



**Competencias genéricas y la inserción laboral en los
egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima
Norte, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTOR:

Br. Rosa María Zegarra Portillo

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PERÚ – 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ROSA MARIA ZEGARRA PORTILLO

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Docencia Universitaria, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS GENÉRICAS Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA UCV- LIMA NORTE -2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dra. Nancy Cuenca Robles

Firma:

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción del anexo APS

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A todas aquellas personas que son y fueron un gran apoyo emocional en mi vida. A mi madre Guillermina Portillo Rios y abuela Leonarda Rios Tello por su afecto, estímulo constante, paciencia, apoyo incondicional y por ser partícipes de cada logro profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, casa de estudio donde realicé mis estudios de Pregrado en la Escuela Profesional de Psicología y de Posgrado en el Programa de Docencia Universitaria.

A los egresados de la Escuela de Psicología 2016-I, por permitirme realizar mi trabajo de investigación de Posgrado.

Al Mg.Santiago A. Gallarday Morales, mi asesor de Tesis, por su apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

A los Docentes de Posgrado en Docencia Universitaria orientadores durante los ciclos cursados en la universidad.

Al Psi.Jaime A. Ramos Clavijo, jefe del Área de Psicología C.M.I “Los Sureños” quien confió en mi persona y demostró total apoyo en todo momento.

A mis compañeros Elena, Ánhiela, Elliot, Arturo, Jimmy, Patrick, Jesús y Walter quienes confiaron y demostraron total apoyo en cada ciclo cursado en la universidad.

Declaración de autenticidad

Yo, Br.Rosa María Zegarra Portillo, identificada con DNI N 44706262, estudiante del programa de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, con la tesis titulada “Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018” a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la UCV, Post Grado, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentada en la tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 31 de Agosto del 2018

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Docencia Universitaria, presento ante ustedes la Tesis titulada “Competencias genéricas y la inserción en los egresados en la Facultad de Psicología de la UCV de Lima-Norte ,2018”.

El documento consta de ocho capítulos, de los cuales:

El primer capítulo está conformado por los antecedentes, fundamentación científica, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

El segundo capítulo refiere al marco metodológico, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño población, muestra técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El tercer capítulo presenta los resultados de la investigación, a través d la aplicación de procedimientos estadísticos.

El cuarto capítulo presenta la discusión sobre el tema de investigación

El quinto muestra las conclusiones

El sexto capítulo presenta las recomendaciones.

Por último, las referencias consultadas para la realización del presente trabajo y los anexos correspondientes.

Br. Rosa María Zegarra Portillo

Índice

	Pág.
Caratula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación de estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación	27
2.2 Variables , Operacionalización	29
2.3 Poblacion y muestra	31
2.4 Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos , validez y confiabilidad	31
2.5 Metodos de analisis de datos	35
2.6. Aspectos eticos	35

III.	RESULTADOS	36
IV.	DISCUSIÓN	45
V.	CONCLUSIONES	48
VII.	RECOMENDACIONES	50
VII.	REFERENCIAS	52
VIII	ANEXOS	57
Anexo1	Matriz de consistencia	58
Anexo2	Instrumento investigación de competencias genéricas	61
Anexo3	Instrumento investigación de inserción laboral	64
Anexo4	Validez de instrumentos	67
Anexo5	Base de datos competencias genéricas	68
Anexo6	Base de datos inserción laboral	70

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable Competencias genéricas	30
Tabla 2	Operacionalización de la variable inserción laboral	30
Tabla 3	Estadísticos de confiabilidad de Competencias genéricas	33
Tabla 4	Validez del cuestionario de inserción laboral	34
Tabla 5	Estadísticos de confiabilidad del instrumento de inserción laboral	35
Tabla 6	Nivel de competencias genéricas en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.	37
Tabla 7	Niveles de inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.	38
Tabla 8	Prueba de normalidad de los puntajes de competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	39
Tabla 9	Existe una relación directa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	41
Tabla 10	Existe una relación directa entre las competencias instrumentales y la inserción laboral de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	42
Tabla 11	Existe una relación directa entre las competencias interpersonales y la inserción laboral de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	43
Tabla 12	Existe una relación directa entre las competencias sistémicas y la inserción laboral de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018	44

Lista de figuras

	Página
Figura 6 Nivel de competencias genéricas en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.	37
Figura 7 Niveles de inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.	38

Resumen

La investigación, titulada competencias genéricas y la inserción en los egresados de la Facultad de Psicología de la UCV de Lima-Norte , 2018, del mismo , presentó como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, con el tipo de investigación básica. El diseño fue no experimental .La población estuvo conformada por 100 egresados de ambos sexos egresados de la facultad de psicología de la UCV. Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos, Cuestionario Tuning- Competencias genéricas y Cuestionario Inserción laboral.

Cuyos resultados de la investigación fueron determinar la correlación entre ambas variables. Siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho Sperman del presente estudio indico 0,611, por lo tanto existe una relación positiva entre las variables y el valor de la significancia es 0, 027 (menor que 0,05), por lo que podemos inferir que, las competencias genéricas están relacionadas directamente con la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología de la Ucv de Lima-Norte ,2018

Palabras clave: Competencias genéricas, inserción laboral, egresados.

Abstract

The research, titled generic competences and the insertion in the graduates of the Faculty of Psychology of the UCV of Lima-North, 2018, of the same, presented as objective to determine the relationship that exists between the generic competences and the labor insertion in the graduates of the faculty of psychology UCV- North Lima, 2018.

The research was conducted under the quantitative approach and hypothetical deductive method, with the basic research type. The design was not experimental. The population consisted of 100 graduates of both sexes graduated from the faculty of psychology of the UCV. For the collection of data, instruments, Tuning Questionnaire- Generic Competences and Job Insertion Questionnaire were used.

Whose results of the investigation were to determine the correlation between both variables. Being the result of the Rho Sperman correlation coefficient of the present study indicated 0.611, therefore there is a positive relationship between the variables and the value of the significance is 0.027 (less than 0.05), so we can infer that, the generic competences are directly related to the labor insertion in the graduates of the Faculty of Psychology of the Ucv de Lima-Norte, 2018

Keywords: Generic competences, labor insertion, graduates.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La adquisición de competencias genéricas y la inserción laboral se ha transformado en un tema de interés entre la empresa y la universidad. Los cambios tecnológicos y organizacionales han modificado según Acuña y Mozombite (2013) el sistema de formación universitaria, replanteando de manera más exhaustiva las competencias en las carreras que ofertan y, por esta razón, el mercado laboral requiere de egresados con dominio de nuevas competencias (p.10). Esto requiere que la universidad identifique, oriente y fortalezca las competencias estudiante y del futuro egresado para un mejor inserción y desempeño laboral. Por ello, pensar en competencias básicas para un egresado en psicología que se desempeña en diversas especialidades, implica la formación en especialidades y conocimientos acorde a la realidad.

En el Perú, la preocupación sobre las competencias básicas es una temática poco abordada en la actualidad. Tal como señala Bethencourt y Cabrera (2012) la comprensión de las características propias del campo profesional exige a las universidades un punto de vista específico en sus currículos, teniendo como fundamento el desarrollo de competencias (p.477).

Debido a ello, Diario Gestión (2017) publicó el ranking de las 10 carreras más solicitadas en el Perú, elaborado por la encuestadora Trabajando.com, donde carrera de Psicología se encuentra en la posición número 10. Así mismo, cito a SINEACE (2016) que realizó un estudio denominado "Oferta formativa y deseable laboral de personal técnico y profesional en gestión de riesgo y desastres en cuanto al cambio climático" en diversas regiones del país, donde se detalló que en Lima habrá una alta demanda de profesionales en psicología al 2025. Todo este cambio, las necesidades de competencias y adaptaciones de las nuevas demandas empresariales, exige la formación de profesionales con conocimientos actualizados, capacidad para desempeñarse en ambientes cambiantes, exigentes y competitivos en nuestro país.

A nivel Regional, las competencias genéricas y la inserción laboral en graduados de psicología nos lleva a estudiar cómo se ubican en el mercado laboral aquellos egresados que fueron formados por competencias, y en qué medida el

empleo que ellos ocupan corresponde al tipo de formación recibida. Actualmente, el Colegio Nacional de Psicólogos del Perú reporta 35, profesionales colegiados a nivel nacional, esto representa un psicólogo por cada 10 mil habitantes. Considerando estas cifras, nuestra sociedad exige profesionales preparados para hacer frente a los desafíos del presente y del futuro en cuanto a salud mental.

A nivel institucional, la escasez de un estudio real del seguimiento al graduado, para la adecuada revisión de las competencias que ayuden a insertar al egresado al mercado laboral, no se está llevando a cabo, ya que estas revisiones brindarían un aporte para mejorar ciertas competencias en los estudiantes y futuros egresados. Esto, con el fin de modificar planes de estudios y las mallas curriculares en la universidad. Por ello, por lo mencionado por Bethencourt y Cabrera (2012) ante este panorama las universidades omiten esta realidad y siguen orientando las competencias en base a sus propios intereses, olvidando las diferencias entre necesidades sociales y culturales. Es por ello, es necesario preguntar: ¿Existirá la relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?

1.2 Trabajos previos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se revisó diversos trabajos de similar problemática y variables, estos trabajos de investigación nos permitieron reforzar y tomar como punto de partida y sustento en la presente investigación.

1.2.1 Antecedentes internacionales

Ayala (2013) en su trabajo *Competencias genéricas y exigencias laborales en egresados de licenciatura enfermería en México*, tuvo como objetivo analizar la relación entre el desarrollo de competencias genéricas en el ámbito educativo y la exigencia laboral. Donde se realizó un estudio de investigación transversal analítico. La población muestra estaba constituida por 73 egresados de licenciatura en enfermería entre 2000 y 2006; aplicándose una encuesta vía electrónica se envió cuestionario estructurado del proyecto Tuning y una encuesta de exigencia

en el ámbito laboral. Para procesar los datos obtenidos realizó análisis descriptivo y calculó la correlación de Pearson. En los resultados se muestra que hubo una correlación positiva entre el desarrollo de competencias genéricas y la exigencia en el ámbito laboral ($p < 0.05$). Se exigió más el desarrollo de competencias en la universidad que en el ámbito laboral. Existiendo una correlación positiva entre el desarrollo de competencias genéricas en el ámbito educativo con las exigencias del campo laboral.

Bethencourt y Cabrera (2012) en su tesis *Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo*, tuvieron como objetivo identificar y definir nuevos perfiles profesionales del psicopedagogo. La población muestra estaba constituida por 130 licenciados en psicopedagogía por la ULL, y fueron encuestados telefónicamente, durante unos 20 minutos aproximadamente. Aplicaron un cuestionario de 16 ítems, concernientes a la situación laboral, la formación universitaria recibida y las competencias profesionales requeridas en sus puestos de trabajo actuales. Los resultados revelaron una alta inserción laboral y el surgimiento de nuevos perfiles profesionales en contextos extra-escolares. Asimismo se demanda una formación más acorde con estos nuevos puestos de trabajo. Se acordó en incluir ; el conocimiento teórico y científico derivado en torno a la disciplina, el análisis de las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo y estudio de seguimiento de egresados que permite identificar nuevos perfiles emergentes. Para mejorar las competencias del egresado y su inserción laboral en el mercado.

Martínez (2012) en su trabajo titulado *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*, tuvo como objetivo conocer la influencia de la orientación profesional por competencias transversales en el nivel de empleabilidad de los egresados. Aplicándose un pre y post-test en dos grupos experimentales de 224 egresados. La obtención de resultados revelaron medidas elevadas en pre-test las cuales se obtuvieron en las siguientes competencias; la capacidad para trabajar en equipo, la calidad, la empatía y la iniciativa. Brindando un porcentaje de hasta un 50% de evolución positiva en

egresados orientados hacia las competencias, frente al porcentaje de un 4% de egresados no orientados. En su conclusión comprobaron que existió diferencia entre el proceso de evolución en aquellos egresados que recibieron formación en competencias transversales, mejorando su nivel autoconocimiento, mientras que los que no contaron con dicha orientación alcanzaron una ligera mejoría no representativa.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Mamani (2016) El presente trabajo *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 a 2015*, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del 2012 al 2015. La población muestra estaba constituida por 57 egresados; aplicándose dos instrumentos, una para la variable Competencias Laborales y la segunda para la variable Inserción Laboral. La investigación fue aplicada de investigación no experimental, transversal de nivel correlacional. En los resultados se obtuvieron que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de dicha universidad.

Campos y James (2010) En la tesis para optar el grado de magister titulada *Competencias profesionales genéricas y específicas por áreas para la carrera de Psicología de la UNHEVAL. Huánuco- Perú*, tuvieron como objetivo identificar las competencias específicas por áreas en la carrera. Esta investigación fue descriptivo comparativo y evaluativo. Como instrumento uso el cuestionario sobre competencias del Proyecto Tuning, adaptado en Perú por Orellana (2007). Sus conclusiones fueron: se elaboró competencias específicas para las áreas: educativa, clínica, social, laboral y jurídica. Las competencias más valoradas por el 67% de estudiantes de quinto año fueron: conocimiento sobre área de estudio y profesión, uso de tecnologías de información y comunicación, capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes y toma de decisiones. Los egresados consideraron las competencias como: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis,

inteligencia emocional y resolución de problemas. Las competencias interpersonales: habilidades interpersonales, realizar trabajos internacionales y compromiso ético. Competencias sistémicas: Conocimientos básicos de la profesión y capacidad de análisis y síntesis.

Orellana (2007) en su trabajo titulado *Perfil profesional de competencias del psicólogo San Marquino- U.N.M.S.M*, tuvo como objetivo el reconocimiento de las competencias genéricas del psicólogo a partir de su identificación realizada por los estudiantes de quinto ciclo, del periodo de internado o práctica profesional y egresados. Como instrumento se aplicó Cuestionario del proyecto Tuning adaptado en el 2004 para la evaluación de competencias generales de los estudiantes y egresados. La población fue de 150 alumnos de la EAP de Psicología, de los cuales 110 fueron de quinto y sexto ciclo y 40 egresados, pasando control de calidad. Donde la muestra final fue de 102 alumnos. El muestreo fue aleatorio simple y consistió en seleccionar al azar a los sujetos de la población. Entre los resultados obtenidos brinda una aproximación para construir el perfil de competencias a partir del proyecto Tuning, En segundo lugar se orientó al ordenamiento de las competencias mediante el aporte de los estudiantes sobre las cinco competencias importantes. Entre ellas se rescata: el conocimiento de la segunda lengua, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades interpersonales, compromiso ético, habilidades para el manejo de la tecnología.

1.3 Teorías relacionadas al tema de competencias genéricas y la inserción laboral.

1.3.1 Bases teóricas de las competencias genéricas

Definición

La palabra competencia se remontan desde Aristóteles (citado en Mamani, 2016) cuando este en los años (IV a.C) lo define como capacidad de cambio. La palabra

competencia ha pasado por una serie de connotaciones y utilizados en los sectores de educación y empresarial.

Aristóteles plantea que todos los hombres tienen las mismas capacidades para el conocimiento y el uso que le dan a esas capacidades, es lo que hace diferente a cada individuo.

Asimismo Spencer y Spencer (1993, citado por Mamani ,2016) mencionó que la competencia es una característica del individuo que está relacionada causalmente a un estándar de efectividad y/o acción superior de un trabajo o situación.

Este, además, señala a la competencia como un desempeño superior en el entorno laboral o ante una situación determinada.

Orellana (2007) describió que las competencias son funciones que los sujetos habrán de ser capaces de desarrollar como fruto de la formación que se les ofrece. Tales funciones se habrán de desglosarse, a su vez, en actividades y tareas más concretas. Todo orientado a gestionar problemas relevantes en el ámbito de la profesión. (p.114)

Orellana sostuvo que el Proyecto Tuning plantea una estructura dinámica de competencias genéricas; competencias como habilidades necesarias para el empleo y la vida como ciudadano.

Por su parte, Chiavenato (2006) menciona que las competencias son comprendidas como la identificación de las capacidades personales para el logro de la satisfacción de las necesidades y aumentar la producción laboral.

El autor, también, como la Teoría de Maslow refiere que las capacidades llegan a satisfacer las necesidades y al mismo tiempo aumentar la capacidad de producción.

Con respecto a competencia, Tobón (2006) agrega y refuerza que las competencias corresponden a toda rama profesional y se fundamentan para vivir en sociedad y para desenvolverse en cualquier ámbito laboral (p.13)

Dichas competencias están vinculadas en general con todas las profesiones, las cuales servirán para la adecuada inserción a la sociedad.

Para Delors (1996) en el marco de la reforma educativa de América Latina y el Caribe, brinda cuatro saberes esenciales como base para las competencias enfatizando el aprender a conocer, aprender hacer, aprender a convivir y aprender ser. (p.17) Los dos últimos hacen referencia a la competencia interpersonal y la afectiva que cada persona posee.

Las competencias ligadas al principio, son parte importante, para la convivencia dentro de la sociedad.

De acuerdo a la interpretación de Sternberg (1997) menciona que el termino competencia hace referencia a la habilidad que adquiere una persona para resolver problemas específicos y concretos relacionados a su vida diaria. (p.34)

Las competencias, tal como señala Zabalza (2011) considera que es un conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades de gran relevancia para los perfiles profesionales, por cuanto favorecen a la inserción laboral (p.3)

En concordancia con ello, las competencias producen en el individuo condiciones que posibilitan el proceso de perfección de las competencias para poder brindar un impacto positivo y un mejor desenvolvimiento en la sociedad y en el ámbito laboral.

Teorías de competencias genéricas

De acuerdo con Tuning (2007) a finales del 2004 se inicia el proyecto en América Latina para definir competencias genéricas se solicitó a cada (CNT) que presentara un listado de competencias genéricas relevantes a nivel nacional (p.43).Se consideró treinta competencias genéricas, así como aportes al proyecto.

Los resultados del Proyecto Tuning en universidades Europeas, genero la atención y despertó el interés en América Latina. Gracias a esta iniciativa universidades europeas y latinoamericanas han compartido aportes académicos. Permitiendo así, que este proceso de adaptación a este modelo, sirva como avance en educación e impulso al enfoque de competencias.

En medida que avanza la adquisición de competencias en su forma general, se habla de competencias genéricas Tuning (2007) que son aquellas consideradas enraizadas con la experiencia del individuo y la pericia que este debe efectuar para resolver alguna situación real, siendo esta resultado de un aprendizaje propiamente individual de cada persona (p.16)

De lo anterior, competencias identifican elementos comunes a cualquier carrera, así como la capacidad aprender, toma de decisiones, diseño de proyectos, habilidades interpersonales. El término de competencias genéricas hace referencia al común de varias ocupaciones o profesiones .Por dar un ejemplo en las profesiones de Contabilidad, administración y economía que comparten las competencias tales como: gestión empresarial, análisis financiero entre otras.

Desde el punto de vista, Delors y Scans (1996, citado en Tobón, 2006) describieron seis características que comprende a las competencias genéricas, las cuales serán interpretadas a continuación:

- a) Incrementar la posibilidad de empleo, esto permite que la persona pueda emigrar fácilmente a otro empleo.
- b) Favorece el desarrollo, gestión y preservación del puesto laboral.
- c) Permite el desarrollo de la adaptación para afrontar diferentes cambios laborales.
- d) Las competencias no están dadas solo para una ocupación.
- e) La adquisición de competencias están dadas por el proceso de enseñanza- aprendizaje.
- f) La adquisición y desempeño pueden evaluarse de manera precisa.

Tal y como planteo Tobón, las seis características es una vista general del desempeño laboral, ante situaciones tales como; cumplimiento de tareas que permiten la adquisición de estas mejorar en el desenvolvimiento y llegar a la excelencia. Siendo que en este tipo de competencias que son aquellos conocimientos y habilidades que se asocian al desarrollo de diversas áreas y sub áreas ocupacionales; es decir, una definición de un perfil para distintas actividades. Por dar un ejemplo, trabajo en equipo, liderazgo, manejo personal, entre otras.

Modelos para determinar competencias

Existen diversos modelos para determinar las competencias, en esta investigación se abordaran los tres modelos mediante los cuales se construyen las competencias.

Modelo Conductual

En relación a ello, CAPLAB (2004) mencionó que el modelo conductual se originó en EE.UU de norte américa este modelo toma como construcción de competencias a los trabajadores y gerentes más aptos, incentivando a los demás a un desempeño superior (p.15).

Entonces el modelo, responde a sus inicios en Estados Unidos y resalto en las personas o trabajadores que contaban con un desempeño superior.

Por su parte, Martens (1996), se centró en aquellas personas que presentan un desempeño superior, quiere decir, aquellos trabajadores que realizan una labor eficaz y esta trae como resultado óptimo y los esperados por la entidad o empresa (p.69).

Entendiendo que las competencias son claves y orientan el desarrollo del puesto de trabajo y el funcionamiento de la organización.

Modelo Funcional

Para el CAPLAB (2004) El modelo mencionado tiene origen en Inglaterra y toma como punto de partida el análisis funcional. Está basado en las normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por las empresas. Sus normas se basan en los resultados, en el rendimiento real del trabajo (p.15).

Asimismo, este modelo tiene su origen en la administración británica, que adapta la formación y capacitación profesional a las necesidades laborales del mercado. En tanto, Mertens (1996) en este enfoque las empresas son conocidas como un sistema social abierto porque está en constante interacción con el mercado, relaciones institucionales, y fenómenos sociales y culturales (p.75).

El modelo se aplica en la identificación de competencias, para analizar las diferentes relaciones existentes entre las habilidades, conocimientos y aptitudes que conduzcan a los trabajadores hacia un mejor resultado. Así mismo, ante un evento inesperado se podrá identificar características relevantes que ayuden a solucionar una determinada situación o a obtener un mejor resultado. El modelo que menciona Mertens se orienta a la medición de los resultados, para identificar mediante un objetivo principal, hasta llegar a la competencia.

Modelo constructivista

Este modelo constructivista está basada en competencias desarrolladas mediante procesos de aprendizaje ante diversos problemas. Para CAPLAB (2004) el modelo constructivista se originó en Francia. Parte en que la empresa se produce un conjunto de problemas que hay que resolver con la construcción de competencias a partir de los resultados de aprendizaje. Esto hace que incluya a las personas con menos calificación en la empresa (p.15).

En tanto, este modelo Mertens (1996) parte del análisis entre la relación que existe entre los grupos y su entorno, y entre la formación y empleo. Permite

identificar y describe las competencias referidas a la posibilidades, objetivos y al entorno socio laboral con el que se relaciona el trabajador (p.81).

Este modelo plantea que el desarrollo surge a través de los aprendizajes entre las personas competentes y menos competentes, en esa defunción de competencias, aquella persona menos competente puede ir aprendiendo y mejorando el nivel de competencias. Siendo que en la participación ante una discusión o comprensión de un problema sirve para generar en la empresa u organización generar una norma estándar.

La identificación y descripción de competencias, se realiza al término un proceso de formación que está orientado a la acción y un análisis de las disfunciones en el centro laboral, involucrando a todos los trabajadores en un entorno formativo.

Dimensión de las competencias genéricas

Con respecto a la dimensión de competencias genéricas, el Proyecto Tuning (2004) es una referencia importante para la transformación en la reforma curricular universitaria. Este proyecto clasifica sus dimensiones en competencias sistémicas, interpersonales e instrumentales (p.332).

Competencias instrumentales

Por su parte, el Proyecto Tuning (2004, citado en Tuning Educational al Structures in Europe, 2006) las competencias instrumentales son generales a todas las ocupaciones. Sin embargo, tales capacidades adquiridas necesitan el desarrollo a través del proceso de aprendizaje para conducir a una persona a ser competente para realizar múltiples acciones en un contexto específico y cambiante (p.16).

Asimismo, para Orellana (2007) las competencias instrumentales hacen referencia a una herramienta para obtener un determinado fin. Estas son adquiridas

a través de la fusión de habilidades manuales y capacidades cognitivas que hacen posible la competencia profesional (p.114).

En concordancia a ello, las competencias instrumentales es la actuación eficaz en una situación determinada, se apoya en conocimientos y recursos cognitivos que hacen que la persona gracias a la competencia pueda desenvolverse y ser competente en su medio laboral.

Según Beneitone (2007, citado en Morales y Cabrera, 2012) en el informe Tuning señala a clasificación de competencias instrumentales:

-
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas de manejo del ordenador
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar Información proveniente de fuentes diversas)
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

Competencias interpersonales

En tanto, el Proyecto Tuning (2004, citado en Tuning Educational al Structures in Europe, 2006) refirió que son habilidades personales de cada individuo relacionado con la capacidad para expresar los propios sentimientos, percepciones sobre un tema en particular (p.17).

En este sentido, las competencias interpersonales es un conjunto de las habilidades, sentimientos y percepciones de cada individuo, este conjunto propio de cada persona ayudara al mejor desenvolvimiento.

Asimismo, Orellana (2007) refiere que se caracterizan por el logro de la buena interrelación social con los demás. Entendidas como habilidades individuales para el mejor desenvolvimiento en relación con los demás. Siendo la capacidad, habilidad o destreza en manifestar los sentimientos y valorar de los demás, permitiendo la colaboración en objetivos comunes (p.115).

En lo relacionado a la habilidad orienta a la actuación con generosidad y permite la comprensión hacia sus semejantes. Entendiéndose que para que se efectúe esta orientación es necesario primero conocerse a uno mismo.

Según Beneitone (2007, citado en Morales y Cabrera, 2012) las competencias interpersonales se clasifican en:

Capacidad crítica y autocrítica

Trabajo en equipo

Habilidades interpersonales

Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar

Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas

Apreciación de la diversidad y multiculturalidad

Habilidad de trabajar en un contexto internacional

Compromiso ético

Competencias sistémicas

Partiendo por lo propuesto por el Proyecto Tuning (2004, citado en Tuning Educational Structures in Europe, 2006) las competencias sistémicas se relacionan con habilidades y capacidades de comprensión, sensibilidad y conocimiento, que permiten notar las relaciones y el vínculo individual y grupal. Siendo las habilidades y capacidades que permitan ayudar a la relación cercana y un buen vínculo interpersonal (p.17) .

En tanto, Orellana (2007) refiere que son habilidades que están relacionadas al entendimiento de un sistema o conjunto. Quiere decir, aquellas combinaciones de sensibilidad, imaginación y habilidades que permiten ver como se vinculan y conjugan las partes de un todo. Estas competencias están dentro como la habilidad para planificar para buscar mejoras en los sistemas globales, con la finalidad de diseñar nuevos sistemas (p.115).

Para el autor, las competencias mencionadas son un conjunto de habilidades que permiten a la persona comprender no de manera individual, sino de manera grupal, gracias a la combinación de ciertas habilidades, y sensibilidad es posible entender la relación de las partes de un todo. Para ello, menciona el autor se debe haber adquirido las demás competencias para servir como base a estas competencias.

Para Beneitone (2007, citado en Morales y Cabrera, 2012) las competencias sistémicas tienen la siguiente clasificación:

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro

1.3.2 Base teórica de la inserción laboral

La inserción laboral se da a conocer como una problemática socioeconómica en los jóvenes egresados de las universidades. A continuación, se presentan algunos autores que aportarán sobre lo que implica la inserción laboral.

Desde el punto de vista, Blanco (2013, citado en Mamani, 2016) sostiene que la inserción laboral como apertura hacia el mercado laboral. Asimismo, Domínguez (2013, citado en Huamani, 2016) es un aporte importante en las políticas de un Estado.

Por su parte, Bisquerra (1992) refiere que la inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde características, oportunidades laborales originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y ocupabilidad. Siendo la inserción laboral prioridad en los países como política pública para un crecimiento económico sostenido, ya que, la población en etapa juvenil, son considerados como motores que impulsan al país en cuanto a economía y son considerados pieza clave en el desarrollo de los países por la demanda y la mano de obra.

En tanto, Rodríguez (2000) menciona que la inserción laboral es un proceso complejo, ya que, implica los años de actividad en los jóvenes, los cuales, se incorporan en un empleo laboral como aprendices retrasando y alterando el empleo productivo, dichos empleos no guardan relación con la formación profesional recibida por el egresado. (p.53)

Este vínculo de formación que no corresponde al ejercicio del profesional se denominaría experiencia laboral.

Sumado a ello, García y Gutiérrez (1996, citado en Mamani, 2016) mencionan que la inserción es un proceso en el cual, la persona se incorpora a la actividad económica. Visto la inserción laboral como una incorporación hacia una actividad económica en las generaciones jóvenes de egresados.

Por su parte, Figueroa (1996, citado en Mamani, 2016) explica que la inserción es un proceso de transición de los estudios superiores hacia el mercado laboral. Es así que el desarrollo dentro del entorno laboral permite aquel profesional enriquecer sus capacidades y orientar el desarrollo de sus competencias.

En tanto, UNESCO (2012) indica un punto importante y crítico es la inserción laboral, ya que, los jóvenes no pueden conseguir trabajo por falta de competencias, eso conlleva a que muchos jóvenes ocupen puestos no apropiados a sus competencias, con bajos salarios (p.218)

Siendo la educación un determinante entre un empleo no gratificante y un empleo más estable y gratificante para los jóvenes. La dificultad radica en que los jóvenes tienen altas expectativas, la dificultad encontrar un trabajo que responda mejor a sus aspiraciones actuales.

Teoría de la inserción laboral

Con respecto a la inserción laboral, Chiavenato (1999) refiere que la inserción laboral se desenvuelve y funciona dentro del entorno productivo de la organización, cuyo resultado es un proceso educativo para la persona.

Desde otro punto de vista, Figueroa (1996, citado en Mamani, 2016) describe tres tipos de estudiantes universitarios para explicar la inserción laboral en un profesional, los cuales serán interpretados a continuación:

a) Consiste en el tipo de universitario clásico. Menciona que los estudiantes realizan actividades de estudio y trabajos por corto tiempo o esporádicos. Entonces la relación estudiante y trabajo no existe en estos estudiantes. Pero a medida de estar cerca al egreso, se produce una transición entre lo académico al inicio de un trabajo propiamente formal.

b) El tipo mixto de estudiantes, donde la actividad del estudiante son sus estudios y un trabajo formal, siendo la principal actividad los estudios. En este punto, se considera las prácticas profesionales como herramienta para iniciar su inserción.

c) Por último, el tipo profesional, donde su finalidad es trabajar para mejorar su posición laboral o para cambiar su trayectoria.

Por su parte, Tejada y Moreno (2003, citado en Mamani, 2016) describió que el principal estudio de la universidad sería la inserción y el desarrollo de sus graduados, esto servirá en gran medida a mejorar sus programas académicos.

Partiendo de lo propuesto por los autores, que no tan solo el profesional deba estar involucrado con el manejo de inserción, sino que la universidad inicie un seguimiento al graduado con la finalidad de saber en qué medida las competencias del egresado se relaciona a la inserción laboral y cuál de ellas se debe mejorar, esto conllevará a la mejora de los programas ofrecidos para los estudiantes antes, durante y después de la vida universitaria.

Modelo social cognitivo

Bandura (1987) con respecto al modelo social cognitivo, indicó que cuando el conocimiento humano es llevado a la práctica. Estas pueden influir señalando el tipo de potenciales humanos que deben desarrollarse y las que no (p.21).

Partiendo por lo propuesto por Bandura, los comportamientos de las personas durante el periodo de estudios, intervienen muchas variables socio-cognitivas. Sino también el desarrollo de la carrera presenta explicaciones y predice los aspectos de este campo de estudio. El trabajo es visto como construcción social, es decir, la realidad vista de carácter social; un sistema de significados, creencias que repercuten en las conductas individuales.

Además, siendo el trabajo un producto de forma colectiva, brinda una atribución de significado que pasa de una generación a otra mediante los procesos de

socialización. Este modelo propone explicar mediante la teoría el efecto de la intervención social la actividad de búsqueda y la adquisición del empleo.

La motivación del logro

La motivación de logro para Gaviña y Fernández (2006 citado en López y Moran ,2014) refirió que dentro de los diversos motivos que tienen las personas socialmente, la motivación de logro, es lo referido a la superación personal. Considera el impulso de superación en situaciones de logro o rendimiento. Dado que la persona procura alcanzar los objetivos propuestos para realizar sus actividades cada vez mejor y obtener resultados adecuados.

En este sentido, el modelo mencionó que la conducta de logro está orientada por el valor de la meta como valor incentivo y la expectativa de lograr la meta. Bandura (1997) en relación a la teoría que cuando la meta es cercana y algo difícil, el rendimiento y sentimiento de autoeficacia mejoran en la persona (p.3).

En cuanto a lo que se refiere a la búsqueda del empleo, la meta en conseguir un trabajo y el valor está en relación a la importancia personal y encaminada a la expectativa de éxito, serán determinante en el curso de la acción.

Sumado a ello, Bandura (1997) refirió que la teoría autoeficacia, indica que a través de las creencias de la persona, vista como capacidades para planificar y llevar a cabo una acción, en la cual, implique en resolver problemas o realizar con éxito una actividad son determinantes para la acción (p.11). El autor mencionado menciona dos tipos de expectativa. Los cuáles serán interpretados a continuación:

- a) La expectativa de eficacia hace referencia a la percepción que tiene una persona acerca de su capacidad y como esta se conduce a una conducta o acción.
- b) La expectativa de resultado son aquellas creencias que las conductas o acciones conducirán a cortos resultados.

Por lo tanto, una persona con baja eficacia no necesariamente cuenta con autoestima baja, pues la eficacia se determina mediante las capacidades, no a la imagen o a los valores.

Dimensión de la inserción laboral

La empleabilidad

Por su parte, Orgemer (2002, citado en Mamani, 2016) refiere que la empleabilidad son oportunidades de inserción laboral que tiene una persona, mediante sus características acordes a la vacante que postula. Describe la empleabilidad como oportunidad de empleo de acuerdo a las expectativas que tiene cada persona de acuerdo a su formación profesional y su experiencia laboral.

En este sentido, la empleabilidad posibilita en base a las expectativas de una persona a buscar un empleo acorde a las características propias de su personalidad, las expectativas del puesto acordes a su formación y experiencia profesional. Esto depende a las oportunidades en el mundo laboral.

En tanto, Blanco (2005, citado en Mamani, 2016) menciona que la empleabilidad está dirigida a la persona, al aprendizaje y la ocupabilidad referida al contexto.

Sumando a ello, Sáez y Torres (2007, citado en Rentería y Malvezzi, 2008) refiere como empleabilidad a la condición de preparación de la persona para afrontar demandas actuales o futuras del mercado de laboral. Quiere decir, que el trabajador cuenta con recursos y con capacidad para ser utilizados de manera adecuada en el lugar de trabajo.

En tanto, OIT (2014) conceptualiza la empleabilidad como un nexo tanto conceptual como práctico para el empleo. Siendo la empleabilidad el medio que abarca clasificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la

capacidad de los trabajadores para conseguir y mantener un empleo, mejorar y adaptarse al cambio (p.5).

Para esta entidad, la empleabilidad brinda una herramienta, orienta las competencias y reafirma la capacidad de una persona para mejorar sus labores dentro de una empresa y a futuro si desde emigrar a otro puesto de trabajo no le sea tan complicado en poder adaptarse, sino lo realizara con mayor facilidad. Asimismo, hace también referencia a las oportunidades del mercado laboral, por ende la empleabilidad se orienta a personas y aprendizaje .La ocupabilidad al contexto.

Ocupabilidad

Desde el punto de vista, Blanco (2005, citado en Mamani ,2016) refiere que la ocupabilidad está orientada a la posibilidad de inserción dependiendo de las ofertas laborales y al contexto.

Por su parte Blanch (1990, citado en Mamani ,2016) menciona que la ocupabilidad es el grado de probabilidad que tiene una persona para acceder a un empleo formal.

En tanto, Pelayo (2012) La ocupabilidad es el desempeño laboral del egresado o titulado profesional. La ocupabilidad es propiamente la inserción laboral. (p. 17)

En referencia a la ocupabilidad hace referencia a la posibilidad, probabilidad que tiene una persona para insertarse al mercado laboral, con el propósito orientado a un empleo formal enfocada al contexto.

Por otro lado, Pelayo (2012) estableció los siguientes vinculaciones de la profesión se da en dos sub elementos, a saber:

a) Funciones de la profesión hace tres décadas atrás los antiguos administradores eran formados académicamente aprendiendo el tradicional proceso administrativo de hace 104 años, basado en la planificación, organización, dirección y control; por tanto, sus clásicas funciones era: planear, organizar.

b) Procesos de desempeño Actualmente a los profesionales además de apreciarlos por los grados y títulos alcanzados, se les valora por los resultados que entregue a la empresa. Es por los resultados que los califican y contratan. Dichos resultados están ligados a la velocidad, a la capacidad.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Específico 1

¿Cuál es la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?

Específico 2

¿Cuál es la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?

Específico 3

¿Cuál es la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?

1.5 Justificación del estudio

En el presente trabajo de investigación cuenta con las siguientes justificaciones:

Justificación teórica

Como justificación teórica el presente trabajo es de gran importancia, porque las presentes conclusiones acerca de las Competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de Ucv Lima-Norte, 2018, serán aportes que ayudaran a incrementar conocimientos acerca del problema en relación existente entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados, especialmente a los estudiantes y futuros egresados de la Facultad. Esto con el fin de avanzar en la adquisición de mejores competencias para el buen desempeño profesional.

Justificación metodológica

Mediante la justificación metodológica de la presente investigación se justifica en medida que aporta con una secuencia estadística para la aprobación de hipótesis y se realiza la presentación de los instrumentos de las variables para la recolección de datos.

Justificación práctica

Se toma en cuenta a los egresados del año 2016-I que nos permitirán comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas y su relación con las competencias genéricas y la inserción laboral, ya que tiene una acción práctica en la realidad de los egresados.

Asimismo, será de utilidad para las autoridades, directivos estudiantes y egresados de la Universidad Cesar Vallejo que puedan tomar la investigación como fuente de datos en las decisiones de corregir la problemática que demostró la investigación.

Como bien se ha señalado, la investigación nos brinda información sobre las características de los egresados frente al campo laboral. Esta investigación permite ver el desarrollo de las competencias genéricas y la inserción laboral, como también brinda información acerca del resultado final la inserción laboral de un egresado de psicología.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Las competencias genéricas se relacionan directamente con la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Hipótesis específicas

Específica 1

Las competencias instrumental se relaciona directamente con la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Específica 2

Las competencias interpersonal se relaciona directamente con la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Específica 3

Las competencias sistémica se relaciona directamente con la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la adquisición de las competencia genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Específico 1

Identificar la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Específico 2

Identificar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Específico 3

Identificar la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

II Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) en el enfoque de investigación científico cuantitativo dado que se rige en planteamientos acotados, para el análisis de la información del marco teórico, las cuales puedan ser medibles mediante la recolección de datos numéricos a través de los instrumentos y finalmente procesado por una prueba estadística (p. 34)

Método

Según Hernández (2010) el método hipotético- deductivo es la que establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. (p. 113).

Diseño

Hernández et. al. (2010) La presente investigación es de diseño no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador sobre las variables de estudio. (p.152).

De corte transversal

Del mismo modo, Hernández et al., (2010) considera el diseño transversal en esta investigación porque su propósito es describir las variables (p.154) Competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- Lima Norte – 2018. Son investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

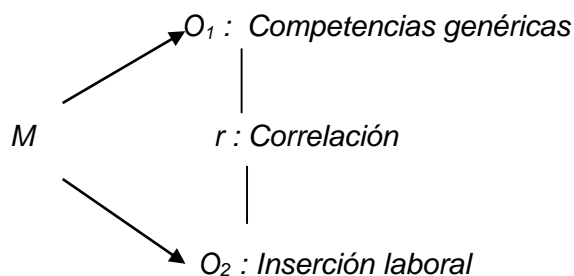
Tipo de estudio:

El tipo de estudio es básico, ya que se pretende profundizar teóricamente las variables en estudio. Landeau (2007) su finalidad: “es investigación básica porque determina problemas prácticos. Propósito es de realizar aportes al conocimiento teórico es primordial (p.55)

Nivel de la investigación fue descriptivo –Correlacional

Hernández et, al (2010) al indicar que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo. “Aun cuando las variables no son manipuladas deliberadamente, en virtud a que se llevara a cabo el análisis descriptivo y las relaciones existentes entre las variables cuyas acciones se ven afectadas”(p.58). Las competencias genéricas y la inserción en los egresados de la Facultad de Psicología de la UCV de Lima-Norte, con el propósito de describir si existe correlación entre ambas variables.

Donde:



M = 100 egresados

O₁ = Variable 1: Competencias genéricas

O₂ = Variable 2: Inserción laboral

r = Correlación entre variables.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Definición conceptual y operacional de las variables

Definición conceptual de la variable 1: competencias genéricas

El proyecto Tuning (2004), nos mencionó que las competencias genéricas son aquellas consideradas enraizadas con la experiencia del individuo y la pericia que este debe efectuar para resolver alguna situación real, siendo esta resultado de un aprendizaje propiamente individual de cada persona (p.53).

Definición operacional de la variable 1: Competencia genérica

Para Orellana (2007) las competencias son funciones que los sujetos habrán de ser capaces de desarrollar como fruto de la formación que se les ofrece. Tales funciones se habrán de desglosarse, a su vez, en actividades y tareas más concretas. Todo orientado a gestionar problemas relevantes en el ámbito de la profesión. (p.114)

Definición conceptual de la variable 1: inserción laboral

Rodríguez (2003) menciona que la inserción laboral es un proceso complejo, ya que, implica los años de actividad en los jóvenes, los cuales, se incorporan en un empleo laboral como aprendices retrasando y alterando el empleo productivo, dichos empleos no guardan relación con la formación profesional recibida por el egresado (p.53).

Definición operacional de la variable 2: Inserción laboral

Bisquerra (1992, citado en Mamani, 2016)) la inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde características, oportunidades laborales originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y ocupabilidad.

2.2.2 Matriz de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencias genéricas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Competencias instrumentales	Habilidades manuales y capacidades cognitivas	1,2,3,4,5,7,8,9,10	Mucho (4)
Competencia interpersonales	Habilidades de cada individuo, en relación con los demás	11,12,13,14,15,16,17,18	Bastante (3) Poco(2) Nada (1)
Competencia sistémicas	Destrezas ,habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema	19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	

Tabla 2

Operacionalización de la variable inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
Empleabilidad	Habilidades , actitudes, valores y rasgos de personalidad	1 al 24	T. de acuerdo (5) De acuerdo(4) Ni acuerdo /
Ocupabilidad	Valor de trabajo, estilo de búsqueda de empleo y auto concepto personal y profesional	25 al 40	Ni desacuerdo (3) Desacuerdo (2) T.Desacuerdo (1)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández et, al (2010) la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo (p.164)

La población del presente estudio estará constituida por 100 egresados de la Facultad de Psicología UCV Lima -Norte.

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que según Hernández et, al (2010) un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde. (p. 212).

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario que corresponde a la técnica de la encuesta, el cuestionario según Hernández et, al (2010) constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.(p. 98).

Variable 1 : instrumento para medir variable competencias genéricas

Nombre:	Cuestionario Tuning- Competencias genéricas
Año:	2007
Tipo de instrumento	cuestionario
Adaptado por:	Docente Orellana Oswaldo y colaboradores

Objetivo:	Identificar las competencias requeridas en formación universitaria y en egresados.
Lugar:	Lima
Aplicación:	Estudiantes o egresados de la carrera de Psicología
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	20 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de 30 ítems

Estructura: confeccionado en el marco del proyecto Tuning- América Latina adaptado por Doc. Orellana de la U.N.M.S.M, que se compone de un listado de competencias de la educación superior en formación psicológica.

Nivel de importancia para el ejercicio de la psicología:

1 = Nada

2= poco

3= bastante

4= mucho

Validez

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

Para validar el instrumento se estableció mediante juicio de expertos, para lo cual se solicitó a 03 docentes de la Escuela de Post grado revisen el instrumento, considerando criterios de evaluación: la pertinencia, la relevancia, claridad y suficiencia de ítems.

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 3

Estadístico de confiabilidad de Competencias genéricas

Estadística	de Fiabilidad
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,97	30

Fuente: Orellana (2007) Perfil profesional por competencias del psicólogo de la U.N.M.S.M

Para establecer la confiabilidad los resultados presentaron un ($\alpha=0,97$); esto quiere decir, que el índice es alto y el instrumento es confiable.

Variable 2: Instrumento para medir variable inserción laboral

Nombre:	Cuestionario Inserción laboral
Año:	2016
Tipo de instrumento	Cuestionario
Adaptado por	Lic. Oscar Mamani M.
Objetivo:	Identificar las dimensiones de empleabilidad y la oculpabilidad en egresados de la universidad
Lugar:	Moquegua
Aplicación:	Egresados
Forma de aplicación:	Directa
Duración de la Aplicación:	30 minutos
Descripción del instrumento:	El instrumento consta de 40 ítems

Validación y confiabilidad del instrumento**Validez:**

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (p.201).

Tabla 4

Validez del instrumento de inserción laboral

N de criterios	Número de expertos						Σ	%
	1	2	3	4	5	6		
1	83	83	88	83	78	93	508	84,67
2	83	78	83	88	83	93	508	84,67
3	88	83	88	88	83	93	523	87,17
4	88	88	88	93	83	93	533	88,83
5	93	88	93	93	78	93	538	89,67
6	88	83	93	83	73	93	513	85,50
7	88	78	88	88	78	93	513	85,50
8	93	83	88	88	83	93	528	88,00
9	88	83	93	93	83	93	538	89,67
10	93	88	93	93	83	93	548	91,33
							Total	875,00

Fuente: Mamani (2016) inserción laboral de los egresados de la U.N.M

Para validar el instrumento de inserción laboral procedió al juicio de expertos, que de acuerdo a lo obtenido, el valor indica un 87,50% y siendo mayor a 75 puntos, se valida el instrumento.

Prueba de confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 200).

Tabla 5

Estadístico de confiabilidad del instrumento de inserción laboral

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	40

Fuente: Mamani (2015) inserción laboral

de los egresados de la U.N.M.

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de confiabilidad alfa de Cronbach. Los resultados indican que la confiabilidad es alta con ($\alpha=0,803$); esto indica que el cuestionario es confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos

En primer lugar, se procedió a encuestar a la muestra conformada 100 egresados de la facultad de psicología UCV- Lima Norte – 2018, se les aplicó el instrumento de estudio, con el objetivo de recolectar la información acerca de las variables y dimensiones de investigación. Seguidamente se procedió a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel y finalmente, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales fueron expresados mediante tablas y figuras, e interpretados correspondiente de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.

2.6 Aspectos éticos

El cuestionario con todos los reactivos de la investigación fue enviado por medio de correo electrónico a graduados/as, quienes lo devolvieron completado. En los cuestionarios no se solicitó el nombre de la persona que lo contestó, por lo que después de archivado pasó a ser anónimo. Estas especificaciones, así como la participación voluntaria y la confidencialidad, fueron expuestas como parte del consentimiento informado.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados se asumirán las puntuaciones de la variable competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018 para su presentación.

Tabla 6

Nivel de competencias genéricas en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco importante	14	14,0	14,0	14,0
Medianamente importante	32	32,0	32,0	46,0
Importante	37	37,0	37,0	83,0
Muy importante	17	17,0	17,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesado por el programa SPSS.

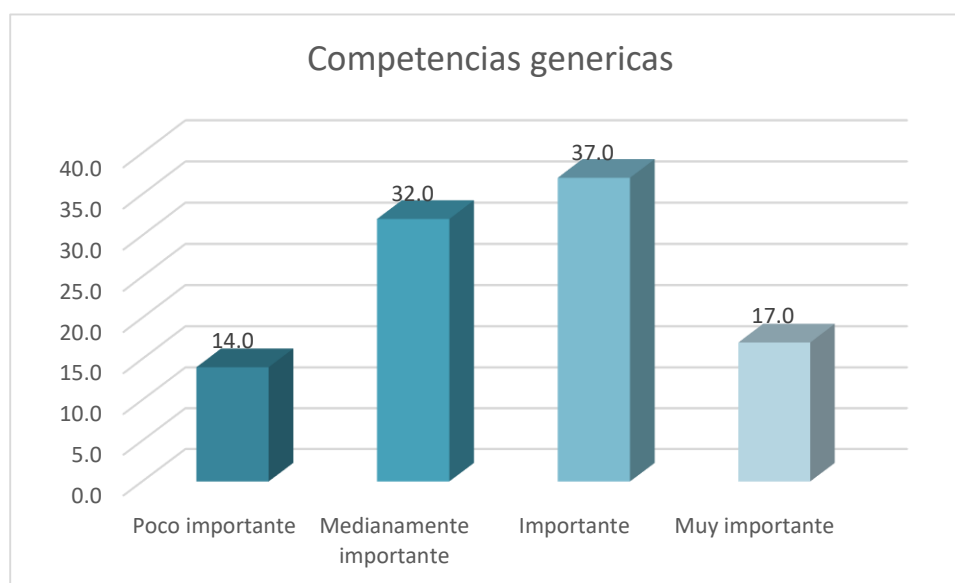


Figura 6. Niveles de las competencias genéricas en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el 37 % de egresados tienen competencias genéricas importante, el 14 % de ellos tienen competencias genéricas poco importante

Tabla 7

Niveles de inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleado	56	56,0	56,0	56,0
Independiente	44	44,0	44,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario procesado por el programa SPSS.

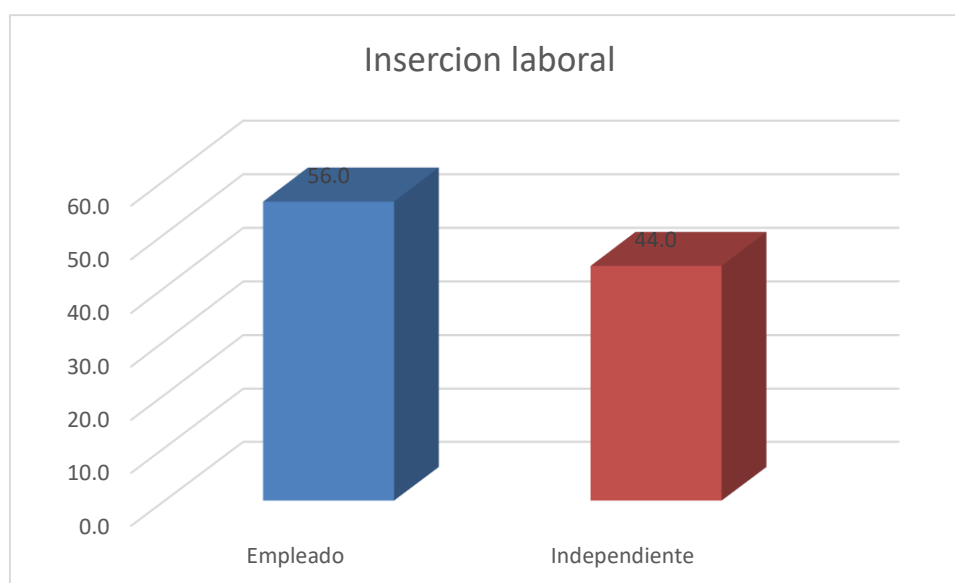


Figura 7. Niveles de inserción laboral en egresados de la Facultad de Psicología UCV- lima norte, 2018.

Interpretación:

De la tabla 7 se observa que el 56 % de los egresados en la inserción laboral están empleados y el 44 % es independiente.

Contrastación de hipótesis

Los puntajes de *competencias genéricas* y *la inserción laboral* fueron evaluados mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, con el fin de conocer si tienen distribución normal.

Luego de este análisis estadístico. En la tabla 8, se observa que en los puntajes de *competencias genéricas* no tiene distribución normal ($\text{sig.}=0.036 < 0.05$).similar situación se observa en el puntaje de *inserción laboral* que no tienen distribución normal ($\text{sig.}=0.000 < 0.05$).

Tabla 8

Prueba de normalidad de los puntajes de competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
COMPETENCIAS GENERICAS	,092	100	,036
INSERCIÓN LABORAL	,142	100	,000

Interpretación:

Como los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov señalan que los puntajes de *competencias genéricas* y *la inserción laboral* no tienen distribución normal, entonces fueron evaluadas mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman con un nivel de significación del 5%.

Hipótesis general de la investigación

H₀: No Existe una relación directa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

H_a: Existe una relación directa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Nivel de significación.

El nivel de significación teórica

$\alpha = 0.05$

Que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión.

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H₀

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H₀

Tabla 9

Existe una relación directa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la Facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

		Correlaciones		
			COMPETENCIAS GENERICAS	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	COMPETENCIAS GENERICAS	Coefficiente de correlación	1,000	,611
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	100	100
	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,611*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al evaluar la relación entre los puntajes de competencias genéricas y la inserción laboral en la tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación es ,611 y el valor de la significancia es 0,027 (menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada.

Tabla 10

Existe una relación directa entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

		Correlaciones		
			c. instrumentales	Inserción laboral
Rho de Spearman	c. instrumentales	Coeficiente de correlación	1,000	, 615
		Sig. (bilateral)	.	, 009
		N	100	100
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	, 615*	1,000
		Sig. (bilateral)	, 009	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al evaluar la relación entre los puntajes de competencias instrumentales y la inserción laboral en la tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación es ,615 y el valor de la significancia es 0, 009 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada.

Tabla 11

Existe una relación directa entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

		Correlaciones		
			c. interpersonales	Inserción laboral
Rho de Spearman	c. interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	, 698
		Sig. (bilateral)	.	, 012
		N	100	100
	Inserción laboral	Coeficiente de correlación	, 698*	1,000
		Sig. (bilateral)	, 012	.
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al evaluar la relación entre los puntajes de competencias interpersonales y la inserción laboral en la tabla 11, se observa que el coeficiente de correlación es ,698* y el valor de la significancia es 0, 012 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada.

Tabla 12

Existe una relación directa entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018

Correlaciones				
			c. sistémicas	Inserción laboral
Rho de Spearman	c. sistémicas	Coefficiente de correlación	1,000	,591
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	100	100
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,591*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	100	100

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al evaluar la relación entre los puntajes de competencias sistémicas y la inserción laboral en la tabla 12, se observa que el coeficiente de correlación es, 591 y el valor de la significancia es 0, 015 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada.

IV.Discusión

En esta investigación se buscó determinar la relación existente entre las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018. Según los análisis estadísticos de los resultados obtenidos, se aceptó la hipótesis general enunciada por valor el valor de la significancia es 0,027 (menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en relación entre los puntajes de competencias genéricas y la inserción laboral existe relación significativa entre ambas variables.

Dicho hallazgo viene a confirmar en el estudio que realizó Ayala (2013) en la cual los resultados se muestran que hubo una correlación positiva entre el desarrollo de competencias genéricas y la exigencia en el ámbito laboral ($p < 0.05$). La investigación señala que existe relación entre las variables de competencias genéricas y la exigencia laboral. Así mismo, según Mamani (2016) para aceptar la hipótesis realizó el análisis de la Chi-cuadrado Pearson donde encontró (P-valor= 0,000), el cual nos indica que existe relación directa y significativa en competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad de Moquegua.

En la presente investigación se encontró que existe relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- Lima norte, 2018. Dicho hallazgo se encontró resaltando las competencias instrumentales en el trabajo de Campos y James (2010) En la tesis titulada Competencias profesionales genéricas y específicas por áreas para la carrera de Psicología de la UNHEVAL en relación a las competencias instrumentales se encontró mayor grado de importancia seleccionado por los estudiantes de quinto ciclo de la UNHEVAL. En la consolidación de competencias más solicitadas según Orellana (2007) se encontró la influencia de competencias instrumentales del grupo muestral con coincidencia en el perfil profesional de competencias del psicólogo San Marquino.

Al evaluar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral se encontró que existe relación significativa entre la dimensión y la variable. En el trabajo presentado por Campos y James (2010) señalan como

competencias importantes la dimensión interpersonal resaltando las habilidades interpersonales, la valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad para trabajar en contextos internacionales y compromiso ético (C.I.18). De la misma manera en el trabajo de Ayala (2016) señala la competencia con fuerte correlación es el compromiso ético (C.I.18) correspondiente a la dimensión interpersonal. concuerda con la investigación de Orellana (2007) con destacar el compromiso ético (C.I.18) seguido de las habilidades interpersonales, habilidades para trabajar en forma autónoma, capacidad de trabajar en equipo entre otras.

En esta parte de competencia interpersonal la que mayor realce tiene entre las competencias con mayor importancia y que se repite en diferentes antecedentes de investigación es el compromiso ético correspondiente al número 18 de esta dimensión.

Con respecto a la relación entre competencias sistémicas y la inserción laboral existe relación significativa entre dimensión y variable. Así mismo Ayala (2016) quien encontró entre los egresados de la facultad de enfermería la competencia con fuerte correlación el compromiso por la calidad correspondiente (C.S.29) a la dimensión de competencia sistémica. Por su parte Campos y James (2016) señaló que la capacidad para aplicar conocimientos y la creativa es de gran importancia en las competencias sistémicas. Por último, en el trabajo realizado por Orellana (2007) hacen referencia a la importancia de las competencias sistémicas en la especialidad de psicología destacando iniciativa de espíritu emprendedor y motivación al logro.

Por último se podría decir que según la investigación realizada los egresados presentan un nivel adecuado de desarrollo de sus competencias básicas, siendo estas de gran importancia para insertarse en el mercado laboral.

V.Conclusiones

Primero: Se demostró que existe relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018 según Rho de Spermán se observa que el coeficiente de correlación es ,611 y el valor de la significancia es 0,027 (menor que 0,05), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y tenemos que: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

Segundo: Se demostró que existe relación entre competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018, según la relación se observa que el coeficiente de correlación es ,615 y el valor de la significancia es 0,009 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

Tercero: Se demostró que existe relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- Lima norte, 2018, según la relación se observa que el coeficiente de correlación es ,698* y el valor de la significancia es 0,012 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

Cuarto: Se demostró que existe relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018, se observa que el coeficiente de correlación es ,698* y el valor de la significancia es 0,012 (menor que 0,05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables en la muestra aplicada y tenemos que: existe relación significativa entre las competencias instrumentales y la ocupabilidad laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018.

VI. Recomendaciones

Primero:

Se debe realizar un adecuado seguimiento del egresado en las Facultades o Escuelas profesionales para identificar nuevas competencias emergentes y adecuarlos a los planes de estudio.

Segundo:

Considero que de toda la información resultante de esta investigación en cuanto a las competencias genéricas en relación a la inserción laboral, servirá como aporte a futuras investigaciones los cuales, hondaran más en el tema.

Tercero:

A modo de recomendación debo señalar que se necesita de alianzas estratégicas entre las empresas y universidades para una adecuada demanda laboral.

Cuarto:

Realizar estudios sobre la investigación planteada en otras universidades del sector para comparar resultados y tomar las acciones pertinentes.

VII.Referencias

Acuña y Mozombite (2013). *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/134/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_AcunaHernandezKattia.pdf

Ayala, C., et al. (2013). *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*. 2017. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2017/eim171f.pdf>

Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. (3.ed) Barcelona: Martínez Roca.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Bethencourt, J. y Cabrera, L. (2012). *Inserción laboral y competencias profesionales del psicopedagogo*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. Recuperado de <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJR EP/article/view/1509/1819>

Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Libre.

Campos y James (2010) *Competencias profesionales genéricas y específicas por áreas para la carrera de Psicología de la UNHEVAL*. Huánuco- Perú (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.integracion-academica.org/12-volumen-2-numero-4-2014/44-perfil-de-competencias-profesionales-del-psicologo>

CAPLAB (2004). *La formación de competencias laborales*. Guía Técnico – Pedagógica para Docentes de Formación Profesional. (2.ed) Lima: CAPLAB.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-de-iberto-chiavenato.pdf>

Delors, J. et al. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

Diario Gestión (2017). *Conozca las 10 carreras más demandadas en el Perú*. Recuperado de <http://gestion.pe/tendencias/conozca-carreras-mas-demandadas-peru-2179776/10>

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de CV

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta.ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de CV

Mamani ,M. (2016). *Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la universidad nacional de Moquegua 2012 al 2015*. (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_71978390_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf

Martínez, A. (2012). *Orientación Profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. (3 ed.) Zaragoza.

Mertens, L., (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Recuperado de http://C:/Users/user/Downloads/competencia_laboral_sistemas_modelos_mertens.pdf

Morales, R. y Cabrera, J. (mayo –agosto, 2012). *Revista de Docencia Universitaria*. Recuperado de <http://Dialnet-CompetenciasDocentesTransversalesElMetodoDeSelecci-4020975.pdf>

Lopez, M. y Moran, C. (2014). *Diseño de un programa de motivación de logro desde el ámbito de la Educación Superior*. (3.ed). Badajoz, España

Orellana, O. (noviembre, 2007). *Revista IIPSI*. Facultad de psicología UNMSM. Recuperado de <http://psic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v10n2/v10n2a08.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2014). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2014*. Recuperado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_243965.pdf

Pelayo, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condición antes para la inserción laboral*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>

Sternberg, R. (1997). *Inteligencia exitosa*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/356/35614572017.pdf>

SINEACE. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016). *Oferta formativa y deseable laboral de personal técnico y profesional en gestión de riesgo y desastres en cuanto al cambio climático*. Recuperado de: https://redambientalinteruniversitaria.files.wordpress.com/2016/05/3_sineace.pdf

- Rodriguez, E.(octubre , 2003). Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales ,Niñez y Juventud .Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v2_n1/v2n1a04.pdf
- Tuning Educational Structures in Europe. (2006).En Socrates y Tempus(e d.), Tuning protect.(pp-1-96).Bolonia.
- Tuning.(2007).Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- Tenemos necesidad de psicólogos en el Perú.(Diciembre,2016).Boletín UPN. Recuperado de <http://www.blogs.upn.pe/salud/2016/10/14/tenemos-necesidad-de-psicologos-en-el-peru/>
- Tobón, S. (2006): *Formación basada en competencias*. Recuperado de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>
- UNESCO. (2012). Informe de seguimiento de la EPT en el mundo: los jóvenes y la competencia. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf>
- Zabalza M.A. (2000). *Competencias personales y profesionales en el practicum*, Universidad Santiago de Compostela. Recuperado de http://redaberta.usc.es/uvi/public_html/images/pdf2001/zabalza.pdf

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia		Variables e indicadores					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1 Competencias Genéricas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Título: Competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- Lima Norte - 2018.</p> <p>Autor: Br. Rosa María Zegarra Portillo</p>							
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona las competencias genéricas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe en la adquisición de las competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p>	<p>Hipótesis general: Las competencias genéricas se relacionan directamente con la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p>	Competencias instrumentales	Habilidades manuales, capacidades y cognitivas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	<p>Mucho (4) Bastante (3) Poco(2) Nada (1)</p>	<p>Poco importante 30-52 Medianamente importante 53-75 Importante 76-98 Muy importante 99-120</p>
			Competencias interpersonales	Habilidades personales, relación con los demás	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18		
			Competencias sistémicas	Destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión total de un sistema	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		
<p>Problemas Específicos: Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral en</p>	<p>Objetivos específicos: Objetivos específico 1 Identificar la relación entre las competencias instrumentales y la</p>	<p>Hipótesis específicas: Hipótesis específicas 1 Las competencias instrumental se relaciona directamente con la inserción laboral</p>					

Variable 2: Inserción Laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p> <p>Hipótesis específicas 2 Las competencias interpersonal se relaciona directamente con la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p> <p>Hipótesis específicas 3 Las competencias sistémica se relaciona directamente con la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p>	<p>Habilidades competencias, actitudes y rasgos de personalidad</p> <p>Valor del trabajo, disponibilidad y búsqueda el empleo y autoconcepción personal</p>	<p>1 al 24</p> <p>25 al 40</p>	<p>T. de acuerdo (5) De acuerdo(4) Ni acuerdo / Ni desacuerdo (3) Desacuerdo (2) Desacuerdo (1)</p>	<p>Empleado 40-147 Independiente 148- 200</p>
<p>inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p> <p>Objetivos específico 2 Identificar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p> <p>Objetivos específico 3 Identificar la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en los egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018</p>				
<p>egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados de la facultad de psicología UCV- lima norte, 2018?</p>				

Nivel - diseño de investigación	Población	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará constituida por 100 egresados de la Escuela de Psicología UCV Lima -Norte</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Cuestionario Tuning - Competencias genéricas</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Doc. Orellana</p> <p>Año: 2007</p> <p>Monitoreo: individual y colectiva</p> <p>Ámbito de Aplicación: Estudiantes y egresados</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: Inserción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Mamani M. Oscar</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Individual y colectiva</p> <p>Ámbito de Aplicación: Egresados</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se analizará los datos a través del programa estadístico SPSS versión 20.0 para obtener los resultados pertinentes al estudio, los cuales serán expresados mediante tablas y figuras, e interpretados correspondiente de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la investigación.</p>

Anexo 2. Instrumento de investigación variable 1.

CUESTIONARIO – COMPETENCIAS GENÉRICAS PROYECTO ALFA TUNING – AMÉRICA LATINA

A continuación se presentan una serie de cuestiones que tienen que ver con las *competencias y habilidades* que pueden ser importantes para el buen desempeño de su profesión. Por favor, conteste a cada una de las preguntas. Las respuestas pueden ser de gran utilidad para la mejora de la planificación de su carrera de cara a los futuros alumnos.

Agradecemos sinceramente su colaboración

1. Edad: _____
2. Sexo:
 1. Hombre
 2. Mujer
3. Año en que terminó sus estudios: _____
4. Nombre del título que obtuvo: _____
5. Situación 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.
 7. Otro. Especificar, por favor: _____
6. ¿Cómo valora las posibles salidas profesionales de su titulación?
 1. Muy pocas
 2. Pocas

3. Algunas
4. Bastantes
5. Muchas

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

La **importancia** que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión; sus estudios en su universidad.

Utilice, por favor, la siguiente escala: 1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Competencia Genéricas	Importancia
Competencias instrumentales	
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4
2. Planificación y gestión del tiempo	1 2 3 4
3. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	1 2 3 4
4. Comunicación oral y escrita en la lengua	1 2 3 4
5. Conocimiento de una segunda lengua	1 2 3 4
6. Habilidades básicas del conocimiento de una computadora	1 2 3 4
7. Habilidades de investigación	1 2 3 4
8. Habilidad de gestión de la información (procedente de fuentes diversas)	1 2 3 4
9. Resolución de problemas	1 2 3 4
10. Toma de decisiones	1 2 3 4
Competencias interpersonales	
11. Capacidad crítica y autocrítica	

12. Trabajo en equipo	1 2 3 4
13. Habilidades interpersonales	1 2 3 4
14. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario	1 2 3 4
15. Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	1 2 3 4
16. Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad	1 2 3 4
17. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1 2 3 4
18. Compromiso ético	1 2 3 4
Competencias sistémicas	
19. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4
20. Habilidades de investigación	1 2 3 4
21. Capacidad de aprender	1 2 3 4
22. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1 2 3 4
23. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)	1 2 3 4
24. Liderazgo	1 2 3 4
25. Conocimiento de otras culturas y otros países	1 2 3 4
26. Habilidad para trabajar de forma autónoma	1 2 3 4
27. Diseño y gestión de proyectos	1 2 3 4
28. Iniciativa y espíritu emprendedor	1 2 3 4
29. Preocupación por la calidad	1 2 3 4
30. Motivación al logro	1 2 3 4

Anexo 3. Instrumento de investigación variable 2.

CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

Estimado Egresado(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre las Competencias Laborales e Inserción Laboral; como producto de su experiencia laboral. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Edad: _____

Centro de Trabajo (último): _____ Fecha:/...../.....

Tipo de encuestado: (Egresado(a)) Sexo: (M) (F) Condición laboral actual:

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

TOTALMENTE EN DESACUERDO =1 DESACUERDO=2 NI ACUERDO/ NI DESACUERDO =3 DE ACUERDO=4
TOTALMENTE DE ACUERDO=5

	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
A) Empleabilidad						
1	Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida					
2	Considero que no sólo 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 autorealizarme					
7	Dentro de un mes puedo conseguir un trabajo					
8	Soy muy constante y perseverante a la hora 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 trabajo					

11	Sé 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 del empleo					
14	"Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades"					
15	Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mi actuación					
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 en mi casa					
22	Dentro de un año puedo conseguir un trabajo					
23	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría el actual empleo.					
24	Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo a lo que pide el Mercado Laboral					
B) Ocupabilidad						
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 incentivan 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 preocupo 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 en 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 frecuencia envío cartas y curriculum a empresas o me dirijo personalmente a ellas					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4. Validez de instrumento.

Tabla 4

Validez del cuestionario instrumento de inserción laboral

N de	Numero de expertos						Σ	%
	1	2	3	4	5	6		
1	83	83	88	83	78	93	508	84,67
2	83	78	83	88	83	93	508	84,67
3	88	83	88	88	83	93	523	87,17
4	88	88	88	93	83	93	533	88,83
5	93	88	93	93	78	93	538	89,67
6	88	83	93	83	73	93	513	85,50
7	88	78	88	88	78	93	513	85,50
8	93	83	88	88	83	93	528	88,00
9	88	83	93	93	83	93	538	89,67
10	93	88	93	93	83	93	548	91,33
							Total	875,0

Fuente: Mamani (2016) inserción laboral de los egresados de la U.N.M.

Anexo 5. Base de datos de la variable competencias genéricas

N	COMPETENCIAS GENERICAS Y SU IMPORTANCIA										COMPETENCIAS INSTRUMENTALES										COMPETENCIAS INTERPERSONALES										COMPETENCIAS SISTEMICAS									
	P1	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P11	P15	P16	P12	P17	P18	P20	P21	P22	P23	P28	P2	P9	P10	P13	P14	P19	P24	25	26	27	29	P30										
1	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4											
2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3										
3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3										
4	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4										
5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4										
6	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4										
7	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4										
8	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3										
9	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3										
10	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4										
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4										
12	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4										
13	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3										
14	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3										
15	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	4										
16	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4										
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4										
18	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3										
19	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3										
20	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3										
21	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4										
22	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4										
23	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4										
24	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3										
25	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3										
26	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3										
27	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4										
28	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3										
29	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2										
30	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3										
31	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4										
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3										
33	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4										
34	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3										
35	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2										
36	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3										
37	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3										
38	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4										
39	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3										
40	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3										
41	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2										
42	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4										
43	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3										
44	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4										
45	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3										
46	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2										
47	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2										
48	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4										
49	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4										
50	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3										

51 3 3 4 2 3 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 2 4 3
 52 4 3 3 4 2 3 4 3 2 3 4 3 4 2 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 2 3 4
 53 3 4 2 3 3 3 4 4 3 3 4 4 2 3 4 4 4 3 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3
 54 3 3 4 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3
 55 3 3 3 3 4 4 3 2 4 4 3 2 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 4 3
 56 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 4 2 2 3 4 2 3 4 3 4 3 2 4 3 3 3 2 3 3
 57 3 3 3 4 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 2 3 4 3 4 2 3 4
 58 4 2 3 3 2 3 3 4 2 3 4 3 4 3 2 2 3 3 4 3 4 4 3 3 4 4 3 3 4 4
 59 3 4 2 3 4 3 2 3 3 4 4 4 3 4 2 3 4 2 3 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3
 60 3 3 4 2 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 2 4 4 3 3 3 3 3 3
 61 4 2 3 3 3 4 4 2 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 4
 62 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 4 2 3 4 3 4 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3
 63 3 3 3 4 4 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3 2 3 3 4 3 2 3 4 3 4 2 3 4
 64 3 2 4 3 3 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 3 3 4 4 3 3 4 4
 65 3 2 3 4 3 3 3 4 3 4 4 4 3 4 2 3 4 2 3 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3
 66 4 3 4 2 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 2 4 4 3 2 3 3 3 3
 67 4 4 2 3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 2 2 3 4 2
 68 4 3 3 3 3 3 4 4 3 4 4 3 4 2 3 4 4 4 4 3 3 3 4 3 3 3 4 3 3 4
 69 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 4 2 3 4 3 4 3 3 2
 70 3 3 4 3 3 4 2 2 4 3 4 3 3 3 2 3 2 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 4 2 3
 71 3 2 3 4 3 3 3 4 2 3 3 4 2 3 4 3 2 3 4 3 3 4 3 3 3 4 4 3 4 4
 72 4 3 4 2 3 4 3 4 2 4 3 3 4 2 3 4 3 4 2 3 4 2 3 3 3 4 3 3 3 2
 73 4 4 2 3 4 4 4 3 2 3 4 3 3 3 3 4 4 2 3 4 3 3 3 3 4 2 2 3 4 2
 74 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3 4
 75 3 2 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 2 3 3 3 2 2 2 3 4 3 4 3 2 2
 76 2 3 4 3 4 2 3 4 3 4 3 3 3 3 2 3 3 4 3 3 3 4 3 4 4 4 3 4 2 3
 77 3 3 4 4 2 3 4 4 4 3 4 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 4
 78 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 2 3 4 3 4 2 3 4 3 3 3 3 4 3 3 3 2
 79 4 4 3 2 3 3 3 3 4 3 3 4 3 3 3 4 4 2 3 4 4 4 3 4 4 3 4 2 3 4
 80 3 2 3 2 4 3 3 4 2 2 3 3 2 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 4 3 2 3 3 3 3
 81 3 4 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 2 3 2 4 3 3 2 2 4 3 4 2 3 3 2 3
 82 2 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 3 2 3 4 3 3 3 4 3 3 4 2 3 3 4 2 3 4 3
 83 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 2 4 3 3 4 2 3 4
 84 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 3 4 2 3 4 2 3 3 3 4
 85 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 3 3 4 3 3 3 2 3 3 4 3 3 4 3 4 3 4
 86 3 3 4 2 3 3 4 2 3 4 3 4 3 4 3 3 3 4 3 2 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3
 87 4 3 3 3 4 3 3 4 3 2 3 3 4 2 3 4 3 4 3 2 3 4 2 4 3 3 3 3 2 3
 88 2 3 4 3 4 3 2 2 3 2 4 3 2 3 4 4 4 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 4 4 3
 89 3 4 4 4 3 4 2 3 4 2 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3
 90 3 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 3 4 2 4 3 3 4 3 3 3
 91 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 4 3 3 3 2 3 3 4 3 4 3 3 3 4 3
 92 3 3 4 2 2 3 4 2 3 4 3 4 4 3 2 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3 3 4 3 4 3
 93 4 3 3 3 4 3 3 4 3 2 3 3 4 4 3 3 4 4 2 3 4 4 4 2 3 4 4 4 3 4
 94 2 3 4 3 4 3 2 2 3 2 4 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 4 4
 95 3 4 4 4 3 4 2 3 4 2 3 4 3 2 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3 3
 96 3 3 3 4 4 3 4 4 4 3 3 3 3 2 3 2 3 3 4 3 3 4 2 3 2 3 3 3 3 3
 97 3 3 3 4 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 3 4 3 2 3 4 3 3 3 4 3 2 3 4 3 4
 98 3 4 4 3 4 2 3 4 4 4 4 3 4 3 2 3 4 3 4 3 3 4 3 4 4 3 3 4 4 3
 99 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 3 4 3 3
 100 4 3 4 2 3 3 2 3 2 4 3 3 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 3 2 4 4 3 2 3



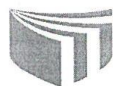
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte - 2018.**, del estudiante **Zegarra Portillo , Rosa María**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 18 de agosto de 2018


Firma
Santiago Aquiles Gallarday Morales
DNI: 25514954



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Zegarra Portillo, Rosa María
D.N.I. : 44706262
Domicilio : Av. Nicolas Duenas cdra 5 - Cercado de Lima
Teléfono : Fijo : Móvil : 991165908
E-mail : rzp-2011@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Docencia Universitaria

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Zegarra Portillo, Rosa María

Título de la tesis:

Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV-Lima Norte, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 09-11-18

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/fs=1&u=1049816763&o=990955019&lang=es

feedback studio | Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte - 2018.

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte - 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en docencia universitaria

Autor:
B¹. Rosa Maria Zegarra Portillo

Asesor:
Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Página: 1 de 53 Número de palabras: 9406

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	3 %
2	fr.slideshare.net	3 %
3	integracion-academica...	2 %
4	repositorio.uchile.cl	2 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
6	www.scribd.com	1 %

Text-only Report | High Resolution | Activado

12:05 p. m. 18/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ZEGARRA PORTILLO, ROSA MARÍA

INFORME TÍTULADO:

COMPETENCIAS GENÉRICAS Y LA INSERCIÓN LABORAL EN

LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA UCV-LIMA NORTE, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 31 de Agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

YOLVI
OCAMPA
1703-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
EL EMPASTADO

19/10/18

ESCUELA DE POSGRADO

ROSA MARÍA ZEGARRA PORTILLO

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° 44706262

(Número de DNI)

domiciliado (a) en AV. NICOLÁS DUEÑAS CORA 05 - CERCADO DE LIMA

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2017-I del programa: MAESTRÍA EN

(Promoción)

(Nombre del programa)

DOCENCIA UNIVERSITARIA

identificado con el código de matrícula N° 6700006452

(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito el visto bueno para empastado de mi tesis:

Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados
de la Facultad de Psicología UCV - Lima Norte, 2018



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 03 de Octubre de 2018

Rosa María Zegarra Portillo

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- Copia de resolución de tesis
- Copia de dictamen de sustentación
- Copia de acta de Aprobación
- Copia pantallazo de Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 991165908

Email: rzp_2011@hotmail.com