

COMPETENCIAS GENÉRICAS PARA EL ÉXITO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS GENERIC COMPETENCES FOR THE SUCCESS OF THE LABOR INSERTION OF UNIVERSITY GRADUATES

<https://doi.org/10.24265/afi.2023.v14n1.01>

Soledad Malpica Cáceres
Universidad San Ignacio de Loyola - Escuela de Posgrado
<https://orcid.org/0000-0002-1061-9785>
soledad.malpica@epg.usil.pe

Recibido: 27 de junio del 2023

Aceptado: 4 de setiembre del 2023

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de una universidad privada. El estudio es descriptivo, no experimental, exploratoria, correlacional, se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) con ajuste de empates, el instrumento es la encuesta con escala Likert, la población son los egresados de las carreras empresariales de una universidad privada en el período 2016-2018 en su noveno, décimo y undécimo semestre de estudio; el muestreo fue aleatorio sistemático. Los resultados de la variable competencias genéricas destacadas por dimensión son planificar el tiempo, trabajar en equipo, adaptarse a los cambios y no discriminar; para la variable inserción de los egresados, les satisface el trabajo que realiza, trabaja formalmente, aplica lo aprendido, le satisface mejorar su formación profesional; no desarrollaron investigación ni practican el inglés, no utilizan LinkedIn al inicio. La mayoría de los egresados han trabajado y estudiado desde el inicio de su carrera, en pequeñas y medianas empresas. Se concluye que la inserción laboral tiene una relación significativa de 0.835562 con las competencias genéricas y que está mejor correlacionada con las competencias genéricas sistémicas y valores sociales. Recomendando tener presente a las competencias genéricas en temas de inserción laboral, clasificarlas en estas cuatro dimensiones, y ser valoradas en la educación superior y la sociedad.

PALABRAS CLAVE: inserción laboral, competencias genéricas, seguimiento de egresados.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between generic skills and the insertion into the labor market of graduates of a private university. The study is descriptive, non-experimental, exploratory, correlational, Spearman's correlation coefficient (r_s) is used with tie adjustment, the instrument is the Likert scale survey, the population is



graduates of business careers from a private university in the period 2016-2018 in his ninth, tenth and eleventh semester of study; the sampling was systematic random. The results of the generic competencies variable highlighted by dimension are planning time, teamwork, adapting to changes and not discriminating; for the insertion variable of the graduates, they are satisfied with the work they do, they work formally, they apply what they have learned, they are satisfied with improving their professional training; They did not develop research or practice English, they do not use LinkedIn at the beginning. Most of the graduates have worked and studied since the beginning of their career, in small and medium-sized companies. It is concluded that labor insertion has a significant relationship of 0.835562 with generic competencies and that it is better correlated with systemic generic competencies and social values. Recommending keeping in mind the generic skills in labor insertion issues, classify them in these four dimensions, and be valued in higher education and society.

KEYWORDS: job placement, generic skills, follow-up of graduates.

INTRODUCCIÓN

En el Perú encontramos subempleo, informalidad, puestos inadecuados, alta rotación laboral, entre otros, que afecta a toda la Población Económicamente Activa, PEA. El Consejo Privado de Competitividad Perú (2019), agregando a los problemas señalados, costos elevados de una pequeña empresa y baja acumulación de habilidades, indican que influyen a que la productividad laboral sea baja.

Esta situación afecta en especial a los jóvenes y mujeres, por su falta de experiencia entran y salen de diferentes tipos de empleos con mayor frecuencia, no distinguen un trabajo formal de uno informal, entre otros. La importancia de esta inserción laboral es que será determinante para su futuro laboral.

La situación de los profesionales recién egresados es similar. Las universidades realizan estudios a través del seguimiento de egresados que permite conocer su inserción laboral. Se encuentran sobreducados, subempleados, trabajando en el sector informal y permanecen en la misma situación durante mucho tiempo, los más afectados

son aquellos que egresan de universidades privadas.

Las explicaciones de esta débil inserción laboral hacen referencia a la conformidad, inseguridad, falta de relaciones o porque demoran en sacar sus títulos, todas ellas tienen que ver con las competencias genéricas. Para que se interrelacione, innove, cree, adapte a situaciones nuevas, se comprometa con su entorno, desarrolle las competencias específicas profesionales necesita previamente haber desarrollado las competencias genéricas.

En la educación superior se dan por trabajadas, sin tener presente que se desarrollan y evolucionan permanentemente a lo largo de la vida y todas ellas son la base para una vida plena en los estudios, el trabajo, el emprendimiento, en la familia, como ciudadano, etc. De ahí la importancia de investigar la relación que existe entre la inserción de los egresados en el mercado laboral y las competencias genéricas con que cuentan. En la Tabla 1, están las investigaciones realizadas anteriormente que han sido la base y motivo de cuestionamiento del presente trabajo.

Tabla 1: Investigaciones previas

Antecedentes internacionales		Antecedentes nacionales	
Cora (2017) Enfermería Puerto Rico	Opinión de estudiantes, docentes y empleadores el grado de competencias adquiridas y las que debería tener	Mesinas (2018) Ingeniería de sistemas, PUC	Estudiar la percepción de los egresados de ingeniería de sistemas sobre las competencias genéricas requeridas en su inserción laboral
Kubessi (2015) Ingeniería Aeronáutica España	Si las competencias transversales utilizadas son adecuadas para el desarrollo de su actividad profesional	Zegarra (2018) Facultad de Psicología, UCV	Determinar la importancia de adquirir competencias genéricas para que los egresados se inserten laboralmente
Martín (2015)	Analizar el impacto de las competencias en el empleo de los egresados en España	Ayre (2018) CETP Peruano Alemán, UCV	Estudiar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad
Rodríguez (2012)	Determinar la influencia de la orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad	Rojas (2014) Economía, U. N. San Cristóbal de Huamanga	Analizar de qué manera las redes sociales, el desempeño académico, las competencias y características personales, influyen en la Inserción laboral
Andino (2012)	Determinar si las competencias adquiridas corresponden a las exigencias del mercado laboral	Sáenz (2010) Administración Bancaria, UNMSM	Analizar el modelo educativo de la carrera e interrelacionarlo con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado.

Para conocer cómo se insertan al mercado laboral los jóvenes del país y dar políticas adecuadas no se requiere utilizar nuevos recursos ya que se cuenta con seguimiento de egresados que realizan las universidades que es un buen referente dado los problemas comunes que tienen.

Fomentar, discutir e investigar las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral alentará a los docentes universitarios aportar desde su perspectiva profesional y a los estudiantes que se preocupen por lograrlas. Lo que servirá de guía para los otros niveles de educación y a todos los jóvenes en general.

Contribuye con la investigación porque la importancia de la educación en el desarrollo no se limita a lo que el gobierno pueda proveer,

también compromete a las instituciones como las universidades y a todos los ciudadanos como los profesionales. Aporta a los estudios de Economía con criterio interdisciplinar en temas como en la inserción en el mercado laboral, modelos de desarrollo, entre otros.

Fomentar las competencias genéricas en la educación superior, donde los jóvenes toman conciencia y decisiones, es cuando su aprendizaje toma otra connotación. Lo que contribuirá a una mejor eficiencia de los recursos del país al insertar al mercado laboral profesionales capaces, responsables y comprometidos.

Considerando los diferentes conceptos de competencias se puede decir que es un conjunto de: conocimientos, conducta, comportamiento, actitudes, habilidad, destreza, por lo que es una

capacidad tanto mental, psicológica, sensorial y motora que permiten desempeñar, manejar, lograr, actuar, resolver, realizar, identificar, ejecutar, hacer frente a tareas y funciones laborales, situaciones, problemas, actividades en diversos contextos, de forma organizada, eficiente, autónoma, creativa, mejor que otros, con competencia, con método y observable, pero también connota una dimensión creciente, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Si bien es cierto que las diferentes teorías que la sustentan lo relacionan con el trabajo, las competencias están presentes en todos los aspectos de la vida del ser humano, por esa razón las teorías conductistas, constructivistas, de análisis funcional, holísticas, entre otras, no son necesariamente excluyentes sino se complementan y evolucionan en la medida que pasa el tiempo y la tecnología avanza demandando nuevas competencias, sin dejar de lado el medio ambiente y la realización personal y social.

Existe diversos criterios y formas de clasificar a las competencias lo que lleva a una confusión, como genéricas o transversales, básicas y específicas entre otros. *Tuning Europa* clasifica 32 competencias genéricas como: instrumentales, interpersonales y sistémicas. *Tuning América Latina* 27 competencias y la misma clasificación. Considerando las mismas competencias, Muñoz et al (2015) y Beneitone et al (2007) proponen una cuarta dimensión: valores sociales.

Las competencias genéricas se desarrollan permanentemente. Figueroa (2019) reúne conocimientos, habilidades, actitudes y valores y los interrelaciona; se pueden desarrollar con el aprendizaje cotidiano. Juárez y González (2018) tiene que ver con el desempeño laboral, académico y las habilidades blandas, no se logran con talleres o cursos de forma aislada, sino que requiere de una estrategia.

Las competencias genéricas hacen posible un desarrollo integral. Las universidades Cayetano

Heredia y Pontificia Universidad Católica del Perú proponen que los egresados logren 8 y 7 competencias genéricas respectivamente, semejante a otras universidades. Solo la Universidad Nacional Agraria La Molina considera todas las competencias genéricas propuestas por Tuning, la investigación es desde todas sus dimensiones.

Las competencias genéricas instrumentales permiten el aprendizaje, saber razonar, autorregularse y hace posible que un conocimiento se convierta en comportamiento, poder investigar y el aprendizaje autónomo. Las interpersonales permiten expresar los sentimientos, conocerse y conocer a los demás. ponerse en el lugar de otro para interactuar y generar soluciones constructivas que beneficien a todos.

Las competencias genéricas sistémicas requieren que previamente se desarrolle las instrumentales e interpersonales para tener una visión holística con análisis inductivo y deductivo, permitiendo la gestión de la información, poder abstraerse, vincular la realidad, las ideas con el lenguaje y así evolucionar el conocimiento.

Las competencias genéricas valores sociales tiene presente que para la igualdad se requiere de respeto, honestidad y compromiso, como sociedad busca la democracia y en lo personal sabe que la forma de vida repercute en la sociedad, es la base de la vida pública porque resuelve conflictos, sabe negociar, tiene empatía, debate y coopera buscando igualdad económico, social, político y cultural.

La inserción al mercado laboral de los egresados es cuando los estudiantes terminan la carrera e ingresan al mercado laboral. En la educación superior se hace un seguimiento y es parte de la acreditación, para el logro de la calidad, donde se percibe la evolución del mercado laboral, habilidades formativas logradas o las que se necesitan, el desempeño profesional etc., es la articulación entre la universidad y la empresa.

Como soporte teórico tenemos la teoría del capital humano, devaluación de los certificados, segmentación del mercado de trabajo, el bien posicional y teoría de la fila, donde la riqueza depende de la capacidad de su población, el incremento de profesionales devalúa los títulos y requiere más especialización, explican las desigualdades salariales o la discriminación, los nuevos trabajadores tienen mayor escolaridad, la educación es factor de estabilidad y selección y los que no tienen hacen cola.

En el Perú, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU (2017), existe una relación positiva entre el empleo formal de los egresados y el empleo formal total, pero la relación entre el sector empresarial y las instituciones educativas es débil porque los empresarios no están presentes en la elaboración de la programación educativa y/o las universidades no entablan una relación con las empresas que dan acogida a sus egresados.

El seguimiento a egresados de las universidades es diverso, se ha considerado las propuestas de la Universidad Mayor de San Marcos (2009) y de la Pontificia Universidad Católica del Perú (s.f.) así como 4 dimensiones. La primera experiencia laboral luego de egresar es un buen referente de los empleos que tendrán en el futuro y las prácticas profesionales favorecen conseguir un trabajo adecuado. La situación laboral actual permite saber si están laborando, se especializa según la demanda del mercado de trabajo, conserva los contactos de sus pares, mantiene relaciones laborales.

El vínculo enseñanza - trabajo permite conocer las habilidades que las empresas buscan, qué contactos ayudan a conseguir trabajo, si la "Bolsa de Trabajo" de la universidad es eficiente. La cuarta dimensión: las características académicas y estudios de posgrado, ayudan a identificar las áreas temáticas, las disciplinas que necesitan complementar, incluso avizorarlas. Las escuelas deben lograr la acreditación nacional e internacional, hacer valorar los idiomas, el

networking, la cartera de clientes, así como la marca personal.

El objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados. De igual forma, determinar la relación de las dimensiones de las competencias genéricas (instrumentales, interpersonales, sistémicas y valores sociales) con la inserción en el mercado laboral.

MÉTODO

La investigación es descriptiva no experimental dado que no hay intervención a la realidad estudiada. Es exploratoria porque se está utilizando herramientas diferentes a otras investigaciones similares; Hernández-Sampieri et al. (2018) investigar con diferente perspectiva.

Es correlacional, entre competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados. Teniendo presente que no indica necesariamente causalidad. Dado que se considera comportamiento y actitudes y el estado de conocimiento de la ciencia no nos permite medirlo con exactitud se trabaja con la escala Likert para dar un margen de mayor a menor. Cuando la medición es ordinal se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman (rs), Sánchez et al. (2018).

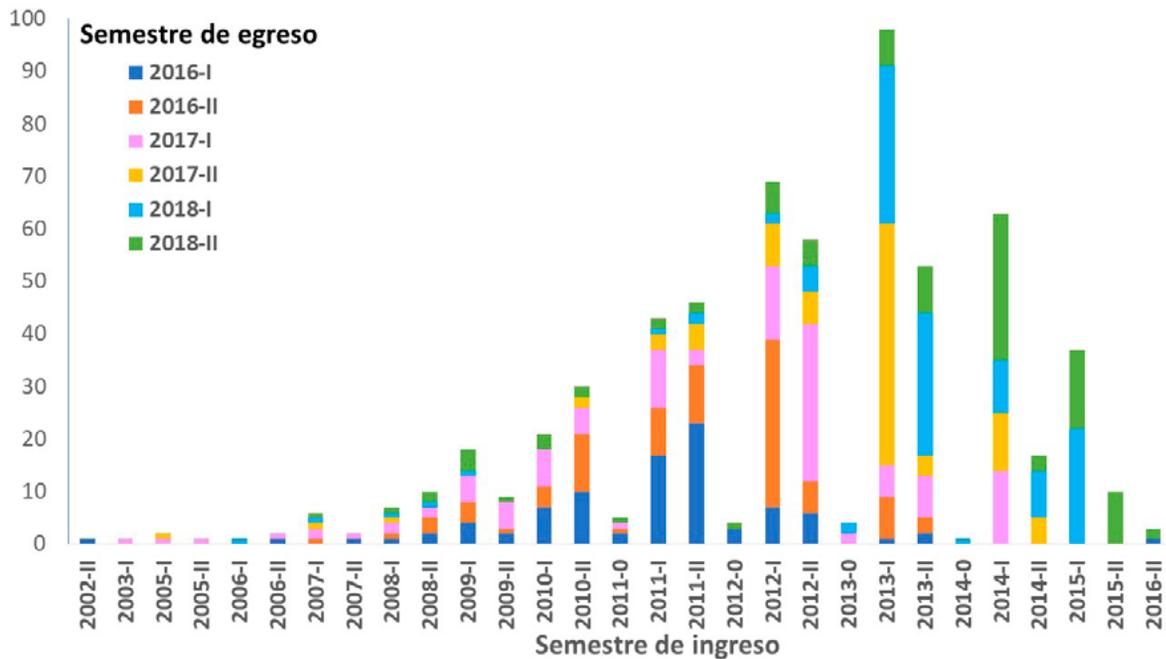
El instrumento utilizado es la encuesta, con 4 dimensiones para cada una de las variables y, a su vez, cada dimensión con 4 indicadores con un total de 16 preguntas por variables. Una vez elaborada, se procedió a la validez de expertos. Teniendo en cuenta los temas se consideró a los coordinadores de las escuelas, porque manejan información pertinente, de diferentes universidades para aportar con su juicio de expertos. Como aconseja Osuna (s/f) se les entregó: título y objetivos, operacionalización de las variables, los instrumentos y los certificados de validez. Se procedió a las entrevistas y sus aportes fueron considerados.

Osuna (s/f), el siguiente paso es la confiabilidad de los instrumentos señalando diferentes alternativas y entre ellas el Alfa de Cronbach. Se aplicó los instrumentos a 30 egresados. Para la variable inserción laboral de los egresados resultó un resultado de $\alpha=0.777483$ y para la variable competencia genéricas de $\alpha=0.84511$. Hernández-Sampieri et al. (2018) señala que no hay una regla general que indique a partir de qué valor tiene validez y, citando a otros autores, señala que el coeficiente debe estar entre 0.70 - 0.90, es decir para que los instrumentos elaborados tengan confiabilidad.

Población

Se cuenta con información de los egresados en el período de 2016 - 2018 así como del período de su ingreso. Briseño et al. (2014) para los temas de seguimiento al egresado es recomendable que tengan las mismas características, modalidad y nivel. Por ello se consideró a las escuelas de empresariales dado que los de salud tienen diferente modalidad y se insertan al mercado laboral de forma distinta.

Figura 1: Semestre de ingreso de los egresados 2016 -2018



Se observó que existe ingreso desde el 2002 II lo que significa más de 10 años estudiando, ver Figura 1, la explicación es que algunos han continuado con una segunda carrera, otros dejaron de estudiar y se reincorporaron. En el otro extremo hay estudiantes que egresaron después de tres años de ingresar, esto se debe a que hicieron traslado y le convalidaron cursos. Continuando con las recomendaciones de Briseño et al. (2014), se ha considerado a

egresados que han cursado entre 11, 10 y 9 semestres académicos.

Los egresados en su décimo semestre son mayoría. Conformado por 315 egresados la población objetivo tiene las siguientes características: 67% tienen el bachiller y el título, el 59% son mujeres; mayormente de las escuelas Contabilidad y Negocios Internacionales, seguida de las escuelas de ingenierías, las

que quedan rezagadas son escuelas recientes. La procedencia con más egresados son de los distritos San Juan de Lurigancho y Ate Vitarte.

Muestra

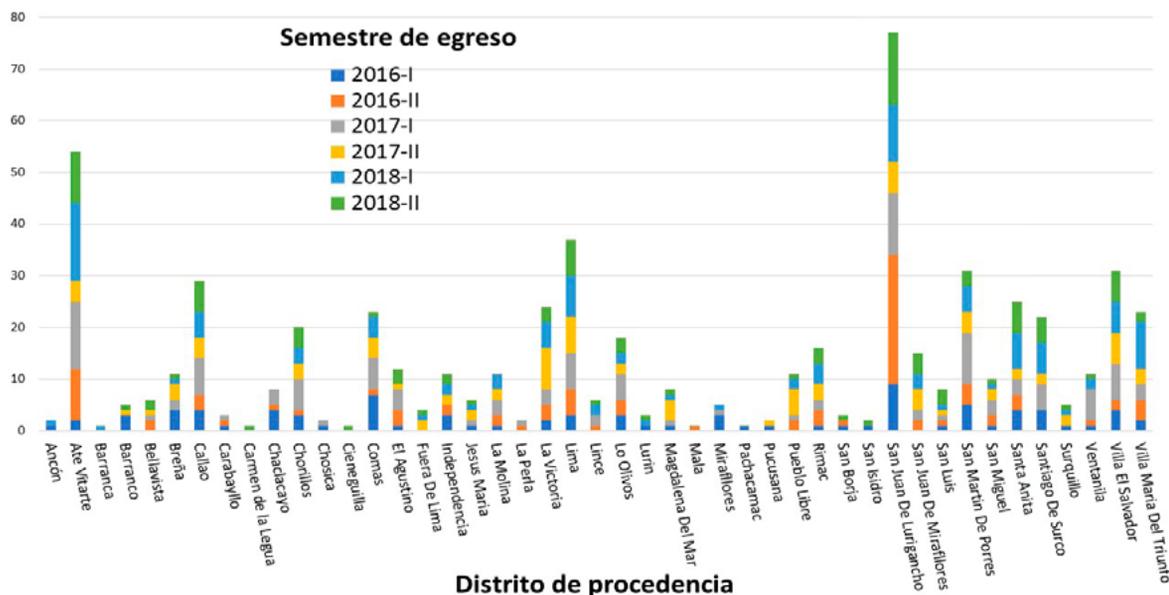
Utilizar una muestra reduce el tiempo de estudio y es menos costoso, Aguilar (2005). Considerando una población de 315 egresados, con probabilidad que suceda del 50%, un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95%, la muestra es de 173 egresados.

Para que la muestra sea representativa es muy importante el muestreo. Otzen et al (2017) con una lista ordenada, con criterios diferentes al factor elegido, el muestreo aleatorio sistemático es más preciso o representativo que el aleatorio simple. Para determinar el intervalo a utilizar: $P = N/n = 315/173 = 1.82 \cong 2$,

es decir la mitad, que pueden ser los pares o impares de la lista, llamado el arranque aleatorio. Utilizando una página de sorteo en internet ganó los impares, teniendo una muestra de 158 egresados.

En esta muestra el 69% de los egresados tienen grado de bachiller y título profesional, 59% son mujeres, casi todos los distritos tienen una presencia continua en la institución, San Juan de Lurigancho y Ate Vitarte son distritos con más egresados, ver Figura 2, la mayoría pertenecen a las Escuelas de Administración de Negocios Internacionales y Contabilidad seguidos por las Escuelas de Ingenierías. Esta muestra es la mitad de la población objetivo y tienen características similares, vale aclarar que también es semejante a la lista general inicial.

Figura 2: Distrito de procedencia de la muestra



Análisis de datos

En la educación superior se considera a las competencias genéricas como ya trabajadas y se refuerza algunas de ellas en los primeros semestres. La inserción del mercado laboral, medida en seguimiento a los egresados, evalúa

el currículo, las necesidades del mercado. Son dos variables, la técnica a utilizar es bivariada.

La escala Likert utilizada: 5=siempre, 4=casi siempre, 3=algunas veces, 2=muy pocas veces y 1=nunca. Cada variable tiene 16 preguntas

con los siguientes niveles y rangos: bajo (16 - 37), medio (38 - 59) y alto (60 - 80).

Dada la cantidad de la muestra se encontró resultados iguales, llamados empates, por lo que se ajusta la formula del coeficiente de correlación de Spearman (rs), Barreto (2011) y Díaz et al. (2018), utilizando la siguiente fórmula:

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

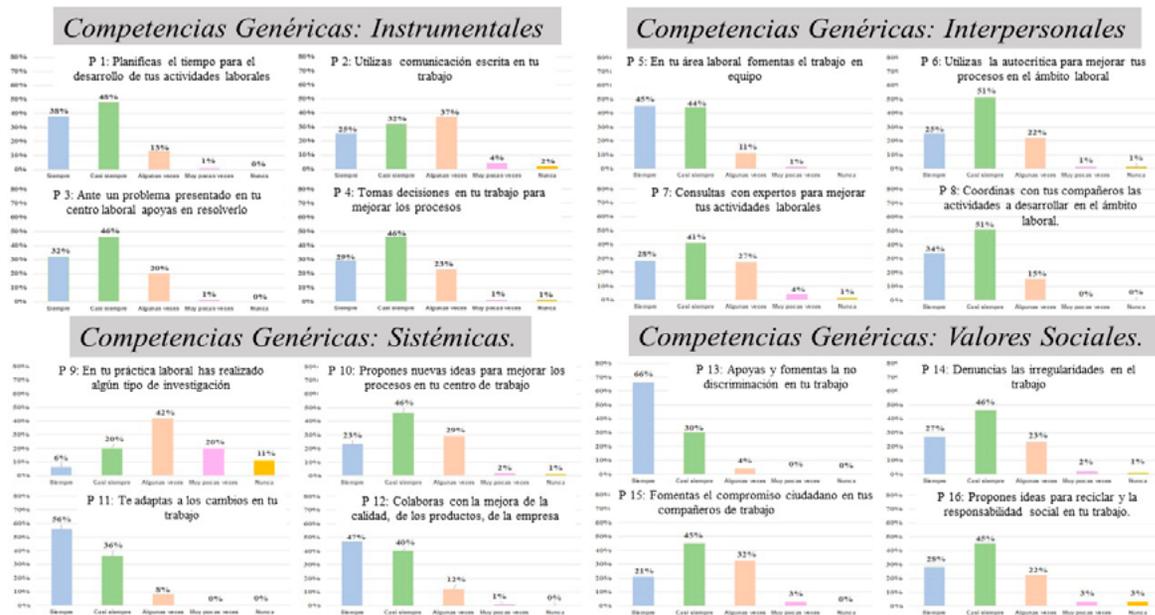
Para la prueba de hipótesis se utiliza la prueba bilateral, si son o no mutuamente independientes. Barreto (2011), sugiere, para el caso en que la muestra sea mayor de 30, trabajar con Z.

Se contó con la autorización de la institución con la condición de no ser mencionada, además se facilitó el acceso y apoyo del personal administrativo. Por otro lado, ser docente desde años atrás facilitó el apoyo de los encuestados y recibir comentarios. Con respecto a la aplicación de las encuestas se tomaron de manera personal y anónima y que, respetando Resolución Rectoral N. 2558-2018-CU-UNFV, deber ser voluntaria e informada.

RESULTADOS

La presentación gráfica de los resultados tiene la misma escala con la finalidad de facilitar su análisis visual. La información de los egresados no solo se limitó a las encuestas lo que enriquece la investigación. En cuanto a las competencias genéricas se encuentra en la Figura 3 y se hará referencia de los indicadores de las diferentes dimensiones según importancia.

Figura 3: Resultados de los indicadores de las competencias genéricas



En las competencias genéricas instrumentales saben planificar el tiempo ya que la mayoría de los estudiantes de esta universidad particular, incluso desde los primeros semestres, trabajan y estudian financiando sus estudios; generalmente no tiene cargos

de apoyo, los problemas a resolver son operativos; toman decisiones aclarando que no son de gestión; los reportes o informes no son muy frecuentes y por el estilo de trabajo solo reportan sus inspecciones y estados de forma escrita.

En la segunda dimensión, competencias genéricas interpersonales, reconocen la importancia del trabajo en equipo y coordinar con los compañeros; consideran ser más autocríticos para mejorar sus procesos debido a los diferentes tipos de trabajo que han experimentado; las consultas se refieren al experto del área, otros al maestro experto de ciertas máquinas, también se refieren a los de apoyo como contadores, abogados, etc.

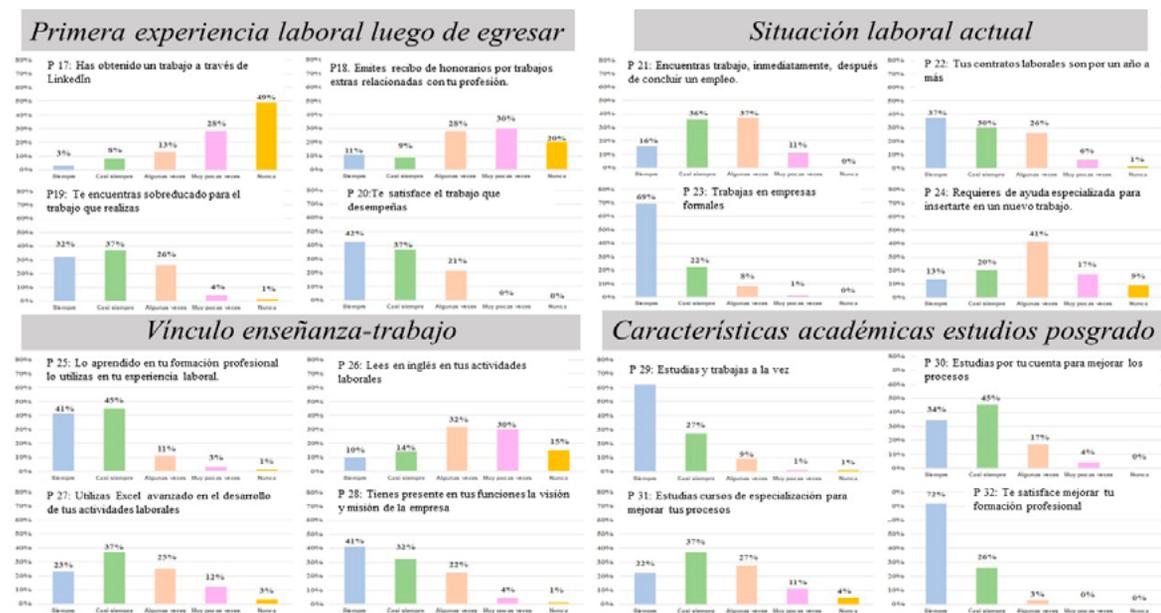
Encuanto a las competencias genéricas sistémicas, se adaptan a los cambios en su trabajo gracias a su vivencia; comentan que mientras estudiaban y trabajaban internalizaban la importancia de la calidad; proponer nuevas ideas depende el clima laboral, del trato con los compañeros de trabajo

y de la confianza de quien lo dirige; no realizan investigación por falta de apoyo, no contar con las herramientas necesarias para que se dé o aumente las investigaciones.

La cuarta y última dimensión de las competencias genéricas, los valores sociales, tiene el mayor puntaje en no discriminación, pero no ocurre lo mismo con los tres indicadores restantes reconociendo que no lo practican debido a su timidez y/o evitar el *roche*² (según sus palabras).

Con la segunda variable, inserción en el mercado laboral de los egresados, utilizando los mismos criterios que con la primera variable, los resultados lo encontramos en la Figura 4.

Figura 4: Inserción en el mercado laboral de los egresados



La primera experiencia laboral luego de egresar, la mayoría ha obtenido trabajo a través de sus redes familiares y de amistades, se sienten sobreducado para el trabajo que realiza, pero están satisfechos con su labor debido a que contar con un trabajo es más importante, por los amigos del trabajo, no se

sienten presionados y les permite hacer otras actividades.

Situación laboral actual, trabaja en empresas formales, obtienen contratos por más de un año, comienzan a utilizar medios especializados para buscar trabajo, es preocupación de los

2 Pasar vergüenza.

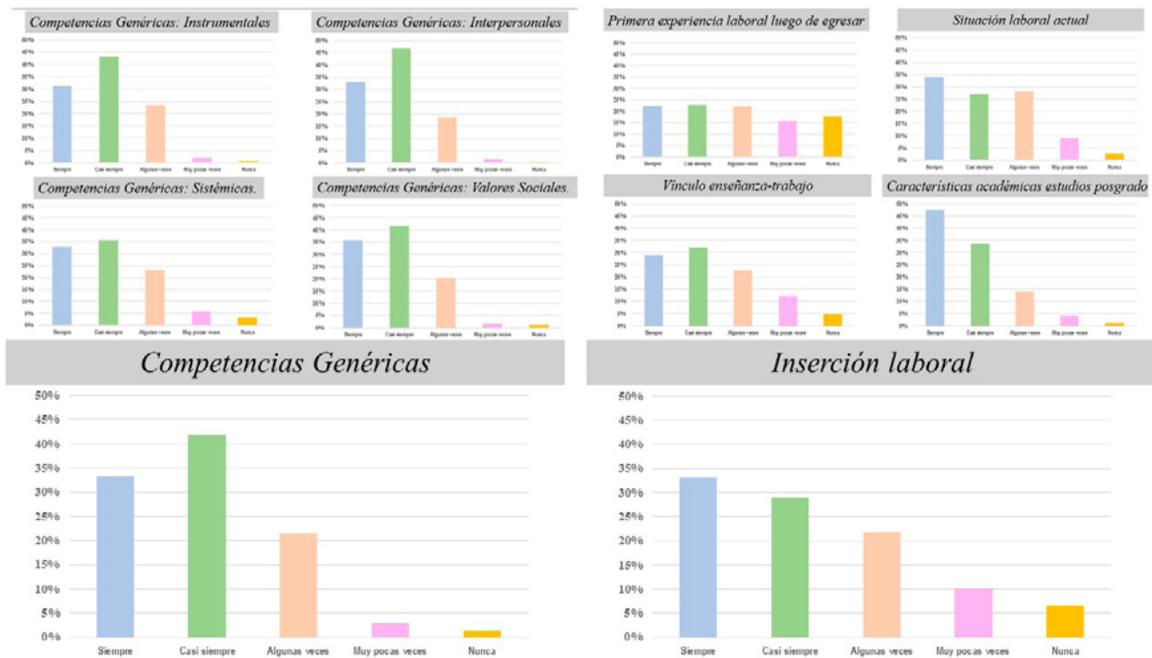
egresados la búsqueda de nuevos trabajos y de una u otra forma consiguen empleo. Cuando se realizó la encuesta en los centros de trabajos, se encontró desde una transnacional hasta pequeñas empresas.

En vínculo enseñanza - trabajo, tercera dimensión, manifiestan que estudiar y trabajar ha permitido preguntar por problemas laborales, los tenían presente en los trabajos académicos, lo que facilitó llevar la teoría a la práctica; comentan que uno debe ponerse la camiseta de la empresa, aunque literalmente esta no cuenta con visión y misión, resaltan su importancia porque fomenta el trabajo en común y la coordinación; no utiliza el inglés, pero sí un poco de Excel avanzado en el trabajo.

La última dimensión de la inserción laboral de los egresados, características académicas y estudios de posgrado: reconocen la importancia de los estudios para mejorar su futuro profesional y lo hacen trabajando y estudiando. Cuando tienen que invertir en su formación toman como referencia sus labores para especializarse y hacer mejoras.

En términos generales, Figura 5, hay similitud en los resultados de las dimensiones de las competencias genéricas, para el caso de las dimensiones de la inserción laboral se observa una mejora entre el primer empleo y su situación laboral actual; de forma similar entre el vínculo enseñanza-trabajo y las características académicas y estudios de posgrado.

Figura 5: Resultado Generales de las dimensiones y las variables



Relacionando las variables competencias genéricas y la inserción laboral de los egresados utilizando el coeficiente de Rho de Spearman (rs) ajustado encontramos un valor de 0.835562 y un Z calculado igual a 10, lo que permite afirmar la existencia de una relación positiva significativa.

En la misma situación (Rho de Spearman, Z calculado) encontramos la relación de las competencias genéricas instrumentales (0.728996, 9.134295), interpersonales (0.744922, 9.333489), sistémicas (0.768687, 9.631627) y valores sociales (0.750643, 9.405527) con respecto a la variable inserción en el mercado

laboral. Rechazando la hipótesis nula con una probabilidad menor al 5% de cometer el error dado que los resultados no se deben al azar.

Lo que significa que, si las competencias genéricas aumentan, así como sus dimensiones, la inserción en el mercado laboral de los egresados también aumenta y si las competencias genéricas disminuyen, así como sus dimensiones, la inserción en el mercado laboral de los egresados también disminuirá.

DISCUSIÓN

La relación entre las competencias genéricas y la inserción laboral ha sido abordada desde diferentes perspectivas, en esta investigación se ha trabajado varias escuelas, pertenecientes a empresariales, a diferencia de Cora (2017) con solo enfermería o Kubessi (2017) con ingeniería aeronáutica. Las preguntas hacen referencia a un comportamiento cotidiano y no como Mesinas (2018) que solicita opinión o parecer, Cora (2017) pide un doble parecer, Kubessi (2017) hacer referencia al desarrollo de la competencia, o Rodríguez (2012) si fue informado. La muestra no es grande y con egresados de mayor tiempo como el de Martín (2015), pero si ha mantenido las características generales que debe tener un estudio de seguimiento a egresados; se ha considerado cuatro dimensiones y no solo tres como Zegarra (2018). Se trabajó solo con los egresados, sin incluir a docentes, administrativos, empresarios o, reclutadores como lo hace Manrique et al (2018). Tampoco tiene la intención de evaluar a una escuela o compararlas, ni al currículum que tienen o si la educación impartida es buena o no.

Las competencias no logradas como son investigación, comunicación escrita o consulta con expertos lo encontramos en Cora (2017), Kubessi (2017), Andino (2012), Sáenz (2010), Mesinas (2018). Se encuentran en proceso la mayor parte de las competencias y hay un pequeño grupo que están más avanzadas como planificar el tiempo, resolución de problemas, las más demandadas según Kubessi (2017) es trabajo en equipo, en Rodríguez (2012) es adaptación a nuevas situaciones. Los recién

egresados no utilizan medios como LinkedIn, al igual resultado en Manrique et al (2018). Saben utilizar en sus trabajos lo aprendido, reconocen la importancia de la visión y misión de una empresa, estudian y trabajan y les satisface mejorar su formación profesional, de igual forma en Kubessi (2017) encontró la importancia del aprendizaje permanente, en Rodríguez (2012) la capacidad de aprender, también en Sáenz (2010).

En cuanto a las dimensiones de las competencias genéricas, son las sistémicas y valores sociales son las que tienen mayor incidencia. En cambio, para Mesinas (2018) son las interpersonales e instrumentales las más importantes. Coincidimos parcialmente con Zegarra (2018) que resalta a las interpersonales y las sistémicas. Igualmente, con Martín (2015) donde la empleabilidad mejora con las competencias instrumentales y sistémicas.

Los resultados de las competencias genéricas son positivos en el sentido de que los tres primeros niveles son mayoría, pero aún falta su desarrollo, lo que se encuentra como resultados en toda la literatura. De forma semejante, en la inserción laboral, mejoran después del primer empleo y el deseo de la superación profesional con estudios de posgrado.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las competencias genéricas más frecuentes son: aprecia la diversidad, se adapta a nuevas situaciones, se preocupa por la calidad, planifica el tiempo, trabaja en equipo, pero no investiga, que es una competencia sistémica que requiere el desarrollo de las competencias instrumentales e interpersonales. La mayoría han estudiado y trabajado desde un inicio de sus estudios.

Con respecto a la inserción laboral tenemos, satisfacción por mejorar su formación profesional, trabaja formalmente, estudia y trabaja a la vez, aplica lo aprendido, satisfacción por el trabajo que desempeña, cumple con sus funciones, no utiliza el inglés. Al inicio de su carrera profesional no utiliza LinkedIn.

La inserción laboral se relaciona mejor con las competencias sistémicas y los valores sociales que con las interpersonales e instrumentales, con valores ajustados que oscilan entre 0.768687 y 0.728996.

Las competencias genéricas, así como sus dimensiones, aumentan y disminuyen en una dirección y forma semejante a lo que hace la inserción laboral de los egresados y sus respectivas dimensiones. Es decir, que existe una relación positiva y significativa (0.835562) entre estas dos variables. Para estudios de inserción laboral se recomienda tener presente a las competencias genéricas

Dado que las competencias genéricas son de desarrollo permanente y necesarias para el logro de las competencias específicas, se recomienda tenerlas presente en la educación superior y no darlas por ya logradas, o considerarlas para los primeros semestres o tener presente solo algunas en su proyecto educativo, agrupándolas como instrumentales, interpersonales, sistémicas y valores sociales.

La forma como se insertan al mercado determina su futuro laboral, en la educación superior se cuenta con una herramienta valiosa que es seguimiento a egresados, se recomienda lograr un consenso, de cierta homogenización de este instrumento para entrelazar al mercado de trabajo con la educación y la sociedad.

Se recomienda más investigaciones ya sean cualitativas, cuantitativas o mixtas de estas variables que permitan avizorar un norte a la educación como fuente de desarrollo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, S. (2005). “[Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud](#)”. Salud en Tabasco, Vol. 11, No. 1-2, pp. 333-338, México, <<https://tabasco.gob.mx/menu-revista-salud-en-tabasco>> [Consulta: nov. 2022].
- Andino, R. (2012). [La relación de las competencias generadas en la formación profesional y el desempeño laboral de los egresados del bachillerato en Ciencias y Letras y Técnicos en computación del Intae en San Pedro Sula, Cortés](#). Tesis de maestría, Universidad Pedagógico Nacional Francisco Morazán. Honduras, <<https://www.cervantesvirtual.com/buscador/?q=andino>> [Consulta: nov. 2022].
- Ayre, C. (2018). [Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico-productiva peruano alemán del cercado de Lima 2016](#). Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Perú, < <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14720>> [Consulta: nov. 2022].
- Barreto, C. (2011). [Lectura 09: Introducción a la estadística no paramétrica \(parte II\). Prueba de correlación de Spearman](#). Universidad Los Ángeles de Chimbote. Perú, <<http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/BIOESTADISTICA/SESION%2012/S12V1BIOE.pdf>> [Consulta: nov. 2022].
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M., Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007). [Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina](#). España, Publicaciones de la Universidad de Deusto, <<http://erasmusplusriesal.org/es/contenido/reflexiones-y-perspectivas-de-la-educacion-superior-en-america-latina>> [Consulta: nov. 2022].
- Briseño, F., Mejía, J., Cardoso, E. & García, J. (2014). “[Seguimiento de egresados: estudio diagnóstico en las preparatorias oficiales del Estado de México \(generaciones 2005-2008 y 2008-2011\)](#)”. Innovación Educativa, vol. 14 No. 64, pp. 154-156, México, <<https://www.ipn.mx/innovacion/n%C3%BAmeros-anteriores/innovaci%C3%B3n-educativa-64.html>> [Consulta: nov. 2022].

- Consejo Privado de Competitividad Perú. (2019). [Resumen Ejecutivo, Informe de Competitividad 2019](https://www.compite.pe/publicacion/informe-de-competitividad-2019/). Consejo Privado de Competitividad Perú. <https://www.compite.pe/publicacion/informe-de-competitividad-2019/> [Consulta: nov. 2022].
- Cora, G. (2017). [Las competencias del futuro profesional de Enfermería en una universidad privada de Puerto Rico desde la perspectiva del profesorado, el alumnado y los empleadores](https://digibug.ugr.es/handle/10481/45851). Tesis de doctor, Universidad de Granada. DIGIBUG, España, <https://digibug.ugr.es/handle/10481/45851> [Consulta: nov. 2022].
- Díaz, M., Espinoza, D., Fernández, A., Figueroa, F., Franco, B. & Quintero, H. (2018). [Coeficiente de Correlación de Spearman](https://mariafatimadossantosestadistica1.files.wordpress.com/2018/06/coeficiente-de-correlacion-de-spearman-anexo-del-caso-con-empate.docx). Universidad Central de Venezuela. <https://mariafatimadossantosestadistica1.files.wordpress.com/2018/06/coeficiente-de-correlacion-de-spearman-anexo-del-caso-con-empate.docx> [Consulta: nov. 2022].
- Figueroa, C. (2019). [Autopercepción del logro de competencias genéricas de Tuning por internos de Enfermería de una universidad pública. 2018](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10334/Figueroa_sc.pdf?sequence=3&isAllowed=y). Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10334/Figueroa_sc.pdf?sequence=3&isAllowed=y> [Consulta: nov. 2022].
- Hernández, R., & Mendoza, M. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill, México, EDAMSA Impresiones S.A.
- Juárez, A. & González, M. (2018). “[La construcción de las competencias genéricas en el nivel superior](https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/index.html)”. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (Enero). España, <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/index.html> [Consulta: nov. 2022].
- Kubessi, M. (2015). [Análisis de competencias transversales referido al modelo educativo de Ingeniería Aeronáutica en la Universitat Politècnica de València](https://riunet.upv.es/handle/10251/61957). Tesis de doctor, Universitat Politècnica de València. RiuNet, España, <https://riunet.upv.es/handle/10251/61957> [Consulta: nov. 2022].
- Martín, C. (2015). [Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España](https://repositorio.uam.es/handle/10486/671202). Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Madrid, España, <https://repositorio.uam.es/handle/10486/671202> [Consulta: nov. 2022].
- Mesinas, C. (2018). [Percepción de los egresados de una carrera de ingeniería de sistemas de una universidad privada sobre las competencias genéricas que les demandó su experiencia de inserción laboral](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12949). Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12949> [Consulta: nov. 2022].
- Muñoz, F., Medina, A. y Guillén, M. (2016). “[Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios](https://www.revistas.unam.mx/index.php/req/issue/view/4843)”. Educación química, Vol. 27 No. 2, pp. 126-132, UNAM, México, <https://www.revistas.unam.mx/index.php/req/issue/view/4843> [Consulta: nov. 2022].
- Osuna, E. (s/f). [Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado](https://docs.google.com/file/d/0B8Z8hxyTTozrdEhRY2FIN0Z0bjA/view?resourcekey=0-q319JrYHh-48qMZ7NZSJCA). Universidad Santa María, Caracas. <https://docs.google.com/file/d/0B8Z8hxyTTozrdEhRY2FIN0Z0bjA/view?resourcekey=0-q319JrYHh-48qMZ7NZSJCA> [Consulta: nov. 2022].
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). “[Técnicas de muestreo sobre una población a estudio](https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf)”. Revista Internacional de Morfología, Vol. 35, No. 1, pp. 227-232. Chile, <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf> [Consulta: nov. 2022].

- Pontificia Universidad Católica del Perú (s.f.) Análisis comparativo entre egresados. Promociones 2006 y 2010 (entre 1 y 2 años de egreso). Sistema de seguimiento de egresados PUCP. Lima, Impresiones y Ediciones Arteta EIRL.
- Rodríguez, A. (2012). [Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad](https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf). Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza, España, <https://zaguan.unizar.es/record/9591/files/TESIS-2012-101.pdf> [Consulta: nov. 2022].
- Rojas, Ñ. (2014). [Factores que explican la inserción laboral del egresado de Economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: cohorte: 1998-2003](http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1386). Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Humanga, Perú, <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1386> [Consulta: nov. 2022].
- Sáenz, B. (2010). [Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/42657). Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima < https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/42657> [Consulta: nov. 2022].
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). [Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística](https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf). Universidad Ricardo Palma. Lima, <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf> [Consulta: nov. 2022].
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria SUNEDU (2017). [Informe bienal. Sobre la realidad universitaria peruana](https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5716). Lima, Impresión Arte Perú S.A.C. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5716> [Consulta: nov. 2022].
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2009). Inserción en el mercado laboral del egresado sanmarquino. Lima, Editorial e Imprenta de la UNMSM
- Zegarra, R. (2018). [Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534). Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534> [Consulta: nov. 2022].