



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados  
de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Docencia Universitaria**

**AUTORA**

Bances Panta, Nohemi Jackeline ([orcid.org/ 0009-0005-1436-001X](https://orcid.org/0009-0005-1436-001X))

**ASESORA**

Dra. Cerna Quispe, Gladys Virginia ([orcid.org/ 0000-0002-5386-2793](https://orcid.org/0000-0002-5386-2793))

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther ([orcid.org/0000-0002-1033-7091](https://orcid.org/0000-0002-1033-7091))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Diseño y Desarrollo Curricular

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por brindarme salud y así cumplir con mis objetivos, además de su infinito amor y bondad.

A mis padres Daniel Bances Sánchez y Soledad Marisol Panta Perales por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, gracias a ellos porque siempre confiaron en mí, desearon y anhelaron lo mejor para mi vida, gracias por cada consejo y motivación para luchar por mis logros y desarrollo profesional.

A mis abuelos, tíos (as), primos (as), porque siempre estuvieron brindándome su apoyo, amor incondicional, enseñanzas y consejos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta maestría y ser la luz que me acompaña y guía mis pasos día a día, brindándome las herramientas necesarias para culminar con éxito la presente investigación, y por ser quien hace todas las cosas y hacerlas en el momento correcto.

A mis padres, por darme su amor incondicional, comprensión, apoyo, consejos, entrega y dedicación, gracias a ellos que fueron mi ejemplo de superación.

A los egresados de la carrera profesional de Estadística 2019 - 2022, por permitirme realizar el presente trabajo de investigación de Posgrado.

A la Dra. Gladys Virginia Cerna Quispe, quien me asesoró en la presente tesis, brindando su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GLADYS VIRGINIA CERNA QUISPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022", cuyo autor es BANCES PANTA NOHEMI JACKELINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS VIRGINIA CERNA QUISPE DNI: 18081884 ORCID: 0000-0002-5386-2793	Firmado electrónicamente por: GVCERNAQ el 16- 08-2023 00:38:05

Código documento Trilce: TRI - 0590588



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BANCES PANTA NOHEMI JACKELINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BANCES PANTA NOHEMI JACKELINE DNI: 72361889 ORCID: 0009-0005-1436-001X	Firmado electrónicamente por: NBANCESP el 08-09- 2023 19:58:06

Código documento Trilce: INV - 1282946



## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA:.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación: .....	15
3.2 Variables y operacionalización:.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	17
3.5. Procedimientos: .....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7 Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Competencias genéricas.....	20
<b>Tabla 2.</b> Competencias instrumentales.....	20
<b>Tabla 3.</b> Competencias interpersonales.....	20
<b>Tabla 4.</b> Competencias sistémicas .....	21
<b>Tabla 5.</b> Inserción laboral.....	21
<b>Tabla 6.</b> Empleabilidad .....	22
<b>Tabla 7.</b> Ocupabilidad .....	22
<b>Tabla 8.</b> Prueba de normalidad.....	23
<b>Tabla 9.</b> Relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral .....	23
<b>Tabla 10.</b> Relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral..	24
<b>Tabla 11.</b> Relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral	25
<b>Tabla 12.</b> Relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral .....	26

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1. Diseño de la investigación.....</b>	<b>15</b>
--	-----------



## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, la metodología de esta investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población de estudio fueron todos los egresados de la escuela profesional de Estadística 2019 – 2022, siendo 93 profesionales. Se tomó como muestra no probabilística a la población que cumplió con los criterios de inclusión y de exclusión que resultaron siendo 46 profesionales. Asimismo, se utilizó el cuestionario de competencias genéricas Zegarra (2018) y el cuestionario de inserción laboral Mamani (2015) ambos fueron adaptados por la autora y se enviaron a los participantes a sus correos electrónicos, redes sociales como WhatsApp y Facebook. Con respecto al objetivo principal, se logró demostrar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral  $Rho = .581; 0.000 < .05$ . Se logró demostrar relación entre la dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral  $Rho = .512; .000 < .05$ . Se logró demostrar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral  $Rho = .481; .001 < .05$ . Se logró demostrar relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral  $Rho = .627; .000 < .05$ .

Palabras Clave: competencias genéricas, inserción laboral, egresados

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between generic skills and job placement in graduates of a public university in Lambayeque 2019 - 2022, the methodology of this research was applied and a non-experimental design, with cross-sectional and correlational descriptive. The study population was all the graduates of the professional school of statistics 2019 - 2022 being 93 professionals. The population that met the inclusion and exclusion criteria was taken as a non-probabilistic sample, resulting in 46 professionals. Likewise, the Zegarra generic competencies questionnaire (2018) and the Mamani job placement questionnaire (2015) were used, both were adapted by the author and sent to emails, social networks (WhatsApp, Facebook, etc.). Regarding the main objective, it was possible to demonstrate the relationship between generic skills and job placement  $Rho = .581; .000 < .05$ . It was possible to demonstrate a relationship between the instrumental skills dimension and job placement  $Rho = .512; .000 < .05$ . It was possible to demonstrate the relationship between interpersonal skills and job placement  $Rho = .481; .001 < .05$ . It was possible to demonstrate a relationship between systemic competencies and job placement  $Rho = .627; .000 < .05$ .

Keywords: generic skills, labor insertion, graduates.

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la evolución de la tecnología y al crecimiento constante de empresas e instituciones, el mercado laboral requiere de egresados aptos que hayan adquirido competencias genéricas en la formación de sus carreras profesionales, no solo es un tema de interés para las empresas, sino también para las universidades, ya que su objetivo principal es formar estudiantes competentes para la inserción laboral.

Asimismo, las universidades juegan un rol protagónico en la formación y desenvolvura de los estudiantes, ya que estos se enfrentarán a las demandas laborales del mundo actual (Ramos et al., 2020). Por el contrario, Ríos (2022), menciona acerca de los cambios curriculares constantes que llevan a una transformación en la educación superior, enfatizando la formación universitaria basada en competencias, donde el docente desempeña un rol importante para el desarrollo humano.

Además, para el desempeño con eficiencia y responsabilidad de un profesional, se necesita haber adquirido una buena formación, ya que en el mundo actual necesita de expertos que desarrollen habilidades que los hagan calificados y suficientes para afrontar las labores del día a día (López et al., 2016).

En América Latina el menester de formar egresados que puedan responder a las nuevas peticiones de la sociedad nace en Europa, con el proyecto Tuning Educational Structures, el cual hace referencia a la transición en los entornos educativos y laborales que conllevan a la variedad de carreras profesionales, en donde las universidades deben preparar al alumno para la realidad laboral con situaciones cotidianas y así logren la excelencia laboral (Chicala et al., 2006).

En el Perú, instituciones como SUNEDU y SINEACE (2015) indican la importancia de la calidad de educación, la cuál será acreditada por medio de una declaración de competencias que se articulan para mejorar la condición de la educación en cada carrera profesional con respecto a sus mallas curriculares.

Es por ello, que la región Lambayeque no es ajena a esta proscrita realidad, ya que el monitoreo al egresado es escaso para el apropiado reconocimiento de competencias que ayuden a la inclusión laboral del graduado.

Por otro lado, en una universidad pública de Lambayeque se apreció que egresados de la carrera profesional de Estadística desde los años 2019 al 2022, presentan esta problemática, ya que al egresar no encuentran una oportunidad laboral, es por ello que deberían adquirir ciertas competencias genéricas que le permitan ser competitivos en su profesión, para poder enfrentarse a la inserción laboral, y estos jóvenes cumplan sin ningún obstáculo las características del perfil de trabajo al que postulan.

Frente a ello fue necesario realizar la siguiente interrogante, ¿cuál es la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022? del cual se desintegran estos problemas específicos: ¿qué relación existe entre competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?, ¿qué relación existe entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?, ¿qué relación existe entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?

Según Hernández y Mendoza (2018) para este estudio la justificación considera los siguientes aspectos, por conveniencia, puesto que esta investigación es importante para los egresados que desean saber qué competencias genéricas deben adquirir al momento de egresar de la carrera profesional y poder tener un buen desempeño laboral. De igual forma tiene relevancia social, porque la investigación se le aplica a un conjunto de profesionales egresados los cuales representan a muchos jóvenes o adultos que buscan ser competitivos en su carrera profesional, tiene un valor teórico porque apunta a generar aportaciones que servirán para las futuras investigaciones, también será guía de estudio que permitirá obtener nuevas competencias a tomar en cuenta en los nuevos egresados y de ahí su valor práctico.

Por este sentido el objetivo general es determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022, adicionalmente se desglosan los objetivos específicos:

a) Analizar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022, b) Determinar la relación entre relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, y c) Determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

Por otra parte, la hipótesis general es: existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022 y como hipótesis específicas tenemos, existe relación significativa entre competencias genéricas y su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022, existe relación significativa entre competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022 y existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se apoyó en antecedentes nacionales e internacionales.

Respecto a los estudios regionales se consideraron dentro de la región de Lambayeque, como el de Infante y Vasquez (2018) el cual muestra un modelo estadístico descriptivo del perfil académico y laboral del egresado en la carrera de Estadística, en donde el objetivo principal fue la construcción de dicho modelo, base a ello su población fue de 215 profesionales de Estadística, teniendo una muestra no probabilística de 66 profesionales, y tomaron en cuenta criterios de inclusión y de exclusión, como instrumento utilizaron un cuestionario elaborado por los autores, dentro de sus resultados encontraron que los egresados al momento de postular a un trabajo deberían tener conocimientos en paquetes estadísticos, dentro de sus conclusiones determinaron que la malla curricular se debería actualizar y adecuar a las nuevas exigencias del mercado, ya que el perfil académico del egresado de Estadística se había implementado a través de un perfil por competencias.

Con respecto a los estudios nacionales se consideraron a Zegarra (2018), quien confirma que en su exploración sobre competencias genéricas y la relación con la inclusión laboral para egresados, tuvo como principal objetivo el determinar la existencia de relación entre estas variables, donde su muestra fue de 100 egresados de ambos géneros y se utilizó instrumentos de cuestionarios del Proyecto Tuning y la Inserción laboral, con el fin de medir ambas variables, asimismo dentro de sus resultados resaltan el Rho, donde se encontró una relación positiva entre ambas variables de investigación, concluyendo que para una mejor inserción laboral se tiene que cumplir con ciertas competencias genéricas.

Asimismo, Carbajulca (2018) en su investigación sobre perfiles de competencias y empleabilidad, tuvo como objetivo definir la conexión entre los perfiles de competencias y la empleabilidad de los graduados, a partir de lo cual su diseño fue no experimental, descriptivo y relevante, teniendo población de 86 egresados de la carrera de Turismo, la muestra fue de 70 egresados, en sus resultados mencionaron que no hay relación significativa entre el perfil de competencias y la empleabilidad del graduado en Turismo, concluyendo que un perfil por competencias es casi adecuado a los requerimientos del mercado actual laboral y

que los profesionales en Turismo requieren de adquisición de nuevos idiomas, mejorar el manejo de la tecnología digital, desarrollar habilidades blandas que permitan la formación de proyectos.

Además, Pacheco y Ricardina (2019) halló la relación entre el perfil por capacidades y el desenvolvimiento profesional, la metódica fue de tipo cuantitativo no experimental y aplicó a su modelo dos cuestionarios, uno de ellos fue sobre el perfil profesional por competencia, y el segundo instrumento fue de desempeño profesional, tuvieron como muestra doscientos treinta y ocho Licenciados en Enfermería, en donde se concluyó al 95 por ciento de confianza con la prueba X<sup>2</sup> (chi-cuadrado), mostrando que si existe una conexión positiva entre perfil brindado por competencias y el desempeño profesional.

También se cuenta con Ávalos (2021) quien instituyó la relación entre el aprendizaje en el entorno y la realización de estas habilidades por parte de los alumnos. Utilizó métodos cuantitativos, correlativa y no experimental, la muestra consta de 92 estudiantes de una universidad de Chincha, además los resultados obtenidos nos señalan una correlación, con un Rho de Spearman = .606 entre el aprendizaje de forma virtual y el logro de adquisición de las competencias genéricas, concluyendo que el desarrollo del aprendizaje usando la tecnología se correlaciona y constantemente siempre está la indagación del logro de competencias, para lo cual debe considerar los esfuerzos de instituciones educativas que se destacan en el desarrollo y su aplicación de recursos innovadores.

Del mismo modo, Malpica (2021) determinaron la relación entre estas variables de investigación, su método fue descriptivo, no experimental y correlacional, y su muestra fue de 587 egresados de universidades particulares de Lima, en este estudio utilizaron la correlación de Spearman, su herramienta fue una encuesta tipo Likert, en sus resultados encontraron que las competencias destacadas fueron la planificación del tiempo (instrumental), la cooperación en equipo (interpersonal), la adaptación al cambio ambiental (sistemática) resultando una correlación significativa de 0.835 entre las dos variables.

Por otro lado, dentro de los estudios internacionales tenemos a Asencios y Rivas (2022), relacionaron las estrategias del aprendizaje y cómo lograr las capacidades

genéricas en estudiantes de pregrado, la metodología de este estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo y diseño correlacional, la población fue de noventa y seis estudiantes de enfermería, además aplicaron la técnica de la entrevista utilizando el instrumento de estrategias de aprendizaje ACRA, con ítems de tipo Likert para evaluar el logro de competencias genéricas, sus hallazgos fueron que los alumnos de Enfermería se localizan en el transcurso de aumentar las competencias genéricas como instrumentales (58%), interpersonales (63 %) y sistémicas (65%), al finalizar la investigación concluyeron que hay una conexión significativa entre las estrategias de un aprendizaje y el logro de adquisición de las competencias genéricas.

De igual modo, Romero et al. (2018), en su investigación acerca de la importancia de adquirir competencias genéricas, su objetivo general desde la perspectiva de un docente como pieza principal para la enseñanza aprendizaje, fue que las competencias genéricas son de mucha importancia para la constitución integral como abogado, además este estudio fue de modelo cuantitativo de corte descriptivo y transversal, donde se concluyó que existen dos competencias resaltadas como las más importantes, dentro de estas tenemos la capacidad de abstracción, análisis, síntesis y la habilidad para encontrar, proponer y solucionar problemas.

Igualmente, Sole et al. (2018) abordaron la inserción laboral de un graduado en España, sus resultados fueron que el egresado depende mucho de la empleabilidad y que también influyen factores como el tipo de empleo y otros factores, concluyendo que la calidad del desempeño de un profesional se constituye a través de las competencias motivacionales y cognitivas.

De igual manera, Suarez (2017) verificó el nivel de competencias genéricas en los estudiantes, obteniendo una muestra de 217 estudiantes de Psicología resultante de 5 universidades, como instrumento se les aplicó un cuestionario, donde concluyeron que el estudiante incrementa levemente las competencias genéricas como habilidades para buscar, analizar la información, procesar y la capacidad en la formulación y gestión de proyectos.

Además, Castelo y Avolio (como se citó en Huerta, 2014), afirman la importancia del diseño curricular en un enfoque por competencias, este perfil es elaborado con



la desenvolvura que se espera de los egresados para así poder enfrentar un problema en un departamento ocupacional, de esta manera, se confirma que con respecto a las ofertas formativas se condiciona el empleo. Además, el empleador tiene que presentar la habilidad no sólo para resolver problemas, sino también para anticiparse ante cualquier obstáculo que se le presente en distintas ocasiones y tenga la capacidad de tomar decisiones, planteando diversas ideas de solución, ya que esta es la realidad del empleo contemporáneo.

Por otra parte, haciendo referencia a las nociones teóricas conceptuales de la investigación en la variable competencia Losada (como se citó en Parra, 2005) menciona que las competencias son un saber dentro del contexto, es decir, la agrupación de desarrollos tanto cognitivos como conceptuales que el individuo pone a verificación en una aplicación o veredicto en una situación determinada.

Asimismo, Perrenaud (como se citó en Díaz, 2005) menciona que la contribución más importante de enfatizar la perspectiva de la competencia es la facilitación de la investigación en el transcurso del aprendizaje, lo primero que debe recordar es que este método le permite materializar la visión de Piaget en donde el método del aprendizaje está relacionado con la resolución de problemas.

De esta manera, Buitrago y Carmona (2008), confirman que las competencias dentro del aspecto psicológico son consideradas como un método de gestión de habilidades que permiten realizar una actividad en un puesto determinado, con un propósito de mejorar la productividad, eficiencia, y adaptabilidad de los trabajadores para lograr con las exigencias de la planificación.

A partir de esos análisis, Trujillo (2014) señala que estas competencias no se encuentran enraizadas a ninguna disciplina, más bien que son aplicables a muchas materias, áreas y situaciones, siendo las más importantes la solución de problemas, el liderazgo, la comunicación, el razonamiento, la creatividad, la motivación, el trabajo en grupo o equipo y el aprendizaje.

A continuación, Tobón (2007) informa que las competencias genéricas son las que permitirán trabajar en cualquier profesión y aumentan el nivel de empleabilidad de las personas, aunque cambien de profesión y prefieran la gestión, y sobre todo

permiten mantener una elevada tasa de empleo, adaptabilidad en diferentes ambientes de trabajo, los mismos que se adquieren en determinados procesos educativos.

Sandoval y Ormazábal (2021) aseguran que las competencias genéricas se ha vuelto un tema de interés en los perfiles de egresados y planificación de estudio en todos los cursos o temas de instituciones de educación superior, también cuando se habla de las expectativas del mercado laboral sobre la empleabilidad de los estudiantes. A la vez, las actividades extracurriculares propician el desarrollo de habilidades genéricas para los estudiantes; por lo tanto, deben incluirse en los programas de desarrollo de capacidades en la educación universitaria (Oluyomi y Colette, 2020; Tran Le Huu, 2017).

Las habilidades genéricas y habilidades para buscar empleo eran las habilidades que los estudiantes más querían adquirir y desarrollar en sus perspectivas carreras profesionales, estos deseaban identificar los requisitos para el desarrollo de su desempeño laboral que iba de la mano con el aprendizaje. Desde este punto de vista laboral ellos consideraban opciones de trayectoria profesional, postularse para puestos, escribir un CV efectivo y habilidades para entrevistas (Khampirat et al., 2019; Galloway, 2017; Messum et al., 2017; Thomson et al., 2017).

No obstante, Kushwaha y Attrí (2018) revelaron que para la búsqueda de un buen empleo se necesitan además actividades curriculares, desarrollar habilidades de comunicación y el rendimiento académico ya que estos serían claves para que los estudiantes se preparen para la industria y sean empleables. Esto, va relacionado con lo mencionado por Fleming et al., 2019; Bandaranaike, 2018, que para el desarrollo de la mejora de la empleabilidad se debe dar través de estrategias y comportamientos claves de los profesores a través de sus experiencias, esto con el fin de facilitar la transferencia del aprendizaje universitario y laboral a sus educandos.

Muchas universidades incluyen pasantías, prácticas laborales y estudios internacionales en sus programas con el objetivo de mejorar las perspectivas de empleo de los graduados, en donde puedan adquirir nuevas competencias (Clarke, 2017; Tran Le Huu, 2017). Sin embargo, Lisa et al. (2019) asegura que los

estudiantes tienen tres habilidades como las principales para un buen desempeño laboral: experiencia en el campo, liderazgo y conocimiento del campo. Mientras que los empleadores consideraban que el compromiso y la voluntad de asumir trabajo adicional eran los más importantes.

Del mismo modo, para mejorar la empleabilidad se deben fortalecer las habilidades genéricas, ya que la mayoría de las convocatorias requerían fuertes habilidades interpersonales, de comunicación, redacción y gestión de proyectos. Por ello se debía tener la oportunidad de participar desde que estás en la formación para adquirir la experiencia laboral, fomentando así diferentes habilidades como la comunicación escrita y oral, además de las habilidades de trabajo en equipo (Stewart, 2020). Asimismo, Jyothirmayee y Kavitha (2019) mencionan que el nivel de habilidades de empleabilidad determina la preparación laboral de un estudiante a medida que completa su educación, entre estas tenemos la comunicación, avance personal y profesional, habilidades de adaptación y flexibilidad, habilidades intelectuales y técnicas y comprensión de la visión y desarrollo de la organización.

Por otra parte, Martínez (2003), determina las competencias, mencionando tres modelos; el modelo conductual, el cual se enfoca en el comportamiento de las competencias de fondo de las personas que conducen de manera asertiva y correcta una organización, este suele aplicarse en los líderes ya sea de pequeñas o grandes empresas y se limita a la capacidad de hacerla destacar en situaciones no predefinidas (Serrano, 2017); el modelo funcional, es un enfoque práctico y se relaciona con el desempeño específico y predefinidos que demuestran las personas, se utiliza a nivel operativo y se limita al nivel técnico (ESAN, 2023), para la demostración de este modelo se identifican las metas y objetivos del trabajo; el modelo constructivista, se basa en las capacidades humanas que se constituyen a partir del proceso de análisis, resolución de problemas y disfunciones que pueden surgir en una organización, desde esta perspectiva las capacidades se relacionan con los procesos de una organización centrándose en el desarrollo de capacidades y mejora en los procesos (Piaget, 2020).

Por otro lado, la teoría principal de la presente variable, es la de Tobón (2006), quien menciona que desde la década de los 90 las instituciones educativas han

implementado las competencias, formando así personas con diferentes habilidades que les permitan tener mayor impacto en la inserción laboral, además menciona la importancia de dichas competencias en proyectos internacionales de educación como el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica o el Proyecto Tuning de la Unión Europea, los cuáles indican que las competencias son la base de la docencia, currículo, calidad y evaluación; todo ello desde un aprendizaje dentro de un enfoque educativo y una filosofía institucional.

En este sentido, Tobón en el 2006 menciona que el enfoque de competencias es importante y puede ejecutarse dentro de los modelos pedagógicos existentes o de una integración de ellos, además, este enfoque de competencias se caracteriza por los cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos. El seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, el cual asegura el aprendizaje de los estudiantes. Por ello, antes de implementar el enfoque de competencias en una institución educativa, se debe realizar una construcción participativa del modelo pedagógico dentro del marco del proyecto institucional.

Asimismo, se considera los seis aspectos esenciales en el concepto de competencias desde el enfoque complejo, los cuales son: los procesos, siendo las acciones articuladas que parten de información de entrada para alcanzar resultados determinados en un ámbito organizacional y/o ecológico; los complejos, que es entretreído de saberes en el marco de la multidimensionalidad y la evolución; el desempeño, que se refiere a la actuación en la realidad, mediante la realización de actividades y análisis y resolución de problemas; la idoneidad, es el actuar con la base en criterios de calidad establecidas; los contextos, que son los entornos, ambientes, macrosituaciones y ámbitos en los cuales se desenvuelven el ser humano; y por último, la ética, que es vivir con base en valores humanos, asumiendo la responsabilidad por los actos, y buscando el bien en lo personal, lo social, el ambiente y la misma humanidad (Tobón 2008).

Por otro lado, se encuentra cinco grandes modelos para describir las competencias en la educación superior, los cuales son la normalización basada en el enfoque de unidades de competencia laboral-profesional, la normalización basada en niveles

de dominio y rúbricas, la normalización basada en niveles de dominio y criterios, y la normalización basada en criterios de desempeño. Lo mencionado, se basa en los siguientes principios: en que las competencias se determinan a través de la identificación de un problema social, profesional y disciplinares, ya sean actuales o a futuro; también, los problemas se asumen como retos para orientar la formación; además, cada competencia se describe como un desempeño íntegro e integral; del mismo modo, en cada competencia se determinan criterios con el fin de orientar la evaluación y certificación; por último, los criterios buscan diferenciar los saberes que se integran en la competencia.

Además, las competencias buscan que las personas logren el desarrollo de todo su potencial para actuar con idoneidad y ética ante los problemas. También cree que los cambios en la ha existido desde siempre, solo que en la actualidad está ocurriendo mucho más rápido por mayores facilidades en la comunicación entre las personas. Ante ello, se considera que las competencias son esenciales para generar y gestionar los procesos del cambio, como también para abordar los momentos de estabilidad, por ello, se debe buscar instituciones educativas que preparen a las personas, tanto para los momentos de estabilidad como para generar y administrar el cambio (Tobón, 2008).

Por otra parte, son numerosas las estrategias que se pueden utilizar para facilitar el desarrollo de competencias genéricas en el aula, docentes en Australia identificaron y les han proporcionado buenos resultados, entre las que destacan: explicitar dichas competencias en el perfil de egreso, promover explícitamente su importancia entre los estudiantes, diseñar módulos separados para trabajar el desarrollo de competencias genéricas, explicarlas y evaluarlas de manera más innovadora, e identificar profesores con un alto dominio para desarrollar estas competencias de forma que puedan apoyar a otros profesores (Callan, 2003).

Al respecto, Bravo (2007) menciona que, en los informes del proyecto TUNING – EUROPA y TUNING - AMÉRICA LATINA, la probabilidad de empleo se considera mayor debido a la variedad de métodos y perfiles de estudio, a la vez que divide las competencias genéricas en competencias instrumentales, sistémicas e interpersonales (p. 332).

Instrumentales, son aquellas habilidades básicas para la construcción, comprensión, gestión, uso crítico de las diversas prácticas profesionales, procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos, además que involucran una combinación de habilidades cognitivas y manuales que permiten obtener la competencia profesional (Herranz y Segovia, 2022).

Según Beneitone (como se citó en Cabrera y Morales, 2012), proyecto TUNING menciona la lista de competencias consideradas como instrumentales como la capacidad de exploración y síntesis, técnica de planificar y organizar, capacidades básicas de una profesión, la comunicación oral y escrita en su lengua natal, cognición de un segundo lenguaje, capacidad de gestión para la información como investigar y analizar información proveniente de diversas fuentes, destrezas básicas de manejo del ordenador.

Aldana y Ruiz (2010), indican que los conceptos de Competencia tienen muchos significados y tienen diferentes enfoques teóricos, entre ellos encontramos la lingüística de Noam Chomsky, la cual expresa que la competencia se fomenta en el actuar específico; la psicología de Lev Semenovich Vigotsky, la cual define que la competencia asume acciones que dependen del contexto y del aprendizaje obteniendo un rol importante en la educación; el enfoque conductual de Burrhus Skinner, el cual refiere que la competencia se halla cuando se logra identificar los atributos de una persona en su desempeño laboral.

Interpersonales, se refiere a las habilidades de enlace social, en donde un individuo debe adquirir una buena relación con los demás, es decir, poder expresarse y tomar en cuenta la de otros, algunos autores también lo relacionan con la generosidad y comprensión hacia los demás; además logran desarrollar el trabajo en equipos específicos y multidisciplinarios (Orellana, 2007).

Según Beneitone (como se citó en Cabrera y Morales, 2012), Tuning señala la lista de capacidades interpersonales tales como la capacidad autocrítica y crítica, habilidades intrapersonales e interpersonales, habilidad para poder dialogar con expertos de otros temas, apreciación de la diversidad, habilidad de trabajar en entorno internacional, de multiculturalidad, compromiso ético y trabajo en equipo.

Sistémicas, estas competencias se relacionan con la percepción de la totalidad de un grupo y requieren que hayas adquirido las capacidades interpersonales e instrumentales, en otras palabras, planifican cambios que lleven mejoras de sistemas, y te incitan a que combines la imaginación, sensibilidad y habilidad para que puedas observar y coordinar la parte de un todo, además que tengas los métodos y conocimientos para afrontar los problemas de carácter filosófico.

Según Beneitone (como se citó en Cabrera y Morales, 2012), Tuning señala la distribución de competencias sistémicas en la capacidad de colocar en práctica los conocimientos, capacidad de investigar, aprender y adaptarse a nuevas situaciones, liderazgo, creatividad, capacidad para desempeñarse laboralmente de forma independiente y autosuficiente, conocimiento de otras culturas y sus costumbres de otras regiones y países, diseño y gestión de proyectos, espíritu emprendedor y motivación del logro y preocupación por la calidad.

No obstante, al momento de egresar y postular a un trabajo, no solo se trata de tener conocimientos básicos sobre tu carrera, ya que muchas veces imposibilita las oportunidades que se puedan presentar. Clarke (2019) menciona que esto se ha transformado en un factor clave para muchas universidades, ya que depende mucho de las habilidades, competencias básicas y genéricas que el egresado haya adquirido en estas casas de estudio. El crecimiento de los gobiernos y las empresas exigen que los graduados se encuentren aptos para el mercado laboral, con base a ello muchas universidades ahora incluyen programas de pasantías, prácticas laborales y estudios internacionales en sus programas con el fin de mejorar y preparar a sus estudiantes (Aranda et al., 2022).

Es por ello por lo que actualmente la educación en el nivel superior se ha desarrollado en conocimientos, atributos y habilidades, que al momento de egresar un individuo debe haber adquirido, esto nos demanda capacitar a las personas para que adquieran nuevas competencias para que así logren la realización y estén preparados para afrontar los retos del empleo (Abas y Ombra, 2017).

Gregson y Bettis (como se citó en Abas y Ombra, 2017), nos afirman que en la actualidad se requiere que los empleados estén preparados para el empleo solicitado, a la vez que las competencias que este individuo tenga sean cruciales

para el trabajo solicitado y que el éxito que obtenga en su lugar de trabajo sirva como base para su desempeño permanente.

Para la inserción laboral nos basaremos en el siguiente modelo, Lapuente et al., (2020) donde indica el modelo social cognitivo, el cual se refiere a un enfoque que utiliza una perspectiva cognitiva para comprender los procesos sociales y las interacciones en el ámbito laboral, este modelo se enfoca en cómo los factores sociales y cognitivos pueden influir en el comportamiento humano en el trabajo y cómo la inspección laboral puede utilizar estos conocimientos para mejorar las condiciones laborales y prevenir riesgos psicosociales.

La motivación del logro se refiere a la disposición de una persona para establecer metas y trabajar de manera constante en la consecución de estas, esta motivación puede impulsar a una persona a buscar nuevas oportunidades laborales y a superar obstáculos que se puedan presentar en su camino hacia el éxito profesional. Además, la motivación del logro puede estar influenciada por diversos factores como la autoestima y perseverancia (Rodríguez, 2019).

Para ello tomaremos en cuenta algunas teorías para la inserción laboral, Cravero (2017) nos indica que la inserción laboral es el proceso de integración donde interviene más de un factor, donde el mundo profesional nos brinde oportunidades, y a la vez las características de un individuo al buscar un trabajo, iniciando la ocupabilidad y la empleabilidad.

Omerger (como se citó en Mamani, 2016) menciona que la empleabilidad es la probabilidad de conseguir un trabajo para procesar las funciones adecuadas por las personas que buscan una oportunidad laboral, inclusive es la oportunidad de un empleado de conseguir un trabajo que llegue a cumplir sus expectativas, educación y trayectoria de desarrollo profesional.

Blanco (como se citó en Mamani, 2016) define que la ocupabilidad menciona la facultad de inserción y base a ello dependerá de las oportunidades que se exhibirán en la oferta laboral. En otras palabras, la empleabilidad se centra en la persona y en el aprendizaje y la ocupabilidad se centra en el contexto.



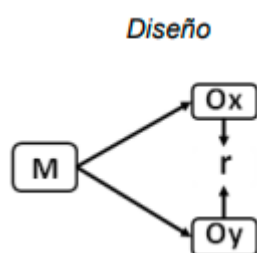
### III. METODOLOGÍA:

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de tipo básica, porque se centra en la profundidad teórica de las variables investigadas (Landeau, 2007). Asimismo, el método de investigación de este estudio es cuantitativo, porque constituye un procedimiento de datos y está fundamentado en etapas basadas en la metodología estadística para comprobar y validar la hipótesis formulada (Hernández et al., 2019). Se ajustó al diseño no experimental, teniendo presente el nivel, corresponde a un diseño descriptivo correlacional, la cual busca medir la conexión que existe entre las variables, así como de sus dimensiones (Seeram, 2019). También fue de corte transversal, ya que su objetivo principal fue describir variables y estudiar su repercusión e interrelaciones en un momento dado (Hernández et al., 2010).

#### Figura 1

*Diseño de la investigación*



Nota:

M = muestra

Ox = Competencias genéricas.

Oy = Inserción Laboral

R = Correlación entre variables

#### 3.2 Variables y operacionalización:

##### 3.2.1. Variable de Competencias genéricas

**Definición conceptual:** Aquellas competencias en la experiencia personal son las genéricas y la competencia que necesita para enfrentarse a situaciones del mundo

real como resultado del propio aprendizaje de cada individuo (El proyecto Turning, 2004, p.53).

**Definición operacional:** Las competencias de modo genérico tienden amplias condiciones en donde se llega a implementar, resolver problemas, evaluar estrategias, casos y situaciones puntuales, para poder medir estas habilidades las dividieron en tres modelos como sistémicas, interpersonales e instrumentales (Otto, 2018).

### **3.2.2.1 Variable de Inserción Laboral:**

**Definición conceptual:** La fijación laboral es el transcurso integral en el que más de un factor se fusiona para la realización de este, originando la empleabilidad que se presenta con las características de cada persona y la ocupabilidad que se originan de las oportunidades del ámbito laboral (Bisquerra como se citó en Rajadell, 2021).

**Definición operacional:** La inserción de un egresado se va a deber a dos grandes factores, la primera representa a la oportunidad que tenga en el mercado laboral definiéndolo como ocupabilidad y la segunda a las habilidades y características que debe poseer un estudiante al egresar de su casa de estudios definiéndolo como empleabilidad (Rajadell, 2016).

## **3.3 Población, muestra y muestreo:**

### **3.3.1. Población**

La población es un conjunto de personas y cosas que se desea saber y profundizar en su investigación (López, 2004). Por lo tanto, la población para este estudio fue establecida por 93 profesionales egresados de la carrera profesional de estadística de los años 2019 - 2022 de una universidad pública de Lambayeque, esta información se recogió de la dirección de la carrera profesional de Estadística.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue no probabilística y constituida por 46 profesionales estadísticos, que llegaron a cumplir con los criterios de inclusión y de exclusión.

El criterio de inclusión fue, que el participante debe ser egresado de la carrera profesional de estadística de los años 2019 - 2022 de una universidad pública de Lambayeque.

Por otro lado, los criterios de exclusión fueron: egresados de otra carrera profesional, egresados antes del 2019 y después del 2022 de la carrera profesional de estadística, egresados de la carrera profesional de estadística que se nieguen a contestar la encuesta, egresados de la carrera profesional de estadística fallecidos y egresados de la carrera profesional de estadística que no tengan ubicación o medios de comunicación, para él envío del cuestionario.

### **3.3.3 Muestreo:**

Según Otzen y Manterola (2017) nos comenta que el muestreo no probabilístico significa que la selección de sujetos para la investigación dependerá de ciertos criterios, características, etc. Para el presente estudio se utilizará un muestreo no probabilístico - conveniencia.

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Egresados de la carrera profesional de estadística de los años 2019 - 2022 de una universidad pública de Lambayeque.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

### **3.4.1. Técnica**

Para la investigación cuantitativa existen diversidades técnicas para la recopilación de datos e información. Para este estudio, se usó la encuesta para poder recoger datos de las competencias genéricas y la inserción laboral (Giraldo et al. como se citó en Hernández y Duana, 2020).

### **3.4.2. Instrumento**

El primer cuestionario (Anexo 2), medirá la variable de competencias genéricas, el cuál fue una adecuación de Zegarra (2018) en donde las dimensiones son conservadas en instrumentales, interpersonales y sistémicas. En donde cada una

dimensión tiene 10, 8 y 12 ítems respectivamente, haciendo un total de 30 preguntas de tipo Likert donde Mucho (4), Bastante (3), Poco (2) y Nada (1) Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.

El segundo cuestionario (Anexo 3), fue para medir la variable de inserción laboral el cuál fue una adecuación de Mamani (2015) en donde las dimensiones son conservadas empleabilidad y ocupabilidad. En donde la primera dimensión contiene las primeras 24 ítems y la segunda dimensión contiene desde el ítem 25 al 40, haciendo un total de 40 preguntas de tipo Likert donde Totalm. De acuerd (5), De acuerd (4), ni de acuerd. /ni desacuerd (3), Desacuerd (2), Totalm. Desacuerd (1). Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.

Para ambos cuestionarios se calculó la confiabilidad y se aplicó el Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos:**

Con respecto a la realización del presente modelo de investigación ha necesitado los siguientes pasos:

- La descripción de la realidad problemática.
- Mencionamos su enfoque estadístico no probabilístico para la identificación y selección de la muestra de estudiantes egresados de una universidad pública de Lambayeque.
- Estas herramientas están cuidadosamente diseñadas para verificar y evaluar su grado de confiabilidad.
- Así mismo la aplicación de este instrumento fue coordinada con los encargados de la escuela de estadística de una universidad pública de Lambayeque, quienes otorgaron su aprobación.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Para el procesamiento de los datos recabados después de la aplicación respectiva de los instrumentos de este estudio, se hizo uso del análisis estadístico y se empleó el programa del SPSS 26. Los resultados obtenidos fueron organizados en tablas,

gráficos y figuras estadísticas a nivel descriptivo y a nivel inferencial mediante la prueba de chi cuadrado, para así encontrar la correspondencia en las variables en cuestión.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Esta investigación ofrece la garantía que sus implicados, se mantendrá en anonimato y que la investigación obtenida será destinada para fines institucionales y estuvo regulada bajo las normas éticas de apreciación bajo la estructura de las normas APA 7 edición.

## IV. RESULTADOS

### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Competencias genéricas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.2
Medio	10	21.7
Alto	35	76.1
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario competencias genéricas*

De acuerdo con la primera tabla, se verifica que el 76.1% de egresados de Estadística han logrado desarrollar las competencias genéricas en un nivel alto, mientras que el 21.7% de ellos manifiesta un nivel medio y sólo el 2.2% cuentan con unas bajas competencias genéricas.

**Tabla 2**

*Competencias instrumentales*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.2
Medio	20	43.5
Alto	25	54.3
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario competencias genéricas*

En cuanto a la tabla 2 se muestran los resultados en base a la dimensión competencias instrumentales, donde el 54.3% de los egresados encuestados mantienen un nivel alto, seguido por el nivel medio con el 43.5% y el nivel bajo con el 2.2%.

**Tabla 3**

*Competencias interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	21	45.7
Alto	25	54.3
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario competencias genéricas*

Respecto a la tabla 3, se exhiben los hallazgos generados de la dimensión competencias interpersonales, donde el 54.3% de los egresados de la carrera de estadística mantienen un nivel alto, en comparación con el 45.7% que dispone de un nivel medio.

**Tabla 4**

*Competencias sistémicas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.2
Medio	11	23.9
Alto	34	73.9
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario competencias genéricas*

No obstante, en la tabla 4 se verificó que el 73.9% de los egresados estadísticos disponen de unas altas competencias sistémicas, sin embargo, el 23.9% señala que estas competencias se encuentran en un nivel medio y sólo el 2.2% de ellos mantienen unas competencias sistémicas bajas.

**Tabla 5**

*Inserción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	16	34.8
Alto	30	65.2
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario inserción laboral*

Los resultados de la inserción laboral, presentados en la tabla 5, llegando a verificar que el 65.2% de los egresados estadísticos manifestaron que la inserción laboral es alta, mientras que el 34.8% considera que esta se encuentra en un nivel medio

**Tabla 6***Empleabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	30.4
Alto	32	69.6
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario inserción laboral*

Por otra parte, en la tabla 6 se demuestra que el 69.6% de los egresados de la carrera de estadísticas percibe un alto nivel de empleabilidad, mientras que el 30.4% restante confirma que la empleabilidad es de nivel medio.

**Tabla 7***Ocupabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	54.3
Alto	21	45.7
Total	46	100.0

*Nota. Información extraída del cuestionario inserción laboral*

En la tabla 7, se verifican los resultados sobre la Ocupabilidad, donde el 54.3% de los egresados disponen de un nivel medio, y el 45.7% mantienen una Ocupabilidad alta.

**Prueba de normalidad**

Antes de procesar la prueba estadística para determinar la correlación y la contrastación de las hipótesis, es necesario evaluar si los datos tienen o no un comportamiento normal, este procedimiento se puede realizar a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para muestras mayores a 30 datos.



**Tabla 8***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias Genéricas	.090	46	.200*
Inserción Laboral	.130	46	.048

*Nota. Información extraída de los cuestionarios*

A partir de la tabla 8, se evalúa la normalidad de las variables (competencias genéricas e inserción laboral), donde se puede visualizar que la inserción laboral no tiene un comportamiento normal (sig. < 0.05), mientras que las competencias genéricas siguen un comportamiento normal (sig. > 0.05). Sin embargo, basta que una de las variables no tenga un comportamiento normal para determinar que los datos no siguen una curva normal, por ello, se hará uso de la prueba estadística no paramétrica, siendo la correlación de Spearman la prueba más idónea para contrastar las hipótesis.

**Estadística inferencial**

Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H0: No existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H1: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

**Tabla 9***Relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral*

		Competencias Genéricas	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Competencias Genéricas	Coeficiente de correlación 1.000	.581**
		Sig. (bilateral) .	.000
		N 46	46
Rho de Spearman	Inserción Laboral	Coeficiente de correlación .581**	1.000
		Sig. (bilateral) .000	.
		N 46	46

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

En cuanto a la tabla 9, se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual arrojó un  $r = 0.581$  indicando la existencia de una correlación positiva considerable; además se evidencia una significancia bilateral de  $0.000 < 0.05$  la cual por criterio de decisión se determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna misma que indica que existe una relación significativa entre las competencias genéricas e inserción laboral en los egresados.

Objetivo específico 1: determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022,

H0: No existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H1: Existe relación significativa entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

**Tabla 10**

*Relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral*

			Competencias Instrumentales	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Competencias Instrumentales	Coeficiente de correlación	1.000	.512**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	46	46
	Inserción Laboral	Coeficiente de correlación	.512**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	46	46

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

*Nota.* Información extraída de los cuestionarios

Por medio del estadístico Rho de Spearman se obtuvo una correlación bilateral entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados con un  $r = 0.512$ ; asimismo, la significancia fue de  $0.000 < 0.05$ , y por criterio de decisión se optó por rechazar la hipótesis nula, aceptando la alterna, es decir que existe

relación significativa entre la dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral.

Objetivo específico 2: determinar la relación entre relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022

H0: No existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H1: Existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

**Tabla 11**

*Relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral*

			Competencias Interpersonales	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Competencias Interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	.481**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	46	46
	Inserción Laboral	Coeficiente de correlación	.481**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	46	46

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Nota. Información extraída de los cuestionarios

La tabla 11, presenta los hallazgos evidenciados a través del estadístico Rho de Spearman exponiendo un  $r = 0.481$  con ello se indica una correlación positiva media. Además, la significancia bilateral fue igual a  $0.001 < 0.05$  y por criterio de se optó por aceptar rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, por lo tanto, se afirmó que existe relación significativa entre las competencias interpersonales y la inserción laboral.

Objetivo específico 3: determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H0: No existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

H1: Existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.

**Tabla 12**

*Relación entre las competencias sistémicas e inserción laboral*

			Competencias Sistémicas	Inserción Laboral
Rho de Spearman	Competencias Sistémicas	Coeficiente de correlación	1.000	.627**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	46	46
	Inserción Laboral	Coeficiente de correlación	.627**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	46	46

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Nota. Información extraída de los cuestionarios

Finalmente, la tabla 12 muestra los hallazgos obtenidos por medio del coeficiente Rho de Spearman obteniendo una correlación bilateral entre las competencias sistémicas y la inserción laboral con un  $r = 0.627$  indicando una correlación positiva considerable. Asimismo, la significancia bilateral fue igual a  $0.000 < 0.05$ , y por criterio de decisión se aceptó la hipótesis alterna llegando a rechazar la nula. En ese sentido, se confirmó que existe relación significativa entre las competencias sistémicas y la inserción laboral.

## V. DISCUSIÓN

Para este estudio realizado se tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias genéricas e inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, Referente a ello, se discutió los principales resultados mediante la contrastación de antecedentes regionales, nacionales e internacionales que se encuentran citados dentro de la investigación, asimismo, la interpretación se llevó a cabo teniendo en cuenta los modelos y enfoques teóricos que respaldan las variables investigadas para llegar a comprenderlas.

Con respecto a nuestros resultados se halló que existe una correlación positiva considerable, entre las competencias genéricas y la inserción laboral demostrándose estadísticamente ( $Rho = .581$ ,  $p = .000 < .05$ ), es decir, a mayor evidencia de que el egresado haya adquirido competencias genéricas en su formación profesional, mejor inserción laboral tendrá al momento de egresar de la universidad y enfrentarse al mundo laboral. Para avalar estos resultados nos basaremos en la teoría de Tobón (2006) quien nos indica que el logro de las competencias permiten a las personas lograr diferentes habilidades que les permitan mayor impacto en la inserción laboral y a la vez en la teoría de Bravo quien menciona que la probabilidad de la búsqueda de empleo va a tener mejor desenvolvimiento según los métodos y perfiles de estudio, programas y las competencias genéricas como instrumentales, sistemáticas e interpersonales que haya adquirido la persona. (Bravo, 2007) Además existe coincidencia total con Zegarra M. (2018) quien encontró una correlación positiva considerable ( $Rho = .611$   $p = .027 < .05$ ) entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados, y esto debido a que ellos también planteaban que para que el egresado ingrese de manera adecuada al mercado laboral estos deberían tener y cumplir con ciertas competencias, que en un futuro sirva para seguimiento del egresado con el fin de modificar planes de estudio y malla curriculares. Además podemos ver en este estudio que el 76,1% de los egresados de Estadística han logrado desarrollar las competencias genéricas en un nivel alto de estudio y un 65% de nivel alto de Inserción laboral, coincidiendo de manera total con Ávalos (2021), cuando nos indica que el 79.3% de los estudiantes que han logrado las competencias

genéricas, es decir que el 70% a más de estudiantes y egresados logran tener un buen aprendizaje para enfrentarse al mundo laboral, esto se debe a la adquisición de conocimientos y preparación para afrontarse al mundo laboral, también coincidieron de manera parcial con Pacheco y Ricardina (2019) quienes hallaron que el 45.4% de sus egresados tuvieron un buen perfil por competencias genéricas teniendo mejor desenvolvimiento con función al mercado laboral actual, obteniendo así un buen desempeño de sus egresados, Infante y Vasquez(2018) nos mencionan que un buen perfil académico debe cumplir y obtener competencias genéricas las cuales permitan fortalecer su malla curricular, en donde el egresado pueda desarrollarse y no tener obstáculos al momento de buscar trabajo, estas investigaciones se basaron en lo mencionado por Romero et al. (2018) quien indica que un buen perfil, es aquel que cumple con ciertas competencias necesarias para detectar las necesidades de capacitación concretas comparando el dominio competencial actual, permitiendo y facilitando al egresado al buscar una oportunidad laboral, a la vez Sole et al. (2018) nos indican que la universidad es un actor fundamental en este proceso ya que de esta casa de estudios depende la actualización de sus mallas curriculares tomando en cuenta las competencias necesarias para lograr capacidades y habilidades en los egresados y puedan lograr el triunfo laboral.

Sin embargo, estudios como Carbajulca (2019) nos menciona que en su investigación demostraron que no había relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad del egresado y que esto se debió a variables intervinientes como la falta de conocimiento acerca de ciertos requerimientos de los empleadores y algunos estudios que son complementarios para la demanda social, como podemos evidenciar existen diversos factores externos los cuáles pueden estar influyendo al egresado para no obtener un logro laboral, es por ello que se debe fundamentar esas necesidades formativas del profesional.

En cuanto al OE1, en donde se buscaba determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral, se demostró que existía una correlación positiva considerable entre las competencias instrumentales y la inserción laboral, en donde el ( $Rho = .512$  y una significancia de  $.000 < .05$ ), estos resultados se confirmaron en la teoría

de Bravo quien indica que en los informes TUNNING EUROPA Y TUNNING AMERICA LATINA la importancia de adquirir las competencias instrumentales para enriquecer los conocimientos y recursos que le permitan desenvolverse mejor en su ambiente laboral e incluso en la búsqueda del mismo.

Así mismo estos resultados coincidieron de manera total con Malpica (2021) en donde sus resultados encontraron una correlación positiva considerable ( $Rho = .728$ , y una significancia menor a  $.05$ ), en donde concluyeron que las competencias genéricas instrumentales se relacionan con la inserción laboral en el Perú, es decir que cuando los egresados aumenten sus competencias instrumentales como la comunicación oral, resolución, toma de decisiones y habilidades de análisis y síntesis, entre otras, estos obtendrán una inserción laboral exitosa. Además, en nuestra investigación el 54.3% de los egresados de estadística encuestados mantienen un nivel alto en base a la dimensión competencias instrumentales, es decir que la mitad de los egresados encuestados de estadística tienen un alto nivel de capacidad para la exploración y síntesis, capacidades básicas de la profesión y conocimiento de una segunda lengua. A diferencia de la investigación de Asencios y Rivas (2022) donde no hubo coincidencia en los resultados, ya que señalaban que el 58,30% de sus egresados de enfermería se encuentran en proceso en las competencias instrumentales, los investigadores indicaban la importancia de mejorar la metodología de enseñanza ya que deseaban que los egresados adquieran estas competencias para un mejor desempeño laboral.

Con relación con el OE2, determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados, se afirmó que existe correlación positiva media entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral a través del ( $Rho = .481$  y una significancia  $.001 < .05$ ).

Estos resultados estuvieron sustentados por Orellana (2007) quien menciona que el logro de competencias interpersonales permitirá a la persona desarrollarse o desenvolverse con los demás incluyendo a expertos de diversas áreas, cuando este se encuentre laborando o buscando una oportunidad laboral.

Además, dichos resultados coincidimos con Suarez (2017) quien señala en su estudio la importancia de que un profesional adquiera capacidades interpersonales y le permitan un mejor desarrollo de su carrera, así mismo coincidimos de manera parcial con Zegarra (2018) quien encontró una correlación positiva considerable ( $Rho = .698$  y una significancia  $.001 < .05$ ), a diferencia de nuestra investigación que encontramos correlación positiva media, entre las competencias interpersonales y la inserción laboral, así mismo encontramos coincidencia parcial con Malpica (2021) en sus resultados concluyeron que existe una correlación positiva considerable ( $Rho = .745$  y una significancia menor al  $.05$ ), entre la dimensión competencias genéricas interpersonales y la variable inserción laboral de egresados, como se puede evidenciar encontramos que existe correlación de estas variables, esto se debe a que un egresado mientras más adquiera competencias interpersonales podrá desenvolverse mejor al momento de postular a un trabajo o desempeñarse en el mismo. No obstante, a pesar de que se encontró relación entre estas variables indicamos que la correlación fue la más baja, a comparación de las dimensiones instrumentales y sistemáticas. Sin embargo, podemos observar que el 54,3% de los egresados mostraron tener la habilidad para relacionarse con los demás y el 65% obtuvieron una inserción laboral alta, quizás si se tomará más en cuenta esta dimensión en la malla curricular, los egresados tendrían una mejor inserción laboral.

Con respecto al OE3, en donde se planteaba determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral, en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, se demostró que existe correlación positiva considerable a través del ( $Rho = .627$  y una significancia de  $.000 < .05$ ), confirmando que existe relación significativa entre las competencias sistémicas y la inserción laboral.

Estos hallazgos coincidieron con Orellana en el 2007, quien nos menciona que para que un individuo desarrolle estas habilidades sistemáticas debió tener desarrolladas como base las competencias instrumentales e interpersonales, como podemos evidenciar se obtuvo relación de ambas dimensiones y por ende la correlación con la dimensión sistemática para una mejor inserción laboral.



Base a ello se encontró coincidencia total con los resultados de Zegarra (2018) que concluyó que existía una correlación positiva considerable ( $Rho = .591$ , y una significancia  $.015 < .05$ ) entre las variables competencias sistémicas y la inserción laboral. A la vez se encontró coincidencia de manera parcial con la investigación de Malpica (2021) en donde sus resultados concluyeron que existe una correlación positiva muy fuerte ( $Rho = .769$ , y una significancia menor a  $.05$ ), entre las competencias genéricas sistémicas y la inserción en el mercado laboral, cabe indicar al momento de correlacionar la inserción laboral con las competencias sistemáticas, este presentó una mejor correlación y la más alta al igual que Malpica (2021), es decir que los egresados de estadística tienen facilidad para adaptarse a nuevos cambios, la capacidad para aplicar todo lo aprendido en la práctica, capacidades de investigación, capacidad para trabajar de forma autónoma, entre otras.

A la vez cabe resaltar que el 74% de los egresados encuestados estaban en un nivel alto de tener estas habilidades, en donde se puede probar que los egresados habían desarrollado las otras dimensiones de las competencias genéricas permitiéndoles desarrollarse y resaltarse mejor en esta dimensión, también cabe indicar que parte de la malla curricular de la carrera de estadística toman en cuenta el tema de la investigación, y es por ello por lo que la correlación fue más alta.

La investigación actual revela que las variables estudiadas influyeron en los egresados para su desenvolvimiento en la inserción laboral, Si bien cierto con las exigencias de SUNEDU Y SINEACE( 2015) se ha logrado tener mayor presión a la universidades y escuelas profesionales para la respectiva calidad en sus enseñanzas y la actualización de sus mallas curriculares cumpliendo con ciertas competencias que el mundo actual laboral exige, no obstante se brindó la importancia debida a estas instituciones, es por ello que este estudio nos habla de la importancia de las competencias genéricas las cuáles deberían ser base en toda malla curricular, sin discrepar la carrera profesional que se estudie, base a esto podemos evidenciar que el 76% de los egresados de la carrera profesional de estadística de una universidad pública de Lambayeque se encontraron con un nivel alto de competencias genéricas, mencionando a la vez que el 54.3% de ellos llegó a tener un nivel alto en su dimensión competencias instrumentales, es decir

obtuvieron competencias como organización, planificación, comunicación tanto oral como escrita, habilidad para la resolución de problemas, toma de decisiones, destreza para uso de una segunda lengua, entre otras. Así mismo el 54.3% llegó a obtener un nivel Alto en las competencias interpersonales es decir que los egresados llegaron a obtener habilidades para entablar diálogos, entre compañeros, expertos en otras profesiones, y tener mayor facilidad para trabajar en equipo, entre otras. Ambas dimensiones llegaron a lograr más del 50% de los egresados, evidenciando que la conexión de estas dimensiones dan origen a un mejor adquisición de las competencias sistémicas, ya que el 73.9% de los egresados tuvieron un nivel alto de las competencias sistemáticas, es decir que lograron adquirir y fortalecer competencias como poner en práctica los conocimientos adquiridos en su formación, tener la habilidad del liderazgo, capacidad para poderse desenvolverse de forma independiente y autosuficiente tener habilidades para la investigación, tener iniciativa, motivación al logro, entre otras. También cabe indicar que el 65.2% de los egresados lograron un nivel alto de inserción laboral, de los cuáles el 69.6% obtuvieron un nivel alto de empleabilidad, es decir la preparación de las personas para afrontar demandas actuales del mercado laboral y las expectativas de los egresados al momento de buscar un empleo acorde a sus características de personalidad, formación y experiencia profesional, del mismo modo el 45.7% de los egresados obtuvieron un nivel alto de ocupabilidad es decir la probabilidad que obtenían para insertarse a un trabajo formal, dependiendo del contexto y las oportunidades laborales que se les presentaban. Estos resultados hallados se pueden sostener según lo mencionado por Bravo (2007) quien se basa en los informes del proyecto TUNING – EUROPA y TUNING - AMÉRICA LATINA, quien nos confirma que el logro de competencias instrumentales e interpersonales dan origen al logro de las competencias sistemáticas, teniendo como resultado un mejor desenvolvimiento y ser competente en el mundo laboral.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que efectivamente existía una relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, según Rho de Spearman = .581 y el valor de la significancia es .000 (menor que .05), por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
2. Se demostró que efectivamente existía una relación significativa entre competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, según Rho de Spearman = .512 y el valor de la significancia es .000 (menor que .05); por lo que se rechaza la H0 y se acepta la H1.
3. Se demostró que existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022, según Rho de Spearman = .481 y el valor de la significancia es .001 (menor que .05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
4. Se demostró que existe relación significativa entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022., 2018, se observa que Rho de Spearman = .627 y el valor de la significancia es .000 (menor que .05); por lo que se rechaza la H0 aceptamos la H1.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se debe tener un seguimiento activo a todos los egresados de las distintas carreras profesionales para identificar nuevas competencias y así actualizar su malla curricular tomando en cuenta las competencias del mercado laboral.
2. Para los nuevos investigadores que desean profundizar más el tema de competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de una universidad pública de Lambayeque, servirá como resultado para futuras investigaciones, y puedan seguir profundizando más el tema.
3. Se deberían realizar capacitaciones a los profesionales de estadística sobre competencias genéricas que faltan desarrollar como las interpersonales, la facilidad que tienen de relacionarse con los demás.
4. Tener un programa de convenios con universidades, empresas, entidades públicas y privadas como hospitales, agros, ministerios, etc para que los estudiantes antes de egresar ya se enfrenten a la realidades y desafíos que se presentan en el trabajo de forma diaria y así quedan obtener y fortalecer competencias que le permitan un mejor desenvolvimiento en el mundo laboral.

## REFERENCIAS

- Abas, M., & Ombra, I. (2017). *Hidden Curriculum as One of Current Issue of Curriculum*. Journal of Education and Practice. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083566.pdf>
- Aranda, L., Mena, E., & Rubio, L. (2022). *Basic Skills in Higher Education: An Analysis of Attributed Importance*. España: Front. Psychol. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.752248/full>
- Asencios, I., & Rivas, L. (2022). Estrategias de aprendizaje y logro de competencias genéricas en estudiantes de Enfermería. 1 -17. Obtenido de <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/5390/907>
- Ávalos , A. (2021). *Aprendizaje virtual y logro de competencias genéricas en estudiantes, Facultad de Administración de una Universidad de Chincha, 2021*. (tesis de maestría), Universidad César Vallejo escuela de posgrado, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68710/Avalos\\_SAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68710/Avalos_SAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bandaranaike, S. (2018). *Journal of University Teaching & Learning Practice*. From Research Skill Development to Work Skill Development. Obtenido de <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol15/iss4/7/>
- Barrón, M. (2016). Formación profesional y competencias genéricas. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(11), 195-216. Mexico: ecuperado en 01 de agosto de 2023, de. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2362-33492016000200005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2362-33492016000200005&lng=es&nrm=iso)
- Bravo, N. (2007). *Competencias proyecto tuning-europa, TUNING - AMERICA LATINA*. Archivo digital. Obtenido de [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu\\_ut/pdfs/m1/competencias\\_proyectotuning.pdf](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcu_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf)

- Buitrago, A., & Carmona, M. (2008). *La teoría de competencias y su influencia en la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas desde el 2000 al 2008*. Colombia: PROGRAMA DE PSICOLOGÍA ENVIGADO. Obtenido de [http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/195/1/iue\\_re\\_p\\_pre\\_psi\\_buitrago\\_2008\\_teor%C3%ADa\\_competencias.pdf](http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12717/195/1/iue_re_p_pre_psi_buitrago_2008_teor%C3%ADa_competencias.pdf)
- Carbajulca, M. (2018). Perfil de competencias y empleabilidad del perfil de competencias y empleabilidad del santiago antúnez de mayolo de huaraz 2014-2018. [ *Tesis doctoral*]. Lima: Facultad de ciencias de la comunicación, turismo y psicología - Escuela profesional de turismo y hotelería – Universidad San Martín de Porres. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARB\\_AJULCA\\_MM.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARB_AJULCA_MM.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Chicala Arroyave , J., Henríquez Antepara,, E., & Medina Anchundia, S. (2006). *Las competencias genéricas profesionales en el perfil del egresado*. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/95a07692930d2c49f3d921c2dcf9d4d1.pdf>
- Chicala Arroyave , J., Henríquez Antepara,, E., & Medina Anchundia, S. (s.f.). las competencias profesionales genéricas en el perfil del egresado. 1 - 10. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/95a07692930d2c49f3d921c2dcf9d4d1.pdf>
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43:11, 1923-1937. Reino Unido. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clarke, M. (2019). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*. Australia. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2017.1294152>

- Cravero, E. (2017). Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado. *[Tesis de maestría]*. España: Universidad de Barcelona. Obtenido de [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm\\_eleonora\\_cravero.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf)
- Cruz, L., Flores, G., & Flores, S. (2021). *El desarrollo de competencias genéricas y profesionales durante la formación inicial*. México: Revista RELEP .Educación y Pedagogía en Latinoamérica. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/643/6432800003/html/>
- Díaz , Á. (2005). El enfoque de competencias en la educación ¿ Una alternativa o un disfraz de cambio? 7 - 36. Mexico: Docentes y programas de estudio, Buenos Aires, Aique,1994, y Empleadores de universitarios:un estudio de sus opiniones, MéxicoCESU/M.A. Porrúa, 1995. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n111/n111a2.pdf>
- Elizabeth, C., Peley, R., & Morillo, R. (2006). *La práctica pedagógica y el desarrollo de estrategias instruccionales desde el enfoque constructivista*. Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182006000300012](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000300012)
- ESAN. (2023). *La estructura organizacional funcional*. Obtenido de CONEXION ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-estructura-organizacional-funcional>
- Fleming, J., Rowe, A., & Denise , J. (2019). *Employers as educators: the role of work placement supervisors in facilitating the transfer of skills and knowledge*. Journal of Education and Work, 34:5-6, 705-721,. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2021.1969343>
- Galloway, K. (2017). *Undergraduate perceptions of value: degree skills and career skills*. Reino Unido: School of Chemistry, University of Nottingham 435-440. Obtenido de <https://pubs.rsc.org/en/content/articlehtml/2017/rp/c7rp00011a>

- Gonzales, V., & Gonzalez, R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. España: La Revista Iberoamericana de Educación es una publicación editada por la OEI pag.47. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>
- Gregson, A., & Bettis, P. (2017). Employer Feedback on B.S. Information Technology Graduates of Iloilo Science and Technology University (ISAT U) Miagao Campus. *Liceo Journal of Higher Education Research*, vol. 13, no. 2, Dec. 2017, pp. 20+. Gale Academic OneFile. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA568727556&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=20941064&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E582f49da>
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Instituto Tecnológico y de Estudios - Superiores de Monterrey, Campus Morelos. Obtenido de [https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Vol. 9 Núm. 17 (2020): Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA . Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hernández-Sampier, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Infante Paredes, D., & Vasquez Algarete, E. (2018). Modelo estadístico descriptivo del perfil académico y laboral del profesional egresado de la escuela. Lambayeque: [Tesis de Grado] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/4139/BC- TES-TMP-2956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jyothirmayee, R., & Kavitha, D. (2019). *Measurement of Employability Skills and Job*



*Readiness Perception of Post – graduate Management students: Results from A Pilot Study.*  
(<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmss&volume=5&issue=8&article=010>, Editor) Obtenido de Indian Journals.com:  
<https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijmss&volume=5&issue=8&article=010>

Khampirat, Buratin, Pop, & Carver, B. (2019). *The effectiveness of work-integrated learning in developing student work skills: a case study of Thailand.* Tailandia: James Cook University - International Journal of Work-Integrated Learning, 20 (2). pp. 126-146. Obtenido de <https://researchonline.jcu.edu.au/61979/>

Kushwaha, P., & Attri, R. (2018). *Enablers for good placements of graduates: fitting industry's needs.* Obtenido de Emerald insight:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/HESWBL-11-2017-0096/full/html>

Lapiente, L., Kanter, P., Navarro, R., & Mendrano, L. (2020). *Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores.* Estudios de psicología - Estud. psicol. (Natal) vol.24 no.1 Natal jan./mar. 2019. Obtenido de <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20190002>

Lisa, E., Hannelová, k., & Newman, D. (2019). *Comparison between Employers' and Students' Expectations in Respect of Employability Skills of University Graduates.* International Journal of Work-Integrated Learning, v20 n1 p71-82 2019. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1214585>

López, A., Camacho, E., & Ortiz, C. (2016). *Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en administración de empresas hoteleras de la universidad nacional de Ecuador.* Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/155/251>

Lopez, P. (2004). *Población muestra y muestreo.* Cochabamba: Scielo - versión impresa ISSN 1815-0276 versión On-line ISSN 2224-8838. Obtenido de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a\)%20Poblaci%C3%B3n.,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=a)%20Poblaci%C3%B3n.,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.)

Malpica , S. (2021). Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú. Lima: [Tesis Doctoral] - Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6158/UNFV\\_EUPG\\_Malpica\\_Soledad\\_Doctorado\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6158/UNFV_EUPG_Malpica_Soledad_Doctorado_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mamani, O. (2015). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de moquegua 2012 al 2015*. [Tesis de grado] Universidad Nacional de Moquegua. Obtenido de <https://repositorio.unam.edu.pe/handle/UNAM/27>

Martelo, R., Villabona, N., & Jiménez-, I. (2016). *Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier*. Universidad de Cartagena, Facultad de Ingeniería, Grupo de Investigación en tecnologías de las. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v10n1/art03.pdf>

Martinez, F. (2009). *The Labour Insertion Process: Educational Implications to Improve Employability*. 20. 455-471. . Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/292482999\\_The\\_labour\\_insertion\\_process\\_Educational\\_implications\\_to\\_improve\\_employability](https://www.researchgate.net/publication/292482999_The_labour_insertion_process_Educational_implications_to_improve_employability)

Martínez, H. Q. (2003). *Modelos para la identificación de competencias laborales*. gestiopolis. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/modelos-identificacion-competencias-laborales/>

Mata, L. (2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Messum, D., Wilkes, L., Peters, C., & Jackson. (2017). *Senior Managers' and*

*Recent Graduates' Perceptions of Employability Skills for Health Services Management.* ERIC: Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, v18 n2 p115-128 2017 . Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1151151>

Minsal , D., & Pérez , Y. (2007). *Organización funcional, matricial...: En busca de una estructura adecuada para la organización.* ACIMED v.16 n.4 Ciudad de La Habana oct.-oct. 2007. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352007001000010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007001000010)

Monterrey, I. T. (2009). *Herramientas metodológicas para la formación basada de competencias.* Lima: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Obtenido de [http://cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc\\_2/pdf/imprimibles/modulo1\\_vi.pdf](http://cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbc_2/pdf/imprimibles/modulo1_vi.pdf)

Oluyomi, S., & Colette, M. (2020). *Student perspectives on employability development in higher education in South Africa.* Africa: Emerald Insight. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ET-02-2018-0039/full/html>

Otto, M. (2018). *El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario.* Junio: Dialnet - Dominio de las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 4, Nº. 3, 2018, págs. 240-252. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560192>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.* Scielo Int. J. Morphol. vol.35 no.1 Temuco mar. 2017. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)

Pacheco , N., & Ricardina, S. (2019). *Relación entre el perfil profesional por competencias el licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del minsa, cusco 2018.* Arequipa: [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9428/B4.19>

47.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parra, E. (2005). *Formación por competencias: una decisión para tomar dentro de posturas encontrada*. Medellín - Colombia: REDALYC. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220418015.pdf>

Piaget, J. (2020). *El Aprendizaje Activo es un enfoque de enseñanza en el que los alumnos participan del proceso de aprendizaje mediante el desarrollo del conocimiento y la comprensión. En la escuela, suelen hacerlo como respuesta a las oportunidades de aprendizaje que dise*. Cambridge Assessment international Education. Obtenido de <https://www.cambridgeinternational.org/Images/579618-active-learning-spanish-.pdf>

Rajadell, N. (2016). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. Mexico: [Tesis de Maestría] Universitat de Barcelona. Obtenido de [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm\\_eleonora\\_cravero.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf)

Ramos Farroñán, E., Otero Gonzáles, C., Heredia Llatas, F., & Sotomayor Nunura, G. (2020). *Document details - Training by competencies of the professional in administration: From a contingency approach*. Scopus Preview. Obtenido de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85106574998&origin=inward&txGid=ecbc9ec786dc939a843833c0e11bb714>

Ríos, T. (2022). *Estrategia metodológica formativa para una docencia enfocada en el desarrollo de competencias*. Revista de Ciencias Sociales Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Vol. XXVII. No. 2. Obtenido de [https://perfileseducativos.unam.mx/iisue\\_pe/index.php/perfiles/article/view/60178/52813](https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/60178/52813)

Ríos, T. (2022). *Estrategia metodológica formativa para una docencia enfocada en el desarrollo de competencias*. Académica de la Facultad de Filosofía y

Educación de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) (Chile). Obtenido de [https://perfileseducativos.unam.mx/iisue\\_pe/index.php/perfiles/article/view/60178/52813](https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/60178/52813)

Rodriguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científico*. CIENCIAS - Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2021/10/Las-Variables.pdf>

Rodríguez, S. (2019). *La motivación académica y las expectativas de inserción laboral*. [Tesis de Maestría] - Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/93941/La%20motivacion%20academica%20y%20las%20expectativas%20de%20insercion%20laboral%20del%20alumnado%20de%20cuarto%20curso%20GA%C3%91AN%20RODRIGUEZ%2C%20SANDRA%20%28Formacion%20y%20orientacion%20trabajo%29.pdf?s>

Romero, A., León, M., & Fernandez, M. (2018). *Importancia de las competencias genéricas en la formación del abogado, una apreciación de docentes*. Ecuador: INNOVA Research Journal 2018). Vol. 3, No.11 pp. 119-138. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/727/885>

Sandoval, L., & Ormazábal, M. (2021). *The Generic skills challenge for higher education institutions: Experience of public universities in Chile*. Chile: Universities in Chile". Tuning Journal for Higher - Pag.55 - 83. Obtenido de <https://tuningjournal.org/article/view/1739>

Serrano, V. (2017). *Conductismo en el trabajo*. Obtenido de Blogspot.com.: <http://uvedevisi.blogspot.com/2017/11/conductismo-en-el-trabajo.html>

SINEACE. (2015). Obtenido de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa - SINEACE: <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/5637>

- Sole, M., Sanchez, J., Arroyo, F., & Argila, A. (2018). *Los egresados universitarios y la inserción laboral : un acercamiento al panorama latinoamericano y español*. Colombia: Revista CEA ISSN: 2390-0725 - ISSN: 2422-3182. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6381/638169085005/638169085005.pdf>
- Stewart, B. (2020). *An empirical approach to identifying employability skills required of graduates in the environmental sciences*. Sage Journals Home. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950422220936869>
- Suarez, X. (2017). *Percepción de adquisición de competencias genéricas en estudiantes de Psicología que inician y finalizan su formación*. Chile: Redalyc - Actualidades Investigativas en Educación, vol. 17, núm. 3, pp. 1-21, 2017- Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/447/44758585026/html/>
- Thomson, L., Willison, D., Scott, F., & Connell, P. (2017). *Empowering students by enhancing their employability skills*. Export document citations into your Refworks database. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0309877x.2017.1394989>
- Tobón, S. (2006) *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: E COE.
- Tobón Tobón, D. (2010). La formación por competencias y La calidad de la educación. (G. Aldana de Becerra, & J. Raul Ruiz, Entrevistadores) *TEORÍA Y PRAXIS INVESTIGATIVA*, Volumen 5 - No. 1, Enero - Junio 2010. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701429>
- Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos*. Madrid: Dialnet - Acción Pedagógica, ISSN-e 1315-401X, Vol. 16, Nº. 1, 2007, págs. 14-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968540>
- Tobón, S. (2008). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá: ECOE.

- Tran Le Huu , N. (2017). *Developing generic skills for students via extra-curricular activities in Vietnamese universities: Practices and influential factors*. Informit Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, Vol. 8, No. 1, 2017, 22-39. Obtenido de <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.157832657563675>
- Tran Le Huu , N. (2017). *External stakeholders' roles and factors influencing their participation in developing generic skills for students in Vietnamese universities*. Export document citations into your Refworks database Pages 72-86. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2017.1386774>
- Trujillo, J. (2014). *El enfoque en competencias y la mejora de la educación*. Mexico: Ra Ximhai, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 307-322 - Universidad Autónoma Indígena de México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Virtanen, A. (2018). *Factors explaining the learning of generic skills: a study of university students' experiences*. Teaching in Higher Education - Volume 24, 2019 - Issue 7 - Pages 880-894 . Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13562517.2018.1515195>
- Zegarra, M. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología*. Lima: [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534>

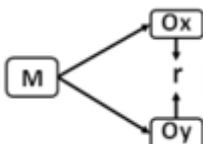
## ANEXOS

### Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque  
2019 – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Marco Teórico	Variable, dimensión e Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?	Determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022	Existe una relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022	Competencias genéricas Bravo, (2007) menciona que las competencias genéricas identifican elementos compartidos que pueden ser comunes en alguna medida, como la capacidad de tomar decisiones, aprender, diseñar proyectos, gestionar habilidades, etc. que hacen una referencia para la	<p><b>V1: Competencias Genéricas</b></p> <p>D1: COMPETENCIAS INSTRUMENTALES I1: Habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.</p> <p>D2: COMPETENCIAS INTERPERSONALES I2: Habilidades personales, relación con los demás.</p> <p>D3: COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS I3: Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.</p>	<p><b>Método general:</b> Científico</p> <p><b>Método específico:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Básica (Landeau, 2007)</p> <p>Investigación descriptivo correlacional (Hernández et al., 2010)</p> <p><b>Nivel de</b></p>
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			



<p>PE1. ¿Qué relación existe entre competencias genéricas y su dimensión competencias instrumentales con la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?</p>	<p>OE1. Determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022</p>	<p>HE1. Existe relación significativa entre competencias genéricas y su dimensión competencias instrumentales y la inserción laboral en los en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022</p>	<p>transformación en la reforma curricular universitaria.</p>	<p><b>V2: Inserción Laboral</b></p> <p>D1: EMPLEABILIDAD</p> <p>I1: Habilidades competencias, actitudes y rasgos de personalidad</p> <p>D2: OCUPABILIDAD</p> <p>I2: Valor de trabajo, disponibilidad y búsqueda el empleo y auto concepto personal y profesional</p>	<p><b>investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal (Hernández et al., 2010)</p> <p><b>Esquema:</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Diseño</i></p>  <pre> graph LR   M[M] --&gt; Ox[Ox]   M[M] --&gt; Oy[Oy]   Ox[Ox] &lt;--&gt;  r  Oy[Oy] </pre>
--	--	---	---	--	---

<p>PE2. ¿Qué relación existe entre las competencias genéricas y su dimensión competencias interpersonales con la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022?</p>	<p>OE2. Determinar la relación entre la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022</p>	<p>HE2. Existe relación significativa entre competencias genéricas y su dimensión competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022</p>	<p>Inserción Laboral García y otros (2018) sostiene que la inserción laboral es la fase cuando la persona promueve y demuestra sus aptitudes como planeamiento para obtener ese trabajo anhelado.</p>		<p>M : muestra  Ox : Competencias genéricas.  Oy : Inserción Laboral  R= Correlación entre variables</p> <p><b>Población, muestra y muestreo:</b></p> <p>Población: 93 profesionales egresados de la carrera profesional de estadística de los años 2019 -</p>
---	--	---	---	--	--

<p>PE3. ¿ Qué relación existe entre las competencias genéricas y su dimensión competencias sistemáticas con la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022? .</p>	<p>OE3. Determinar la relación entre las competencias genéricas en su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022</p>	<p>HE3. Existe relación significativa entre las competencias genéricas y su dimensión competencias sistemáticas y la inserción laboral en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 – 2022.</p>			<p>2022.</p> <p><b>Muestra:</b> 46 profesionales estadísticos, que llegaron a cumplir con los criterios de inclusión y de exclusión.</p> <p><b>Muestreo:</b> muestreo no probabilístico - conveniencia</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b></p> <p>Encuesta - cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos SPSS 26</p>
---	--	---	--	--	---

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTE MS	ESCALAS ÍNDICES	E
COMPETECIAS GENÉRICAS	Bravo, (2007) menciona que las competencias genéricas identifican elementos compartidos que pueden ser comunes en alguna medida, como la capacidad de tomar decisiones, aprender, diseñar proyectos, gestionar habilidades, etc. que hacen una referencia para la transformación en la reforma curricular universitaria-	A la vez Bravo menciona que en el proyecto Tunning las competencias genéricas se derivan de tres categorías: instrumentales, interpersonales y sistémicas.	COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	Habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.	1 al 10	Ordinal Mucho Bastante Poco Nada (1)	(4) (3) (2)
			COMPETENCIAS INTERPERSONALES	Habilidades personales, relación con los demás.	11 al 18		
			COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS	Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.	19 al 30		

INSERCIÓN LABORAL	García y otros (2018) sostienen que la inserción laboral es la fase cuando la persona promueve y demuestra sus aptitudes como planeamiento para obtener ese trabajo anhelado.	Así mismo menciona que tiene dos dimensiones: empleabilidad, cuando nos referimos a la oportunidad que tiene el trabajador de poder acceder a un empleo donde se cumpla con sus expectativas, dependiendo de su formación y su camino profesional y ocupabilidad, que está relacionado con la posibilidad de inserción.	EMPLEABILIDAD	Habilidades competencias, actitudes y rasgos de personalidad	1 al 24	Ordinal T. de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo/ Ni desacuerdo (3) Desacuerdo (2) T. Desacuerdo (1)
			OCUPABILIDAD	Valor de trabajo, disponibilidad y búsqueda el empleo y auto concepto personal y profesional	25 al 40	

## ANEXO 3

### CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

A continuación, se presentan una serie de cuestiones que tienen que ver con las competencias genéricas que pueden ser importantes para la inserción laboral. Por favor, conteste a cada una de las preguntas. La información es confidencial y reservada. Agradecemos sinceramente su colaboración. Marca con (X)

1. Edad: \_\_\_\_\_

2. Sexo:    1. Hombre    2. Mujer

5. Condición laboral actual:

1. Trabajando en un puesto relacionado con sus estudios.    2. Trabajando en un puesto no relacionado con sus estudios.

3. Ampliando estudios.

4. Buscando el primer empleo.

5. Desocupado, habiendo trabajado antes.

6. No estoy buscando ni he buscado empleo.

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor: La importancia que en su opinión tiene la competencia para el ejercicio de su profesión. Utilice, por favor, la siguiente escala: 1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

<b>COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>		1	2	3	4
<b>Competencias instrumentales</b>					
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis				
2	Planificación y gestión del tiempo				
3	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio				
4	Comunicación oral y escrita en la lengua				
5	Conocimiento de una segunda lengua				
6	Habilidades básicas del conocimiento de una computadora				
7	Habilidades de investigación				
8	Habilidad de gestión de la información (procedente de fuentes diversas)				
9	Resolución de problemas				
10	Toma de decisiones				
<b>Competencias Interpersonales</b>					
11	Capacidad crítica y autocrítica				
12	Trabajo en equipo				
13	Habilidades interpersonales				
14	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario				
15	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas				
16	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad				
17	Habilidad para trabajar en contextos internacionales				
18	Compromiso ético				
<b>Competencias sistémicas</b>					
19	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica				
20	Habilidades de investigación				
21	Capacidad de aprender				
22	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones				
23	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)				
24	Liderazgo				
25	Conocimiento de otras culturas y otros países				
26	Habilidad para trabajar de forma autónoma				
27	Diseño y gestión de proyectos				
28	Iniciativa y espíritu emprendedor				
29	Preocupación por la calidad				
30	Motivación al logro				

## ANEXO 4

### CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

Estimado Egresado(a):

La presente investigación es parte de un proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre las competencias e Inserción laboral, como producto de su experiencia laboral. La información es confidencial y reservada.

Instrucción: A continuación, se presentan las siguientes expresiones, marcando con una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la siguiente valoración: TOTALMENTE EN DESACUERDO=1, DESACUERDO=2, NI ACUERDO NI DESACUERDO=3, ACUERDO=4, TOTALMENTE DE ACUERDO=5.

ÍTEMS		Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Empleabilidad</b>						
1	Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida					
2	Considero que no solo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo					
3	Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar					
4	Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días.					
5	Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación					
6	Pienso que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme.					
7	Dentro de un mes puedo conseguir trabajo					
8	Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa.					
9	Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana					
10	Dentro de tres meses puedo conseguir un nuevo trabajo.					
11	Se comportarme en una entrevista personal					
12	Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo					
13	Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento de empleo					
14	"Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades"					
15	Realizo una búsqueda de empleo planificada organizado a mi situación					
16	Me considero un/a buen/a profesional					
17	Prefiero trabajar y tener independencia económica antes que vivir de mi familia					
18	Mi situación familiar me facilita realizar la búsqueda de empleo					
19	Considero mi situación de desempleo desesperante					
20	Necesito un trabajo para poder mantenerme					
21	Tengo que aportar dinero a mi casa					
22	Dentro de un año puedo conseguir dinero en casa					
23	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría el actual empleo					
24	Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo con lo que pide el mercado laboral					
<b>Ocupabilidad</b>						
25	Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación					

26	Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo					
27	Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentiva para que me forme profesionalmente					
28	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo					
29	Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros.					
30	Me preocupa de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías.					
31	Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar.					
32	Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo					
33	Le exigen una mayor dedicación en su empleo					
34	Aceptaría acceder a un puesto gerencial					
35	Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar					
36	Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo					
37	Conozco, básicamente las leyes laborales y como me afectan a la búsqueda de empleo					
38	Aceptaría cualquier horario ante una oferta de empleo					
39	Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia					
40	Con que frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas					



**ANEXO 5**  
**EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**01 JUEZ EXPERTO - COMPETENCIAS GENÉRICAS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar competencias genéricas". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergó	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar las competencias genéricas
<b>Autora:</b>	una adecuación del marco del proyecto Tuning- América Latina adaptado por Doc. Diego Oswaldo Orellana Manrique de la U.N.M.S.M., adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

Ámbito de aplicación:	Universidad Pública
Significación:	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. con un total de 30 preguntas de tipo Likert donde Mucho (4), Bastante (3), Poco (2) y Nada (1) Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.  Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para evaluar competencias genéricas”, elaborado por Br. Rosa María Zegarra Portillo en el año (2018) adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Competencias instrumentales, Competencias interpersonales y competencias Sistemáticas.

- Primera dimensión: Competencias instrumentales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Cognitivas	3	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Habilidades Metodológicas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades Lingüísticas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

Habilidades tecnológicas	6	4	4	4	
--------------------------	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Individuales	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Habilidades Sociales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	

	22	4	4	4	
	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

*Ericka J. S. S. Ch*  
**Dra. Ericka J. Suroy Chamberg**  
**REGUC 13374 - CLAD**

\_\_\_\_\_  
 Firma del evaluador  
 DNI 45361468

## 01 JUEZ EXPERTO – INSERCIÓN LABORAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar la inserción laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                      Social ( ) Educativa (X )                                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar la Inserción laboral
<b>Autora:</b>	Oscar Ivan Mamani Mamani (2016), adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Universidad Pública
<b>Significación:</b>	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, de la inserción laboral, donde las dimensiones son conservadas empleabilidad y ocupabilidad. En donde la primera dimensión contiene las primeras 24 ítems y la segunda dimensión contiene desde el ítem 25 al 40, haciendo un total de 40 preguntas de tipo Likert donde Totalm. de

	<p>acuerdo (5), De acuerdo (4), ni de acuerdo. /ni desacuerdo (3), Desacuerdo (2), Totalm. Desacuerdo (1).</p> <p>Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral.</p>
--	--

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o con el indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Empleabilidad y Ocupabilidad

- Primera dimensión: Empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
habilidades	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	18	4	4	4	
	22	4	4	4	
Competencias	3	4	4	4	
	5	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	
Actitudes	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	23	4	4	4	
Valores	2	4	4	4	
	13	4	4	4	



	21	4	4	4	
Rasgos de personalidad	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.
- 

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de trabajo	29	4	4	4	
	31	4	4	4	
	33	4	4	4	
Disponibilidad para el empleo	34	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
Atribuciones	30	4	4	4	
Estilo de búsqueda de empleo	1	4	4	4	
	35	4	4	4	
	37	4	4	4	
	40	4	4	4	
Autoconcepto personal	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
Autoconcepto profesional	25	4	4	4	
	28	4	4	4	

	36	4	4	4	
--	----	---	---	---	--

*Erica J. Suysay Ch*  
**Dra. Erica J. Suysay Chambergo**  
**REGUC 13374 - CLAD**

Firma del evaluador  
DNI 45361468

## **2 JUEZ EXPERTO - COMPETENCIAS GENÉRICAS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar competencias genéricas”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Gladys Virginia Cerna Quispe
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                      Social ( ) Educativa (X )                                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar las competencias genéricas
<b>Autora:</b>	una adecuación del marco del proyecto Tuning- América Latina adaptado por Doc. Diego Oswaldo Orellana Manrique de la U.N.M.S.M., adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Universidad Pública
<b>Significación:</b>	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. con un total

	de 30 preguntas de tipo Likert donde Mucho (4), Bastante (3), Poco (2) y Nada (1) Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.  Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral.
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para evaluar competencias genéricas”, elaborado por Br. Rosa María Zegarra Portillo en el año (2018) adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Competencias instrumentales, Competencias interpersonales y competencias Sistemáticas.

- Primera dimensión: Competencias instrumentales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Cognitivas	3	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Habilidades Metodológicas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades Lingüísticas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Habilidades tecnológicas	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Habilidades Individuales	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Habilidades Sociales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	

	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 18081884

## 02 JUEZ EXPERTO – INSERCIÓN LABORAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar la inserción laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Gladys Virginia Cerna Quispe
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                      Social ( ) Educativa (X )                                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCATIVA
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar la Inserción laboral
<b>Autora:</b>	Oscar Ivan Mamani Mamani (2016), adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Universidad Pública
<b>Significación:</b>	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, de la inserción laboral, donde las dimensiones son conservadas empleabilidad y ocupabilidad. En donde la primera dimensión contiene las primeras 24 ítems y la segunda dimensión contiene desde el ítem 25 al 40, haciendo un total de 40 preguntas de tipo Likert donde Totalm. de



	<p>acuerdo (5), De acuerdo (4), ni de acuerdo. /ni desacuerdo (3), Desacuerdo (2), Totalm. Desacuerdo (1).</p> <p>Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral.</p>
--	--

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o con el indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Empleabilidad y Ocupabilidad

- Primera dimensión: Empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
habilidades	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	18	4	4	4	
	22	4	4	4	
Competencias	3	4	4	4	
	5	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	
Actitudes	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	23	4	4	4	
Valores	2	4	4	4	
	13	4	4	4	

	21	4	4	4	
Rasgos de personalidad	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ocupabilidad

Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de trabajo	29	4	4	4	
	31	4	4	4	
	33	4	4	4	
Disponibilidad para el empleo	34	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
Atribuciones	30	4	4	4	
Estilo de búsqueda de empleo	1	4	4	4	
	35	4	4	4	
	37	4	4	4	
	40	4	4	4	
Autoconcepto personal	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
Autoconcepto profesional	25	4	4	4	
	28	4	4	4	

	36	4	4	4	
--	----	---	---	---	--



Firma del evaluador  
DNI 18081884

## 03 JUEZ EXPERTO - COMPETENCIAS GENÉRICAS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar competencias genéricas”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jorge Luis Roalcaba Caro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                      Social ( ) Educativa (X)                                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa “Federico Villarreal”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar las competencias genéricas
<b>Autora:</b>	una adecuación del marco del proyecto Tuning- América Latina adaptado por Doc. Diego Oswaldo Orellana Manrique de la U.N.M.S.M., adaptado por Nohemí Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Universidad Pública
<b>Significación:</b>	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. con un total de 30 preguntas de tipo Likert donde Mucho (4), Bastante (3), Poco (2) y Nada (1) Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.  Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias

	genéricas y la inserción laboral.
--	-----------------------------------

### 8. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

### 9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario para evaluar competencias genéricas”, elaborado por Br. Rosa María Zegarra Portillo en el año (2018) adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Competencias instrumentales, Competencias interpersonales y competencias Sistemáticas.

- Primera dimensión: Competencias instrumentales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades Cognitivas	3	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Habilidades Metodológicas	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades Lingüísticas	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Habilidades tecnológicas	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Habilidades Individuales	11	4	4	4	
	16	4	4	4	
	17	3	4	4	
	18	4	4	4	
Habilidades Sociales	12	4	4	4	
	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
	15	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias Interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: determinar destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema.	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
	23	4	4	4	



	24	4	4	4	
	25	4	4	3	
	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
	29	4	4	4	
	30	4	4	4	



Dr. Jorge Luis Roalcaba Caro  
DIRECTOR  
I.E. "FEDERICO VILLARREAL" - CHICLAYO

Firma del evaluador  
DNI: 16706256

## 03 JUEZ EXPERTO – INSERCIÓN LABORAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar la inserción laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jorge Luis Roalcaba Caro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa “Federico Villarreal”
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para evaluar la Inserción laboral
<b>Autora:</b>	Oscar Ivan Mamani Mamani (2016), adaptado por Nohemi Jackeline Bances Panta
<b>Procedencia:</b>	Lambayeque
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Universidad Pública
<b>Significación:</b>	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, de la inserción laboral, donde las dimensiones son conservadas empleabilidad y ocupabilidad. En donde la primera dimensión contiene las primeras 24 ítems y la segunda dimensión contiene desde el ítem 25

	<p>al 40, haciendo un total de 40 preguntas de tipo Likert donde Totalm. de acuerdo (5), De acuerdo (4), ni de acuerdo. /ni desacuerdo (3), Desacuerdo (2), Totalm. Desacuerdo (1).</p> <p>Ya que se desea saber la relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral.</p>
--	---

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cuantitativa	Extensión, investigación, docencia, gestión organizacional y ambiental y desarrollo profesional	Dimensiones que se consideran de manera estratégica para el impacto educacional de la sociedad

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticy semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Empleabilidad y Ocupabilidad

- Primera dimensión: Empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
habilidades	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
	12	4	4	3	
	18	4	4	4	
	22	4	4	4	
Competencias	3	4	4	4	
	5	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
	24	4	4	4	
Actitudes	4	4	4	4	
	9	4	4	4	
	14	4	4	4	
	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	23	4	4	4	
Valores	2	4	4	4	

	13	4	4	4	
	21	4	4	4	
Rasgos de personalidad	1	4	4	4	
	6	4	4	4	
	17	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: determinar habilidades individuales y habilidades sociales.
- 

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valor de trabajo	29	4	4	4	
	31	4	4	4	
	33	4	4	4	
Disponibilidad para el empleo	34	4	4	4	
	38	4	4	4	
	39	4	4	4	
Atribuciones	30	3	4	4	
Estilo de búsqueda de empleo	1	4	4	4	
	35	4	4	4	
	37	4	4	4	
	40	4	4	4	
Autoconcepto personal	27	4	4	4	
	32	4	4	4	
Autoconcepto profesional	25	4	4	4	
	28	4	4	4	
	36	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: 16706256|

## ANEXO 6. AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS



**“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”**

Trujillo, 26 de junio de 2023

**CARTA N° 450-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Dr. Wilber Rodríguez López

Director de la Escuela Profesional de Estadística  
UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**Presente.** –

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **NOHEMI JACKELINE BANCES PANTA**, del programa de **MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“COMPETENCIAS GENÉRICAS Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LAMBAYEQUE 2019 - 2022”**, en la institución que usted dirige. Así mismo, solicitar que le brinden acceso a la base de datos de los egresados que culminaron la carrera profesional en los semestres 2019, 2020, 2021 y 2022.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral, en los egresados de una universidad pública de Lambayeque 2019 - 2022.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

## ANEXO 7. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS GANÉRICAS

---

Nombre del Instrumento	Cuestionario Tuning- Competencias genéricas
Autor y año	Doc. Oswaldo Orellana M. (2007)
Adaptado Por	Nohemi Jackeline Bances Panta
Objetivo	Identificar las competencias requeridas en formación universitaria y en egresados.
Lugar	Lima
Muestra	Estudiantes o egresados de la carrera de Psicología
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Escala De Medición	Ordinal
Resultado de la confiabilidad	Se uso el alfa de Cronbach obteniendo $0.948 > 0.85$ , en donde podemos concluir que el test y las preguntas son altamente confiables.
Jueces expertos del instrumento	Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergo Dra. Gladys Virginia Cerna Quispe Dr. Jorge Luis Roalcaba Caro
Tiempo Utilizado	15 minutos por persona
Descripción	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. con un total de 30 preguntas de tipo Likert donde Mucho (4), Bastante (3), Poco (2) y Nada (1) Las cuales fueron adaptadas para la presente investigación.

---



## ANEXO 8. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO INSERCIÓN LABORAL

---

Nombre del Instrumento	Cuestionario Inserción laboral
Autor y año	Lic. Oscar Mamani M. (2016)
Adaptado Por	Nohemi Jackeline Bances Panta
Objetivo	Identificar las dimensiones de empleabilidad y la culpabilidad en egresados de la universidad
Lugar	Moquegua
Muestra	Egresados
Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Escala De Medición	Ordinal
Resultado de la confiabilidad	Se uso el alfa de Cronbach obteniendo $0.915 > 0.85$ , por ello podemos concluir que el test y las preguntas son altamente confiables
Jueces expertos del instrumento	Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergo  Dra. Gladys Virginia Cerna Quispe Dr. Jorge Luis Roalcaba Caro
Tiempo Utilizado	30 minutos por persona
Descripción	El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar las dimensiones, de la inserción laboral, donde las dimensiones son conservadas empleabilidad y ocupabilidad. En donde la primera dimensión contiene las primeras 24 ítems y la segunda dimensión contiene desde el ítem 25 al 40, haciendo un total de 40 preguntas de tipo Likert donde Totalm. de acuerdo (5), De acuerdo (4), ni de acuerdo. /ni desacuerdo (3), Desacuerdo (2), Totalm. Desacuerdo (1).

---

## ANEXO 9. VALIDACIÓN EN CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS

ENCUESTADOS	ÍTEM																														SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
E1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	86
E2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	88
E3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	100
E4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	94
E5	4	3	3	3	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	103
E6	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	105
E7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	91
E8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
E9	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	88
E10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106
E11	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	102
E12	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	96
E13	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	91
E14	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	48
E15	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	106
E16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
E17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	94
E18	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	95
E19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	115
E20	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	100
E21	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	98
E22	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	105
E23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	97
E24	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	104
E25	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	97
E26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	81
E27	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	101
E28	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	116
E29	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	93
E30	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	104
<b>VARIANZA</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>0.5</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.2</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.4</b>	<b>0.6</b>	<b>0.4</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.3</b>	<b>0.4</b>	
<b>SUMATORIA DE VARIANZAS</b>	<b>12.091</b>																														
<b>VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEM</b>	<b>144.129</b>																														

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 30 egresados de estadística de una universidad pública Lambayeque. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach, los resultados de las preguntas se procesaron en el Excel y se detallan en la siguiente tabla.

**Alfa de Cronbach:**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0.948</b>
k:	Número de ítems del instrumento	30
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	12.091
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	144.129

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**Tabla 13.** Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.948	30

Resultados de procesamiento de 30 encuestas para determinar la confiabilidad del instrumento cuestionario de competencias genéricas con preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Dado que el coeficiente hallado es  $0.948 > 0.85$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.



E25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	3	5	1	4	5	4	3	4	4	2	4	5	5	5	5	174	
E26	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	105		
E27	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	4	160	
E28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	3	2	3	3	154			
E29	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5	1	5	5	4	4	4	1	4	5	2	3	3	3	5	3	4	4	2	155
E30	2	1	5	3	5	5	4	5	1	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	2	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2	148
VARIANZA	1.6	1.7	0.9	1.2	0.5	1.2	1.2	0.5	1.7	0.9	0.5	1.3	0.6	1.3	1.2	0.7	0.6	1.2	1.6	0.9	0.8	1.8	1.8	0.5	0.6	1.4	0.8	1.6	0.9	0.5	0.6	0.9	0.7	1.0	1.1	1.2	1.0	1.1	1.0	1.1	
SUMATORIA DE VARIANZAS	41.992																																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	362.872																																								

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto a 30 egresados de estadística de una universidad pública Lambayeque. Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach del cuestionario de inserción laboral. los resultados de las preguntas se procesaron en el Excel y se detallan en la siguiente tabla.

### Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha$ :	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0.915</b>
k:	Número de ítems del instrumento	30
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	41.992
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	362.872

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

**Tabla 144.** Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.915	30

Resultados de procesamiento de 30 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas del instrumento cuestionario de inserción laboral mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Dado que el coeficiente hallado es  $0.915 > 0.85$  se concluye que el test y las preguntas son altamente confiables.

## ANEXO 11. BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS GENÉRICAS

N de Encuestados	Competencias Instrumentales										Competencias Interpersonales								Competencias Sistémicas											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	
2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	3	3	3	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

9	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
10	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	
12	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	
13	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
14	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	
15	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	
18	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
20	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
21	4	4	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	
22	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
24	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	
25	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
26	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
27	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	
28	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
29	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	
30	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	
31	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	
32	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	
36	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	



37	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	
45	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
46	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

## ANEXO 12. BASE DE DATOS DEL INSTRUMENTO INSERCIÓN LABORAL

N de Enc.	Empleabilidad																								Ocupabilidad																		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	3	2	5	3	5	4	3	4	1	3	5	3	3	5	3	5	3	1	1	5	5	3	1	5	5	4	5	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
3	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4
4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	3	3	5	2	5	1	3	4	5	2	4	3	4	3	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	1		
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	4	5	5	4		
7	1	2	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3		
8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4		

9	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	4	4	5	2	1	3	5	1	3	5	5	1	3	1	2	4	5	3	2	5	1	1	2	3	3	2		
10	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
11	1	1	4	4	5	4	3	5	3	3	5	1	3	5	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3		
12	3	1	2	1	5	1	1	4	1	1	4	1	5	1	1	3	2	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	3	
13	4	2	2	1	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	5	3		
14	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	1	5	5	4	1	4	3	3	1	4	3	1	2	5	5	5	1	2	5	1	3	4	5		
15	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	3	5	3	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	4	4		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5
18	5	4	5	1	5	1	5	5	1	5	3	5	3	4	2	5	5	3	1	3	5	5	4	5	4	1	5	1	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	4	4	2	
19	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	3	3	2		
20	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	2	2	4	2	5	3		
21	1	3	5	3	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	1	5	1		
22	1	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	3	5	3	
23	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
24	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	4	5	4	4	5	1	4	4	3	5	3		
25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	3	5	1	4	5	4	3	4	4	2	4	5	5	5	5		
26	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2		
27	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	1	3	4	5	5	4	4	5	4		
28	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	3	2	3	3		
29	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5	1	5	5	4	4	4	1	4	5	2	3	3	3	5	3	4	4	2		
30	2	1	5	3	5	5	4	5	1	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	2	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2		
31	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5		
32	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	1	4	4	1	3	3	3	1	3	
34	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
35	1	4	4	3	5	4	5	5	1	4	5	3	5	5	5	4	5	3	1	3	4	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	1	1	3	3	5	1		
36	3	3	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	4	5	3	5	5	4	5	1	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	1	

37	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	1	4	4	3	3	5	2	2	3	2	5	5	
38	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	2	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	5	5	3	3	
39	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	
40	2	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	3	5	4	1	4	5	5	2	4	
44	3	2	5	3	5	4	3	4	3	1	5	3	3	5	3	5	3	1	1	5	5	4	5	5	5	4	5	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	
46	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	