de Deusto. http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Bezadilla, M., Poblete, M., Fernández, D., Arranz, S. & Campo, L. (2018). El Pensamiento Crítico desde la Perspectiva de los Docentes Universitarios. *Estudios Pedagógicos XLIV* (1), 89-113. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n1/0718-0705-estped-44-01-00089.pdf>
- Bisquerra, R. (2012). *Orientación tutorial y Educación emocional*. Editorial Síntesis.
- Bowden, J. (1997). Competency-Based Education. Neither a Panacea nor a Pariah. En *Conference Technological Education and National Development*. Institute of Education Sciences <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED445263.pdf>
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager. A Model for Effective Performance*. Wiley. <https://books.google.com.pe/books?id=KmFR7BnLdCoC&lpg=PP1&dq=The%20competent%20manager.%20A%20Model%20for%20Effective%20Performance.&pg=PP1#v=onepage&q=The%20competent%20manager.%20A%20Model%20for%20Effective%20Performance.&f=false>
- Brailovsky, C. (2001). Educación médica, evaluación de las competencias. En Organización Panamericana de la Salud (Ed.), *Aportes para un cambio curricular en Argentina* (103-122). Universidad de Buenos Aires. <https://docplayer.es/39468376-Educacion-medica-evaluacion-de-las-competencias.html>
- Briseño, F., Mejía, J., Cardoso, E. & García, J. (2014). Seguimiento de egresados: estudio diagnóstico en las preparatorias oficiales del Estado de México (generaciones 2005-2008 y 2008-2011). *Innovación Educativa*, 14(64), 154-156. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v14n64/v14n64a11.pdf>

- British Council (2015). *Inglés en el Perú. Un análisis de la política, las percepciones y los factores de influencia*. Congreso de la República del Perú.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/318A8FA6AC9F382105257F3E00611BB9/\\$FILE/Ingl%C3%A9s_en_el_Per%C3%BA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/318A8FA6AC9F382105257F3E00611BB9/$FILE/Ingl%C3%A9s_en_el_Per%C3%BA.pdf)
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación profesional*. 1, 8-14.
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/13171>
- Burga, C. & Moreno, M. (2001). *¿Existe subempleo profesional en el Perú urbano?* GRADE.
<http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/ciesib17cbmm.pdf>
- Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 12: 3, 1-16.
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- Cano, E., Fabregat, J. & Oliver, F. J. (2018). *Competencias genéricas en la universidad*. Universidad Politécnica de Catalunya Barcelona.
<https://upcommons.upc.edu/handle/2117/129992>
- Cardenas, L. Bardillo, M., Jiménez, M., Monroy, A. & Martínez, B. (2017). Presencia de la Competencia de Pensamiento Reflexivo y Crítico en los Currículos de Enfermería en Iberoamérica: una Visión Cualitativa. *Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum* 3(3).
<https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/D034.pdf>
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. & Brito, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Universidad EAFIT Revistas

académicas. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>

Cariola L. & Quiroz A. (1998) Competencias generales, competencias laborales y currículum. En M. Novick y M. Gallart (Coord.) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. 51-77. OIT/Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/novick_0.pdf

Caro, M. & Guzmán, A. (2016). *Situación ocupacional de los egresados graduados del programa de Administración de Empresas de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena en el periodo 2013-2014*. [Anteproyecto pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Institucional UDC. <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/5466/1/Proyecto%200%20A%20D%20REV%20%20%2011%20SEPfinal.pdf>

Centro de Desarrollo de la OCDE (2017). *Estudio de bienestar y políticas de juventud en el Perú*. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd.org/social/inclusivesocietiesanddevelopment/Youth%20Well-being_Peru_FINAL_Spanish_version-web.pdf

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2016). Economía informal en Perú: Situación actual y perspectivas. *Serie: Avance de Investigación*, 8. CEPLAN. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/economia-informal-en-peru/

Cerrato, K., Argueta, L. & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. <https://www.camjol.info/index.php/EyA/issue/view/553>

- Chacaltana, H. (2017). *Sistema Experto para el Diagnóstico de Enfermedades Respiratorias en el Hospital Central de la Policía Nacional del Perú Luis N. Sáenz*. [Tesis pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1360/TESIS%20CHACALTANA%20LA%20ROSA%2C%20HAROLD%20ANDERSON.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Chacaltana, J. & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y Políticas. En: Garavito, C. & Muñoz, I. (Editor), *Empleo y protección social*. (pp. 291- 327). PUCP. <https://departamento.pucp.edu.pe/economia/libro/empleo-y-proteccion-social/>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C. & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 28, 133-165. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Cheng, C. (2017). *Propuesta para la inclusión de competencias en las asignaturas de Administración General del Programa Académico de Administración de Empresas de la Universidad de Piura*. [Tesis pregrado, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional UDEP. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3240/AE_302.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consejo Nacional de Educación (2015). *Proyecto Educativo Nacional. Balance y Recomendaciones 2015*. (2° ed.). Consejo Nacional de Educación <https://www.gob.pe/institucion/cne/informes-publicaciones/2049741-proyecto-educativo-nacional-balance-y-recomendaciones-2015>

- Consejo Privado de Competitividad Perú. (2019). *Resumen Ejecutivo, Informe de Competitividad 2019*. Consejo Privado de Competitividad Perú
<https://www.compite.pe/publicacion/informe-de-competitividad-2019/>
- Cora, G. (2017). *Las competencias del futuro profesional de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico desde la perspectiva del profesorado, el alumnado y los empleadores*. [Tesis de doctor, Universidad de Granada]. Repositorio Institucional DIGIBUG. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/45851>
- Cota, A. (25 de marzo de 2011). *Las competencias requeridas en investigación y su grado de estímulo en Ingeniería Mecánica del Instituto Tecnológico Superior de Cajeme*. Instituto Tecnológico Superior de Cajeme
<http://www.itesca.edu.mx/investigacion/foro/carp%20ponencias/25.pdf>
- Crispín, M., Gómez, T., Ramírez, J. & Ulloa, J. (2012). *Guía del docente para el desarrollo de competencias*. IBERO
https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf
- Cuba, L. (2018). La relación del Capital Humano en la Empleabilidad de los egresados en Administración de la UNMSM. En: *Revista Industrial Data*. 21(1), 91-100.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/14915>
- Currículo Nacional Base Guatemala (2019). *Competencia básica 1: Conservar el entorno natural y la salud individual y colectiva*. Currículo Nacional Base Guatemala
https://cnbguatemala.org/wiki/Competencias_b%C3%A1sicas_para_la_vida/Descripci%C3%B3n_de_las_competencias_b%C3%A1sicas_para_la_vida_de_los_graduandos

_de_secundaria/Competencia_b%C3%A1sica_1:_Conservar_el_entorno_natural_y_la_salud_individual_y_colectiva

Damián, J. & Vázquez, L. (2000). *El técnico superior universitario en administración: origen, trayectoria estudiantil y desarrollo profesional*. B-EUMED.
<https://scholar.google.com.mx/citations?user=hhsdcnoAAAAJ&hl=es>

De la Flor, L. (2018). La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo Un estudio en las ciudades capitales del Perú. GRADE. *Avances de Investigación* 33. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI33.pdf>

Depine, S. (2018). *Universidad, Organizaciones y Competencias Genéricas Una alianza de éxito para el siglo XXI*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
<http://asocolnef.com/wp-content/uploads/2018/12/UNIVERSIDADORGANIZACIONESyCOMPETENCIASGENERICAS.pdf>

Díaz, A. (2005). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, 28(111), 7-36.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n111/n111a2.pdf>

Díaz, M., Espinoza, D., Fernández, A., Figueroa, F., Franco, B. & Quintero, H. (2018). *Coefficiente de Correlación de Spearman*. Universidad Central de Venezuela.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_r7Ij6lceuIJ:https://mariafatimadossantosestadistica1.files.wordpress.com/2018/06/coeficiente-de-correlacion-de-spearman-anexo-del-caso-con-empate.docx+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Díaz, R., Hernández, E. & Montes, E. (2008). *Seguimiento de egresados del profesional asociado en biblioteconomía generaciones 2003 y 2004*. [Tesis pregrado, Escuela

Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía). Repositorio eLis
<http://eprints.rclis.org/17034/1/Versi%C3%B3n%20final.pdf>

Domínguez, J. (2014). *Competencias genéricas de la ULADECH Católica*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/competencias-genericas-uladech-2014.pdf>

Durán, E. (2012). Competencia manejo del tiempo en la formación de profesionales de la administración. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* 17(58), 291 – 306.
<http://www.redalyc.org/pdf/290/29023348006.pdf>

Echevarría, B. (2008). Competencias y Cualificaciones. En B. Echevarría (Coord.) *Orientación Profesional*. (69-123). Editorial UOC.
https://books.google.com.pe/books?id=jYe6KtaJTiwC&pg=PA189&dq=Orientaci%C3%B3n+Profesional.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjgmM73l_3sAhW5IbkGHSxDBTMQ6AEwA3oECAyQAg#v=onepage&q=Orientaci%C3%B3n%20Profesional.&f=false

Edwards, M. & Tovar, E. (2008). *Competencias transversales o genéricas*. Universidad Politécnica de Madrid
http://www.etsiinf.upm.es/verificacion/grado/MI/evaluacion_competencias_transversales.pdf

Escuela Nacional de Administración Pública (2016). *Modelo Educativo de la Escuela Nacional de Administración Pública*. Escuela Nacional de Administración Pública
https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/documento_de_trabajo_nro_2_2016_servir.pdf

- Espejel, A. & Hernández, A. (2017). Experiencias exitosas de educación ambiental en los jóvenes del bachillerato de Tlaxcala, México. *Revista Luna Azul*, 44, 294-315
<https://www.redalyc.org/pdf/3217/321750362018.pdf>
- Espinal, J. (2017). *Gestión de servicios académicos y satisfacción de egresados de la escuela ingeniería de sistemas, de una universidad Pública, año 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22115>
- Espinoza, E. & Choque, R. (2015). El Estado de la Juventud en el Perú: Situación actual e iniciativa para un cambio. *Evidencia para políticas públicas en educación superior; 1(2)*, 31-78. <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap2.pdf>
- Ferrer, G. (2004). *Las reformas curriculares de Perú, Colombia, Chile y Argentina: ¿quién responde por los resultados?* GRADE.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100511014531/ddt45.pdf>
- Figueroa, C. (2019). *Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional UNMSM.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10334/Figueroa_sc.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Font, J. (2012) El método de consulta a expertos y su incidencia en control del proceso de entrenamiento, así como en el rendimiento derivado. *EFDeportes.com, Revista Digital.*, 17(172). <https://www.efdeportes.com/efd172/el-metodo-de-consulta-a-expertos.htm>

- Franco, A. & Ñopo, H. (2018). *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*. GRADE, <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>
- Fuentes, J. & Blake K. (2012). *Programa institucional de seguimiento de egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur*. Universidad Autónoma de Baja California Sur http://www.uabcs.mx/secciones/contenido_pagina/279/792/Direcci%C3%B3n%20de%20Docencia%20e%20Investigaci%C3%B3n%20Educativa
- Gairín, J. & García, M. (2010). *Diseño y validación de un modelo de evaluación por competencias en la universidad*. [Tesis de doctor, Universidad Autónoma de Barcelona]. Tesis Doctorales en Xarxa. <https://www.tdx.cat/handle/10803/5065#page=1>
- Garzón, A. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación* 27(52), 201-218. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n52/a11v27n52.pdf>
- Geeregat, O., Cifuentes, G. & Villarroel, M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1), 1-19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44743281016>
- Gestión (29 de abril de 2019). Empleo: Tres de cada cuatro jóvenes trabajaron por primera vez sin contrato. *Gestión* redacción. <https://gestion.pe/economia/tres-cuatro-jovenes-trabajaron-primera-vez-contrato-265429-noticia/>
- Gonczy, A. (1994). Competency Based Assessment in the Professions in Australia. *Assessment in Education Principles Policy and Practice* 1(1), 27-44.

https://www.researchgate.net/publication/232913290_Competency_Based_Assessment_in_the_Professions_in_Australia

González, J. & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe, Informe Final Fase Uno*. Universidad de Deusto http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf

Gorgas, F & Cardiel, N. (s/f). *Tema 3: Correlación*. Universidad Complutense de Madrid. http://webs.ucm.es/info/Astrof/POPIA/asignaturas/ana_dat_est/tema05.pdf

Guerrero, D. y De los Ríos, I. (2013). Modelos internacionales de competencias profesionales. *DYNA: Ingeniería e industria*, 88 (3), 266-270. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1670>

Guzmán, S. Febles, M., Corredera, A., Flores, P., Tuyub, A. & Rodríguez, P. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42) 19-31. <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179421234003.pdf>

Hager, P. (1995). Competency Standards – a Help or a Hindrance? An Australian Perspective. *The Vocational Aspect of Education*, 47(2), 141-151. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0305787950470203?needAccess=true>

Haro, M. (2008). Actividades que ayudan a desarrollar las competencias genéricas fuera del ámbito educativo. En ICE de la Universidad de Zaragoza, *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios*. (pp. 86-91). https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/publicaciones/col._documentos_08.pdf

Haz, L. (2013). *Diseño y desarrollo microcurricular por competencias de la asignatura de informática, para mejorar el aprendizaje, y propuesta de un módulo multimedia para*

- los estudiantes de la Escuela de Infantería de Marina de la Armada del Ecuador*. [Tesis de magíster, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/1991>
- Hernández, I., Alvarado, J. & Luna, S. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 44, 135-151. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) Mc Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. EDAMSA Impresiones S.A.
- Huerta, M., Penadillo, R. & Kaqui, M. (2017). Construcción del currículo universitario con enfoque por competencias. Una experiencia participativa de 24 carreras profesionales de la UNASAM. *Revista Iberoamericana de Educación*, 74, 83-106. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a03.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014). *Clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas*. INEI https://www.inei.gov.pe/media/DocumentosPublicos/ClasificadorCarrerasEducacionSuperior_y_TecnicoProductivas.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*. INEI https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Informe Técnico. Situación del Mercado*

Laboral de Lima Metropolitana, 01 INEI

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n01_mercado-laboral_oct-nov-dic2015.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018a). *Compendio Estadístico PERÚ 2018*.

INEI.

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/cap07/ind07.htm

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018b). *Informe Técnico. Situación del*

Mercado Laboral de Lima Metropolitana, 01 INEI.

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_mercado-laboral-oct-nov-dic2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Informe Técnico. Situación del Mercado*

Laboral de Lima Metropolitana, 01 INEI.

https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_mercado-laboral-oct-nov-dic2018.pdf

Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación

Básica (2011). *Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias:*

Perú, 1990-2010. IPEBA [https://www.sineace.gob.pe/wp-](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Dos-D%C3%A9cadas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-y-Certificaci%C3%B3n-de-Competencias.pdf)

[content/uploads/2015/06/Dos-D%C3%A9cadas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-y-Certificaci%C3%B3n-de-Competencias.pdf](https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Dos-D%C3%A9cadas-de-Formaci%C3%B3n-Profesional-y-Certificaci%C3%B3n-de-Competencias.pdf)

- Jaramillo, A., Pineda, A. & Ortiz, J. (2016). Estudio sobre egresados la experiencia de la universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT* 42(14), 111-124.
<http://www.redalyc.org/pdf/215/21514108.pdf>
- Juárez, A. & González, M. (2018). La construcción de las competencias genéricas en el nivel superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (Enero)*.
<http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/competencias-genericas.html>
- Kubessi, M. (2015). *Análisis de competencias transversales referido al modelo educativo de Ingeniería Aeronáutica en la Universitat Politècnica de València*. [Tesis de doctor, Universitat Politècnica de València]. Repositorio Institucional UPV RiuNet.
<https://riunet.upv.es/handle/10251/61957>
- Kupets, O. (2015). Skill mismatch and overeducation in transition economies.: *IZA World of Labor* (December). <https://wol.iza.org/uploads/articles/224/pdfs/skill-mismatch-and-overeducation-in-transition-economies.pdf?v=1>
- Lao, Y., Pérez, M. & Marrero, F. (2016). Procedimiento para la selección de la Comunidad de expertos con técnicas multicriterio. *Ciencias Holguín*, 22(1), 1-16.
<http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/903/1023>
- Latorre, M. (2016). *Las competencias y sus clases*. Universidad Marcelino Champagnat,
http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/45_competencias.pdf
- Lavado, P. & Campos, D. (2016). *Empleo e informalidad*. Consorcio de Investigación Económico y Social (CIES).
http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/balance_y_agenda_pablo_lavado_y_dc.pdf

- Lavado, P., Martínez, J. & Yamada, G. (2014). ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. Banco Central de Reserva, *Documentos de Trabajo* (Diciembre)
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2014/documento-de-trabajo-21-2014.pdf>
- Le Boterf, G. (2005). *La gestión por competencias ¿Por qué el interés y de qué se trata?*
<http://www.guyleboterf-conseil.com/Nueva%20concepcion%20gestion%20publica.pdf>
- Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social (28 noviembre del 2013). Normas Legales, N.º 507853. Diario Oficial El Peruano.
- López, D. (2016). Implementación de las competencias genéricas: la experiencia de la Universidad Politécnica de Catalunya. En C. Villavicencio (Ed.) *II Encuentro Internacional Universitario. Las competencias genéricas en la educación superior. Ponencias y conversatorio*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://cdn02.pucp.education/academico/2016/06/24194836/II_EncuentroInt_competencias_genericas_en_edusup.pdf
- López, O. (2007). Ethos empresarial: el capital humano como valor social. *Estudios Sociológicos* 25(74), 399-425. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59825205>
- Lupianez, C. (2008). ¿Cómo enseñar competencias genéricas? *En ICE de la Universidad de Zaragoza, Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios*.
https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/publicaciones/col._documentos_08.pdf

- Macías, O. (2018). El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 240-252. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6560192.pdf>
- Maldonado, M., Vidal, S. Royo, P. & Gómez, V. (2015). Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile. *Fundación Educación Médica* 18(5), 353-359. <http://scielo.isciii.es/pdf/fem/v18n5/original7.pdf>
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados un enfoque aplicado* (4ta ed.). México: Pearson Prentice Hall
- Manrique, S., Oyarzabal, G. & Herrera, A. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12457>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salaza, P. & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena Infectol* 35(6), 680-688. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Martín, C. (2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*. [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València], Repositorio Institucional UPV. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mauri, M., Vilafranca, I., Esteban, F., Román, B., Anglès, M., & José, C. (2018). Las competencias del Grado de Filosofía. Una propuesta de trabajo y de evaluación. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 1–17. revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2018.11.221596/23733
- Méndez, T. (2012). Los Egresados de la Universidad Veracruzana Intercultural, sede Huasteca, Generación 2005-2009: Trayectorias Laborales y Académicas. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana], Repositorio Institucional UV. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/42093?locale-attribute=de>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT). https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Mesa, M., Guardo, M. & Vidurreta, R. (s/f). *Distinciones entre criterio de expertos, especialistas y usuarios en la evaluación de un resultado científico*. <https://www.monografias.com/trabajos82/distinciones-criterio/distinciones-criterio2.shtml>
- Mesinas, C. (2018). *Percepción de los egresados de una carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12949/Mesinas_Pachas_Percepci%C3%B3n_egresados_carrera1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación MINEDU (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. MINEDU <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

Ministerio de Educación y Formación Profesional (s/f). *Competencias sociales y cívicas*. <https://www.culturaydeporte.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/competencias-clave/social-civica.html>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). *Constitución Política del Perú*. (11° ed.) BERNUY E.I.R.L <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/06/4-Constituci%C3%B3n-Pol%C3%ADtica-del-Per%C3%BA-%E2%80%93-D%C3%A9cimo-Primera-Edici%C3%B3n-Oficial.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2015). *Informe Anual del Empleo en el Perú 2014*. MTPE. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/>

Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico* .8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>

Montaño, F. & Herguedas, D. (2013). Toma de decisiones (trabajo de forma autónoma). En C. Pita & E. Pizarro *Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>

Mori, J., Sempé, L., Colquehuanca, R., Guerrero, L., Andrade, P., Gargurevich, J., & Silva, J. (2018). *Diseño de un sistema de seguimiento de egresados y una estrategia para la implementación de dicho sistema*. ProCalidad

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1078956/Dise%C3%B1odeunsistemadeseguimientodeegresados20200730-107894-kw13q0.pdf>

Mougenot, B. & Amaya, E. (06 de agosto de 2016). Transición de la universidad al mercado laboral: Internet y la búsqueda de empleo para los egresados en el Perú. En *III Congreso Anual de la Asociación Peruana de Economía*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú. USIL.

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2492/3/2016_Mougenot.pdf

Muñoz, F., Medina, A. y Guillén, M. (2015). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. *Educación química*, 27(2), 126-132. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v27n2/0187-893X-eq-27-02-00126.pdf>

Muñoz, F., Medina, A. y Guillén, M. (2015). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. *Educación Química* 27, 126-132. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v27n2/0187-893X-eq-27-02-00126.pdf>

Murillo, F. & Montaña, P. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://redie.uabc.mx/redie/issue/view/55>

National Centre for Vocational Education Research NCVER (2003). *Defining generic skills*. NCVER. https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf

Njiraini, N. (2016). El pensamiento crítico como una competencia esencial para el futuro. *Revista EAD Educación de adultos y Desarrollo*. 83 <https://www.dvv-international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo/ediciones/ead-832016-habilidades-y-competencias/seccion-4-esto-es-lo-que-usted-necesita/el-pensamiento-critico-como-una-competencia-esencial-para-el-futuro>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1998). *La educación superior en el Siglo XXI. Visión y acción*. UNESCO
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000116345_spa
- Ortega, D. & Blanco, P. (2017), Los valores sociales y cívicos en la Educación Primaria española: concepciones del profesorado en formación. *Ensayos, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 32(1), 145-160.
<https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/1328>
- Ospina, B., Sandoval, J., Aristizábal, C. & Ramírez, M. (2005). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia. *Investigación y Educación en Enfermería* 23(1), 14-29.
https://www.researchgate.net/publication/237022449_La_escala_de_Likert_en_la_valoracion_de_los_conocimientos_y_las_actitudes_de_los_profesionales_de_enfermeria_en_el_cuidado_de_la_salud_Antioquia_2003
- Osuna, E. (s/f). *Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado*. Universidad Santa María.
<https://docs.google.com/file/d/0B8Z8hxyTTozrdEhRY2FIN0Z0bjA/view>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, J. (2014). *El empleo juvenil en la agenda prioritaria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. MTPE.
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/dvpb/ponencias-intercambio-sbp/Programa_Jovenes_a_la_Obra_JosePacheco.pdf

- Pacori, A. (2018). *Efecto de la sobre-educación en el ingreso de la población económicamente activa ocupada en el Perú, 2017*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
Repositorio Institucional UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9953/Pacori_Toque_Ana_Evelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, D. (2015). *Formación Profesional en Hotelería y Turismo e inserción en el mercado laboral caso: Facultad de Ciencias Aplicadas- UNCP- Tarma*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP.
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/864/Tarma-TCA_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pereda, M. (2013). *Perfil del docente en el siglo XXI, en el marco de un modelo educativo basado en competencias*.
http://online.aliat.edu.mx/adistancia/dinamica/lecturas/Lectura2_PERFIL_DEL_DOCENTE.pdf
- Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: conceptos relacionados y modelos de transición. *Papeles Salmantinos de Educación*, 10.
<https://summa.upsa.es/pdf.vm?id=0000029437&page=1&search=&lang=es>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez competencias para enseñar*.
<https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2014). *Modelo Educativo PUCP*. PUCP.
<http://files.pucp.edu.pe/facultad/generales-letras/wp-content/uploads/2018/02/15105817/modelo-educativo.pdf>

- Pontificia Universidad Católica del Perú (2016). *Modelo Educativo PUCP*. PUCP.
<http://files.pucp.edu.pe/facultad/generales-letras/wp-content/uploads/2018/02/15105817/modelo-educativo.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2017). *Observatorio Laboral, Informe sobre el Mercado Laboral de la especialidad de Ingeniería Mecánica*. PUCP.
<https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25202533/informe-del-mercado-laboral-de-ingenieria-mecanica.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018). *Proyecto piloto de implementación de competencias genéricas PUCP*. PUCP.
http://cdn02.pucp.education/academico/2019/03/20165547/daa_ogc_proyecto_piloto_competencias_gen_pucp_0319.pdf
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018a). *Observatorio Laboral, Informe sobre el Mercado Laboral de la especialidad de Periodismo*. PUCP.
<https://btpucp.pucp.edu.pe/informes-ml/informe-del-mercado-laboral-de-la-especialidad-de-periodismo/>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018b). *Observatorio Laboral, Informe sobre el Mercado Laboral de la especialidad de Psicología*. PUCP.
<https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25202639/informe-del-mercado-laboral-de-la-especialidad-de-psicologia.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2018c). *Sistemas de seguimiento a egresados, 2012 Etapa II*. PUCP.
<http://cdn02.pucp.education/academico/2018/03/05200151/resultados-sse-2012-etapa-ii.pdf>

- Pontificia Universidad Católica del Perú (2019). *Sistemas de seguimiento a egresados, 2016 Etapa I*. PUCP.<http://cdn02.pucp.education/academico/2019/05/16155920/resultados-sse-2016-etapa-i-b.pdf>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (s.f.) *Análisis comparativo entre egresados. Promociones 2006 y 2010 (entre 1 y 2 años de egreso). Sistema de seguimiento de egresados PUCP*. Impresiones y Ediciones Arteta EIRL.
- Prócel, G. (2012). *Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Library <https://1library.co/document/y86rxxwq-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-ambito-laboral.html>
- Programa Nacional de Becas y Crédito PRONABEC (2015). *Plan de Inserción Laboral del Pronabec. Retorno a las regiones para impulsar su desarrollo*. PRONABEC <http://www.pronabec.gob.pe/inicio/publicaciones/documentos/plan-inserci%C3%B3n-laboral.pdf>
- Puertas, S. & Pinto, M. (2009). El aprendizaje por competencias transversales: la competencia informacional y comunicacional de los estudiantes de la titulación de Comunicación Audiovisual. *Diálogos de la Comunicación*, 78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3719693>
- Red GRADUA2 & Asociación Columbus (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Programa Editorial del Tecnológico de Monterrey . https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/altro/red_gradua2.pdf
- Reglamento de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación (07 de julio de 2012). <http://www.ccec.edu.pe/files/pdfs/Reglamento-Ley-N-28044.pdf>

- Rey, B. (1999). *De las competencias transversales a una pedagogía de la intención*. Editorial Dolmen S.Z.
- Reyes, O. (2014). *Administración Estratégica y Competitividad Agrícola. Un estudio multifactorial*. [Tesis de doctor, Universidad de Celaya] EUMED <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/orl/index.htm>
- Ríos, J. (2016). Inserción de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010-2015. Un estudio de casos hacia una visión sociohistórica prospectiva. *Investigaciones sociales*, 20(37), 149-164. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/13433/12054>
- Rivas, L. (2011). Las nueve competencias de un investigador. *Investigación Administrativa*, 108, 34-54.: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045339003.pdf>
- Rodríguez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio Institucional UNIZAR. <https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf>
- Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y capital humano: metodología para la simulación de una variante del Modelo de Lucas con aplicación a México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 12(2), 23-47. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v12n2/2448-6795-rmef-12-02-00023.pdf>
- Rodríguez E. (2014). *Sobre educación en el mercado laboral: determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5871/RODRIGUEZ_LOZANO_EFRAIN_SOBRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, J. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. PUCP, Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas, *Serie Avances de Investigación* N° 32 Fundación Carolina. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf

Rodríguez, J. & Higa, M. (2010). Informalidad, empleo y productividad en el Perú. PUCP Departamento de Economía, *Documento de Economía* N° 282.: <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD282.pdf>

Rojas, Ñ. (2014). *Factores que explican la inserción laboral del egresado de Economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga]. Repositorio Institucional de la UNSCH. http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1386/TM%20E23_Roj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sáenz, B. (2010). *Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/426/S%C3%A1enz_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, L. (2016). Reforma, Currículo y Calidad Educativa. Instituto Pedagógico Nacional Monterrico *1er Congreso Educativo Nacional, Calidad de la Educación, un compromiso para todos*. SALGALU. https://www.salgalu.tv/descarga/corefo/Reforma_Curr%C3%ADculo_y_Calidad_Educativa.pdf
- Santos, M. (2013). Trabajo en equipo y cooperación. En C. Pita, & E. Pizarro (Coord.), *Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. Universidad de Salamanca. <https://empleo.usal.es/docs/comprof.pdf>
- SASE Consultores SAC. (2013). *Estudio de demanda laboral y de oferta de educación técnico-productiva, superior tecnológica y superior universitaria en tres sectores económicos (construcción, tecnologías de la información y comunicaciones, y textil y confecciones) para ocho regiones del país, y elaboración de perfiles profesionales*. Ministerio de Economía y Finanzas y Consejo Nacional de la Competitividad [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/57DA29E3467B3E8B0525828E0078E779/\\$FILE/Estudio_demandalaboral_ofertaeducativa_final_consejo_competitividad.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/57DA29E3467B3E8B0525828E0078E779/$FILE/Estudio_demandalaboral_ofertaeducativa_final_consejo_competitividad.pdf)
- Secretaría de Educación Pública (2008). *Competencias genéricas que expresan el perfil del egresado de la educación media superior*. México. Universidad Veracruzana <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Competencias-Genericas.pdf>

- Sepúlveda, M. (2017). *Las Competencias Transversales, base del Aprendizaje para Toda la Vida*. Portal Educativo OEA <https://recursos.educoas.org/publicaciones/las-competencias-transversales-base-del-aprendizaje-para-toda-la-vida>
- Servicio de Impuestos Internos. (s/f). *Guía para Educación Superior. La ética profesional y tu compromiso ciudadano*. Servicio de Impuestos Internos Educa. http://www.sii.cl/destacados/sii_educa/contenidos/docentes/jovenes/27-OP-201405295056.pdf
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2018). *Boletín Informativo Regional N°3 Cuzco*. SINEACE https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/4613/180511%20Bolet%c3%adn%20regional%203_Cusco.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Smith, A. (1794). *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones, Volumen 2*. Santander. https://books.google.com.gi/books?id=sh4vjbT7FbsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competency at work. Models for superior performance*. John Wiley. https://www.researchgate.net/publication/245720805_Compentence_at_Work_Models_for_Superior_Performance
- Stewart, J. & Hamlin, B. (1993). Competence-based qualifications: a way forward. *Journal of European Industrial Training*, 17(6), 3-9. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03090599310038569/full/html>

- Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
<http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (s/f). *Condiciones Básicas de Calidad*. SUNEDU. <https://www.sunedu.gob.pe/8-condiciones-basicas-de-calidad/>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU (2017). *Informe bienal. Sobre la realidad universitaria peruana*. Impresión Arte Perú S.A.C.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5716/Informe%20bienal%20sobre%20la%20realidad%20universitaria%20peruana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarcica, J. & Masis, M. (2013). *120. Competencias Integrales: Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos*. Recuperado de:
<https://rhmanagerdemo.com/documentos/120competencias.pdf>
- Tardif, J. (2008). Desarrollo de un programa por competencias: de la intención a su implementación. *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 12(3), 1-16. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41516/23611>
- Tecnológico de Monterrey (s/f). *El desarrollo de habilidades, valores y actitudes propuestos en la misión*. <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/havs.pdf>
- Ticbeat (2019). *Estas son las profesiones en las que no sobrevivirás sin saber Excel*. Recuperado de: <https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/profesiones-que-exigen-aprender-excel/>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado, Revista de currículum y*

formación del profesorado, 15(3), 329-344.
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Toro, C., Meza, J., Aspajo, A., Roque, J. & Novoa, P. (2017). Satisfacción laboral del médico egresado de una universidad peruana: estudio preliminar. *Investigación en Educación Médica*. 7(25), 88-89. <http://riem.facmed.unam.mx/node/701>

Trigoso, M. (13 junio 2019). Conozca cuáles son las instituciones consideradas de más prestigio para seguir estudios de posgrado. *Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/empresas/conozca-son-instituciones-consideradas-prestigio-seguir-estudios-posgrado-270037-noticia/?ref=gesr>

Universidad Autónoma de Baja California Sur. (2013). *Programa Institucional de opinión de empleadores de la Universidad Autónoma de la Baja California PRIOE*.
http://www.uabcs.mx/secciones/descarga/archivo:30102014_161122_PROGRAMA%20OPINI%C3%93N%20DE%20EMPLEADORES.pdf.

Universidad Cayetano Heredia (2011). *Las competencias genéricas en la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. DUGED <https://dugad.cayetano.edu.pe/gestion-curricular/documentos-tecnicos/competencias-genericas>

Universidad Cayetano Heredia (2017). *Modelo educativo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia*. Press Off Graphics E.I.R.L.: https://s3.amazonaws.com/upch-segen-documentos/NORMATIVA/MODELO+EDUCATIVO+UPCH/ME-100-UPCH_V.01.01_08-03-2017_web.pdf

Universidad de Cádiz (2017). *16 Habilidades para el aprendizaje: Adaptación al cambio o nuevas situaciones*. Ficha de orientación. SAP. <https://sap.uca.es/wp-content/uploads/2017/05/Adaptaci%C3%B3n-al-cambio-o-nuevas-situaciones.pdf?u>

Universidad de Granada (s/f). Análisis funcional de la competencia: Relaciones Interpersonales. En: *Seminario taller sobre planificación y diseño de la docencia en educación superior desde los planteamientos de formación por competencias*. [http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/form_apoyo_calidad/programa-de-formacion-permante/evaluacioncompetencias2/sesion4a7/relacionesinterpersonales/!](http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/form_apoyo_calidad/programa-de-formacion-permante/evaluacioncompetencias2/sesion4a7/relacionesinterpersonales/)

Universidad de Jaén. (2016). *Catálogo de Competencias Básicas, Generales y Transversales de los Títulos de la Universidad de Jaén*. https://www.ujaen.es/gobierno/consejogobierno/sites/gobierno_consejogobierno/files/uploads/consejo_gobierno_4to_periodo/CG17_ANEXO04_P04_Catalogo_Competicas_titulaciones_UJA.pdf

Universidad de La Frontera (13 de septiembre de 2018). *Diccionario de Competencias Genéricas*. <http://competenciasgenericas.ufro.cl/index.php/diccionario-de-competencias-genericas/>

Universidad de Talca (30 de noviembre de 2018). *Curso de inserción laboral*. <https://www.facebook.com/pg/DerechoUtalca.Talca/posts/>

Universidad Internacional de Valencia (2018). *Cinco ventajas de las competencias transversales*. UIV <https://www.universidadviu.com/cinco-ventajas-de-las-competencias-transversales/>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2009). *Inserción en el mercado laboral del egresado sanmarquino*. Editorial e Imprenta de la UNMSM

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013). *Resultados de la encuesta de egresados de pregrado de la UNMSM, al mes de julio 2013*. OGPL

<https://ogpl.unmsm.edu.pe/resources/Publicaciones/Encuestas/EncuestaEgresadosPregadoJulio2013.pdf>

Universidad Nacional Agraria la Molina (2017). *Modelo educativo*. Imprenta PyM
http://www.lamolina.edu.pe/Rectorado/transparencia2/Rectorado/Modelo_Educativo_UNALM.pdf

Universidad Nacional de Ingeniería (2018). *Egresados UNI laborando en la SBS*.
<https://www.uni.edu.pe/index.php/rss/item/2687-egresados-uni-laborando-en-la-sbs>

Universidad Nacional de Piura (2015). *Modelo Educativo UNP*. ISO PRINT SAC.
<http://www.unp.edu.pe/libros/modeloeducativo201706.pdf>

Universidad Nacional Del Callao (2016). *Modelo Educativo Universidad Nacional Del Callao 2016*. UNAC.
https://unac.edu.pe/images/documentos/institucion/modelo_educativo/modelo_educativo_2016.pdf

Universidad Politécnica de Cartagena (s/f). *Orientación académica para futuros universitarios*.
<https://www.rua.unam.mx/portal/recursos/ficha/21188/orientacion-academica-para-futuros-universitarios>

Universidad Privada Antenor Orrego (2017). *Modelo Educativo UPAO*.
<http://www.upao.edu.pe/banner/Modelo%20Educativo.pdf>

Universidad San Martín de Porres (2018). *El modelo de competencias personales y profesionales para el éxito*. USPM.
https://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/capacitacion/files/2018/Separata_Competicencias.pdf

- Universidad Tecnológica de Chile (2016). *Criterios de evaluación competencias genéricas y sello alumno INACAP*. INACAP
http://www.inacap.cl/web/2016/documentos/docentes/Induccion/Criterios-de-Evaluacion_Competicencias-Genericas_y_Sello-Alumno-NACAP.pdf
- Universidad Tecnológica del Perú UTP. (2016 Junio 20). *¿Sabes cómo potenciar tu perfil en LinkedIn?* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=DeqlqmSN3_A
- Valle, L. (2012). *Factores asociados a la inserción profesional del egresado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4403/Valle_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, M. (2008). *Diseño curricular por competencias*. ANFEI
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro_diseno_curricular-por-competencias_anfei.pdf
- Velázquez, R. (s/f). *Guía para la Formación en Competencias Profesionales para alumnos de la Universidad de Cádiz*.
http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/consejo_social/935835685_2452011105144.pdf
- Vélez, A., Delgado, L. & Sánchez, W. (2018). Análisis prospectivo de las competencias genéricas. Tuning-Alfa en la ciudad de Medellín al 2032. *El Ágora USB*, 18(1), 130-151. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Agora/article/view/3446/2854>
- Victorino, L. & Medina, G. (2008). Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica su impacto en México. *Ideas CONCYTEC*, 3(39), 97-114.

http://mibibliotecatec.weebly.com/uploads/5/4/5/7/54577939/edu_basada_competencias_proyecto_tuning.pdf

Villa, A. & Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Editorial Mensajero.

<https://1library.co/document/myj9wv5z-aprendizaje-basado-competencias-propuesta-evaluacion-competencias-genericas.html>

Villalobos, M. & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), j 273-306.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002>

Villardón, L. (2016). El porqué y el cómo de las competencias genéricas en educación superior.

Villavicencio, C. (Editor) *II Encuentro Internacional Universitario. Las competencias genéricas en la educación superior. Ponencias y conversatorio*. PUCP.:

http://cdn02.pucp.education/academico/2016/06/24194836/II_EncuentroInt_competencias_genericas_en_edusup.pdf

Wiener, L. (2018). Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad. PUCP, *Novedades Académicas*, documento de trabajo N°2, 20.

http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf

Woodruffe (1993) What is meant by a competency? *Leadership & Organization Development Journal*. 14(1), 29-36. <https://www.emeraldinsight.com/toc/lodj/14/1>

Yamada, G. & Oviedo, N. (2016). *Educación superior y subempleo profesional: ¿Una creciente burbuja mundial?* Universidad del Pacífico.

<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1428/DD1609.pdf?sequence=1>

- Zabala, A. & Arnau, L. (2007). *11 ideas claves. Como aprender y enseñar competencias*. Tecnológico de Monterrey, Centro Virtual de Aprendizaje. <http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/depeem/apoyos/m1/Zabala%2011%20ideas%20clave.pdf>
- Zabalza, M. (2007). *El trabajo por competencias en la enseñanza universitaria*. <https://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/5-PracticaDocente/El%20trabajo%20por%20Competencias%20en%20la%20ensenanza%20universitaria.pdf>
- Zabalza, M. & Zabalza, M. (2010). *Planificación de la docencia en la universidad: Elaboración de las guías docentes de las materias*. Narcea SA. https://books.google.com.pe/books?id=AZYQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=zabalza&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=zabalza&f=false
- Zafrilla, J. & Laencina, T. (s/f). *Adaptación y Flexibilidad*. Algama <https://docplayer.es/28278970-Adaptacion-y-flexibilidad-escuela-de-administracion-publica-de-la-region-de-murcia.html>
- Zegarra, R. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22534/Zegarra_PRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo A. Registro de Antecedentes

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
1	2017	Gladys L. Cora Izquierdo	Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía	Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación
Título		Población		
Las competencias del futuro profesional de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico desde la perspectiva del profesorado, el alumnado y los empleadores		Se considera un grupo mixto de docentes (experiencia y preparación académica. Los alumnos de enfermería de últimos ciclos. Representantes de instituciones hospitalarias tanto públicas como privadas		
Objetivos				
<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la perspectiva que tiene el alumnado respecto al grado que ha adquirido las competencias propias del profesional de Enfermería durante la formación inicial - Estudiar la percepción que el profesorado, que forma a los futuros profesionales, tiene con respecto al grado en que el alumnado ha adquirido las competencias propias de Enfermería. - Conocer la importancia que otorga los empleadores a las competencias del profesional de la Enfermería - Determinar cuáles son las competencias que deben adquirir los futuros profesionales de Enfermería en opinión del profesorado - Identificar cuáles son las competencias que deben adquirir los futuros profesionales de Enfermería en opinión del alumnado. - Contrastar las semejanzas y/o diferencias respecto a las competencias que tienen los profesionales de Enfermería desde las perspectivas del alumnado y el profesorado - Identificar las semejanzas y/o diferencias respecto a las competencias que tienen los profesionales de Enfermería desde las perspectivas del alumnado y el profesorado y la importancia que los empleadores otorgan a dichas competencias. 				
Método				
<ul style="list-style-type: none"> - Se optó por el método descriptivo desde tres puntos de vista (alumnos, docentes y empleadores). - Utiliza la encuesta en formato de escala Likert con una doble pregunta - Valora a veintidós competencias con una doble pregunta: el que tiene y el que debería de tener - Se atenderá una muestra intencional. 				
Conclusiones		Recomendaciones		
<ul style="list-style-type: none"> - El alumnado considera que tiene un logro considerado de sus competencias pero que le falta un poco más. En respeto y apoyo a las necesidades espirituales y respeto a la cultura y los derechos humanos han logrado el nivel adecuado, algunos estudiantes consideran que han logrado más de lo requerido 		<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar talleres psicopedagógicos para docentes en la modalidad presencial y en línea, sobre temas 		

- junto con derecho a la vida. Lo que debieron haber aprendido es diseñar sistemas de cuidado de salud, usar los recursos de salud de la comunidad, escribir y hablar en idiomas extranjeros, participar en organizaciones profesionales y reconocer, respetar y apoyar las necesidades espirituales. Manifiestan que no hicieron uso de investigación en la práctica de enfermería, encontrar nuevas ideas y soluciones, y diseñar sistema de cuidado de salud y evaluar su impacto
- El profesorado considera también que los estudiantes no han adquirido el nivel adecuado. En todos los casos su valoración en menos de lo que los estudiantes se autoevalúan. Con respecto a las competencias, más logradas y menos logradas son las mismas que los estudiantes manifiestan.
 - Los empleadores les dan gran importancia a todas las competencias. Otorgan más importancia a las competencias genéricas que específicas. Solo en hablar y escribir otro idioma no les parece necesario.
 - En general hay una tendencia positiva salvo uso de los recursos de salud de la comunidad, tiene capacidad de abstracción, análisis y síntesis, escribir y hablar en idiomas extranjeros y participar en organizaciones profesionales para el avance de la profesión.
 - Los estudiantes otorgan importancia a las competencias específicas, por su formación, los empleadores valoran más las competencias genéricas. Los alumnos opinan que la universidad contribuyó poco a la preparación de la competencia comunicación oral y escrita
- relacionados con el enfoque basado en competencia.
- Promover las revisiones curriculares de los programas académicos de la universidad utilizando las competencias como eje-
 - Organizar conferencias y conversatorios para promover la reflexión y el dialogo sobre la relevancia de las competencias, tanto en el ámbito educativo como laboral
 - Relevancia de la evaluación de competencias
 - Desarrollar proyectos de investigación relacionados con el tema de las competencias para otras áreas temáticas.

Nº	Año	Autor	Lugar	Grado
2	2015	Malak Kubessi Pérez	Universidad Politécnica en València	Para optar el Grado de Doctor en el Programa de Métodos y técnicas del diseño industrial y gráfico

Título	Población
Análisis de competencias transversales referido al modelo educativo de Ingeniería Aeronáutica en la Universidad Politécnica de València	A los tres agentes de Ingenieria Aeronáutica, aquellos que empezó a estudiar en el 2005, en la Empresas donde se realizó las prácticas profesionales y Profesorado

Objetivo

General:

- Determinar la situación actual profesional de los titulados de las primeras tres promociones de Ingeniería Aeronáutica de la Universidad Politécnica de Valencia. Para poder determinar el éxito de la inserción laboral de los mismos. Determinar qué competencias son las impartidas, cuáles son las percibidas y finalmente cuales de ellas son las más demandas.

Objetivo

- Definir qué aspectos han influido en los egresados a la hora de aceptar un puesto de trabajo. Valorando consideraciones del tipo proximidad a residencia, salario o proyección carrera profesional.
 - Determinar si las competencias marcadas por la Universidad Politécnica de Valencia son conocidas por los titulados y en qué medida
 - Conocer qué competencias de las trece marcadas por la Universidad Politécnica de Valencia, considera el titulado que son más valoradas para su desempeño profesional.
 - Determinar la tipología de empresas donde entran a trabajar los titulados en Ingeniería Aeronáutica de la Universidad Politécnica de Valencia.
 - Conocer qué competencias transversales de las trece que marca la Universidad Politécnica de Valencia, son las más valoradas por las empresas donde entran a formar parte estos titulados
 - Cómo y en qué materias colaboran las empresas con la Universidad Politécnica de Valencia.
 - Qué aspectos son los más relevantes para las empresas encuestadas a la hora de realizar una contratación.
 - Recopilar opiniones de titulados, profesores y empresas sobre la definición de las trece competencias definidas por la Universidad Politécnica de Valencia, la importancia y utilidad de cada una de ellas desde cada punto de vista.
 - Determinar si el profesorado conoce de manera clara el significado de las competencias marcadas por la universidad y el método de evaluación a seguir en cada una de las trece.
 - Cruzar las informaciones para determinar el grado de importancia de las cualificaciones de las trece competencias para concluir o no que los tres puntos de vista, (empresa, titulado y profesorado) se han coordinado o no.
 - Valorar si la opinión del titulado se considerará un elemento motivante más que una obligación más para obtener su título.
 - La implicación de la empresa en la determinación de las competencias a impartir, así como su participación en la elaboración de los planes de estudio.
 - La motivación por parte del profesorado en la impartición de estas competencias.
 - La importancia del cruce profesor-empresa puesto que el profesor debe perseguir en todo momento formar para proporcionar a los titulados en función a la demanda de las empresas.
 - Conocer las relaciones que en otros ámbitos se producen entre las empresas encuestadas y la Universidad Politécnica de Valencia.
-

Método

- Se aplica encuestas por internet en la plataforma LimeSurvey.
 - Las encuestas son de tipo analítico. Encuesta cerrada, tipo ómnibus.,
-

Conclusiones

Este tipo de empresas valoran el prestigio de la universidad donde los titulados han cursado sus estudios universitarios y que haya realizado una práctica en la empresa durante la realización de sus estudios.

- Las empresas mantienen relaciones en materia de empleo o contratación de equipos de investigación. Incluso un porcentaje significativo tiene cátedras o está en vías de firmarlas. Pero no participan en la elaboración de los planes de estudios. Sería

interesante que la universidad se planteara resolverlo, porque de esta manera adecuaría la demanda real a la docencia impartida.

Conclusiones

- La gran mayoría de los encuestados están ocupados, 85%. El 35,8% tiene personas a su cargo y una gran mayoría el 88,7% tiene un empleo adecuado a su formación.
- A la hora de aceptar un empleo, valoran en primer lugar el desarrollo de un plan de carrera, disponer de tiempo libre, lo cual no considera que esté reñido con una trayectoria profesional, y tiene bastante asumido que para encontrar empleo en la situación actual cabe la posibilidad de desplazarse al extranjero.
- Lo que ha influido en su contratación, haber realizado estancias en el extranjero y muy poca importancia al prestigio de la universidad donde han realizado sus estudios
- En materia de competencias, un aspecto a destacar es el desconocimiento y la falta de motivación que el profesorado tiene respecto a las competencias transversales marcadas por la universidad. Así mismo desconoce cómo evaluar algunas de estas competencias.
- El profesorado considera a todas las competencias igualmente importantes, dándoles a todas ellas una nota igual o mayor que 7 tanto al análisis y resolución de problemas como la responsabilidad ética, profesional y medioambiental. Las competencias que el docente considera adquiridas, son aquellas que le han resultado fáciles de evaluar.
- Al no saber cómo evaluar una competencia, el docente no sabe si el estudiante la ha adquirido o no, por lo que le otorga una puntuación mucho más baja. Desde la universidad se debe ayudar al profesorado a conocer técnicas de evaluación concretas para aquellas competencias transversales más genéricas
- El profesorado muestra un elevado grado de insatisfacción con esta nueva metodología. Manifiestan que se trata de un sistema engorroso, complicado y que requiere un mayor tiempo de preparación y seguimiento.
- El profesorado indica que no cree que mejore la convivencia y la tolerancia y no prestan mayor atención a la diversidad.
- Lo grave de estas conclusiones es que puede estar ocurriendo que los profesores estén evaluando competencias transversales sin saber que lo están haciendo.
- Habría que averiguar si es el sentir general respecto a este tipo de educación o se trata de un caso aislado.
- El titulado el cual tiene un perfil claramente vocacional, ya que en lo más valorado ha resultado ser por encima del salario o la proximidad familiar, la posibilidad de realizar una carrera profesional en el sector aeronáutico, si se le pregunta en relación a las competencias transversales, este considera que en su desempeño profesional las competencias transversales más necesarias son la gestión del tiempo, el análisis y resolución de problemas, seguida muy de cerca por el pensamiento crítico,
- El trabajo en equipo también es muy valorado por los titulados.
- De las tres más necesarias, únicamente una es considerada como adquirida durante la carrera, el análisis y resolución de problemas.
- Otras dos competencias que son consideradas por el titulado como importantes, gestión del tiempo y pensamiento crítico.
- La competencia instrumental específica no parece tener demasiada importancia en el desarrollo profesional desde el punto de vista de los titulados
- Si se analizan los datos de los titulados encuestados se observa que hay un desajuste en seis competencias.
- Sería una vez más interesante el ampliar este estudio a un mayor número de titulados

- Las empresas consideran más necesarias competencias: El trabajo en equipo y liderazgo, seguido de análisis y resolución de problemas y de aprendizaje permanente.
- Como se observa la competencia instrumental específica no resulta la más necesaria, desde el punto de vista de la empresa para el desarrollo profesional. Ya que esta competencia se puede aprender en la empresa. Y se valoran otros aspectos como pueden ser la comunicación efectiva, la gestión del tiempo, la ética o el aprendizaje permanente.
- Las empresas valoran todas las competencias con un mayor grado que el profesorado o los titulados.

Nº	Año	Autor	Lugar	Grado
3	2015	Carlos Martín Martín González	Universidad Autónoma de Madrid	Para optar el Grado de Doctor en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Título	Población
Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España	Basada en la EEEU que es una encuesta que proporciona información sobre la trayectoria laboral y la empleabilidad de los titulados de las universidades españolas

Objetivo	Hipótesis
<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El principal objetivo que persigue esta tesis es analizar el impacto de las competencias genéricas que poseen los titulados en las universidades españolas en la probabilidad de tener un empleo tras un plazo de cinco años desde la finalización de los estudios. Más concretamente, se trata de identificar qué competencias reducen el riesgo de estar en situación de desempleo en España, cuantificar la magnitud del impacto que producen sobre dicha probabilidad y ordenarlas en función de su importancia relativa. 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las competencias genéricas influyen en la probabilidad de que los titulados universitarios en España tengan un empleo tras cinco años desde el egreso. - Independientemente del nivel de competencias que posean los titulados universitarios, la relación empleabilidad-empleo se ve determinada por variables sociodemográficas y relacionadas con el tipo de estudios cursados y su aprovechamiento, el contexto económico y la participación en el mercado laboral. - Existen diferencias significativas en relación al impacto que tienen las competencias en la probabilidad de que los titulados universitarios tengan un empleo tras cinco años desde el egreso en función de la rama de conocimiento a la que pertenezca la titulación que han cursado.

Método

- El cuestionario fue diseñado por la Unidad de Dirección y Coordinación del OEEU con la colaboración del Consejo de Expertos y de un grupo de trabajo multidisciplinar e interuniversitario especialista en encuestas.
 - El trabajo de campo (recogida de datos, seguimiento, etcétera), lo ha llevado a cabo el equipo de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria en colaboración con las universidades participantes en el proyecto..
 - El análisis factorial (AF) como técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, permite utilizar los factores obtenidos, en lugar de las variables observadas,-
 - Utiliza el método de máxima verosimilitud (MV).
 - Utiliza el modelo logit. Contrasta con la prueba de Hosmer y Lemeshow, likelihood ratio, R2 y el estadístico de Wald.
-

Conclusiones

- Se ha realizado un AFE con las treinta y cuatro competencias genéricas incluidas en la EEEU, con el objetivo de analizar su correlación y sintetizar sus dimensiones. La primera conclusión hay una estructura común que permite sintetizarlas y clasificarlas en: 1) instrumental y sistémico, 2) idiomas, 3) tecnológico, 4) interpersonal y 5) creativo
- El factor instrumental y sistémico y el factor creativo impactan positivamente en la probabilidad de tener un empleo, siendo en el primero de ellos donde este impacto es mayor en el análisis efectuado. Los factores idiomas, tecnológico e interpersonal no parecen afectar positivamente a dicha probabilidad en términos estadísticos.
- Las competencias que tienen un impacto positivo: dominio de las competencias específicas de la titulación, habilidad para trabajar de forma independiente, habilidades interpersonales, innovación, capacidad para tomar decisiones, iniciativa personal, comprensión lectora en lengua extranjera, conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos y adaptabilidad a nuevas situaciones
- Los requisitos de las empresas en cuanto a las competencias que han de poseer los titulados universitarios, comprensión lectora en lengua extranjera, habilidades interpersonales, dominio de las competencias específicas de la titulación
- Las competencias genéricas están también relacionadas con las funciones específicas de las ocupaciones. Esto no significa que dichas

Recomendaciones

- La diferencia entre la clasificación obtenida mediante el AFE en esta investigación y la del proyecto Tuning no implica necesariamente que esta última pueda considerarse errónea, sirve para alertar a los investigadores empíricos de las limitaciones de utilizar clasificaciones de competencias preestablecidas en ausencia de un modelo teórico consensuado.
- La mayoría de los estudios sobre empleabilidad universitaria han optado por encuestar a los propios egresados, esto: 1) subjetividad de las respuestas, 2) medición inadecuada de las competencias y 3) incomprensión de las competencias y dificultades de autoevaluación.
- Analizar el impacto que las competencias genéricas tienen en la satisfacción, el salario, el ajuste con la formación o la estabilidad laboral. Esto permitiría tener una visión más completa de la influencia de las competencias en la trayectoria laboral de los individuos.
- Realizar estudios longitudinales o repetir este ejercicio para conocer si estas competencias mantienen su importancia tras la crisis económica
- Examinar si existen diferencias en cuanto a las competencias necesarias para obtener el primer empleo tras los estudios y las que influyen en

- competencias no deban considerarse transversales
- momentos posteriores de la vida laboral
- El estudio realizado permite también concluir que la relación empleabilidad-empleo no depende sólo de las competencias de capital humano, sino que intervienen otras variables, que en esta investigación se han organizado en cuatro grupos: sociodemográficas, relacionadas con los estudios cursados, relativas al contexto económico y referidas a la participación de los individuos en el mercado de trabajo
 - Analizar el impacto de las competencias específicas en el empleo y evaluar hasta qué punto las universidades están ofreciendo la formación necesaria para que los egresados puedan llevar a cabo su trabajo

Nº	Año	Autor	Lugar	Grado
4	2012	Ana Rodríguez Martínez	Universidad de Zaragoza	Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación

Título

Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad.

Población

Objetivo

- General: Considerando que para la empleabilidad:
- Conocer cómo influye el recibir orientación profesional por competencias transversales en el nivel de empleabilidad de los egresados.
 - 1. Competencias transversales.
 - 2. Conocimiento de idiomas y TIC
 - 3. Disponibilidad
 - 4. Conocimiento de herramientas y recursos
 - Comprobando si existen diferencias significativas según
 - El género.
 - La edad.
 - La situación laboral.

Método

- Su diseño mixto se fundamenta en el concepto de triangulación de métodos para recabar datos mediante técnicas cuantitativas (cuestionarios) y cualitativas (entrevistas individuales y grupos de discusión).
- Se utilizan pre-test y post-test para analizar la evolución de los grupos antes y después del tratamiento experimental.
- Grupo control.
El (34%) de los cuestionarios es rellenado en formato papel y el (66%) restante lo cumplimentan telemáticamente a través de un documento Word que envían por e-m
La información es mediante grabaciones de dichas sesiones grupales

Conclusiones

- Como conclusión de este trabajo se halla que la orientación profesional por competencias mejora el nivel de empleabilidad de los egresados, se llega a la conclusión de que recibir orientación profesional por competencias contribuye positivamente a la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados en general y al desarrollo de las competencias transversales y del manejo de los

Recomendaciones

La valoración que hacen los egresados de su actitud es más bien negativa, éste, entre otros,

recursos y las herramientas de un modo particular y especialmente significativo.

- Cuanto más se trabajan las competencias transversales, más posibilidad de mejorarlas existe; por lo tanto, se pueden trabajar en pro de conseguir una mejora de las mismas
- Las destrezas genéricas más destacadas son la comunicación, la resolución de problemas, el razonamiento, el liderazgo, la creatividad, la motivación, el trabajo en equipo y la capacidad de aprender.
- Se puede comprobar que no se han detectado diferencias con respecto a sexo, edad o situación laboral.

Los egresados que han recibido orientación profesional manifiestan una gran evolución ante el enfrentamiento del proceso de selección en general, logrando hasta un 75% de mejora y esto, junto a otros factores, contribuye a la mejora de su nivel de empleabilidad.

podría ser un factor de estudio en el que se podría profundizar en futuras investigaciones

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
5	2012	Rosa María Andino Lozano	Universidad Nacional Francisco Morán	Pedagógico Para optar el Grado Académico de Máster en Gestión de la Educación
Título		Población		
La relación de las competencias generadas en la formación profesional y el desempeño laboral de los egresados del bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés		Estudiantes de Computación y Bachiller en Ciencias y Letras del Intae en San Pedro Sula, la jornada vespertina.		
Objetivo				
General:				
- Analizar si las competencias adquiridas durante la formación profesional de los estudiantes por egresar del Técnico en computación y Bachillerato en ciencias y letras, es coherente con respecto a los que demanda el perfil de puesto exigido por el mercado laboral.				
Método				
- Es de carácter no experimental, ya que no se manipulan las variables, es de carácter transversal ya que la recolección de datos y el análisis de estos sirven para establecer un comportamiento durante el año 2011 y es descriptiva ya que no busca la correlación numérica entre variables dependientes e independientes sino mas bien establecer relaciones de causa-efecto en procesos no lineales.				
- Las empresas son donde los estudiantes realizan sus prácticas, ya que no se cuenta con seguimiento al egresado.				
Conclusiones				Recomendaciones
- Según docentes y administrativos existe coherencia curricular con el perfil de egresado y los perfiles de puestos de trabajo. Pero hay				- Un plan estratégico

- competencias que no son consideradas y no se desarrollan - Mejores conocimientos que demanda el mercado laboral metodologías
- Los estudiantes están satisfechos por su formación en un 50%, los de últimos años demuestran mayor insatisfacción a los docentes
- Más del 75% de los jefes de los practicantes consideran que realizan sus trabajos de forma productiva. - Círculos de estudios
- Consideran necesario identificar metodologías que permitan a los estudiantes superar sus deficiencias, más prácticas profesionales.
- Carece de infraestructura adecuada

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
6	2010	Betty Peralta	Sáenz Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Para optar el Grado Académico de Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial

Título	Población
Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010	Docentes, graduados, estudiantes y empleadores de CEPEBAN y IFB

Objetivo

General:

Determinar el modelo educativo que forme competencias genéricas en los estudiantes de institutos educativos especializados en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria.

Método

- Descriptivo porque utiliza el método de análisis, en una situación concreta y señala sus características y propiedades.
- Exploratorio porque el tema de investigación aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes y crea las condiciones para una investigación posterior,
- Diseños no experimentales. Porque se observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente y no manipula deliberadamente las variables dos o más conceptos o variables.
- Transversal porque implica la recolección de datos en un solo corte en el tiempo.

Conclusiones

- Son las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario las que requiere el modelo educativo para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario y tener una mayor posibilidad de inserción laboral en este importante sector
- El actual modelo está basado primordialmente en la formación tradicional de conocimientos y habilidades técnicos
- El actual perfil de competencias exigidos por el mercado laboral bancario está basado prioritariamente en competencias genéricas

- Las competencias genéricas consideradas por los empleadores como las mas importantes en sus candidatos y trabajadores son: Compromiso con la calidad, Habilidades interpersonales, Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, Capacidad creativas y Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Existe una aceptación general de todos los encuestados en las siguientes competencias genéricas: Compromiso con la calidad y Habilidades interpersonales
- Los graduados registran total similitud con la opinión de los empleados.
- Solo a través de un sistema de modelamiento y holístico de formación se puede lograr implementar competencias genéricas en los estudiantes.

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
7	2018	Carmen Rosa Mesinas Pachas	Pontificia Católica del Perú	Universidad Para optar el Grado Académico de Magister en Educación

Título

Percepción de los egresados de una carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral

Objetivo

General:

- Analizar las percepciones de los egresados de la carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral.

Método

- La investigación es cualitativa, porque trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, aquella que revela las raíces del comportamiento y sus manifestaciones. y éstas se conocen por medio métodos de recolección de datos no estandarizados ni previamente determinados.
- Se utilizó el método fenomenológico, apunta a resaltar el foco del método en descubrir qué experimentan y cómo experimentan los informantes el fenómeno. El objetivo es comprender el fenómeno, desde la perspectiva de los propios sujetos, las experiencias inmediatas, pre-reflexivas vividas por los informantes.

Conclusiones

- Los informantes percibieron que su primera experiencia de inserción laboral los enfrentó a un contexto poco conocido, dinámico y demandante frente al cual se sintieron confiados en sus conocimientos técnicos, pero insuficientes en el dominio de competencias

Recomendaciones

Seguir profundizando en la temática de las competencias genéricas, dada su importancia para que la formación universitaria alcance logros que se expresen en un desempeño laboral satisfactorio para los egresados y las organizaciones. La investigación realizada constituye un estudio inicial, exploratorio, que debería completarse con otros que ofrezcan mayor información sobre las mejores formas de promover competencias blandas en la educación superior.

Dada la evidencia, varias veces constatada en las manifestaciones de los egresados sobre la necesidad que tuvieron del dominio de competencias genéricas para

- genéricas, lo que complicó su respuesta adaptativa.
- Los egresados consultados observaron que fueron las necesidades y los desafíos que experimentaron en el trabajo lo que impulsó el aprendizaje de competencias genéricas. Así, el ámbito laboral aparece como un espacio de reto que promueve el desarrollo de competencias transversales.
 - Todos los informantes reconocieron el valor del dominio de competencias genéricas para superar las exigencias de su primer empleo y lo relacionan con el fortalecimiento de la empleabilidad, en tanto las reconocen como de alta deseabilidad de parte de sus empleadores y del mercado laboral en general.
 - Los egresados establecieron diferencias radicales entre el aprendizaje universitario y el laboral, en tanto perciben que el ámbito académico no impulsó el desarrollo de sus competencias genéricas, mientras la complejidad que encontraron en el trabajo se las exigió desde un inicio.
 - Un aspecto a resaltar es la aseveración de los egresados de que las competencias genéricas pueden ser aprendidas en la universidad y es además superar con éxito los retos de la experiencia de inserción laboral, es importante que la universidad pueda asumir esta responsabilidad formativa. Cualquiera sea perfil personal de los estudiantes, sobre todo, si se trata de personas con características de introversión y poco manejo social, como indican los informantes, doble debería ser el esfuerzo de la universidad por atender estas condiciones durante la formación y preparar a sus egresados para enfrentar con éxito las exigencias de un entorno laboral dinámico y complejo.
- Los informantes han sido muy explícitos en sus necesidades para responder con éxito a las demandas que encontraron en su experiencia de inserción laboral. Por ello, es recomendable que la universidad preste atención a las sugerencias de sus egresados:
- Proveerles de desafíos lo más cercanos posible a los que se presentan en la realidad laboral
 - Contextualizar sus aprendizajes saliendo de las aulas para atender problemas sociales que, además de ser reales, les brinden la oportunidad de contribuir a mejorar las condiciones de vida de su comunidad.
 - Realizar proyectos integrados, que les permitan aplicar los diversos aprendizajes alcanzados en las unidades didácticas para la solución de problemas, de la misma manera que se presentan en la realidad.
 - Hacer explícitos los propósitos de la formación, los procesos de enseñanza/aprendizaje que se encuentran a la base, las metodologías, los recursos pedagógicos y la utilidad del dominio de competencias transversales para la vida.
 - Capacitar a sus docentes a fin de que guíen el proceso, hagan el seguimiento a los procesos de aprendizaje y retroinformen a los estudiantes de sus avances y oportunidades de mejora.
- No es casual que los egresados consultados en este estudio describan las condiciones bajo las cuales les hubiera gustado aprender en la universidad de manera tan afín al enfoque por competencias. Al parecer, y de manera intuitiva, reconocen este enfoque como el más adecuado para prepararse y responder a los diversos retos del mundo del trabajo.
 - La identificación de los factores que intervienen en el adecuado desarrollo de competencias transversales, identificados en el estudio, puede constituir una contribución para que la universidad pueda hacer los ajustes necesarios para cumplir con su cometido de

- el ámbito desde donde deben impulsarse.
- Las competencias genéricas más demandadas desde la percepción de los informantes corresponden a las denominadas competencias interpersonales: comunicación efectiva (asertiva, empática). Sigue el trabajo en equipo, la iniciativa, también denominada proactividad; autoaprendizaje y el liderazgo. Otra constatación es que perciben que la resolución de problemas demanda que estas competencias se presenten de manera integrada, pues aisladamente no cubren las exigencias de los desafíos laborales.
 - ofrecer una formación integral que cumpla con el atributo de la visión global que anuncia en su misión. Desde esta perspectiva sería muy recomendable que la universidad renueve su compromiso con el enfoque por competencias, pues sería la posibilidad de responder de manera coherente a las necesidades de sus egresados. Para ello, es indispensable revisar los diversos aspectos del currículo: la articulación del plan de estudios, el perfil del egresado, los recursos pedagógicos y metodológicos, el perfil y capacitación docente, el seguimiento a las acciones educativas, el sistema de evaluación y los diversos procesos comprometidos en este desafío.
 - Un aspecto relevante, más allá de la universidad comprometida en este estudio, es aprovechar el concepto de competencia, compartido por el mundo académico y laboral, para convertirlo en un nexo de colaboración permanente. Este vínculo de coordinación no coloca a la universidad como un proveedor de recursos profesionales subordinado a la empresa, sino que la convierte en una instancia responsable y congruente con las necesidades de la sociedad actual. De esta forma, la universidad se orienta a formar capital humano de calidad reconociendo que el trabajo es un ámbito importante en la vida de las personas, es un espacio de satisfacción personal, realización profesional y aporte a la sociedad.

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
8	2018	Rosa María Zegarra Portillo	Universidad César Vallejo	Para optar el Grado Académico de Maestra en Docencia Universitaria
Título			Población	
Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima				
Objetivo			Hipótesis	
General:			General:	
- Determinar la relación que existe entre la adquisición de las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.			- Las competencias genéricas se relacionan directamente con la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	

Método

- El método hipotético- deductivo es la que establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis.
 - No experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos.
 - De corte transversal porque su propósito es describir las variables
 - El tipo de estudio es básico
-

Conclusiones

- Primero: Se demostró que existe relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018 según Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación es ,611 y el valor de la significancia es 0, 027 (menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y tenemos que: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.
- Segundo: Se demostró que existe relación entre competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018, según la relación se observa que el coeficiente de correlación es ,615 y el valor de la significancia es 0, 009 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.
- Tercero: Se demostró que existe relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- Lima norte, 2018, según la relación se observa que el coeficiente de correlación es , 698* y el valor de la significancia es 0, 012 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.
- Cuarto: Se demostró que existe relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018, se observa que el coeficiente de correlación es, 698* y el valor de la significancia es 0, 012 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias instrumentales y la ocupabilidad

Recomendaciones

- Se debe realizar un adecuado seguimiento del egresado en las Facultades o Escuelas profesionales para identificar nuevas competencias emergentes y adecuarlos a los planes de estudio.
- Considero que de toda la información resultante de esta investigación en cuanto a las competencias genéricas en relación a la inserción laboral, servirá como aporte a futuras investigaciones los cuales, hondaran más en el tema
- A modo de recomendación debo señalar que se necesita de alianzas estratégicas entre las empresas y universidades para una adecuada demanda laboral.
- Realizar estudios sobre la investigación planteada en otras universidades del sector para comparar resultados y tomar las acciones pertinentes.

laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
9	2018	Carlos, Yangali	Ayre Universidad César Vallejo	Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública
Título			Población	
Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016				
Objetivo			Hipótesis	
General:			General:	
<ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico-Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016. 			<ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano de Lima en el 2016. 	
Método				
<ul style="list-style-type: none"> - Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, debido a que no se puede manipular las variables, se observa situaciones ya existentes no provocadas por el investigador, no se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron al igual que sus efectos. - A su vez también tiene el enfoque transversal que analiza el estado de una variable y correlacional que tiene como objetivo describir relaciones en las dos variables. 				
Conclusiones			Recomendaciones	
<ul style="list-style-type: none"> - Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016. - Se determinó que no Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Iniciativa, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,009 y el sig. Aproximada de 0.930, de los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016. 			<ul style="list-style-type: none"> - Se debe elaborar el itinerario formativo juntamente con las empresas vinculadas a la oferta de especialidades que brinda el centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán incluyendo las capacidades de empleabilidad, para que los egresados puedan encontrar empleo, mantenerse y también poder generar su propio empleo. Propiciando reuniones de trabajos con los docentes y empresarios por cada especialidad. - Se debe desarrollar proyectos transversales con todos los alumnos del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán, que permita dotar al alumno cualidades de iniciar un proyecto o buscar soluciones a problemáticas, con decisiones propias, que se den en el desempeño laboral y en lo particular, realizando concursos acerca de 	

- Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,024 y el sig. Aproximada de 0.820, de los egresados del Centro de Educación Técnico-Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Motivación según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del Centro de Educación Técnico-Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- autoestima, semana de la educación técnica con exposición de trabajos.
- Se debe emplear en el aprendizaje de los alumnos, del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán, estrategias metodológicas que les permitan ser capaces de crear alternativas, con fuerza e ímpetu, a las nuevas problemáticas que se presenten en el desempeño laboral, utilizando la ficha de cotejo, hoja de diagnóstico, que permita evidenciar el aprendizaje de los estudiantes. Se debe desarrollar módulos de aprendizaje que respondan a la real necesidad de aprendizaje de los alumnos que permitan satisfacer sus necesidades de aprendizaje, motivarlos y que vivencien desempeños tal como lo harán en el campo laboral. Con reunión de docentes de cada especialidad y un trabajador de una empresa.

N°	Año	Autor	Lugar	Grado
10	2014	Ñurca Rojas Abad	Minosca Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga	Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Económicas
Título			Población	
Factores que explican la inserción laboral del egresado de Economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003			Egresados (considerando bachilleres y titulados).	
Objetivo		Hipótesis		
General:		General:		
- Analizar e identificar de qué manera las redes sociales, el desempeño académico, competencias académicas - laborales y características personales, influyen en la Inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga COHORTE: 1998-2003.		- El desempeño académico, las redes sociales, las competencias académicas laborales y características personales influyen positiva y negativamente en la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga COHORTE: 1998-2003, y de persistir estos factores positivos es posible que el egresado pueda insertarse al mercado laboral más rápidamente.		

Método

- El tipo de investigación desarrollado es el del tipo aplicado por que busca conocer empíricamente los determinantes de la inserción laboral No experimental, porque se desarrolló sin la manipulación deliberada de las variables, no se tuvo el control de estas.
- Investigación Explicativa, porque a través de la causa se conoce el efecto..
- Correlacional porque determinamos el grado de relación existente entre nuestras variables.
- Investigación descriptiva: ya que describe e interpreta sistemáticamente un conjunto de hechos y procedimientos relacionados con el entorno.
- El método a utilizar es el método inductivo y deductivo, porque se realizó una investigación de lo conocido a lo desconocido de la observación y del estudio analítico de hechos y fenómenos particulares, apoyadas en la formulación teórica de la ciencia y deductivo porque, se partió de lo general a lo particular.
- El método de análisis sintético, porque se logrará una meta y un resultado final del análisis.
- Técnicas: Encuesta y Entrevista; Instrumentos: Cuestionario y Guía de análisis. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos: Estadística descriptiva. Mínimos cuadrados ordinarios y Eviews y Exel

Conclusiones

- El desempeño académico influye en la inserción laboral directa e indirectamente. Las causas directas: Un rendimiento académico alto influye negativamente en el tiempo necesario que se necesita para incorporarse al mercado laboral, negativa y positivamente en el número empleos desempeñados y en el tiempo permanencia en su actual empleo. Sin embargo, estos resultados no son concluyentes dado que dicha relación no es estadísticamente significativa;
- Respecto de las causas indirectas: los mejores alumnos se encuentran laborando en instituciones públicas con una retribución económica menor a diferencia de aquellos que laboran en instituciones privadas, son los mejores alumnos que poseen título con una retribución económica mejor. Toda esta evidencia es concluyente puesto que estas relaciones son estadísticamente significativas.
- La influencia de las redes sociales recomendación política, recomendación de docentes y familiares no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía. Quienes se han insertado al mercado laboral de inmediato, son aquellos que han ingresado mediante concurso público, quienes han ingresado mediante recomendación han desempeñado mayor número de empleos y tienen una estabilidad laboral menor.
- Por otro lado, aquellos que han ingresado al mercado laboral por concurso público tienen una retribución económica mejor y contrariamente a lo que se piensa para ingresar a cualquier tipo de institución, así como obtener algún tipo de contrato específico son independientes del medio utilizado para incorporarse al mercado laboral.

Recomendaciones

- Puesto que la retribución económica de los egresados de economía es mayor en el sector privado y este está asociado a un buen desempeño académico es fundamental que las autoridades, docentes consideren necesario motivarles desde el primer año de estudios a que ingresen a este tipo de instituciones de egresado.
- En el mercado laboral de los egresados de economía no funcionan las recomendaciones de políticas, redes sociales en promedio, por tanto, es necesario considerar que un buen desempeño académico, buenas competencias personales deben estar relacionados con el éxito en los concursos

- Las competencias académicas y laborales influyen en la inserción laboral del egresado de la Escuela de Formación Profesional de Economía. Aquellos egresados que consideran que el grado de bachiller es necesario para insertarse al mercado laboral, lapso que incorporación al mercado laboral es menor, el número de empleos desempeñados menor el tiempo de permanencia en su actual empleo es mayor. La retribución económica de los
 - egresados titulados es mayor que de los bachilleres y fundamentalmente la experiencia laboral influye positivamente en su retribución económica.
 - Las características personales influyen en la inserción laboral del egresado de economía. Existen diferencias según género y procedencia regional en el lapso necesario para incorporarse en el mercado laboral, el número de empleos y el tiempo de permanencia en su actual empleo. La edad influye positivamente en el tiempo necesario para incorporarse en el mercado laboral positivamente en el número de empleos desempeñados y positivamente en el tiempo de permanencia en el actual empleo.
- públicos para ingresar al mercado laboral.
- Realizar investigaciones de este tipo que permita contar con indicadores del sector educación superior, el cual permitirán mejorar la curricular educativa de la escuela de formación profesional de economía acorde a los cambios que exige el mercado laboral.
-
-

Anexo B: Fuente de los Instrumentos

Competencias Genéricas

COMPETENCIAS GENÉRICAS para la Educación Superior (Proyecto Tuning Europa)		Listado de competencias genéricas acordadas para América Latina	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	De carácter TRANSVERSAL		
INSTRUMENTALES	Capacidad de análisis y síntesis	1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
	Capacidad de organización y planificación	3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo
	Conocimiento general básico		
	Profundización en el conocimiento básico de la profesión	4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
	Comunicación oral y escrito en el idioma propio	6	Capacidad de comunicación oral y escrita
	Conocimiento de un segundo idioma	7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
	Habilidades básicas informáticas	8	Habilidades en el uso de la tecnología de la información y de la comunicación
	Capacidad de gestión de la información (capacidad para recuperar y analizar información de diversas fuentes)	11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
	Resolución de problemas	15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
	Toma de decisiones	16	Capacidad para tomar decisiones
INTERPERSONALES	Trabajo en equipo	17	Capacidad de trabajo en equipo
	Capacidad de crítica y auto-crítica	12	Capacidad crítica y autocrítica
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar		
	Capacidad para comunicarse con expertos de otros campos		
	Habilidades en las relaciones interpersonales	18	Habilidades interpersonales
	Trabajo en un contexto internacional	23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
SISTÉMICAS	Capacidad para aplicar el conocimiento en la práctica	2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
	Habilidades de investigación	9	Capacidad de investigación

COMPETENCIAS GENÉRICAS para la Educación Superior (Proyecto Tuning Europa)		Listado de competencias genéricas acordadas para América Latina	
	Capacidad de aprendizaje	10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
	Adaptación a nuevas situaciones	13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
	Entendimiento de culturas y costumbres de otros países		
	Capacidad para generar nuevas ideas Creatividad	14	Capacidad creativa
	Liderazgo		
	Diseño y gestión de proyectos	25	Capacidad para formular y gestionar proyectos
	Iniciativa y espíritu emprendedor		
	Preocupación por la calidad	27	Compromiso con la calidad
	Motivación al logro	19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
Valores sociales.	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
	Compromiso ético	26	Compromiso ético
	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
	Habilidad para trabajar en forma autónoma	24	Habilidad para trabajar en forma autónoma
		20	Compromiso con la preservación del medio ambiente
		21	Compromiso con su medio sociocultural

Fuente: González y Wagenaar (2003), pp 83-84, y Beneitone et al (2007), pp 45-46

Inserción en el Mercado Laboral de los Egresados

SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERÚ

INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DEL EGRESADO SANMARQUINO.

Inserción laboral	Experiencia laboral antes de egresar	Categoría ocupacional	Características de los encuestados	Facultad a la que pertenece
		Ingreso mensual bruto		Año de egreso
				Año de ingreso
	Primer empleo relacionado con su formación luego de egresar	Tiempo entre egresar y obtener el primer empleo	Primera experiencia laboral luego de egresar	Estado civil
		Mecanismos de información para el primer empleo		Sexo
		Categoría ocupacional		Nivel académico alcanzado
		Tipo de contrato		Actividad actual
		tipo de empleador		Número de trabajos después de egresar
		ingreso mensual bruto		Situación laboral
		Nivel de adecuación del primer empleo relacionado con su formación		Cargo que desempeña
	Capacidades requeridas en el primer empleo relacionado con su formación	Capacidades importantes para el primer empleo que han sido desarrollados por la formación	Trabajo actual del egresado sanmarquino	Salario de percibe
		Capacidades importantes para el primer empleo que no han sido desarrollados por la formación		Sector al que pertenece la empresa
Aspectos de la formación que afectaron el desempeño de su primer empleo		Meses que trabajó		
Aspectos de la formación importantes en el proceso de selección de personal para su primer empleo		Grado de satisfacción		
Situación laboral actual	Condición de la actividad laboral actual (año 2008)	Trabajo actual del egresado sanmarquino	Motivo por lo que dejó de trabajar	
	Características de los ocupados actualmente		Tempo en encontrar nuevo trabajo	
			Situación laboral	
	Tiempo de búsqueda del empleo actual		Cargo que desempeña	
	Razones por las cuales los desempleados no buscan empleo		Salario de percibe	
	Categoría ocupacional		Sector al que pertenece la empresa	
	Tipo de contrato		Tiempo que lleva trabajando	
	tipo de empleador		Grado de satisfacción	
			Tiempo que demoró en conseguir su actual trabajo	
			Cómo se enteró del trabajo actual	

**SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA
DEL PERÚ**

**INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL
DEL EGRESADO SANMARQUINO.**

		ingreso mensual bruto		Calificación de la formación en la UNMSM
		Afinidad de su ocupación con otras especialidades		Cuánto le sirvió lo que le enseñaron en su carrera
Valoración PUCP		Importancia de los estudios generales	Vinculo enseñanza - trabajo	Aplicó lo aprendido en su carrera, a su experiencia laboral. Cuánto aplicó
		Utilidad de los estudios generales para el desempeño en el primer empleo		Su plan curricular cumple con los requerimientos laborales
		Valoración de los diferentes aspectos de la formación PUCP		Cuánto aprendió de inglés y computación según su plan curricular
		Percepción de la mejor universidad en su especialidad		Frases que describe sus sentimientos con lo aprendido en la UNMSM
		Valoración PUCP respecto a otras universidades nacionales		Cuánto cree que le hizo falta que le enseñaran
Estudios luego de egresar		Tipos de programas		la falta de enseñanza es responsabilidad de
FUENTE: Pontificia Universidad Católica del Perú (s.f.) Análisis comparativo entre egresados. Promociones 2006 y 2010 (entre 1 y 2 años de egreso). Sistema de seguimiento de egresados PUCP. Lima Impresiones y Ediciones Arteta EIRL p. 13				Disfrutó de los beneficios académicos que brinda la UNMSM
				Volvería a estudiar la misma carrera
				Volvería a estudiar en la UNMSM Por qué
			Características académicas y estudios de posgrado	Estudia en este momento
				Tipo de estudio que realiza
				Piensa seguir estudios de posgrado
				Dónde piensa seguir estudios de posgrado
				Especifique dónde piensa seguir estudios de posgrado
				Está realizando estudios de posgrado
				Qué estudios sigue
				En qué universidad está realizando sus estudios de posgrado
			Satisfacción de los estudios de posgrado	
FUENTE: Universidad Mayor de San Marcos (2009). <i>Inserción en el mercado laboral del egresado sanmarquino</i> . Lima Editorial e Imprenta de la UNMSM				

Anexo C: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: “Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018”							
Autor: MALPICA CACERES SOLEDAD FLORENCIA							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1:	Competencias Genéricas			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles rangos y
¿De qué manera las competencias genéricas se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?	Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018	Las competencias genéricas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018	1. Instrumentales	1.1 Planificación del tiempo 1.2 Comunicación escrita 1.3 Resolución de problemas 1.4 Toma de decisiones	Del 1 al 4	5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca	Bajo: 16 - 37 Medio: 38 - 59 Alto: 60 - 80
			2. Interpersonales	2.1 Trabajo en equipo 2.2 Capacidad autocritica 2.3 Consulta con expertos 2.4 Relaciones interpersonales		Del 5 al 8	
				3. Sistémicas	3.1 Capacidad de investigación 3.2 Genera nuevas ideas 3.3 Adaptación a nuevas situaciones 3.4 Preocupación por la calidad		
1. ¿De qué manera las competencias genéricas instrumentales se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?	1. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas instrumentales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018	1. Las competencias genéricas instrumentales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018					

<p>2. ¿De qué manera las competencias genéricas interpersonales se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?</p> <p>3. ¿De qué manera las competencias genéricas sistémicas se relacionan con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?</p> <p>4. ¿De qué manera las competencias genéricas de valores sociales se relacionan con la inserción en el</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas interpersonales y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas sistémicas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre las competencias genéricas de valores sociales y la inserción en el mercado laboral de</p>	<p>2. Las competencias genéricas interpersonales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.</p> <p>3. Las competencias genéricas sistémicas se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.</p> <p>4. Las competencias genéricas de valores sociales se relacionan significativamente con la inserción en el mercado laboral de los</p>	<p>4. Valores sociales</p> <p>4.1 Aprecia la diversidad 4.2 Comportamiento ético 4.3 Compromiso ciudadano 4.4 Preservación del medio ambiente</p>	<p>Del 13 al 16</p> <p>5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca</p>	<p>Variable 2: inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018</p> <p>Del 17 al 20</p> <p>Del 21 al 24</p> <p>Del 25 al 28</p> <p>Bajo: 16 - 37 Medio: 38 - 59 Alto: 60 - 80</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>		<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>5. Primera experiencia laboral luego de egresar</p>	<p>5.1 Búsqueda de empleo 5.2 Trabaja independientemente 5.3 Sobreducado para el trabajo 5.4 Satisfacción por el trabajo</p>		<p>Del 17 al 20</p>	<p>5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca</p>	<p>Bajo: 16 - 37 Medio: 38 - 59 Alto: 60 - 80</p>
			<p>6. Situación laboral actual</p>	<p>6.1 Encuentra trabajo inmediatamente 6.2 Trabaja todo el año 6.3 Trabaja formalmente 6.4 Requiere de ayuda especializada</p>		<p>Del 21 al 24</p>	<p>5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca</p>	
<p>7. Vinculo enseñanza - trabajo</p>	<p>7.1 Aplica lo aprendido 7.2 Domina idiomas 7.3 Maneja office 7.4 Cumplimiento de sus funciones</p>	<p>Del 25 al 28</p>	<p>5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca</p>					

mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018?	los egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018	egresados de las universidades privadas del Perú, 2016-2018.	8. Características académicas y estudios de posgrado	8.1 Estudia y trabaja 8.2 Estudia por su cuenta 8.3 Perfeccionamiento académico 8.4 Satisfacción académica	Del 29 al 32	5.: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Muy pocas veces 1: Nunca	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
Nivel: DESCRIPTIVO Diseño: CORRELACIONAL Método: CUALITATIVO	Población: EGRESADOS UNIVERSIDAD PARTICULAR 2016-2018 Tipo de muestreo: SISTEMÁTICO Tamaño de muestra: 158	Variable 1: Competencias Genéricas Técnicas: ENCUESTA Instrumentos: CUESTIONARIO DE ENCUESTA Autor: Soledad Florencia Malpica Cáceres Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:			DESCRIPTIVA: Coeficiente de correlación de Spearman, con ajuste de empates y para contraste de hipótesis: valor crítico y calculado de Z.		
		Variable 2: inserción en el mercado laboral de los egresados Técnicas: ENCUESTA Instrumentos: CUESTIONARIO DE ENCUESTA Autor: Soledad Florencia Malpica Cáceres Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Forma de Administración:			DESCRIPTIVA: Coeficiente de correlación de Spearman, con ajuste de empates y para contraste de hipótesis: valor crítico y calculado de Z.		

Anexo D: Instrumento 1: Encuesta

En concordancia a la Resolución Rectoral Nr. 2558-2018-CU-UNF, artículo 8 buenas prácticas de la investigación, del Código de ética para la investigación en la UNFV. El encuestado manifiesta aceptar su participación en forma voluntaria e informada, del presente cuestionario marcando con un x. Si () No ()

INSTRUCCIONES GENERALES

Encuesta de la variable independiente: Competencias Genéricas

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a los egresados 2016 a 2018 de la universidad privada. Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico a la realidad concreta de la importancia de las competencias genéricas en la inserción en el mercado laboral.

Para contestar considere lo siguiente:

5= Siempre

4= Casi siempre

3= Algunas veces

2= Muy pocas veces

1= Nunca

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPETENCIAS GENÉRICAS INDICADOR: 1. Instrumentales PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Planificas el tiempo para el desarrollo de tus actividades laborales.					
2	Utilizas comunicación escrita en tu trabajo.					
3	Ante un problema presentado en tu centro laboral apoyas en resolverlo.					
4	Tomas decisiones en tu trabajo para mejorar los procesos.					
	INDICADOR: 2. Interpersonales					

5	En tu área laboral fomentas el trabajo en equipo.					
6	Utilizas la autocrítica para mejorar tus procesos en el ámbito laboral.					
7	Consultas con expertos para mejorar tus actividades laborales.					
8	Coordinas con tus compañeros las actividades a desarrollar en el ámbito laboral.					
	INDICADOR: 3. Sistémicas					
9	En tu práctica laboral has realizado algún tipo de investigación					
10	Propones nuevas ideas para mejorar los procesos en tu centro de trabajo					
11	Te adaptas a los cambios en tu trabajo.					
12	Colaboras con la mejora de la calidad, de los productos, de la empresa.					
	INDICADOR: 4. Valores sociales					
13	Apoyas y fomentas la no discriminación en tu trabajo					
14	Denuncias las irregularidades en el trabajo.					
15	Fomentas el compromiso ciudadano en tus compañeros de trabajo					
16	Propones ideas para reciclar y la responsabilidad social en tu trabajo.					

INSTRUMENTO 2: ENCUESTA

En concordancia a la Resolución Rectoral Nr. 2558-2018-CU-UNF, artículo 8 buenas prácticas de la investigación, del Código de ética para la investigación en la UNFV. El encuestado manifiesta aceptar su participación en forma voluntaria e informada, del presente cuestionario marcando con un x. Si () No ()

INSTRUCCIONES GENERALES

Encuesta de la variable independiente: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a los egresados 2016 a 2018 de la universidad privada. Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico a la realidad concreta de la importancia de las competencias genéricas en la inserción en el mercado laboral.

Para contestar considere lo siguiente:

5= Siempre

4= Casi siempre

3= Algunas veces

2= Muy pocas veces

1= Nunca

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS DEL PERÚ INDICADOR: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar PREGUNTA	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
17	Has obtenido un trabajo a través de LinkedIn					
18	Emites recibo de honorarios por trabajos extras relacionadas con tu profesión.					
19	Te encuentras sobreducado para el trabajo que realizas					
20	Te satisface el trabajo que desempeñas					
	INDICADOR: 6. Situación laboral actual					
21	Encuentras trabajo, inmediatamente, después de concluir un empleo.					
22	Tus contratos laborales son por un año a más.					
23	Trabajas en empresas formales.					
24	Requieres de ayuda especializada para insertarte en un nuevo trabajo.					
	INDICADOR: 7. Vinculo enseñanza - trabajo					

25	Lo aprendido en tu formación profesional lo utilizas en tu experiencia laboral.					
26	Lees en inglés en tus actividades laborales.					
27	Utilizas Excel avanzado en el desarrollo de tus actividades laborales.					
28	Tienes presente en tus funciones la visión y misión de la empresa.					
	INDICADOR: 8. Características académicas y estudios de posgrado					
29	Estudias y trabajas a la vez					
30	Estudias por tu cuenta, para mejorar los procesos.					
31	Estudias cursos de especialización para mejorar tus procesos.					
32	Te satisface mejorar tu formación profesional					

Datos	Variable: Competencias genéricas																
	Indicador: 1. Instrumentales				Indicador: 2. Interpersonales				Indicador: 3. Sistémicas				Indicador: 4. Valores sociales				
ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
ENCUESTADO 21	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	73
ENCUESTADO 22	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	66
ENCUESTADO 23	2	2	4	3	3	2	4	4	1	3	5	4	5	4	2	1	49
ENCUESTADO 24	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	73
ENCUESTADO 25	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	74
ENCUESTADO 26	5	4	4	4	5	3	1	3	1	2	3	2	5	1	4	1	48
ENCUESTADO 27	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	62
ENCUESTADO 28	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	2	3	3	53
ENCUESTADO 29	3	3	4	3	3	3	5	5	1	4	4	4	5	1	4	5	57
ENCUESTADO 30	3	2	4	4	5	3	4	4	2	3	5	5	4	3	3	4	58
	61.71666667																
VARIANZA	0.71	1.08	0.31	0.50	0.54	0.69	1.00	0.56	1.34	0.56	0.32	0.76	0.77	1.65	0.73	1.32	12.81889

	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5	Columna 6	Columna 7	Columna 8	Columna 9	Columna 10	Columna 11	Columna 12	Columna 13	Columna 14	Columna 15	Columna 16
Columna 1	1															
Columna 2	0.612853	1.000000														
Columna 3	0.442211	0.150827	1.000000													
Columna 4	0.490234	0.286534	0.477234	1.000000												
Columna 5	0.369732	0.204834	0.195985	0.364938	1.000000											
Columna 6	0.347112	0.150827	0.492754	0.335200	0.277646	1.000000										
Columna 7	0.018473	0.012879	0.289570	-0.091443	0.072516	0.289570	1.000000									
Columna 8	0.227636	0.297091	0.467925	0.183433	0.066672	0.306571	0.501495	1.000000								
Columna 9	0.344192	0.119183	0.498568	0.175087	0.183380	0.412011	0.328593	0.150333	1.000000							
Columna 10	0.282622	0.258598	0.323029	0.337685	0.060671	0.376867	0.328688	0.359641	0.463025	1.000000						
Columna 11	-0.121875	-0.068625	0.492907	0.123217	0.096603	0.242882	0.420264	0.349942	0.296946	0.265372	1.000000					
Columna 12	0.117798	-0.081069	0.317612	0.313977	0.165993	0.248566	0.551825	0.276738	0.257321	0.410391	0.462853	1.000000				
Columna 13	0.125761	-0.058449	0.054759	-0.139530	0.082278	0.009126	0.045587	-0.040643	-0.052327	-0.203419	0.026991	0.060872	1.000000			
Columna 14	0.216559	0.252932	0.337848	0.126310	0.313747	0.509901	0.342030	0.254242	0.360958	0.267279	0.459494	0.256339	0.348675	1.000000		
Columna 15	0.623018	0.428956	0.479428	0.335348	0.508494	0.338420	0.229566	0.219786	0.181907	0.279372	0.213146	0.241844	0.230870	0.369294	1.000000	
Columna 16	0.189320	0.097987	0.314745	0.226205	0.532036	0.542061	0.494945	0.525626	0.238107	0.428716	0.310280	0.466511	0.132135	0.418944	0.510389	1.000000

Datos	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad																
	Indicador: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Indicador: 6. Situación laboral actual				Indicador: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Indicador: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
ENCUESTADOS																	
ENCUESTADO 1	1	1	4	4	3	5	5	3	4	1	1	4	5	4	3	5	53
ENCUESTADO 2	2	3	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	60
ENCUESTADO 3	1	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	63
ENCUESTADO 4	1	1	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	64
ENCUESTADO 5	1	2	4	3	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	62
ENCUESTADO 6	1	3	3	3	3	5	4	1	4	2	3	4	5	3	2	5	51
ENCUESTADO 7	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	69
ENCUESTADO 8	2	1	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4	3	2	5	52
ENCUESTADO 9	2	1	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	59
ENCUESTADO 10	3	1	3	4	4	2	5	1	4	1	5	1	4	4	3	3	48
ENCUESTADO 11	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	67
ENCUESTADO 12	1	3	4	5	5	4	5	3	4	1	3	4	2	3	3	4	54
ENCUESTADO 13	1	1	1	4	3	4	5	1	4	1	4	4	5	5	3	5	51
ENCUESTADO 14	1	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	67
ENCUESTADO 15	1	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	56
ENCUESTADO 16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	75
ENCUESTADO 17	4	1	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	69
ENCUESTADO 18	1	1	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	4	60
ENCUESTADO 19	1	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	63
ENCUESTADO 20	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	66
ENCUESTADO 21	1	1	3	3	3	5	5	4	4	1	1	4	5	1	1	5	47

Datos	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad																
	Indicador: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Indicador: 6. Situación laboral actual				Indicador: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Indicador: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
ENCUESTADOS	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
ENCUESTADO 22	1	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	3	5	59
ENCUESTADO 23	1	1	5	5	2	5	4	3	4	1	1	2	5	5	3	4	51
ENCUESTADO 24	1	1	5	3	3	5	5	3	5	2	2	5	5	5	4	5	59
ENCUESTADO 25	1	5	4	5	4	2	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	66
ENCUESTADO 26	1	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	68
ENCUESTADO 27	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	64
ENCUESTADO 28	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	58
ENCUESTADO 29	2	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	70
ENCUESTADO 30	1	1	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	1	2	2	5	45
																57.58222222	
	0.91	1.60	0.71	0.54	0.65	1.06	0.34	1.63	0.26	2.20	1.37	0.90	0.83	1.13	1.25	0.23	15.61111

	Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5	Columna 6	Columna 7	Columna 8	Columna 9	Columna 10	Columna 11	Columna 12	Columna 13	Columna 14	Columna 15	Columna 16
Columna 1	1.000000															
Columna 2	0.058943	1.000000														
Columna 3	0.084087	0.202207	1.000000													
Columna 4	0.288819	0.193323	0.273280	1.000000												
Columna 5	0.175197	0.146703	0.263821	0.343328	1.000000											
Columna 6	-0.029348	-0.208249	0.286148	0.149182	-0.101976	1.000000										
Columna 7	0.232292	-0.018015	0.195484	0.439909	0.346937	0.364298	1.000000									
Columna 8	0.130213	0.118424	0.477135	0.329184	0.436221	0.195771	0.164753	1.000000								
Columna 9	-0.099960	0.333249	0.375377	0.141296	0.232249	0.029474	0.155530	0.302310	1.000000							
Columna 10	0.059669	0.239834	0.369633	0.354023	0.416249	0.010186	0.015357	0.597508	0.257729	1.000000						
Columna 11	0.172226	0.219801	-0.052953	0.243799	0.547920	-0.284149	0.082759	0.222528	0.219104	0.518492	1.000000					
Columna 12	-0.163195	0.304314	0.259680	0.081085	0.229001	0.338854	0.198008	0.450398	0.530955	0.515679	0.131378	1.000000				
Columna 13	0.067587	0.050140	0.105354	0.014871	0.019707	0.415980	0.355448	0.056247	0.137953	0.121654	0.061494	0.245368	1.000000			
Columna 14	0.262265	0.074364	0.185508	0.169913	0.116911	-0.091141	0.053437	-0.171557	-0.061146	0.084525	0.241150	-0.033025	0.446194	1.000000		
Columna 15	0.171686	0.212427	0.370941	0.384250	0.315410	-0.028928	0.076323	0.198360	0.291111	0.462785	0.369945	0.267294	0.277794	0.420084	1.000000	
Columna 16	-0.102627	0.133027	-0.116146	-0.113981	-0.121996	0.163038	-0.095591	0.317851	0.082035	0.359109	-0.071897	0.679391	0.214894	-0.065767	0.062622	1.000000

Anexo F: Resultados de las Encuestas

Datos Indicadores	Variable: Competencias genéricas																				
	Dimensión: 1. Instrumentales					Dimensión: 2. Interpersonales					Dimensión: 3. Sistémicas					Dimensión: 4. Valores sociales					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
Encuestado 1	3	4	4	3	14	5	4	3	4	16	3	3	5	2	13	5	4	3	3	15	58
Encuestado 2	5	3	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	66
Encuestado 3	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	74
Encuestado 4	4	4	3	3	14	4	3	4	3	14	2	4	5	5	16	4	4	4	4	16	60
Encuestado 5	3	3	4	5	15	5	4	2	5	16	4	5	5	4	18	5	3	4	5	17	66
Encuestado 6	4	3	2	4	13	3	4	3	4	14	3	5	4	5	17	4	4	4	4	16	60
Encuestado 7	5	3	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	76
Encuestado 8	4	3	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	5	17	4	4	3	5	16	63
Encuestado 9	4	3	4	3	14	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	58
Encuestado 10	4	3	2	4	13	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	5	3	4	1	13	53
Encuestado 11	4	2	5	4	15	4	4	3	3	14	3	3	5	5	16	4	3	4	3	14	59
Encuestado 12	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	4	5	5	17	5	4	4	3	16	64
Encuestado 13	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	3	5	5	18	72
Encuestado 14	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	2	3	4	4	13	4	3	3	4	14	60
Encuestado 15	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	72
Encuestado 16	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	3	5	5	5	18	4	4	4	5	17	72
Encuestado 17	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	4	3	5	5	17	4	4	4	4	16	66
Encuestado 18	5	4	3	3	15	5	3	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	3	4	15	62
Encuestado 19	3	4	3	4	14	4	5	3	3	15	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	58
Encuestado 20	2	2	4	3	11	4	3	3	4	14	1	3	5	4	13	5	4	2	1	12	50
Encuestado 21	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	2	3	5	5	15	5	4	4	4	17	62
Encuestado 22	5	5	4	3	17	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	71
Encuestado 23	5	3	3	4	15	5	3	1	5	14	3	4	5	3	15	5	3	4	4	16	60
Encuestado 24	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	5	5	16	5	4	3	5	17	64
Encuestado 25	4	5	4	4	17	3	3	5	5	16	5	3	5	4	17	5	4	4	5	18	68
Encuestado 26	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15	2	3	3	3	11	4	3	3	4	14	56
Encuestado 27	5	3	4	5	17	5	5	5	3	18	1	3	5	5	14	4	5	4	5	18	67
Encuestado 28	5	2	4	4	15	5	4	4	3	16	2	3	4	4	13	5	5	3	4	17	61
Encuestado 29	5	3	3	3	14	5	4	2	3	14	1	3	4	4	12	5	4	3	4	16	56
Encuestado 30	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	2	3	3	11	5	3	4	3	15	52
Encuestado 31	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	3	5	4	17	68
Encuestado 32	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	3	5	5	4	17	5	5	4	5	19	73
Encuestado 33	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	76
Encuestado 34	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80

Datos	Variable: Competencias genéricas																				
	Dimensión: 1. Instrumentales					Dimensión: 2. Interpersonales					Dimensión: 3. Sistémicas					Dimensión: 4. Valores sociales					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
Encuestado 35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17	67
Encuestado 36	4	5	4	4	17	5	4	5	3	17	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	71
Encuestado 37	4	3	4	4	15	3	5	2	4	14	2	3	5	5	15	5	4	2	1	12	56
Encuestado 38	3	5	4	4	16	4	3	5	4	16	3	4	5	5	17	5	4	3	4	16	65
Encuestado 39	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17	69
Encuestado 40	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	5	5	4	5	19	73
Encuestado 41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	4	5	5	16	4	4	3	4	15	63
Encuestado 42	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	72
Encuestado 43	4	2	5	5	16	5	3	4	5	17	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	65
Encuestado 44	5	3	4	5	17	5	4	4	5	18	3	5	5	5	18	5	5	4	4	18	71
Encuestado 45	4	4	3	4	15	5	4	3	4	16	2	3	4	4	13	5	3	5	3	16	60
Encuestado 46	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	3	4	5	4	16	5	3	5	4	17	71
Encuestado 47	4	3	4	4	15	4	4	2	3	13	4	2	3	2	11	4	4	3	4	15	54
Encuestado 48	4	3	5	4	16	4	4	4	5	17	3	4	4	4	15	5	4	4	4	17	65
Encuestado 49	5	4	5	5	19	5	4	4	5	18	3	4	4	5	16	4	5	5	5	19	72
Encuestado 50	4	3	5	5	17	3	4	3	3	13	3	4	4	4	15	5	4	3	5	17	62
Encuestado 51	4	3	3	4	14	3	3	2	4	12	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	51
Encuestado 52	3	5	4	5	17	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	69
Encuestado 53	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	5	5	3	4	17	62
Encuestado 54	3	5	4	5	17	4	4	5	4	17	3	3	5	5	16	5	4	4	5	18	68
Encuestado 55	4	3	4	5	16	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	5	3	3	5	16	62
Encuestado 56	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	3	4	5	5	17	5	3	5	4	17	71
Encuestado 57	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	2	3	4	5	14	4	4	3	4	15	62
Encuestado 58	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	2	3	4	4	13	4	3	3	4	14	56
Encuestado 59	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	1	5	5	5	16	5	5	4	3	17	68
Encuestado 60	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	1	4	5	5	15	4	5	4	3	16	62
Encuestado 61	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14	1	4	4	5	14	4	4	3	4	15	58
Encuestado 62	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	1	3	5	4	13	4	3	3	4	14	54
Encuestado 63	3	4	4	4	15	5	4	4	5	18	3	4	5	5	17	5	5	5	4	19	69
Encuestado 64	3	3	4	4	14	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14	54
Encuestado 65	4	3	4	4	15	4	3	5	4	16	3	4	4	3	14	5	3	4	3	15	60
Encuestado 66	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	2	4	3	4	13	4	4	2	4	14	56
Encuestado 67	5	5	3	4	17	5	4	5	4	18	1	5	4	5	15	5	5	4	3	17	67
Encuestado 68	5	3	4	3	15	3	2	4	3	12	1	2	5	3	11	5	4	4	3	16	54
Encuestado 69	4	5	4	4	17	5	2	3	4	14	3	4	4	3	14	5	5	3	5	18	63
Encuestado 70	5	3	4	4	16	4	4	3	4	15	2	4	5	3	14	5	4	4	3	16	61

Datos Indicadores	Variable: Competencias genéricas																				
	Dimensión: 1. Instrumentales					Dimensión: 2. Interpersonales					Dimensión: 3. Sistémicas					Dimensión: 4. Valores sociales					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
Encuestado 71	4	5	4	4	15	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	4	5	4	2	15	57
Encuestado 72	4	4	4	4	16	3	3	4	5	15	2	3	4	5	14	5	4	3	4	16	61
Encuestado 73	5	3	4	5	17	5	4	4	5	18	3	3	5	5	16	5	3	4	5	17	68
Encuestado 74	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	77
Encuestado 75	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18	1	5	5	4	15	5	4	3	5	17	67
Encuestado 76	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	4	4	4	3	15	57
Encuestado 77	4	3	3	3	13	3	4	4	3	14	1	3	4	4	12	4	4	3	3	14	53
Encuestado 78	3	5	4	3	15	4	5	5	4	18	3	5	3	4	15	3	5	3	5	16	64
Encuestado 79	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	75
Encuestado 80	5	3	4	3	15	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17	5	4	3	4	16	64
Encuestado 81	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	5	4	4	16	4	4	3	4	15	60
Encuestado 82	5	3	4	3	15	5	3	5	5	18	3	5	5	5	18	5	4	3	4	16	67
Encuestado 83	4	3	3	3	13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	61
Encuestado 84	4	3	5	4	16	5	4	5	4	18	3	5	4	5	17	5	4	4	4	17	68
Encuestado 85	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	5	5	4	19	73
Encuestado 86	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	3	5	5	4	17	5	5	4	4	18	70
Encuestado 87	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	76
Encuestado 88	4	5	3	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	5	4	3	5	17	66
Encuestado 89	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	61
Encuestado 90	4	3	5	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	5	5	4	3	17	67
Encuestado 91	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	4	2	4	13	53
Encuestado 92	3	4	4	3	14	4	5	3	4	16	2	5	4	5	16	4	4	3	3	14	60
Encuestado 93	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	3	5	5	4	17	4	3	4	4	15	67
Encuestado 94	5	3	5	5	18	5	5	5	4	19	3	5	5	5	18	5	4	4	4	17	72
Encuestado 95	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	76
Encuestado 96	4	3	5	3	15	4	5	4	4	17	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	64
Encuestado 97	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	2	4	5	5	16	5	4	4	2	15	65
Encuestado 98	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	3	18	75
Encuestado 99	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	77
Encuestado 100	4	5	4	2	15	4	5	4	4	17	2	3	5	5	15	5	3	4	4	16	63
Encuestado 101	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	49
Encuestado 102	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	2	4	5	5	16	4	3	5	4	16	62
Encuestado 103	5	3	5	5	18	5	4	5	5	19	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	74
Encuestado 104	4	3	4	3	14	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	64
Encuestado 105	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	5	4	4	3	16	59
Encuestado 106	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	2	3	5	3	13	4	3	3	4	14	53

Datos Indicadores	Variable: Competencias genéricas																				
	Dimensión: 1. Instrumentales					Dimensión: 2. Interpersonales					Dimensión: 3. Sistémicas					Dimensión: 4. Valores sociales					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
Encuestado 107	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	3	5	5	5	18	5	4	4	4	17	70
Encuestado 108	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	3	5	5	18	77
Encuestado 109	5	5	3	4	17	4	4	3	5	16	3	4	5	4	16	5	3	4	4	16	65
Encuestado 110	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	71
Encuestado 111	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	5	19	75
Encuestado 112	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	78
Encuestado 113	4	1	5	5	15	5	4	3	4	16	1	4	4	4	13	4	4	3	4	15	59
Encuestado 114	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17	1	4	5	5	15	4	4	4	5	17	66
Encuestado 115	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	5	4	4	17	64
Encuestado 116	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	2	4	4	3	13	5	3	3	3	14	57
Encuestado 117	4	5	4	3	16	5	5	4	4	18	2	4	4	4	14	5	4	3	3	15	63
Encuestado 118	5	2	4	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	53
Encuestado 119	5	3	5	3	16	4	5	3	5	17	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16	65
Encuestado 120	5	3	3	3	14	5	4	3	4	16	1	4	4	4	13	5	4	3	3	15	58
Encuestado 121	4	5	3	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	5	15	5	3	5	5	18	66
Encuestado 122	5	3	5	4	17	5	5	3	5	18	2	4	5	5	16	5	4	5	5	19	70
Encuestado 123	3	3	4	2	12	4	4	3	4	15	2	3	4	4	13	4	3	3	3	13	53
Encuestado 124	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14	3	3	3	4	13	5	3	4	2	14	54
Encuestado 125	5	4	3	3	15	5	4	3	4	16	3	4	5	5	17	5	3	5	3	16	64
Encuestado 126	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	2	4	4	3	13	4	4	4	3	15	55
Encuestado 127	4	4	5	3	16	4	4	3	4	15	2	4	5	4	15	4	3	4	5	16	62
Encuestado 128	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	2	3	4	4	13	5	1	3	5	14	55
Encuestado 129	5	4	5	4	18	4	3	4	5	16	3	5	5	4	17	5	4	4	4	17	68
Encuestado 130	5	5	3	3	16	5	3	2	3	13	4	4	4	4	16	3	2	3	3	11	56
Encuestado 131	5	3	5	5	18	5	5	4	5	19	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	74
Encuestado 132	3	1	3	4	11	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	5	4	3	3	15	54
Encuestado 133	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	78
Encuestado 134	5	4	4	4	17	5	5	3	4	17	3	3	4	5	15	5	4	4	5	18	67
Encuestado 135	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	2	4	5	5	16	5	5	4	5	19	72
Encuestado 136	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	5	3	3	3	14	58
Encuestado 137	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	3	4	5	5	17	5	5	4	4	18	74
Encuestado 138	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18	2	4	4	4	14	5	4	3	4	16	64
Encuestado 139	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	2	4	5	5	16	5	5	4	5	19	71
Encuestado 140	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	54
Encuestado 141	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	3	5	5	5	18	5	4	5	5	19	76
Encuestado 142	4	3	5	4	16	5	3	3	4	15	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	59

Datos	Variable: Competencias genéricas																				
	Dimensión: 1. Instrumentales					Dimensión: 2. Interpersonales					Dimensión: 3. Sistémicas					Dimensión: 4. Valores sociales					
	P1	P2	P3	P4	T	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	T	
Encuestado 143	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	2	3	5	5	15	5	3	3	4	15	63
Encuestado 144	4	4	5	5	18	5	4	4	5	18	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	73
Encuestado 145	5	3	5	3	16	5	4	5	4	18	1	4	4	5	14	5	2	5	5	17	65
Encuestado 146	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19	1	4	5	5	15	5	4	5	4	18	69
Encuestado 147	5	3	5	5	18	5	5	5	5	20	3	4	5	5	17	5	4	5	5	19	74
Encuestado 148	4	5	4	3	16	4	3	3	5	15	1	3	5	4	13	4	4	3	3	14	58
Encuestado 149	5	4	4	4	17	5	3	5	4	17	2	3	5	5	15	4	5	4	3	16	65
Encuestado 150	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	80
Encuestado 151	5	5	4	4	18	2	1	5	5	13	2	3	5	4	14	5	4	5	2	16	61
Encuestado 152	4	4	4	5	17	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	5	3	4	4	16	59
Encuestado 153	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	3	4	5	4	16	5	5	5	4	19	70
Encuestado 154	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	74
Encuestado 155	3	2	3	1	9	3	3	3	3	12	1	1	4	4	10	5	1	3	1	10	41
Encuestado 156	5	1	4	5	15	4	4	5	4	17	3	4	5	5	17	5	3	3	4	15	64
Encuestado 157	4	2	4	4	14	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	5	2	3	3	13	57
Encuestado 158	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	3	4	5	4	16	5	4	5	4	18	72

Datos	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 1	1	1	4	4	3	4	5	2	4	1	1	4	4	4	3	4	49
Encuestado 2	2	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	61
Encuestado 3	1	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	70
Encuestado 4	1	1	5	5	4	3	5	3	4	1	4	5	5	3	2	5	56
Encuestado 5	1	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	66
Encuestado 6	1	3	3	3	3	5	4	1	4	2	3	4	5	3	2	5	51
Encuestado 7	1	2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	3	5	5	65
Encuestado 8	2	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	3	5	4	3	5	58
Encuestado 9	2	1	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
Encuestado 10	2	1	3	4	4	2	5	1	4	1	5	1	4	4	3	3	47
Encuestado 11	1	3	4	5	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	54

Datos Indicadores	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 12	2	2	5	5	3	5	5	2	4	1	4	4	5	5	3	4	59
Encuestado 13	1	5	4	5	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	4	5	66
Encuestado 14	1	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	53
Encuestado 15	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	75
Encuestado 16	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	73
Encuestado 17	2	2	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	63
Encuestado 18	1	2	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	5	61
Encuestado 19	3	2	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	58
Encuestado 20	1	1	5	5	2	5	4	3	4	1	1	2	4	4	3	3	48
Encuestado 21	1	5	5	3	3	5	5	3	5	2	2	5	5	2	4	5	60
Encuestado 22	1	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	69
Encuestado 23	1	3	4	4	2	4	5	3	2	5	4	4	5	5	1	4	56
Encuestado 24	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	5	61
Encuestado 25	2	3	4	5	4	5	5	2	4	2	5	5	5	5	3	5	64
Encuestado 26	4	1	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	54
Encuestado 27	2	3	5	4	5	2	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	64
Encuestado 28	4	3	2	4	4	4	5	1	4	5	2	3	5	3	3	4	56
Encuestado 29	1	1	4	5	3	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	49
Encuestado 30	1	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	46
Encuestado 31	2	2	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	4	1	5	57
Encuestado 32	3	2	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	62
Encuestado 33	3	1	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	4	63
Encuestado 34	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	70
Encuestado 35	2	3	1	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	5	5	57
Encuestado 36	1	1	5	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	63
Encuestado 37	1	2	3	3	2	2	5	3	5	1	2	4	3	3	3	5	47
Encuestado 38	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	68
Encuestado 39	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	73
Encuestado 40	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	75
Encuestado 41	1	2	5	4	3	5	5	3	4	1	2	3	5	3	1	5	52
Encuestado 42	2	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	69
Encuestado 43	2	2	5	4	3	4	5	2	5	3	4	5	4	4	4	5	61
Encuestado 44	1	1	5	5	4	4	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	62
Encuestado 45	1	2	4	4	3	1	5	3	4	2	2	4	4	5	4	4	52
Encuestado 46	1	3	4	5	4	5	5	2	5	2	5	4	5	4	4	5	63

Datos Indicadores	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 47	1	1	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	5	3	3	5	50
Encuestado 48	2	1	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	65
Encuestado 49	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
Encuestado 50	1	2	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	66
Encuestado 51	1	3	5	3	2	3	4	2	2	1	3	4	4	3	3	5	48
Encuestado 52	1	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	71
Encuestado 53	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	5	4	4	4	60
Encuestado 54	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	68
Encuestado 55	3	4	5	5	4	3	5	1	3	3	3	5	4	4	5	4	61
Encuestado 56	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	74
Encuestado 57	1	3	5	5	4	5	5	1	4	2	5	5	5	4	4	5	63
Encuestado 58	1	3	5	4	3	4	4	3	4	2	4	5	5	4	3	5	59
Encuestado 59	2	2	5	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	65
Encuestado 60	1	2	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	59
Encuestado 61	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	5	55
Encuestado 62	1	3	3	3	3	2	3	3	5	1	4	3	3	4	3	5	49
Encuestado 63	1	1	5	5	4	4	3	2	5	4	4	4	5	4	3	5	59
Encuestado 64	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	5	49
Encuestado 65	3	2	3	4	3	3	5	2	4	3	4	4	4	4	4	5	57
Encuestado 66	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	53
Encuestado 67	1	2	5	5	4	4	5	3	5	2	3	5	5	5	3	5	62
Encuestado 68	1	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	5	5	2	5	51
Encuestado 69	2	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	61
Encuestado 70	1	1	4	4	4	5	5	1	5	3	3	4	5	5	4	5	60
Encuestado 71	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	53
Encuestado 72	1	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	2	5	55
Encuestado 73	1	3	4	4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	5	61
Encuestado 74	2	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	67
Encuestado 75	1	2	4	5	4	3	5	3	5	2	5	5	3	4	3	5	59
Encuestado 76	1	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	5	52
Encuestado 77	1	3	3	3	2	4	4	3	5	1	2	3	3	4	2	4	47
Encuestado 78	4	2	2	4	3	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	5	61
Encuestado 79	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	67
Encuestado 80	1	3	5	5	5	3	3	1	4	2	4	4	5	4	4	4	57
Encuestado 81	2	3	3	5	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	52

Datos Indicadores	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 82	2	3	5	5	3	4	4	2	5	4	3	5	5	5	4	5	64
Encuestado 83	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	57
Encuestado 84	2	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	5	5	5	4	5	62
Encuestado 85	1	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	66
Encuestado 86	3	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	66
Encuestado 87	2	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	71
Encuestado 88	5	1	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	66
Encuestado 89	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	60
Encuestado 90	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	61
Encuestado 91	2	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	5	2	4	4	4	55
Encuestado 92	4	1	3	5	3	4	4	4	5	1	4	5	3	4	4	4	58
Encuestado 93	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	63
Encuestado 94	5	2	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	68
Encuestado 95	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	71
Encuestado 96	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	57
Encuestado 97	4	2	3	3	3	5	5	4	5	1	5	3	4	3	3	5	58
Encuestado 98	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	69
Encuestado 99	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	69
Encuestado 100	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	53
Encuestado 101	2	1	3	5	2	3	4	3	5	1	1	4	3	3	3	4	47
Encuestado 102	2	3	4	4	3	5	5	3	3	2	3	4	4	4	3	4	56
Encuestado 103	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	2	5	66
Encuestado 104	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	2	5	59
Encuestado 105	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	53
Encuestado 106	2	1	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	48
Encuestado 107	2	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	5	65
Encuestado 108	1	2	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	68
Encuestado 109	1	3	4	4	5	5	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	64
Encuestado 110	1	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	72
Encuestado 111	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	74
Encuestado 112	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	75
Encuestado 113	1	5	2	4	4	5	5	3	3	1	4	3	4	4	4	4	56
Encuestado 114	2	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	65
Encuestado 115	1	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	5	65
Encuestado 116	1	2	5	5	4	5	5	3	5	1	2	3	5	3	4	5	58

Datos Indicadores	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 117	1	3	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	5	4	4	5	65
Encuestado 118	1	2	4	3	3	4	5	2	3	2	3	2	5	2	3	5	49
Encuestado 119	2	2	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	5	1	5	59
Encuestado 120	1	5	2	3	3	3	5	2	3	1	1	5	4	4	2	4	48
Encuestado 121	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	57
Encuestado 122	1	1	5	5	3	3	5	5	5	2	4	5	5	5	2	5	61
Encuestado 123	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	5	4	2	4	53
Encuestado 124	1	1	4	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	4	3	5	54
Encuestado 125	2	1	4	5	5	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	66
Encuestado 126	2	2	3	3	2	4	5	4	3	1	3	2	4	4	4	5	51
Encuestado 127	1	1	5	5	4	4	5	3	4	2	4	4	5	5	3	5	60
Encuestado 128	1	2	3	4	2	5	5	3	4	2	2	2	2	4	3	5	49
Encuestado 129	1	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	3	4	4	4	5	63
Encuestado 130	2	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	50
Encuestado 131	2	2	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	62
Encuestado 132	1	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	55
Encuestado 133	1	3	5	4	3	4	5	3	5	2	3	5	5	4	3	5	60
Encuestado 134	1	1	4	5	3	2	4	3	4	2	3	5	4	4	3	5	53
Encuestado 135	4	2	4	4	4	3	5	1	5	2	4	5	5	5	4	4	61
Encuestado 136	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	2	4	48
Encuestado 137	1	1	5	5	4	3	5	1	5	3	4	4	5	5	5	5	61
Encuestado 138	1	2	3	4	3	2	5	2	1	3	5	5	5	4	4	5	54
Encuestado 139	2	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	62
Encuestado 140	1	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3	4	4	4	5	49
Encuestado 141	1	5	5	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	67
Encuestado 142	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	4	4	3	2	2	3	41
Encuestado 143	1	3	3	3	2	3	5	1	3	2	3	4	4	2	2	3	44
Encuestado 144	1	5	3	4	3	5	5	2	5	2	4	5	5	4	4	5	62
Encuestado 145	2	3	4	3	2	5	2	5	4	2	2	5	5	4	3	5	56
Encuestado 146	1	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	60
Encuestado 147	3	3	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	67
Encuestado 148	1	1	4	3	4	4	5	1	5	2	4	3	5	3	2	4	51
Encuestado 149	1	2	4	4	3	5	5	3	5	2	3	5	1	3	5	5	56
Encuestado 150	1	1	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	63
Encuestado 151	1	1	4	4	4	3	5	1	4	3	5	3	5	2	1	5	51

Datos	Variable: Inserción en el mercado laboral de los egresados de la universidad particular																
	Dimensión: 5. Primera experiencia laboral luego de egresar				Dimensión: 6. Situación laboral actual				Dimensión: 7. Vinculo enseñanza - trabajo				Dimensión: 8. Características académicas y estudios de posgrado				
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
Encuestado 152	2	1	2	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	3	4	50
Encuestado 153	2	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	5	3	5	60
Encuestado 154	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	68
Encuestado 155	1	1	4	5	2	3	5	3	4	2	2	4	4	4	4	5	53
Encuestado 156	3	1	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	68
Encuestado 157	1	2	1	5	4	5	5	2	5	2	3	5	5	3	4	5	57
Encuestado 158	1	1	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	62

Anexo G: Ordenamiento y Diferencia Para Hallar Rho de Spearman

COMPETENCIAS GENÉRICAS (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			COMPETENCIAS GENÉRICAS		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
41	1	1	41	1	1	58	34	49	16	18	324
49	2	2	44	2	2	66	92.5	61	89.5	3	9
50	3	3	46	3	3	74	140.5	70	145.5	-5	25
51	4	4	47	4	5.5	60	38	56	52	-14	196
52	5	5	47	5	5.5	66	92.5	66	126.5	-34	1156
53	6	8.5	47	6	5.5	60	38	51	25	13	169
53	7	8.5	47	7	5.5	76	149	65	119	30	900
53	8	8.5	48	8	10	63	68.5	58	66	2.5	6.25
53	9	8.5	48	9	10	58	34	53	36	-2	4
53	10	8.5	48	10	10	53	8.5	47	5.5	3	9
53	11	8.5	48	11	10	59	40	54	42.5	-2.5	6.25
54	12	15	48	12	10	64	76.5	59	72	4.5	20.25
54	13	15	49	13	16	72	129.5	66	126.5	3	9
54	14	15	49	14	16	60	38	53	36	2	4
54	15	15	49	15	16	72	129.5	75	157	-27.5	756.25
54	16	15	49	16	16	72	129.5	73	151.5	-22	484
54	17	15	49	17	16	66	92.5	63	107.5	-15	225
54	18	15	49	18	16	62	60.5	61	89.5	-29	841
55	19	19.5	49	19	16	58	34	58	66	-32	1024
55	20	19.5	50	20	21	50	3	48	10	-7	49
56	21	23.5	50	21	21	62	60.5	60	79.5	-19	361
56	22	23.5	50	22	21	71	122	69	142.5	-20.5	420.25
56	23	23.5	51	23	25	60	38	56	52	-14	196
56	24	23.5	51	24	25	64	76.5	61	89.5	-13	169
56	25	23.5	51	25	25	68	107	64	113.5	-6.5	42.25
56	26	23.5	51	26	25	56	23.5	54	42.5	-19	361
57	27	28.5	51	27	25	67	99.5	64	113.5	-14	196
57	28	28.5	52	28	29.5	61	53.5	56	52	1.5	2.25
57	29	28.5	52	29	29.5	56	23.5	49	16	7.5	56.25
57	30	28.5	52	30	29.5	52	5	46	3	2	4
58	31	34	52	31	29.5	68	107	57	59.5	47.5	2256.3
58	32	34	53	32	36	73	135.5	62	99.5	36	1296
58	33	34	53	33	36	76	149	63	107.5	41.5	1722.3
58	34	34	53	34	36	80	157.5	70	145.5	12	144

COMPETENCIAS GENÉRICAS (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			COMPETENCIAS GENÉRICAS		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
58	35	34	53	35	36	67	99.5	57	59.5	40	1600
58	36	34	53	36	36	71	122	63	107.5	14.5	210.25
58	37	34	53	37	36	56	23.5	47	5.5	18	324
59	38	40	53	38	36	65	85.5	68	137.5	-52	2704
59	39	40	53	39	36	69	112.5	73	151.5	-39	1521
59	40	40	53	40	36	73	135.5	75	157	-21.5	462.25
59	41	40	54	41	42.5	63	68.5	52	29.5	39	1521
59	42	40	54	42	42.5	72	129.5	69	142.5	-13	169
60	43	46.5	54	43	42.5	65	85.5	61	89.5	-4	16
60	44	46.5	54	44	42.5	71	122	62	99.5	22.5	506.25
60	45	46.5	55	45	46.5	60	38	52	29.5	8.5	72.25
60	46	46.5	55	46	46.5	71	122	63	107.5	14.5	210.25
60	47	46.5	55	47	46.5	54	15	50	21	-6	36
60	48	46.5	55	48	46.5	65	85.5	65	119	-33.5	1122.3
60	49	46.5	56	49	52	72	129.5	74	154	-24.5	600.25
60	50	46.5	56	50	52	62	60.5	66	126.5	-66	4356
61	51	53.5	56	51	52	51	4	48	10	-6	36
61	52	53.5	56	52	52	69	112.5	71	148	-35.5	1260.3
61	53	53.5	56	53	52	62	60.5	60	79.5	-19	361
61	54	53.5	56	54	52	68	107	68	137.5	-30.5	930.25
61	55	53.5	56	55	52	62	60.5	61	89.5	-29	841
61	56	53.5	57	56	59.5	71	122	74	154	-32	1024
62	57	60.5	57	57	59.5	62	60.5	63	107.5	-47	2209
62	58	60.5	57	58	59.5	56	23.5	59	72	-48.5	2352.3
62	59	60.5	57	59	59.5	68	107	65	119	-12	144
62	60	60.5	57	60	59.5	62	60.5	59	72	-11.5	132.25
62	61	60.5	57	61	59.5	58	34	55	46.5	-12.5	156.25
62	62	60.5	57	62	59.5	54	15	49	16	-1	1
62	63	60.5	57	63	59.5	69	112.5	59	72	40.5	1640.3
62	64	60.5	58	64	66	54	15	49	16	-1	1
62	65	60.5	58	65	66	60	38	57	59.5	-21.5	462.25
63	66	68.5	58	66	66	56	23.5	53	36	-12.5	156.25
63	67	68.5	58	67	66	67	99.5	62	99.5	0	0
63	68	68.5	58	68	66	54	15	51	25	-10	100
63	69	68.5	59	69	72	63	68.5	61	89.5	-21	441
63	70	68.5	59	70	72	61	53.5	60	79.5	-26	676

COMPETENCIAS GENÉRICAS (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			COMPETENCIAS GENÉRICAS		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
63	71	68.5	59	71	72	57	28.5	53	36	-7.5	56.25
64	72	76.5	59	72	72	61	53.5	55	46.5	7	49
64	73	76.5	59	73	72	68	107	61	89.5	17.5	306.25
64	74	76.5	59	74	72	77	153	67	132.5	20.5	420.25
64	75	76.5	59	75	72	67	99.5	59	72	27.5	756.25
64	76	76.5	60	76	79.5	57	28.5	52	29.5	-1	1
64	77	76.5	60	77	79.5	53	8.5	47	5.5	3	9
64	78	76.5	60	78	79.5	64	76.5	61	89.5	-13	169
64	79	76.5	60	79	79.5	75	145	67	132.5	12.5	156.25
64	80	76.5	60	80	79.5	64	76.5	57	59.5	17	289
64	81	76.5	60	81	79.5	60	38	52	29.5	8.5	72.25
65	82	85.5	60	82	79.5	67	99.5	64	113.5	-14	196
65	83	85.5	60	83	79.5	61	53.5	57	59.5	-6	36
65	84	85.5	61	84	89.5	68	107	62	99.5	7.5	56.25
65	85	85.5	61	85	89.5	73	135.5	66	126.5	9	81
65	86	85.5	61	86	89.5	70	116.5	66	126.5	-10	100
65	87	85.5	61	87	89.5	76	149	71	148	1	1
65	88	85.5	61	88	89.5	66	92.5	66	126.5	-34	1156
65	89	85.5	61	89	89.5	61	53.5	60	79.5	-26	676
66	90	92.5	61	90	89.5	67	99.5	61	89.5	10	100
66	91	92.5	61	91	89.5	53	8.5	55	46.5	-38	1444
66	92	92.5	61	92	89.5	60	38	58	66	-28	784
66	93	92.5	61	93	89.5	67	99.5	63	107.5	-8	64
66	94	92.5	61	94	89.5	72	129.5	68	137.5	-8	64
66	95	92.5	61	95	89.5	76	149	71	148	1	1
67	96	99.5	62	96	99.5	64	76.5	57	59.5	17	289
67	97	99.5	62	97	99.5	65	85.5	58	66	19.5	380.25
67	98	99.5	62	98	99.5	75	145	69	142.5	2.5	6.25
67	99	99.5	62	99	99.5	77	153	69	142.5	10.5	110.25
67	100	99.5	62	100	99.5	63	68.5	53	36	32.5	1056.3
67	101	99.5	62	101	99.5	49	2	47	5.5	-3.5	12.25
67	102	99.5	62	102	99.5	62	60.5	56	52	8.5	72.25
67	103	99.5	62	103	99.5	74	140.5	66	126.5	14	196
68	104	107	63	104	107.5	64	76.5	59	72	4.5	20.25
68	105	107	63	105	107.5	59	40	53	36	4	16
68	106	107	63	106	107.5	53	34	48	10	24	576

COMPETENCIAS GENÉRICAS (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			COMPETENCIAS GENÉRICAS		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
68	107	107	63	107	107.5	70	116.5	65	79.5	37	1369
68	108	107	63	108	107.5	77	153	68	137.5	15.5	240.25
68	109	107	63	109	107.5	65	85.5	64	114.5	-29	841
68	110	107	63	110	107.5	71	122	72	150	-28	784
69	111	112.5	63	111	107.5	75	145	74	154	-9	81
69	112	112.5	64	112	113.5	78	155.5	75	157	-1.5	2.25
69	113	112.5	64	113	113.5	59	40	56	52	-12	144
69	114	112.5	64	114	113.5	66	92.5	65	119	-26.5	702.25
70	115	116.5	64	115	113.5	64	76.5	65	119	-42.5	1806.3
70	116	116.5	65	116	119	57	28.5	58	66	-37.5	1406.3
70	117	116.5	65	117	119	63	68.5	65	79.5	-11	121
70	118	116.5	65	118	119	53	8.5	49	16	-7.5	56.25
71	119	122	65	119	119	65	85.5	59	72	13.5	182.25
71	120	122	65	120	119	58	34	48	10	24	576
71	121	122	65	121	119	66	92.5	57	59.5	33	1089
71	122	122	65	122	119	70	116.5	61	89.5	27	729
71	123	122	66	123	126.5	53	8.5	53	36	-27.5	756.25
71	124	122	66	124	126.5	54	15	54	42.5	-27.5	756.25
71	125	122	66	125	126.5	64	76.5	66	126.5	-50	2500
72	126	129.5	66	126	126.5	55	19.5	51	25	-5.5	30.25
72	127	129.5	66	127	126.5	62	60.5	60	79.5	-19	361
72	128	129.5	66	128	126.5	55	19.5	49	16	3.5	12.25
72	129	129.5	66	129	126.5	68	107	63	107.5	-0.5	0.25
72	130	129.5	66	130	126.5	56	23.5	50	21	2.5	6.25
72	131	129.5	67	131	132.5	74	140.5	62	99.5	41	1681
72	132	129.5	67	132	132.5	54	15	55	46.5	-31.5	992.25
72	133	129.5	67	133	132.5	78	155.5	60	79.5	76	5776
73	134	135.5	67	134	132.5	67	99.5	53	36	63.5	4032.3
73	135	135.5	68	135	137.5	72	129.5	61	89.5	40	1600
73	136	135.5	68	136	137.5	58	34	48	10	24	576
73	137	135.5	68	137	137.5	74	140.5	61	89.5	51	2601
74	138	140.5	68	138	137.5	64	76.5	54	42.5	34	1156
74	139	140.5	68	139	137.5	71	122	62	99.5	22.5	506.25
74	140	140.5	68	140	137.5	54	15	49	16	-1	1
74	141	140.5	69	141	142.5	76	149	67	132.5	16.5	272.25
74	142	140.5	69	142	142.5	59	40	41	1	39	1521

COMPETENCIAS GENÉRICAS (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			COMPETENCIAS GENÉRICAS		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
74	143	140.5	69	143	142.5	63	68.5	44	2	66.5	4422.3
75	144	145	69	144	142.5	73	135.5	62	99.5	36	1296
75	145	145	70	145	145.5	65	85.5	56	52	33.5	1122.3
75	146	145	70	146	145.5	69	112.5	60	79.5	33	1089
76	147	149	71	147	148	74	140.5	67	132.5	8	64
76	148	149	71	148	148	58	34	51	25	9	81
76	149	149	71	149	148	65	85.5	56	52	33.5	1122.3
76	150	149	72	150	150	80	157.5	63	107.5	50	2500
76	151	149	73	151	151.5	61	53.5	51	25	28.5	812.25
77	152	153	73	152	151.5	59	40	50	21	19	361
77	153	153	74	153	154	70	116.5	60	79.5	37	1369
77	154	153	74	154	154	74	140.5	68	137.5	3	9
78	155	155.5	74	155	154	41	1	53	36	-35	1225
78	156	155.5	75	156	157	64	76.5	68	137.5	-61	3721
80	157	157.5	75	157	157	57	28.5	57	59.5	-31	961
80	158	157.5	75	158	157	72	129.5	62	99.5	30	900
											107899

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Instrumentales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
9	1	1	41	1	1	14	27	49	16	11	121
11	2	2.5	44	2	2	16	77	61	89.5	-12.5	156.25
11	3	2.5	46	3	3	18	127	70	145.5	-18.5	342.25
12	4	5.5	47	4	5.5	14	27	56	52	-25	625
12	5	5.5	47	5	5.5	15	50	66	126.5	-76.5	5852.25
12	6	5.5	47	6	5.5	13	12	51	25	-13	169
12	7	5.5	47	7	5.5	17	104.5	65	119	-14.5	210.25
13	8	12	48	8	10	15	50	58	66	-16	256
13	9	12	48	9	10	14	27	53	36	-9	81
13	10	12	48	10	10	13	12	47	5.5	6.5	42.25
13	11	12	48	11	10	15	50	54	42.5	7.5	56.25
13	12	12	48	12	10	16	77	59	72	5	25
13	13	12	49	13	16	18	127	66	126.5	0.5	0.25

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Instrumentales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
13	14	12	49	14	16	17	104.5	53	36	68.5	4692.25
13	15	12	49	15	16	18	127	75	157	-30	900
13	16	12	49	16	16	19	143	73	151.5	-8.5	72.25
14	17	27	49	17	16	16	77	63	107.5	-30.5	930.25
14	18	27	49	18	16	15	50	61	89.5	-39.5	1560.25
14	19	27	49	19	16	14	27	58	66	-39	1521
14	20	27	50	20	21	11	2.5	48	10	-7.5	56.25
14	21	27	50	21	21	14	27	60	79.5	-52.5	2756.25
14	22	27	50	22	21	17	104.5	69	142.5	-38	1444
14	23	27	51	23	25	15	50	56	52	-2	4
14	24	27	51	24	25	16	77	61	89.5	-12.5	156.25
14	25	27	51	25	25	17	104.5	64	113.5	-9	81
14	26	27	51	26	25	16	77	54	42.5	34.5	1190.25
14	27	27	51	27	25	17	104.5	64	113.5	-9	81
14	28	27	52	28	29.5	15	50	56	52	-2	4
14	29	27	52	29	29.5	14	27	49	16	11	121
14	30	27	52	30	29.5	13	12	46	3	9	81
14	31	27	52	31	29.5	17	104.5	57	59.5	45	2025
14	32	27	53	32	36	19	143	62	99.5	43.5	1892.25
14	33	27	53	33	36	20	154	63	107.5	46.5	2162.25
14	34	27	53	34	36	20	154	70	145.5	8.5	72.25
14	35	27	53	35	36	16	77	57	59.5	17.5	306.25
14	36	27	53	36	36	17	104.5	63	107.5	-3	9
14	37	27	53	37	36	15	50	47	5.5	44.5	1980.25
15	38	50	53	38	36	16	77	68	137.5	-60.5	3660.25
15	39	50	53	39	36	17	104.5	73	151.5	-47	2209
15	40	50	53	40	36	18	127	75	157	-30	900
15	41	50	54	41	42.5	16	77	52	29.5	47.5	2256.25
15	42	50	54	42	42.5	18	127	69	142.5	-15.5	240.25
15	43	50	54	43	42.5	16	77	61	89.5	-12.5	156.25
15	44	50	54	44	42.5	17	104.5	62	99.5	5	25
15	45	50	55	45	46.5	15	50	52	29.5	20.5	420.25
15	46	50	55	46	46.5	19	143	63	107.5	35.5	1260.25
15	47	50	55	47	46.5	15	50	50	21	29	841
15	48	50	55	48	46.5	16	77	65	119	-42	1764

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Instrumentales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
15	49	50	56	49	52	19	143	74	154	-11	121
15	50	50	56	50	52	17	104.5	66	126.5	-22	484
15	51	50	56	51	52	14	27	48	10	17	289
15	52	50	56	52	52	17	104.5	71	148	-43.5	1892.25
15	53	50	56	53	52	15	50	60	79.5	-29.5	870.25
15	54	50	56	54	52	17	104.5	68	137.5	-33	1089
15	55	50	56	55	52	16	77	61	89.5	-12.5	156.25
15	56	50	57	56	59.5	18	127	74	154	-27	729
15	57	50	57	57	59.5	16	77	63	107.5	-30.5	930.25
15	58	50	57	58	59.5	14	27	59	72	-45	2025
15	59	50	57	59	59.5	18	127	65	119	8	64
15	60	50	57	60	59.5	16	77	59	72	5	25
15	61	50	57	61	59.5	15	50	55	46.5	3.5	12.25
15	62	50	57	62	59.5	14	27	49	16	11	121
16	63	61	57	63	59.5	15	50	59	72	-22	484
16	64	61	58	64	66	14	27	49	16	11	121
16	65	61	58	65	66	15	50	57	59.5	-9.5	90.25
16	66	69	58	66	66	14	27	53	36	-9	81
16	67	69	58	67	66	17	104.5	62	99.5	5	25
16	68	69	58	68	66	15	50	51	25	25	625
16	69	69	59	69	72	17	104.5	61	89.5	15	225
16	70	69	59	70	72	16	77	60	79.5	-2.5	6.25
16	71	69	59	71	72	15	50	53	36	14	196
16	72	77	59	72	72	16	77	55	46.5	30.5	930.25
16	73	77	59	73	72	17	104.5	61	89.5	15	225
16	74	77	59	74	72	19	143	67	132.5	10.5	110.25
16	75	77	59	75	72	17	104.5	59	72	32.5	1056.25
16	76	77	60	76	79.5	14	27	52	29.5	-2.5	6.25
16	77	77	60	77	79.5	13	12	47	5.5	6.5	42.25
16	78	77	60	78	79.5	15	50	61	89.5	-39.5	1560.25
16	79	77	60	79	79.5	19	143	67	132.5	10.5	110.25
16	80	77	60	80	79.5	15	50	57	59.5	-9.5	90.25
16	81	77	60	81	79.5	14	27	52	29.5	-2.5	6.25
16	82	86	60	82	79.5	15	50	64	113.5	-63.5	4032.25
16	83	86	60	83	79.5	13	12	57	59.5	-47.5	2256.25

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Instrumentales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
16	84	86	61	84	89.5	16	77	62	99.5	-22.5	506.25
16	85	86	61	85	89.5	18	127	66	126.5	0.5	0.25
16	86	86	61	86	89.5	18	127	66	126.5	0.5	0.25
16	87	86	61	87	89.5	19	143	71	148	-5	25
16	88	86	61	88	89.5	16	77	66	126.5	-49.5	2450.25
16	89	86	61	89	89.5	15	50	60	79.5	-29.5	870.25
16	90	93	61	90	89.5	16	77	61	89.5	-12.5	156.25
16	91	93	61	91	89.5	13	12	55	46.5	-34.5	1190.25
17	92	105	61	92	89.5	14	27	58	66	-39	1521
17	93	105	61	93	89.5	17	104.5	63	107.5	-3	9
17	94	105	61	94	89.5	18	127	68	137.5	-10.5	110.25
17	95	105	61	95	89.5	19	143	71	148	-5	25
17	96	105	62	96	99.5	15	50	57	59.5	-9.5	90.25
17	97	105	62	97	99.5	16	77	58	66	11	121
17	98	105	62	98	99.5	19	143	69	142.5	0.5	0.25
17	99	105	62	99	99.5	20	154	69	142.5	11.5	132.25
17	100	105	62	100	99.5	15	50	53	36	14	196
17	101	105	62	101	99.5	12	5.5	47	5.5	0	0
17	102	105	62	102	99.5	14	27	56	52	-25	625
17	103	105	62	103	99.5	18	127	66	126.5	0.5	0.25
17	104	105	63	104	107.5	14	27	59	72	-45	2025
17	105	105	63	105	107.5	13	12	53	36	-24	576
17	106	105	63	106	107.5	12	5.5	48	10	-4.5	20.25
17	107	105	63	107	107.5	18	127	65	79.5	47.5	2256.25
17	108	105	63	108	107.5	20	154	68	137.5	16.5	272.25
17	109	105	63	109	107.5	17	104.5	64	114.5	-10	100
17	110	105	63	110	107.5	18	127	72	150	-23	529
17	111	105	63	111	107.5	19	143	74	154	-11	121
17	112	105	64	112	113.5	19	143	75	157	-14	196
17	113	105	64	113	113.5	15	50	56	52	-2	4
17	114	105	64	114	113.5	17	104.5	65	119	-14.5	210.25
17	115	105	64	115	113.5	16	77	65	119	-42	1764
17	116	105	65	116	119	15	50	58	66	-16	256
17	117	105	65	117	119	16	77	65	79.5	-2.5	6.25
18	118	127	65	118	119	14	27	49	16	11	121

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Instrumentales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
18	119	127	65	119	119	16	77	59	72	5	25
18	120	127	65	120	119	14	27	48	10	17	289
18	121	127	65	121	119	16	77	57	59.5	17.5	306.25
18	122	127	65	122	119	17	104.5	61	89.5	15	225
18	123	127	66	123	126.5	12	2.5	53	36	-33.5	1122.25
18	124	127	66	124	126.5	13	12	54	42.5	-30.5	930.25
18	125	127	66	125	126.5	15	50	66	126.5	-76.5	5852.25
18	126	127	66	126	126.5	13	12	51	25	-13	169
18	127	127	66	127	126.5	16	77	60	79.5	-2.5	6.25
18	128	127	66	128	126.5	14	27	49	16	11	121
18	129	127	66	129	126.5	18	127	63	107.5	19.5	380.25
18	130	127	66	130	126.5	16	77	50	21	56	3136
18	131	127	67	131	132.5	18	127	62	99.5	27.5	756.25
18	132	127	67	132	132.5	11	2.5	55	46.5	-44	1936
18	133	127	67	133	132.5	20	154	60	79.5	74.5	5550.25
18	134	127	67	134	132.5	17	104.5	53	36	68.5	4692.25
18	135	127	68	135	137.5	19	143	61	89.5	53.5	2862.25
18	136	127	68	136	137.5	14	27	48	10	17	289
19	137	143	68	137	137.5	20	154	61	89.5	64.5	4160.25
19	138	143	68	138	137.5	16	77	54	42.5	34.5	1190.25
19	139	143	68	139	137.5	17	104.5	62	99.5	5	25
19	140	143	68	140	137.5	12	5.5	49	16	-10.5	110.25
19	141	143	69	141	142.5	20	154	67	132.5	21.5	462.25
19	142	143	69	142	142.5	16	77	41	1	76	5776
19	143	143	69	143	142.5	17	104.5	44	2	103	10506.3
19	144	143	69	144	142.5	18	127	62	99.5	27.5	756.25
19	145	143	70	145	145.5	16	77	56	52	25	625
19	146	143	70	146	145.5	17	104.5	60	79.5	25	625
19	147	143	71	147	148	18	127	67	132.5	-5.5	30.25
19	148	143	71	148	148	16	77	51	25	52	2704
19	149	143	71	149	148	17	104.5	56	52	52.5	2756.25
20	150	154	72	150	150	20	154	63	107.5	46.5	2162.25
20	151	154	73	151	151.5	18	127	51	25	102	10404
20	152	154	73	152	151.5	17	104.5	50	21	83.5	6972.25
20	153	154	74	153	154	19	143	60	79.5	63.5	4032.25

Competencias Genéricas: Instrumentales (ordenadas)		
20	154	154
20	155	154
20	156	154
20	157	154
20	158	154

INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)		
74	154	154
74	155	154
75	156	157
75	157	157
75	158	157

Competencias Genéricas: Instrumentales	
20	154
9	1
15	50
14	27
18	127

INSERCIÓN LABORAL	
68	137.5
53	36
68	137.5
57	59.5
62	99.5

d	d*d
16.5	272.25
-35	1225
-87.5	7656.25
-32.5	1056.25
27.5	756.25
	176254

Competencias Genéricas: Interpersonales (ordenadas)		
12	1	2.5
12	2	2.5
12	3	2.5
12	4	5.5
13	5	9.5
13	6	9.5
13	7	9.5
13	8	9.5
13	9	9.5
13	10	9.5
13	11	9.5
13	12	9.5
13	13	9.5
13	14	9.5
14	15	24
14	16	24
14	17	24
14	18	24
14	19	24
14	20	24
14	21	24
14	22	24
14	23	24
14	24	24

INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)		
41	1	1
44	2	2
46	3	3
47	4	5.5
47	5	5.5
47	6	5.5
47	7	5.5
48	8	10
48	9	10
48	10	10
48	11	10
48	12	10
49	13	16
49	14	16
49	15	16
49	16	16
49	17	16
49	18	16
49	19	16
50	20	21
50	21	21
50	22	21
51	23	25
51	24	25

Competencias Genéricas: Interpersonales	
16	66
17	92.5
19	140
14	24
16	66
14	24
20	153
15	43
14	24
13	9.5
14	24
15	43
18	119
16	66
18	119
18	119
17	92.5
16	66
15	43
14	24
16	66
18	119
14	24
15	43

INSERCIÓN LABORAL	
49	16
61	89.5
70	145.5
56	52
66	126.5
51	25
65	119
58	66
53	36
47	5.5
54	42.5
59	72
66	126.5
53	36
75	157
73	151.5
63	107.5
61	89.5
58	66
48	10
60	79.5
69	142.5
56	52
61	89.5

d	d*d
50	2500
3	9
-5.5	30.25
-28	784
-60.5	3660.25
-1	1
34	1156
-23	529
-12	144
4	16
-18.5	342.25
-29	841
-7.5	56.25
30	900
-38	1444
-32.5	1056.25
-15	225
-23.5	552.25
-23	529
14	196
-13.5	182.25
-23.5	552.25
-28	784
-46.5	2162.25

Competencias Genéricas: Interpersonales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Interpersonales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
14	25	24	51	25	25	16	66	64	113.5	-47.5	2256.25
14	26	24	51	26	25	15	43	54	42.5	0.5	0.25
14	27	24	51	27	25	18	119	64	113.5	5.5	30.25
14	28	24	52	28	29.5	16	66	56	52	14	196
14	29	24	52	29	29.5	14	24	49	16	8	64
14	30	24	52	30	29.5	13	9.5	46	3	6.5	42.25
14	31	24	52	31	29.5	17	92.5	57	59.5	33	1089
14	32	24	53	32	36	18	119	62	99.5	19.5	380.25
14	33	24	53	33	36	18	119	63	107.5	11.5	132.25
15	34	43	53	34	36	20	153	70	145.5	7.5	56.25
15	35	43	53	35	36	16	66	57	59.5	6.5	42.25
15	36	43	53	36	36	17	92.5	63	107.5	-15	225
15	37	43	53	37	36	14	24	47	5.5	18.5	342.25
15	38	43	53	38	36	16	66	68	137.5	-71.5	5112.25
15	39	43	53	39	36	17	92.5	73	151.5	-59	3481
15	40	43	53	40	36	18	119	75	157	-38	1444
15	41	43	54	41	42.5	16	66	52	29.5	36.5	1332.25
15	42	43	54	42	42.5	19	140	69	142.5	-2.5	6.25
15	43	43	54	43	42.5	17	92.5	61	89.5	3	9
15	44	43	54	44	42.5	18	119	62	99.5	19.5	380.25
15	45	43	55	45	46.5	16	66	52	29.5	36.5	1332.25
15	46	43	55	46	46.5	19	140	63	107.5	32.5	1056.25
15	47	43	55	47	46.5	13	9.5	50	21	-11.5	132.25
15	48	43	55	48	46.5	17	92.5	65	119	-26.5	702.25
15	49	43	56	49	52	18	119	74	154	-35	1225
15	50	43	56	50	52	13	9.5	66	126.5	-117	13689
15	51	43	56	51	52	12	2.5	48	10	-7.5	56.25
15	52	43	56	52	52	17	92.5	71	148	-55.5	3080.25
16	53	66	56	53	52	16	66	60	79.5	-13.5	182.25
16	54	66	56	54	52	17	92.5	68	137.5	-45	2025
16	55	66	56	55	52	16	66	61	89.5	-23.5	552.25
16	56	66	57	56	59.5	19	140	74	154	-14	196
16	57	66	57	57	59.5	17	92.5	63	107.5	-15	225
16	58	66	57	58	59.5	15	43	59	72	-29	841
16	59	66	57	59	59.5	17	92.5	65	119	-26.5	702.25
16	60	66	57	60	59.5	15	43	59	72	-29	841

Competencias Genéricas: Interpersonales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Interpersonales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
16	61	66	57	61	59.5	14	24	55	46.5	-22.5	506.25
16	62	66	57	62	59.5	13	9.5	49	16	-6.5	42.25
16	63	66	57	63	59.5	18	119	59	72	47	2209
16	64	66	58	64	66	13	9.5	49	16	-6.5	42.25
16	65	66	58	65	66	16	66	57	59.5	6.5	42.25
16	66	66	58	66	66	15	43	53	36	7	49
16	67	66	58	67	66	18	119	62	99.5	19.5	380.25
16	68	66	58	68	66	12	2.5	51	25	-22.5	506.25
16	69	66	59	69	72	14	24	61	89.5	-65.5	4290.25
16	70	66	59	70	72	15	43	60	79.5	-36.5	1332.25
16	71	66	59	71	72	14	24	53	36	-12	144
16	72	66	59	72	72	15	43	55	46.5	-3.5	12.25
16	73	66	59	73	72	18	119	61	89.5	29.5	870.25
16	74	66	59	74	72	20	153	67	132.5	20.5	420.25
16	75	66	59	75	72	18	119	59	72	47	2209
16	76	66	60	76	79.5	15	43	52	29.5	13.5	182.25
16	77	66	60	77	79.5	14	24	47	5.5	18.5	342.25
16	78	66	60	78	79.5	18	119	61	89.5	29.5	870.25
16	79	66	60	79	79.5	19	140	67	132.5	20.5	420.25
17	80	92.5	60	80	79.5	16	66	57	59.5	6.5	42.25
17	81	92.5	60	81	79.5	15	43	52	29.5	13.5	182.25
17	82	92.5	60	82	79.5	18	119	64	113.5	5.5	30.25
17	83	92.5	60	83	79.5	17	92.5	57	59.5	33	1089
17	84	92.5	61	84	89.5	18	119	62	99.5	19.5	380.25
17	85	92.5	61	85	89.5	18	119	66	126.5	-7.5	56.25
17	86	92.5	61	86	89.5	17	92.5	66	126.5	-34	1156
17	87	92.5	61	87	89.5	20	153	71	148	5	25
17	88	92.5	61	88	89.5	17	92.5	66	126.5	-34	1156
17	89	92.5	61	89	89.5	16	66	60	79.5	-13.5	182.25
17	90	92.5	61	90	89.5	17	92.5	61	89.5	3	9
17	91	92.5	61	91	89.5	14	24	55	46.5	-22.5	506.25
17	92	92.5	61	92	89.5	16	66	58	66	0	0
17	93	92.5	61	93	89.5	18	119	63	107.5	11.5	132.25
17	94	92.5	61	94	89.5	19	140	68	137.5	2.5	6.25
17	95	92.5	61	95	89.5	20	153	71	148	5	25
17	96	92.5	62	96	99.5	17	92.5	57	59.5	33	1089

Competencias Genéricas: Interpersonales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Interpersonales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
17	97	92.5	62	97	99.5	18	119	58	66	53	2809
17	98	92.5	62	98	99.5	20	153	69	142.5	10.5	110.25
17	99	92.5	62	99	99.5	19	140	69	142.5	-2.5	6.25
17	100	92.5	62	100	99.5	17	92.5	53	36	56.5	3192.25
17	101	92.5	62	101	99.5	13	9.5	47	5.5	4	16
17	102	92.5	62	102	99.5	16	66	56	52	14	196
17	103	92.5	62	103	99.5	19	140	66	126.5	13.5	182.25
17	104	92.5	63	104	107.5	17	92.5	59	72	20.5	420.25
17	105	92.5	63	105	107.5	15	43	53	36	7	49
18	106	119	63	106	107.5	14	24	48	10	14	196
18	107	119	63	107	107.5	17	92.5	65	79.5	13	169
18	108	119	63	108	107.5	20	153	68	137.5	15.5	240.25
18	109	119	63	109	107.5	16	66	64	114.5	-48.5	2352.25
18	110	119	63	110	107.5	18	119	72	150	-31	961
18	111	119	63	111	107.5	19	140	74	154	-14	196
18	112	119	64	112	113.5	19	140	75	157	-17	289
18	113	119	64	113	113.5	16	66	56	52	14	196
18	114	119	64	114	113.5	17	92.5	65	119	-26.5	702.25
18	115	119	64	115	113.5	16	66	65	119	-53	2809
18	116	119	65	116	119	15	43	58	66	-23	529
18	117	119	65	117	119	18	119	65	79.5	39.5	1560.25
18	118	119	65	118	119	13	9.5	49	16	-6.5	42.25
18	119	119	65	119	119	17	92.5	59	72	20.5	420.25
18	120	119	65	120	119	16	66	48	10	56	3136
18	121	119	65	121	119	17	92.5	57	59.5	33	1089
18	122	119	65	122	119	18	119	61	89.5	29.5	870.25
18	123	119	66	123	126.5	15	43	53	36	7	49
18	124	119	66	124	126.5	14	24	54	42.5	-18.5	342.25
18	125	119	66	125	126.5	16	66	66	126.5	-60.5	3660.25
18	126	119	66	126	126.5	14	24	51	25	-1	1
18	127	119	66	127	126.5	15	43	60	79.5	-36.5	1332.25
18	128	119	66	128	126.5	14	24	49	16	8	64
18	129	119	66	129	126.5	16	66	63	107.5	-41.5	1722.25
18	130	119	66	130	126.5	13	9.5	50	21	-11.5	132.25
18	131	119	67	131	132.5	19	140	62	99.5	40.5	1640.25
18	132	127	67	132	132.5	14	24	55	46.5	-22.5	506.25

Competencias Genéricas: Interpersonales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Interpersonales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
19	133	140	67	133	132.5	20	153	60	79.5	73.5	5402.25
19	134	140	67	134	132.5	17	92.5	53	36	56.5	3192.25
19	135	140	68	135	137.5	18	119	61	89.5	29.5	870.25
19	136	140	68	136	137.5	16	66	48	10	56	3136
19	137	140	68	137	137.5	19	140	61	89.5	50.5	2550.25
19	138	140	68	138	137.5	18	119	54	42.5	76.5	5852.25
19	139	140	68	139	137.5	19	140	62	99.5	40.5	1640.25
19	140	140	68	140	137.5	14	24	49	16	8	64
19	141	140	69	141	142.5	19	140	67	132.5	7.5	56.25
19	142	140	69	142	142.5	15	43	41	1	42	1764
19	143	140	69	143	142.5	16	66	44	2	64	4096
19	144	140	69	144	142.5	18	119	62	99.5	19.5	380.25
19	145	140	70	145	145.5	18	119	56	52	67	4489
19	146	140	70	146	145.5	19	140	60	79.5	60.5	3660.25
19	147	140	71	147	148	20	153	67	132.5	20.5	420.25
20	148	153	71	148	148	15	43	51	25	18	324
20	149	153	71	149	148	17	92.5	56	52	40.5	1640.25
20	150	153	72	150	150	20	153	63	107.5	45.5	2070.25
20	151	153	73	151	151.5	13	9.5	51	25	-15.5	240.25
20	152	153	73	152	151.5	12	2.5	50	21	-18.5	342.25
20	153	153	74	153	154	16	66	60	79.5	-13.5	182.25
20	154	153	74	154	154	17	92.5	68	137.5	-45	2025
20	155	153	74	155	154	12	2.5	53	36	-33.5	1122.25
20	156	153	75	156	157	17	92.5	68	137.5	-45	2025
20	157	153	75	157	157	15	43	57	59.5	-16.5	272.25
20	158	153	75	158	157	20	153	62	99.5	53.5	2862.25
											165918

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
10	1	1	41	1	1	13	21.5	49	16	5.5	30.25
11	2	3.5	44	2	2	16	87.5	61	89.5	-2	4
11	3	3.5	46	3	3	18	137	70	145.5	-8.5	72.25
11	4	3.5	47	4	5.5	16	87.5	56	52	35.5	1260.25

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
11	5	3.5	47	5	5.5	18	137	66	126.5	10.5	110.25
12	6	8	47	6	5.5	17	114	51	25	89	7921
12	7	8	47	7	5.5	20	156	65	119	37	1369
12	8	8	48	8	10	17	114	58	66	48	2304
12	9	8	48	9	10	15	62	53	36	26	676
12	10	8	48	10	10	14	41.5	47	5.5	36	1296
13	11	21.5	48	11	10	16	87.5	54	42.5	45	2025
13	12	21.5	48	12	10	17	114	59	72	42	1764
13	13	21.5	49	13	16	18	137	66	126.5	10.5	110.25
13	14	21.5	49	14	16	13	21.5	53	36	-14.5	210.25
13	15	21.5	49	15	16	18	137	75	157	-20	400
13	16	21.5	49	16	16	18	137	73	151.5	-14.5	210.25
13	17	21.5	49	17	16	17	114	63	107.5	6.5	42.25
13	18	21.5	49	18	16	16	87.5	61	89.5	-2	4
13	19	21.5	49	19	16	15	62	58	66	-4	16
13	20	21.5	50	20	21	13	21.5	48	10	11.5	132.25
13	21	21.5	50	21	21	15	62	60	79.5	-17.5	306.25
13	22	21.5	50	22	21	18	137	69	142.5	-5.5	30.25
13	23	21.5	51	23	25	15	62	56	52	10	100
13	24	21.5	51	24	25	16	87.5	61	89.5	-2	4
13	25	21.5	51	25	25	17	114	64	113.5	0.5	0.25
13	26	21.5	51	26	25	11	3.5	54	42.5	-39	1521
13	27	21.5	51	27	25	14	41.5	64	113.5	-72	5184
13	28	21.5	52	28	29.5	13	21.5	56	52	-30.5	930.25
13	29	21.5	52	29	29.5	12	8	49	16	-8	64
13	30	21.5	52	30	29.5	11	3.5	46	3	0.5	0.25
13	31	21.5	52	31	29.5	17	114	57	59.5	54.5	2970.25
13	32	21.5	53	32	36	17	114	62	99.5	14.5	210.25
14	33	41.5	53	33	36	18	137	63	107.5	29.5	870.25
14	34	41.5	53	34	36	20	156	70	145.5	10.5	110.25
14	35	41.5	53	35	36	18	137	57	59.5	77.5	6006.25
14	36	41.5	53	36	36	19	150.5	63	107.5	43	1849
14	37	41.5	53	37	36	15	62	47	5.5	56.5	3192.25
14	38	41.5	53	38	36	17	114	68	137.5	-23.5	552.25
14	39	41.5	53	39	36	18	137	73	151.5	-14.5	210.25

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
14	40	41.5	53	40	36	18	137	75	157	-20	400
14	41	41.5	54	41	42.5	16	87.5	52	29.5	58	3364
14	42	41.5	54	42	42.5	17	114	69	142.5	-28.5	812.25
14	43	41.5	54	43	42.5	16	87.5	61	89.5	-2	4
14	44	41.5	54	44	42.5	18	137	62	99.5	37.5	1406.25
14	45	41.5	55	45	46.5	13	21.5	52	29.5	-8	64
14	46	41.5	55	46	46.5	16	87.5	63	107.5	-20	400
14	47	41.5	55	47	46.5	11	3.5	50	21	-17.5	306.25
14	48	41.5	55	48	46.5	15	62	65	119	-57	3249
14	49	41.5	56	49	52	16	87.5	74	154	-66.5	4422.25
14	50	41.5	56	50	52	15	62	66	126.5	-64.5	4160.25
15	51	62	56	51	52	12	8	48	10	-2	4
15	52	62	56	52	52	17	114	71	148	-34	1156
15	53	62	56	53	52	14	41.5	60	79.5	-38	1444
15	54	62	56	54	52	16	87.5	68	137.5	-50	2500
15	55	62	56	55	52	14	41.5	61	89.5	-48	2304
15	56	62	57	56	59.5	17	114	74	154	-40	1600
15	57	62	57	57	59.5	14	41.5	63	107.5	-66	4356
15	58	62	57	58	59.5	13	21.5	59	72	-50.5	2550.25
15	59	62	57	59	59.5	16	87.5	65	119	-31.5	992.25
15	60	62	57	60	59.5	15	62	59	72	-10	100
15	61	62	57	61	59.5	14	41.5	55	46.5	-5	25
15	62	62	57	62	59.5	13	21.5	49	16	5.5	30.25
15	63	62	57	63	59.5	17	114	59	72	42	1764
15	64	62	58	64	66	13	21.5	49	16	5.5	30.25
15	65	62	58	65	66	14	41.5	57	59.5	-18	324
15	66	62	58	66	66	13	21.5	53	36	-14.5	210.25
15	67	62	58	67	66	15	62	62	99.5	-37.5	1406.25
15	68	62	58	68	66	11	3.5	51	25	-21.5	462.25
15	69	62	59	69	72	14	41.5	61	89.5	-48	2304
15	70	62	59	70	72	14	41.5	60	79.5	-38	1444
15	71	62	59	71	72	13	21.5	53	36	-14.5	210.25
15	72	62	59	72	72	14	41.5	55	46.5	-5	25
15	73	62	59	73	72	16	87.5	61	89.5	-2	4
16	74	87.5	59	74	72	20	156	67	132.5	23.5	552.25

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
16	75	87.5	59	75	72	15	62	59	72	-10	100
16	76	87.5	60	76	79.5	13	21.5	52	29.5	-8	64
16	77	87.5	60	77	79.5	12	8	47	5.5	2.5	6.25
16	78	87.5	60	78	79.5	15	62	61	89.5	-27.5	756.25
16	79	87.5	60	79	79.5	19	150.5	67	132.5	23.5	552.25
16	80	87.5	60	80	79.5	17	114	57	59.5	54.5	2970.25
16	81	87.5	60	81	79.5	16	87.5	52	29.5	58	3364
16	82	87.5	60	82	79.5	18	137	64	113.5	23.5	552.25
16	83	87.5	60	83	79.5	16	87.5	57	59.5	28	784
16	84	87.5	61	84	89.5	17	114	62	99.5	14.5	210.25
16	85	87.5	61	85	89.5	18	137	66	126.5	10.5	110.25
16	86	87.5	61	86	89.5	17	114	66	126.5	-12.5	156.25
16	87	87.5	61	87	89.5	18	137	71	148	-11	121
16	88	87.5	61	88	89.5	16	87.5	66	126.5	-39	1521
16	89	87.5	61	89	89.5	15	62	60	79.5	-17.5	306.25
16	90	87.5	61	90	89.5	17	114	61	89.5	24.5	600.25
16	91	87.5	61	91	89.5	13	21.5	55	46.5	-25	625
16	92	87.5	61	92	89.5	16	87.5	58	66	21.5	462.25
16	93	87.5	61	93	89.5	17	114	63	107.5	6.5	42.25
16	94	87.5	61	94	89.5	18	137	68	137.5	-0.5	0.25
16	95	87.5	61	95	89.5	19	150.5	71	148	2.5	6.25
16	96	87.5	62	96	99.5	16	87.5	57	59.5	28	784
16	97	87.5	62	97	99.5	16	87.5	58	66	21.5	462.25
16	98	87.5	62	98	99.5	18	137	69	142.5	-5.5	30.25
16	99	87.5	62	99	99.5	19	150.5	69	142.5	8	64
16	100	87.5	62	100	99.5	15	62	53	36	26	676
16	101	87.5	62	101	99.5	12	8	47	5.5	2.5	6.25
17	102	114	62	102	99.5	16	87.5	56	52	35.5	1260.25
17	103	114	62	103	99.5	17	114	66	126.5	-12.5	156.25
17	104	114	63	104	108	16	87.5	59	72	15.5	240.25
17	105	114	63	105	108	15	62	53	36	26	676
17	106	114	63	106	108	13	21.5	48	10	11.5	132.25
17	107	114	63	107	108	18	137	65	79.5	57.5	3306.25
17	108	114	63	108	108	19	150.5	68	137.5	13	169
17	109	114	63	109	108	16	87.5	64	114.5	-27	729

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
17	110	114	63	110	108	17	114	72	150	-36	1296
17	111	114	63	111	108	18	137	74	154	-17	289
17	112	114	64	112	114	20	156	75	157	-1	1
17	113	114	64	113	114	13	21.5	56	52	-30.5	930.25
17	114	114	64	114	114	15	62	65	119	-57	3249
17	115	114	64	115	114	15	62	65	119	-57	3249
17	116	114	65	116	119	13	21.5	58	66	-44.5	1980.25
17	117	114	65	117	119	14	41.5	65	79.5	-38	1444
17	118	114	65	118	119	12	8	49	16	-8	64
17	119	114	65	119	119	16	87.5	59	72	15.5	240.25
17	120	114	65	120	119	13	21.5	48	10	11.5	132.25
17	121	114	65	121	119	15	62	57	59.5	2.5	6.25
17	122	114	65	122	119	16	87.5	61	89.5	-2	4
17	123	114	66	123	127	13	21.5	53	36	-14.5	210.25
17	124	114	66	124	127	13	21.5	54	42.5	-21	441
17	125	114	66	125	127	17	114	66	126.5	-12.5	156.25
17	126	114	66	126	127	13	21.5	51	25	-3.5	12.25
18	127	137	66	127	127	15	62	60	79.5	-17.5	306.25
18	128	137	66	128	127	13	21.5	49	16	5.5	30.25
18	129	137	66	129	127	17	114	63	107.5	6.5	42.25
18	130	137	66	130	127	16	87.5	50	21	66.5	4422.25
18	131	137	67	131	133	18	137	62	99.5	37.5	1406.25
18	132	137	67	132	133	14	41.5	55	46.5	-5	25
18	133	137	67	133	133	18	137	60	79.5	57.5	3306.25
18	134	137	67	134	133	15	62	53	36	26	676
18	135	137	68	135	138	16	87.5	61	89.5	-2	4
18	136	137	68	136	138	14	41.5	48	10	31.5	992.25
18	137	137	68	137	138	17	114	61	89.5	24.5	600.25
18	138	137	68	138	138	14	41.5	54	42.5	-1	1
18	139	137	68	139	138	16	87.5	62	99.5	-12	144
18	140	137	68	140	138	13	21.5	49	16	5.5	30.25
18	141	137	69	141	143	18	137	67	132.5	4.5	20.25
18	142	137	69	142	143	14	41.5	41	1	40.5	1640.25
18	143	137	69	143	143	15	62	44	2	60	3600
18	144	137	69	144	143	19	150.5	62	99.5	51	2601

Competencias Genéricas: Sistémicas (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Sistémicas		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
18	145	137	70	145	146	14	41.5	56	52	-10.5	110.25
18	146	137	70	146	146	15	62	60	79.5	-17.5	306.25
18	147	137	71	147	148	17	114	67	132.5	-18.5	342.25
19	148	151	71	148	148	13	21.5	51	25	-3.5	12.25
19	149	151	71	149	148	15	62	56	52	10	100
19	150	151	72	150	150	20	156	63	107.5	48.5	2352.25
19	151	151	73	151	152	14	41.5	51	25	16.5	272.25
19	152	151	73	152	152	14	41.5	50	21	20.5	420.25
19	153	151	74	153	154	16	87.5	60	79.5	8	64
20	154	154	74	154	154	17	114	68	137.5	-23.5	552.25
20	155	154	74	155	154	10	1	53	36	-35	1225
20	156	154	75	156	157	17	114	68	137.5	-23.5	552.25
20	157	154	75	157	157	15	62	57	59.5	2.5	6.25
20	158	154	75	158	157	16	87.5	62	99.5	-12	144
											150470

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Valores sociales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
10	1	1	41	1	1	15	40.5	49	16	24.5	600.25
11	2	2	44	2	2	17	96.5	61	89.5	7	49
12	3	4	46	3	3	19	142	70	145.5	-3.5	12.25
12	4	4	47	4	5.5	16	67.5	56	52	15.5	240.25
12	5	4	47	5	5.5	17	96.5	66	126.5	-30	900
13	6	8	47	6	5.5	16	67.5	51	25	42.5	1806.25
13	7	8	47	7	5.5	19	142	65	119	23	529
13	8	8	48	8	10	16	67.5	58	66	1.5	2.25
13	9	8	48	9	10	15	40.5	53	36	4.5	20.25
13	10	8	48	10	10	13	8	47	5.5	2.5	6.25
14	11	19.5	48	11	10	14	19.5	54	42.5	-23	529
14	12	19.5	48	12	10	16	67.5	59	72	-4.5	20.25
14	13	19.5	49	13	16	18	122	66	126.5	-4.5	20.25
14	14	19.5	49	14	16	14	19.5	53	36	-16.5	272.25
14	15	19.5	49	15	16	18	122	75	157	-35	1225

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Valores sociales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
14	16	19.5	49	16	16	17	96.5	73	151.5	-55	3025
14	17	19.5	49	17	16	16	67.5	63	107.5	-40	1600
14	18	19.5	49	18	16	15	40.5	61	89.5	-49	2401
14	19	19.5	49	19	16	14	19.5	58	66	-46.5	2162.25
14	20	19.5	50	20	21	12	4	48	10	-6	36
14	21	19.5	50	21	21	17	96.5	60	79.5	17	289
14	22	19.5	50	22	21	18	122	69	142.5	-20.5	420.25
14	23	19.5	51	23	25	16	67.5	56	52	15.5	240.25
14	24	19.5	51	24	25	17	96.5	61	89.5	7	49
14	25	19.5	51	25	25	18	122	64	113.5	8.5	72.25
14	26	19.5	51	26	25	14	19.5	54	42.5	-23	529
14	27	19.5	51	27	25	18	122	64	113.5	8.5	72.25
14	28	19.5	52	28	29.5	17	96.5	56	52	44.5	1980.25
15	29	40.5	52	29	29.5	16	67.5	49	16	51.5	2652.25
15	30	40.5	52	30	29.5	15	40.5	46	3	37.5	1406.25
15	31	40.5	52	31	29.5	17	96.5	57	59.5	37	1369
15	32	40.5	53	32	36	19	142	62	99.5	42.5	1806.25
15	33	40.5	53	33	36	20	154.5	63	107.5	47	2209
15	34	40.5	53	34	36	20	154.5	70	145.5	9	81
15	35	40.5	53	35	36	17	96.5	57	59.5	37	1369
15	36	40.5	53	36	36	18	122	63	107.5	14.5	210.25
15	37	40.5	53	37	36	12	4	47	5.5	-1.5	2.25
15	38	40.5	53	38	36	16	67.5	68	137.5	-70	4900
15	39	40.5	53	39	36	17	96.5	73	151.5	-55	3025
15	40	40.5	53	40	36	19	142	75	157	-15	225
15	41	40.5	54	41	42.5	15	40.5	52	29.5	11	121
15	42	40.5	54	42	42.5	18	122	69	142.5	-20.5	420.25
15	43	40.5	54	43	42.5	16	67.5	61	89.5	-22	484
15	44	40.5	54	44	42.5	18	122	62	99.5	22.5	506.25
15	45	40.5	55	45	46.5	16	67.5	52	29.5	38	1444
15	46	40.5	55	46	46.5	17	96.5	63	107.5	-11	121
15	47	40.5	55	47	46.5	15	40.5	50	21	19.5	380.25
15	48	40.5	55	48	46.5	17	96.5	65	119	-22.5	506.25
15	49	40.5	56	49	52	19	142	74	154	-12	144
15	50	40.5	56	50	52	17	96.5	66	126.5	-30	900

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Valores sociales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
15	51	40.5	56	51	52	13	8	48	10	-2	4
15	52	40.5	56	52	52	18	122	71	148	-26	676
16	53	67.5	56	53	52	17	96.5	60	79.5	17	289
16	54	67.5	56	54	52	18	122	68	137.5	-15.5	240.25
16	55	67.5	56	55	52	16	67.5	61	89.5	-22	484
16	56	67.5	57	56	59.5	17	96.5	74	154	-57.5	3306.25
16	57	67.5	57	57	59.5	15	40.5	63	107.5	-67	4489
16	58	67.5	57	58	59.5	14	19.5	59	72	-52.5	2756.25
16	59	67.5	57	59	59.5	17	96.5	65	119	-22.5	506.25
16	60	67.5	57	60	59.5	16	67.5	59	72	-4.5	20.25
16	61	67.5	57	61	59.5	15	40.5	55	46.5	-6	36
16	62	67.5	57	62	59.5	14	19.5	49	16	3.5	12.25
16	63	67.5	57	63	59.5	19	142	59	72	70	4900
16	64	67.5	58	64	66	14	19.5	49	16	3.5	12.25
16	65	67.5	58	65	66	15	40.5	57	59.5	-19	361
16	66	67.5	58	66	66	14	19.5	53	36	-16.5	272.25
16	67	67.5	58	67	66	17	96.5	62	99.5	-3	9
16	68	67.5	58	68	66	16	67.5	51	25	42.5	1806.25
16	69	67.5	59	69	72	18	122	61	89.5	32.5	1056.25
16	70	67.5	59	70	72	16	67.5	60	79.5	-12	144
16	71	67.5	59	71	72	15	40.5	53	36	4.5	20.25
16	72	67.5	59	72	72	16	67.5	55	46.5	21	441
16	73	67.5	59	73	72	17	96.5	61	89.5	7	49
16	74	67.5	59	74	72	18	122	67	132.5	-10.5	110.25
16	75	67.5	59	75	72	17	96.5	59	72	24.5	600.25
16	76	67.5	60	76	79.5	15	40.5	52	29.5	11	121
16	77	67.5	60	77	79.5	14	19.5	47	5.5	14	196
16	78	67.5	60	78	79.5	16	67.5	61	89.5	-22	484
16	79	67.5	60	79	79.5	18	122	67	132.5	-10.5	110.25
16	80	67.5	60	80	79.5	16	67.5	57	59.5	8	64
16	81	67.5	60	81	79.5	15	40.5	52	29.5	11	121
16	82	67.5	60	82	79.5	16	67.5	64	113.5	-46	2116
17	83	96.5	60	83	79.5	15	40.5	57	59.5	-19	361
17	84	96.5	61	84	89.5	17	96.5	62	99.5	-3	9
17	85	96.5	61	85	89.5	19	142	66	126.5	15.5	240.25

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Valores sociales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
17	86	96.5	61	86	89.5	18	122	66	126.5	-4.5	20.25
17	87	96.5	61	87	89.5	19	142	71	148	-6	36
17	88	96.5	61	88	89.5	17	96.5	66	126.5	-30	900
17	89	96.5	61	89	89.5	15	40.5	60	79.5	-39	1521
17	90	96.5	61	90	89.5	17	96.5	61	89.5	7	49
17	91	96.5	61	91	89.5	13	8	55	46.5	-38.5	1482.25
17	92	96.5	61	92	89.5	14	19.5	58	66	-46.5	2162.25
17	93	96.5	61	93	89.5	15	40.5	63	107.5	-67	4489
17	94	96.5	61	94	89.5	17	96.5	68	137.5	-41	1681
17	95	96.5	61	95	89.5	18	122	71	148	-26	676
17	96	96.5	62	96	99.5	16	67.5	57	59.5	8	64
17	97	96.5	62	97	99.5	15	40.5	58	66	-25.5	650.25
17	98	96.5	62	98	99.5	18	122	69	142.5	-20.5	420.25
17	99	96.5	62	99	99.5	19	142	69	142.5	-0.5	0.25
17	100	96.5	62	100	99.5	16	67.5	53	36	31.5	992.25
17	101	96.5	62	101	99.5	12	4	47	5.5	-1.5	2.25
17	102	96.5	62	102	99.5	16	67.5	56	52	15.5	240.25
17	103	96.5	62	103	99.5	20	154.5	66	126.5	28	784
17	104	96.5	63	104	107.5	17	96.5	59	72	24.5	600.25
17	105	96.5	63	105	107.5	16	67.5	53	36	31.5	992.25
17	106	96.5	63	106	107.5	14	19.5	48	10	9.5	90.25
17	107	96.5	63	107	107.5	17	96.5	65	79.5	17	289
17	108	96.5	63	108	107.5	18	122	68	137.5	-15.5	240.25
17	109	96.5	63	109	107.5	16	67.5	64	114.5	-47	2209
17	110	96.5	63	110	107.5	18	122	72	150	-28	784
18	111	122	63	111	107.5	19	142	74	154	-12	144
18	112	122	64	112	113.5	20	154.5	75	157	-2.5	6.25
18	113	122	64	113	113.5	15	40.5	56	52	-11.5	132.25
18	114	122	64	114	113.5	17	96.5	65	119	-22.5	506.25
18	115	122	64	115	113.5	17	96.5	65	119	-22.5	506.25
18	116	122	65	116	119	14	19.5	58	66	-46.5	2162.25
18	117	122	65	117	119	15	40.5	65	79.5	-39	1521
18	118	122	65	118	119	14	19.5	49	16	3.5	12.25
18	119	122	65	119	119	16	67.5	59	72	-4.5	20.25
18	120	122	65	120	119	15	40.5	48	10	30.5	930.25

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)			INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)			Competencias Genéricas: Valores sociales		INSERCIÓN LABORAL		d	d*d
18	121	122	65	121	119	18	122	57	59.5	62.5	3906.25
18	122	122	65	122	119	19	142	61	89.5	52.5	2756.25
18	123	122	66	123	126.5	13	8	53	36	-28	784
18	124	122	66	124	126.5	14	19.5	54	42.5	-23	529
18	125	122	66	125	126.5	16	67.5	66	126.5	-59	3481
18	126	122	66	126	126.5	15	40.5	51	25	15.5	240.25
18	127	122	66	127	126.5	16	67.5	60	79.5	-12	144
18	128	122	66	128	126.5	14	19.5	49	16	3.5	12.25
18	129	122	66	129	126.5	17	96.5	63	107.5	-11	121
18	130	122	66	130	126.5	11	2	50	21	-19	361
18	131	122	67	131	132.5	19	142	62	99.5	42.5	1806.25
18	132	122	67	132	132.5	15	40.5	55	46.5	-6	36
18	133	122	67	133	132.5	20	154.5	60	79.5	75	5625
19	134	142	67	134	132.5	18	122	53	36	86	7396
19	135	142	68	135	137.5	19	142	61	89.5	52.5	2756.25
19	136	142	68	136	137.5	14	19.5	48	10	9.5	90.25
19	137	142	68	137	137.5	18	122	61	89.5	32.5	1056.25
19	138	142	68	138	137.5	16	67.5	54	42.5	25	625
19	139	142	68	139	137.5	19	142	62	99.5	42.5	1806.25
19	140	142	68	140	137.5	15	40.5	49	16	24.5	600.25
19	141	142	69	141	142.5	19	142	67	132.5	9.5	90.25
19	142	142	69	142	142.5	14	19.5	41	1	18.5	342.25
19	143	142	69	143	142.5	15	40.5	44	2	38.5	1482.25
19	144	142	69	144	142.5	18	122	62	99.5	22.5	506.25
19	145	142	70	145	145.5	17	96.5	56	52	44.5	1980.25
19	146	142	70	146	145.5	18	122	60	79.5	42.5	1806.25
19	147	142	71	147	148	19	142	67	132.5	9.5	90.25
19	148	142	71	148	148	14	19.5	51	25	-5.5	30.25
19	149	142	71	149	148	16	67.5	56	52	15.5	240.25
19	150	142	72	150	150	20	154.5	63	107.5	47	2209
20	151	155	73	151	151.5	16	67.5	51	25	42.5	1806.25
20	152	155	73	152	151.5	16	67.5	50	21	46.5	2162.25
20	153	155	74	153	154	19	142	60	79.5	62.5	3906.25
20	154	155	74	154	154	20	154.5	68	137.5	17	289
20	155	155	74	155	154	10	1	53	36	-35	1225

Competencias Genéricas: Valores sociales (ordenadas)		
20	156	155
20	157	155
20	158	155

INSERCIÓN LABORAL (ordenadas)		
75	156	157
75	157	157
75	158	157

Competencias Genéricas: Valores sociales	
15	40.5
13	8
18	122

INSERCIÓN LABORAL	
68	137.5
57	59.5
62	99.5

d	d*d
-97	9409
-51.5	2652.25
22.5	506.25
	161997