



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y UNA  
PROPUESTA DE COMPETENCIAS PARA LOS EGRESADOS  
DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL  
CONO NORTE**

**PRESENTADA POR  
WILFREDO JAVIER MARQUINA MAUNY**

**ASESOR  
RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



**CC BY**

**Reconocimiento**

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y UNA PROPUESTA DE  
COMPETENCIAS PARA LOS EGRESADOS DE PSICOLOGÍA DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CONO NORTE**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
WILFREDO JAVIER MARQUINA MAUNY**

**ASESOR:  
DR. RAFAEL ANTONIO GARAY ARGANDOÑA**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

**RELACIÓN ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y UNA PROPUESTA DE  
COMPETENCIAS PARA LOS EGRESADOS DE PSICOLOGÍA DE UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CONO NORTE**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR (A):**

Dr. Rafael Antonio GARAY ARGANDOÑA

### **PRESIDENTE (A) DEL JURADO:**

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dr. Dante Manuel Macazana Fernández

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, porque el que “estudia triunfa”.  
Al amor de mi vida Frany, quien me inspira cada día,  
porque “el amor todo lo puede”. A mis hijos Paolo y  
Jonathan porque “mientras lo piensas, ya lo hicimos”.  
Quienes son motivo para seguir aprendiendo y  
esforzándome para ser un ejemplo de esfuerzo en  
sus vidas. A nuestro nieto Stephano de quien  
muchas veces me dijo “sigue con tu clase” y espero  
siga el ejemplo de su padre y su tío,

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los asesores, a mis amigos y colegas que me brindarme su conocimiento para el logro de la presente investigación. Me sirvió de mucho sus enseñanzas, críticas y orientaciones. Muchas gracias.

**ÍNDICE**

<b>ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>xxii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xxiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Bases teóricas</b>	<b>10</b>
<b>1.3. Definición de términos básicos</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>22</b>
<b>2.1. Formulación de hipótesis principal y variables</b>	<b>22</b>

<b>2.2. Operacionalización de variables</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>29</b>
<b>3.1. Diseño metodológico</b>	<b>29</b>
<b>3.2. Diseño muestral</b>	<b>30</b>
<b>3.3. Población</b>	<b>31</b>
<b>3.4. Muestra</b>	<b>31</b>
<b>3.5. Técnicas de recolección de datos</b>	<b>31</b>
<b>3.6. Aspectos éticos</b>	<b>32</b>
<b>3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	<b>91</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>94</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>96</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>107</b>

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1. Definiciones conceptuales y operacionales</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 2. Operacionalización de Componentes – Sub-Áreas</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 3. Operacionalización de la Variable Independiente Inteligencia Emocional</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 4. Operacionalización de la Variable dependiente Competencias Específicas.</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por edades.</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por sexo.</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por ciclo de estudio.</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 8. Frecuencia y porcentajes de respuesta de los estudiantes por preferencia de especialidad profesional en Psicología.</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 9. Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 10. Resultados por Frecuencia Media de con Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 11. Resultados por Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>40</b>

<b>Tabla 12. Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 13. Resultados por Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 14. Resultados por Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 15. Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 16. Resultados por Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 17. Resultados Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 18. Resultados Media Frecuencia respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 19. Resultados Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 20. Resultados Alta Frecuencia de respuesta Coeficiente de Inteligencia de manejo del estrés.</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 21 Resultados Frecuencia Media de respuesta Coeficiente de</b>	<b>48</b>

**Inteligencia manejo del estrés.**

<b>Tabla 22. Resultados Frecuencia Alta respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 23. Resultados Frecuencia Media respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados Ánimo.</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 24. Resultados Frecuencia Baja respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 25. Resultados porcentuales Competencias Instrumentales con respecto a niveles por ítems.</b>	<b>52</b>
<b>Tabla 26. Resultados Competencias Instrumentales respecto a la moda de los niveles por ítems.</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 27. Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a los niveles por ítems.</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 28. Resultados Competencias Interpersonales respecto a la moda de los niveles por ítems.</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 29. Resultados porcentuales Competencias Sistémicas con respecto a los niveles por ítems.</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 30. Resultados Competencias Sistémicas respecto a la moda de los niveles por ítems.</b>	<b>55</b>

<b>Tabla 31. Resultados Competencias Instrumentales: Resolución problemas, con la edad.</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 32. Resultados Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con edad.</b>	<b>54</b>
<b>Tabla 33. Resultados Competencias Interpersonales: Trabajo en Equipo, con edad.</b>	<b>56</b>
<b>Tabla 34. Resultados Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con edad.</b>	<b>57</b>
<b>Tabla 35. Resultados Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 36. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 37. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>61</b>
<b>Tabla 38. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 39. Resultados Competencias Sistémicas 30. Motivación al logro, con respecto a la edad.</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 40. Resultados Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 41. Resultados Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>64</b>
<b>Tabla 42. Resultados Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 43. Resultados Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>66</b>

<b>Tabla 44. Resultados Competencias Interpersonales con edad.</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 45. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>67</b>
<b>Tabla 46. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 47. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>68</b>
<b>Tabla 48. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>69</b>
<b>Tabla 49. Resultados Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>69</b>
<b>Tabla 50. Resultados Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>71</b>
<b>Tabla 51. Resultados Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>71</b>
<b>Tabla 52. Resultados Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>72</b>
<b>Tabla 53. Resultados Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos.</b>	<b>73</b>
<b>Tabla 54. Resultados Competencias Sistémicas con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>73</b>

<b>Tabla 55. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>74</b>
<b>Tabla 56. Resultados Competencias Sistémicas con respecto al ciclo de estudios.</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 57. Resultados Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>75</b>
<b>Tabla 58. Niveles de relación del estadístico de Pearson empleados</b>	<b>76</b>
<b>Tabla 59. Correlación entre el Coeficiente Emocional Global y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 60. Correlación entre el Coeficiente Emocional Global y Competencias Interpersonales por ítems.</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 61. Correlación entre el Coeficiente Emocional Global y Competencias Sistémicas por ítems.</b>	<b>77</b>
<b>Tabla 62. Correlación entre el Coeficiente Emocional Global y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 63. Correlación Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 64. Correlación entre Sub Área Inteligencia Intrapersonales y Competencias Interpersonales por ítems.</b>	<b>79</b>

<b>Tabla 65. Correlación Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias Sistémicas por ítems.</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 66. Correlación entre Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.</b>	<b>79</b>
<b>Tabla 67. Correlación Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 68. Correlación Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias Interpersonales por ítems.</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 69. Correlación entre Inteligencia Interpersonal y Competencias Interpersonales por ítems. Correlación entre Sub Área Coeficiente Inteligencia Interpersonal y Competencias Sistémicas por ítems.</b>	<b>80</b>
<b>Tabla 70. Correlación entre Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 71. Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 72. Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>81</b>
<b>Tabla 73. Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias Sistémicas por ítems</b>	<b>82</b>

<b>Tabla 74. Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y las Competencias Sistémicas.</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 75. Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>82</b>
<b>Tabla 76. Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias interpersonales por ítems.</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 77. Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias Sistémicas por ítems.</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 78. Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.</b>	<b>83</b>
<b>Tabla 79. Correlación entre Sub Área Manejo de Estados de Ánimo y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 80. Correlación entre Sub Área Manejo de Estados de Ánimo y Competencias instrumentales por ítems.</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 81. Correlación entre Manejo de Sub Áreas de Estados de Ánimo y Competencias Sistémicas por ítems.</b>	<b>84</b>
<b>Tabla 82. Correlación entre Manejo de Sub Estados de Ánimo y las Competencias Sistémicas.</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 83. Parámetros.</b>	<b>86</b>

<b>Tabla 84. Prueba de Kolmogorov-Smirnov</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 85. Coeficiente de correlación de Pearson entre Inteligencia Emocional Global y las competencias</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 86. Coeficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Intrapersonal inteligencia emocional y las competencias.</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 87 Coeficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Interpersonal inteligencia emocional y las competencias..</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 88. Coeficiente de correlación de Pearson entre sub Área Adaptabilidad inteligencia emocional y las competencias.</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 89. Coeficiente de correlación de Pearson entre sub área Manejo De Estrés inteligencia emocional y las competencias.</b>	<b>90</b>
<b>Tabla 90. Coeficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Manejo De Estados De Ánimo de inteligencia emocional y las competencias.</b>	<b>90</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1. ¿Qué es una competencia?</b>	<b>15</b>
<b>Figura 2. Porcentajes de respuesta de los estudiantes por edades.</b>	<b>35</b>
<b>Figura 3. Porcentajes de respuesta de los estudiantes por sexo.</b>	<b>35</b>
<b>Figura 4. Porcentaje de respuesta de los estudiantes por ciclo de estudio.</b>	<b>36</b>
<b>Figura 5. Porcentaje de respuesta por preferencia de especialidad profesional en Psicología.</b>	<b>39</b>
<b>Figura 6 Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>39</b>
<b>Figura 7. Porcentaje por Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>39</b>
<b>Figura 8. Porcentaje Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.</b>	<b>40</b>
<b>Figura 9. Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.</b>	<b>41</b>
<b>Figura 10. Porcentaje por Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.</b>	<b>42</b>
<b>Figura 11. Porcentaje por Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.</b>	<b>42</b>
<b>Figura 12. Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal</b>	<b>43</b>
<b>Figura 13. Porcentaje Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.</b>	<b>44</b>
<b>Figura 14. Porcentaje Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de</b>	

<b>Inteligencia de adaptabilidad</b>	<b>45</b>
<b>Figura 15. Porcentaje Media Frecuencia de respuesta Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.</b>	<b>45</b>
<b>Figura 16. Porcentaje Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.</b>	<b>47</b>
<b>Figura 17. Porcentaje Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia manejo del estrés</b>	<b>48</b>
<b>Figura 18. Porcentaje Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente Inteligencia manejo del estrés</b>	<b>49</b>
<b>Figura 19. Porcentaje Frecuencia Alta respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo</b>	<b>50</b>
<b>Figura 20. Porcentaje Frecuencia Media respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo</b>	<b>51</b>
<b>Figura 21. Porcentaje Frecuencia Baja respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.</b>	<b>52</b>
<b>Figura 22. Porcentaje Competencias Instrumentales: Resolución de problemas, con edad..</b>	<b>56</b>
<b>Figura 23. Porcentaje Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con edad.</b>	<b>56</b>
<b>Figura 24. Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad..</b>	<b>57</b>
<b>Figura 25. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: con respecto a la edad.</b>	<b>58</b>
<b>Figura 26. Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>59</b>

<b>Figura 27. Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>60</b>
<b>Figura 28. Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>61</b>
<b>Figura 29. Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.</b>	<b>62</b>
<b>Figura 30. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>63</b>
<b>Figura 31. Porcentaje Competencias Interpersonales: Resolución de problemas, con edad.</b>	<b>64</b>
<b>Figura 32. Porcentaje Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con respecto a la edad.</b>	<b>65</b>
<b>Figura 33. Porcentaje Competencias Interpersonales: Trabajo en equipo, con respecto a la edad.</b>	<b>66</b>
<b>Figura 34. Porcentaje Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con edad.</b>	<b>67</b>
<b>Figura 35. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Compromiso ético, con edad.</b>	<b>67</b>
<b>Figura 36. Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Compromiso ético, con respecto a la edad.</b>	<b>68</b>
<b>Figura 37. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>68</b>
<b>Figura 38. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>69</b>

<b>Figura 39. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.</b>	<b>70</b>
<b>Figura 40. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Resolución de problemas, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>70</b>
<b>Figura 41. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>71</b>
<b>Figura 42. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Trabajo en equipo, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>72</b>
<b>Figura 43. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>72</b>
<b>Figura 44. Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Compromiso ético, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>73</b>
<b>Figura 45. Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Compromiso ético, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>74</b>
<b>Figura 46. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>74</b>
<b>Figura 47. Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Capacidad de aprender, con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>75</b>
<b>Figura 48. Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.</b>	<b>76</b>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Analizar la relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte. Es una investigación descriptiva, comparativa y se empleó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Con una muestra de 169 de una población de 301 integrada por los alumnos de las Promociones 2018 – I, 2018 – II, 2019 – I, 2019 – II y algunos del 2010 – I. Para la recolección de la información se ha empleado el Cuestionario del Proyecto Tuning” validado en el Perú. Asimismo, el EQ-I Baron adaptado al Perú en la versión abreviada de 60 ítems. Encontrándose una correlación de Pearson entre la inteligencia emocional y las competencias: instrumentales de 0.27871, interpersonales de 0.46370 y sistémicas con 0.38846 todos con correlación positiva. Concluyendo que existe relación positiva entre la variable inteligencia emocional y la variable competencias.

*PALABRAS CLAVE:* Competencias, Tuning, Perfil, Inteligencia emocional

## **ABSTRACT**

The objective of the research was: To analyze the relationship between emotional intelligence and a proposal of professional competences for graduates of Psychology from a Private University of the Northern Cone. It is a descriptive, comparative research and an approach was used quantitative correlational type. With a sample of 169 out of a population of 301 made up of students from the 2018 - I, 2018 - II, 2019 - I, 2019 - II Promotions and some from 2010 - I. To collect the information, the Tuning Project Questionnaire has been used, validated in Peru. Likewise, the EQ-I Baron adapted to Peru in the abbreviated version of 60 items. Finding a Pearson correlation between emotional intelligence and competences: instrumental with 0.27871, interpersonal with 0.46370 and systemic with 0.38846, all with positive correlation. Concluding that there is a positive relationship between the emotional intelligence variable and the competences variable.

*KEY WORDS:* Competences, Tuning, Profile, Emotional intelligence

## INTRODUCCIÓN

Es una situación fáctica que la situación actual del ejercicio y gestión docente se encuentra vinculado a la calidad educativa, y la Alma Mater destaca la importancia de la calidad como eje angular de la formación en el Pregrado y en Posgrado. En este entorno no es sencillo tener una visión holística de la educación, pero si es un hecho que debemos responder a las necesidades que se presenta la tendencia actual hacia el desarrollo de estrategias para poder enseñar basado en competencias. Es en este desafío estratégico que se debe unir la didáctica y la psicología. Sáenz (2010)

Es un reto que las universidades peruanas se encuentran en un proceso de licenciamiento. Lo que implica un nuevo y exigente replanteamiento de la concepción del enfoque por competencias de la Estructura Curricular. Ello involucra a la Facultad de Ciencias de la Salud, que fuera evaluada para la presente investigación, debe alinear sus competencias con las del perfil del egresado considerando que existen estándares internacionales y nacionales. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, al 10 de mayo del 2021 publicaba en su página web los Avances y estatus del Licenciamiento que en el bienio comprendido desde el 15/12/2015 al 15/12/2017, a nivel nacional encontramos que sólo 92 universidades han logrado recibir su respectivo Licenciamiento, al igual que dos Escuelas de Postgrado. Entonces el tema de la calidad está vinculado al perfil del ingresante y el perfil del egresado de dichos centros en un marco de calidad educativa.

En esta perspectiva que se reconocen dos tipos de competencias: cognitivas y metas cognitivas, reconociéndolas como las habilidades que desarrollamos al pensar para aprender de la información y del conocimiento. Por ello es importante reconocer las competencias para comprender la información: pensamiento comprensivo, el comparar, clasificar, analizar y sintetizar, secuenciar y descubrir; competencias necesarias para evaluar la información: pensamiento crítico, el investigar, interpretar, predecir y razonar; Competencias necesarias para generar información: pensamiento creativo, generar, establecer, producir, crear y emprender; y toma de decisiones y solución de problemas: competencias complejas. M<sup>a</sup> Beatriz Páramo Iglesias (2010)

En la literatura de implementación de competencias no se encuentran protocolos estandarizados para determinar qué competencias se necesitan para una profesión específica. La profesión de Psicólogo(a) es una exigencia que requiere personas comprometidas consigo mismo, con su familia y con su comunidad. Por ello se debe tener claro cuáles son las competencias requeridas para un profesional de excelencia.

Esto no sólo es por una razón individual, sino que debe responder a las necesidades del mercado laboral, a las exigencias académicas de la Educación Peruana, por ello el determinar los perfiles profesionales de los psicólogos involucra establecer necesariamente que competencias profesionales se requieren para que su formación responda de manera eficiente y efectiva.

Establecer las competencias permite en base a ellas diseñar una estructura curricular que responda a las mismas. Las exigencias académicas de la SUNEDU y del SINEACE en materia de calidad educativa exigen a las Facultades una nueva visión de diseño, calidad educativa y profesional que respondan no sólo a objetivos educacionales sino a competencias.

Por ello su importancia se vuelve tan relevante. Es por ello una necesidad establecer perfiles por competencias.

Al final se plantea una metodología que permita desarrollar las competencias de los egresados a la realidad de una Facultad de Psicología.

Como se sabe Daniel Goleman (2004), plantea que existe una relación al asociar la inteligencia emocional y el éxito empresarial. Ello vinculado a la necesidad de ser un requisito como primer componente de licenciamiento en lo referente a un Modelo Educativo. Entonces existe una clara necesidad de un modelo de implementación que vincule estos componentes. Por ello se buscó establecer una vinculación en la investigación.

¿Cómo establecer una relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte? Permite plantear el siguiente objetivo general: Analizar la relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

Habiendo establecido la línea de trabajo hacia un objetivo general se plantea la siguiente hipótesis principal:

Existe relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

Es un nuevo enfoque dado que hoy en el Perú existe un cambio de visión hacia el desarrollo de competencias blandas y duras en las organizaciones lo que implica un cambio en los paradigmas que direccionaban la formación de los profesionales en las Universidades hacia el desarrollo de perfiles de competencias.

Responde a los nuevos paradigmas de SUNEDU exigen que las entidades educativas superiores desarrollen de manera obligatoria procedimientos para que las Universidades demuestren que cumplen Condiciones Básicas de Calidad (CBC). La exigencia genera que superando estos estándares podrán operar correctamente, caso contrario no podrán hacerlo. Igualmente, las Universidades podrán acceder a la acreditación por el cual deberán asumir procedimiento que les evaluará la manera como se implementa la mejora los procesos de calidad, es decir mejora continua. Existen evidencias de investigaciones sobre inteligencia emocional en diversos campos. Sin embargo, son muy limitadas las específicas vinculadas a su aplicabilidad en el nivel universitario de manera específica en egresados(as) de Psicología. Es relevante porque no existen modelos de implementación de competencias integrados que favorezcan los aportes de los stakeholders de profesionales en su formación. Sobre todo, porque el proyecto de investigación permitirá validar competencias específicas como se propone en el proyecto Tuning.

Las limitaciones más relevantes se encontraron tener que hacer un diseño de un procedimiento tecnológico que favorezca recibir la información. De igual manera crear dos programas que permitan la calificación rápida de los resultados de los instrumentos a aplicar. No menos importante las limitaciones propias de la captación de información en tiempo de pandemia que exige una metodología muy particular por las limitantes propias del distanciamiento social y emplear una muestra no probabilística por conveniencia. Es conveniente también tener presente la poca información nacional e internacional sobre la implementación de competencias para un perfil de egresados(as) de psicología, ni sobre inteligencia emocional que se relacione con dicho perfil. Es una investigación descriptiva, comparativa y con enfoque de tipo cuantitativo de tipo correlacional.

Ha sido una muestra no probabilística por conveniencia de 169, de una población de 301 integrada por los alumnos de las Promociones 2018 – I, 2018 – II, 2019 – I, 2019 – II y

algunos del 2010 – I de la Especialidad de Psicología de una Universidad del Cono Norte, mediante la comunicación de grupos de WhatsApp de egresados quienes tuvieron la libertad de participar.

Se administró el “Cuestionario del Proyecto Tuning” construido y aplicado en Europa en el año 2001 y adaptado para América Latina el 2004, luego adaptado al Perú. Asimismo, para evaluar la inteligencia emocional se va utilizar el EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory. Adaptado al Perú.

Se realizó análisis descriptivos de los datos obtenidos en el cuestionario a aplicar, ello mediante cuadros y gráficos mediante procedimientos estadísticos. La afirmación o negación de la hipótesis se realizará mediante procedimientos estadísticos.

La tesis de cuatro capítulos. El primero la inteligencia emocional y el Marco teórico de las competencias, desarrollado antecedentes nacionales e internacionales. Fundamentando sus bases teóricas y elaborando los términos operativos para comprender de manera práctica.

El segundo desarrolló la hipótesis general y las derivadas. Asimismo, se desarrolló un cuadro de operacionalización de las variables empleadas en el estudio.

El tercero planteo la metodología de la investigación. Ello permitió plantear el diseño metodológico del mismo, el diseño muestral, la descripción poblacional y la elección de la muestra. Para el efecto se describió las técnicas de recolección de datos y los aspectos éticos considerados para el procesamiento de la información.

El cuarto describió los resultados y el quinto la discusión. Luego tenemos las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, se puede encontrar las fuentes de información empleada y los anexos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes de la Investigación**

#### ***En el ámbito nacional***

Apolinar (2018). Su investigación “Competencias genéricas y habilidades sociales en estudiantes universitarios de educación inicial ULADECH Filial – Chacas, 2018”. Para obtener su Maestría en Educación en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote en una población de 30 estudiantes. Siendo su objetivo: encontrar la relación que existe entre las variables bienestar estudiantil y percepción de la gestión educativa. Con una investigación descriptiva y correlacional Encontró una relación positiva de 0,457 entre las competencias genéricas y las habilidades sociales. Siendo su principal conclusión que existía una relación positiva entre las competencias genéricas y habilidades sociales.

Lavado (2018). Su investigación “Inteligencia emocional en estudiantes de enfermería de un Instituto Superior Tecnológico en Puente Piedra”. Para obtener su licenciatura en Psicología en una población de 96 estudiantes cuyas edades presentaban un rango de 18 a 50 años. Siendo su objetivo: Establecer el nivel de la Inteligencia Emocional de las estudiantes de la carrera técnica de enfermería de un instituto superior tecnológico. Su investigación fue de tipo no experimental, descriptivo comparativo. Se concluyó que el nivel de inteligencia emocional era el promedio esperado conforme a la edad de la muestra. Existe un buen manejo emocional en situaciones sociales, por lo que se da un buen manejo de la responsabilidad

social entre los 16 y 35 años, mientras que entre los 36 a 50 años se presentó un buen control de impulso e independencia. Una conclusión relevante fue que la edad influye en el afrontamiento entre los 36 a 50 años en la responsabilidad social, de igual manera con la comprensión de sí mismo y con las habilidades interpersonales.

Prado (2018), Su investigación “Inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de una Universidad Nacional. Lima. 2017”. Para obtener su Título Profesional de Licenciada en Enfermería en una población de 100 estudiantes de 4to y 5to de secundaria. Siendo su objetivo: determinar la relación entre inteligencia emocional y el rendimiento académico en los estudiantes universitarios de enfermería de 4to y 5to año de la UNMSM del año 2017. Su investigación fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo simple de corte transversal. Se concluyó que existía correlación significativa entre el nivel de inteligencia emocional y el rendimiento académico. Además, que existía un nivel medio con tendencia a alto en la variable de inteligencia emocional global y en las dimensiones intrapersonal e interpersonal.

Acevedo (2017). Su investigación: “Relación entre las competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes de los colegios de Fe y Alegría de Año Nuevo-Collique, en el 2017”. Para obtener su Maestra en Administración de la Educación, en una población de 214 docentes. Siendo su objetivo: determinar la relación entre las competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes. Su investigación fue de tipo enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. Se concluyó que existe una relación directa un nivel moderado de correlación con la prueba de Spearman. ( $P\text{-valor} = .000 < .05$ ), que arrojó 0,0567. Entre las competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes de los colegios Fe y Alegría de Año Nuevo- Collique.

Delgado y Nuñez (2017), Su investigación “Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Píntel”. Para obtener su Título Profesional de Administración, en una muestra de 302 estudiantes. Siendo su objetivo: conocer cuáles son las competencias emprendedoras en los alumnos del periodo Lectivo 2015-II, modalidad presencial. Su investigación fue de tipo de tipo descriptivo – propositivo. Se concluyó que Programa de capacitación empresarial para desarrollar las competencias de emprendimiento.

Pareja (2017) Su investigación “Los enfoques de aprendizaje y su relación con las competencias genéricas en estudiantes de noveno ciclo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”. Para obtener su Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación en una muestra de 576 estudiantes (69 % mujeres; edad promedio 23 años) de carreras pedagógicas de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle. Siendo su objetivo: relacionar los enfoques de aprendizaje con las competencias genéricas y sus tres dimensiones en la Universidad “La Cantuta”. Su investigación fue de tipo cuantitativo y con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el enfoque de aprendizaje con las competencias genéricas; relación negativa y significativa entre el enfoque superficial y las competencias genéricas.

Pozo (2017). Su investigación “Competencias formativas y habilidades sociales en los estudiantes universitarios del primer ciclo de la escuela profesional de comunicación social de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima”. Para obtener su Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia Universitaria en una muestra no probabilística comprende 288 alumnos. Siendo su objetivo: Competencias formativas y habilidades sociales en los estudiantes universitarios del primer ciclo de la escuela profesional de comunicación social. Su investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Se concluyó

que al 95% de nivel de confianza que las competencias formativas se relacionan significativamente con las habilidades sociales en los estudiantes universitarios.

Velásquez (2017). Su investigación: RELACIÓN entre la percepción de la formación universitaria basada en competencias genéricas y las capacidades orientadas a la elaboración de tesis de los egresados de la carrera de Administración de una universidad privada ubicada en el distrito San Juan de Lurigancho del segundo semestre del año 2016". Para obtener su Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia e Investigación Universitaria a una población de 50 egresados. Siendo su objetivo: Determinar la relación entre la percepción de la formación universitaria basada en competencias genéricas y las capacidades orientadas a la elaboración de tesis de los egresados de la carrera de Administración. Su investigación fue de tipo no experimental – Observacional – enfoque cuantitativo. Encontró correlación significativa entre la percepción de la formación y las capacidades de los egresados. Determinando la siguiente conclusión: existe una relación altamente significativa de 0.835 con una variable competencias investigativas y la investigación formativa.

### ***En el ámbito internacional***

Hernandez et al (2020) en la investigación: "Inteligencia Emocional y su Relación con el Rendimiento Académico. Universidad de la Costa CUC Facultad de Ciencias Humanas y Sociales Licenciatura en Educación Básica Primaria Barranquilla. 2020". Para Siendo su objetivo: analizar la relación existente entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico, emplearon un muestreo no probalístico por conveniencia con 31 alumnos de 5° de básica de primaria. Con una investigación con un enfoque complementario de carácter racionalista-deductivo, utilizando un diseño no experimental. Establecieron es importante la inteligencia emocional en el proceso educativo de los niños.

Amador et al., (2018), en la investigación: “Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral”. Siendo su objetivo: analizar la literatura sobre competencias requeridas por el psicólogo desde una perspectiva integral. Su investigación fue de tipo descriptivo para hacer una propuesta de competencias académicas. Propusieron competencias para la formación profesional en Psicología en las distintas áreas. Desarrollando conocimientos, habilidades actitudes y valores

Coyote (2019) en su investigación “Análisis de competencias profesionales de psicólogos en formación y su impacto en la empleabilidad. Para obtener su Grado de Maestro en Psicología a una población de siete mujeres y un hombre, entre 21 y 23 años de edad”. Siendo su objetivo: Diseñar e implementar estrategias de intervención basada en grupos focales para identificar y analizar competencias profesionales en la carrera de Psicología. Su investigación fue de tipo descriptivo. Concluyen con una propuesta de competencias profesionales del psicólogo.

## **1.2. Bases teóricas**

Se ha considerado dentro del marco teórico autores clásicos de los cuales los contemporáneos hacen referencia por ser el origen como el caso de Goleman en el marco conceptual de Inteligencia Emocional o de Mulder y Collings quienes hacen los primeros aportes a las competencias. Por ello se ha considerado establecer que la inteligencia emocional es importante tener presente que según la validación empírica establece que es el coeficiente de inteligencia emocional (CIE) y no el cociente de inteligencia (CI) la que fortalece el éxito personal. Es la interacción de ambos que permite la integración. La inteligencia emocional la establece como constructo académico Daniel Goleman (1995). Inclusive en 1998 la aplica a los negocios, sobre la base de las competencias que deberá tener los líderes en el enfoque de la IE se enfoca en cinco dimensiones. La autoconciencia, la autorregulación, la

motivación, la empatía y las habilidades sociales. La inteligencia emocional se desarrolla sobre la base de los neurotransmisores que se encuentran en el sistema límbico del cerebro. Es capaz de controlar, en la mayoría de los casos, los sentimientos, sus impulsos y lógicamente los estímulos que recibe (Goleman, 1995).

En el enfoque de competencias entendidas como duras y blandas, son estas últimas las dimensiones que se pueden fortalecer y que se vinculan directamente con los perfiles, materia de la investigación que se desarrolló. Goleman (2004) señala que existe una relación entre el éxito personal y profesional con la inteligencia emocional.

Considerando las dimensiones podemos describir:

***La autoconciencia:***

Es la comprensión que debe tener cada persona para con sus emociones, reconocimiento de su FODA personal, la validación de sus necesidades y el reconocimiento de sus propias motivaciones. Asimismo, reconocer y comprender sus valores y objetivos personales. (Goleman, 2004)

***La autorregulación***

Las personas son entes biológicos que tienen la capacidad, aunque esto no siempre lo desarrollen todos, de direccionar el empleo de las emociones. La componen los estados de ánimo y los impulsos emocionales, debiendo ser capaces de ejercer un tipo de control. (Goleman, 2004)

***La empatía***

El enfoque se direcciona a tener en consideración los sentimientos de los demás y valorar aquellos factores intervinientes que permitan desarrollar un adecuado proceso de toma de decisiones. (Goleman, 2004)

### ***La motivación***

Es la capacidad de poder direccionar la conducta hacia el logro personal y de las personas de su entorno. Sin dejar de reconocer que estas pueden ser intrínseca y/o extrínsecas. Cuando estas se interiorizan la persona siente pasión por todo lo que hace, direccionando su energía personal. (Goleman, 2004)

### ***Las competencias.***

Definir competencias profesionales es complejo por la cantidad de marco teórico existente. Así como podemos encontrar su aplicabilidad funcional. Por ello la presencia de diversos enfoques enriquece su mejor comprensión. La mayoría se centra en las habilidades requeridas para el logro de conductas laborales exitosas.

Mulder y Collings (2007), describen en la década del 70 los primeros aportes a la educación del uso de competencias. Asimismo, plantea que existen tres enfoques en el uso de competencias: la conductista o behaviorista centrada en la observación de personal exitoso de los que no lo eran. En el enfoque Conductista McClellan (1973) y la consultora Hay-MacBer utilizó dicho concepto en lugar de usar inteligencia describiéndola en entrevistas conductistas.

El enfoque genérico establece las competencias comunes principales y genéricas según desempeños eficaces en diversas profesiones. Definen las competencias como la existencia de un desempeño global dentro de un contexto particular. (Hager, 1998)

La Competencia Clínica es la manera como se establece las pautas para poder desarrollar de forma adecuada una actividad específica, en relación a un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes. En ese sentido se determina que es lo que sabe y sabe

hacer un estudiante; mientras que su desempeño es la conducta real que ejecuta como trabajador (Nolla, 1998).

En el enfoque cognitivo se direcciona al uso de todos los recursos mentales que las personas emplean para hacer sus actividades importantes, lo que les permite adquirir conocimientos y desarrollar un buen desempeño (Weinert, 2001).

Existen definiciones como la de Tejada (2013) que la considera como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

Goleman (2004) Hizo una investigación donde establece el proceso de análisis y el procedimiento que se siguió para evaluar líderes destacados. Ello involucraba a la Alta Gerencia de las Organizaciones que establecen las características de líderes destacados en la empresa. También investigaron mediante logro de objetivos, nivel de rentabilidad profesional, lo que permitía identificar los líderes destacados.

La correlación generaba una lista de sujetos que eran entrevistados, se analizaba sus competencias y se comparaban. Esto generó establecer una relación de dimensiones comunes entre siete y quince vinculadas.

La referencia que le permitió establecer que el nivel cognitivo era importante para un desempeño destacado. Luego hizo un análisis matemático de las destrezas técnicas, Cociente de Inteligencia (CI) y la Inteligencia Emocional (IE). Producto de su análisis encontró que el nivel de Cociente Emocional (CE) era dos veces mucho más importante que en las demás personas en diferentes grupos ocupacionales. También determinó que mientras mayor nivel tenía el puesto en la organización las destrezas técnicas resultan de poco valor. Lo que le lleva a concluir que a mayor nivel del puesto en la estructura de la organización requería mayor uso

de su inteligencia emocional para ser más eficaz. Además, en un 90% la IE era más relevante que las habilidades cognitivas.

Goleman (2004) también señala los estudios de Mc Clelland quien establece una alta relación entre la IE y los niveles de desempeño sobresaliente. Señala que detectó en 1966 en una organización de bebidas y alimentos que los ejecutivos de primer nivel tenían mayor IE, lo que generaba mayor rentabilidad.

Estos estudios demuestran que existe una relación entre el éxito de una organización y la IE de sus líderes. Además, que se puede desarrollar la IE como un proceso de aprendizaje.

En esta perspectiva se va a permitir ser capaces de identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas, actualizando lo que se sabe y poniendo en práctica lo aprendido para lograr los objetivos planteados, respondiendo a las exigencias individuales o sociales formando parte del ser integral que es la persona.

Involucra en esta perspectiva la dimensión contextual (dónde) teniendo en cuenta su evolución en contextos complejos, auténticos, singulares, diversos, socioculturales... en los que se desarrollan acciones, conductas o elecciones y en el que se participa, interactúa y aprende a lo largo de la vida. (López 2016). Como se aprecia en la Figura 01

Figura 1

*¿Qué es una competencia?*



Como es de conocimiento en Europa se desarrolló el Proyecto Tuning que buscaba vincular los logros educativos esperados al final de proceso académico que diera como resultado competencias específicas (González y Wagenaar, 2003); Sin embargo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico el concepto de Competencia se vincula más como la habilidad para actuar con éxito frente a una circunstancia específica o exigencia que combine los recursos personales tanto a nivel cognitivo, como con los no cognitivos como la afectividad y los elementos del entorno (OECD, 2005).

### ***Las competencias en la formación universitaria.***

La competencia representa un conocimiento teórico expresado como una estructura cognitiva que genera conductas específicas y como una actividad cognitiva que genera conocimiento en acción, aplicado disponible de ser utilizado con un cierto nivel de destreza cuando se precisa.

En esta perspectiva las competencias permiten brindar un vínculo unitario y de amplitud de los objetivos, centrados en contenidos que involucran criterios de evaluación en las diversas propuestas académicas universitarias.

Por ello se debe ser lo más detallado posible al momento de estructurar y diseñar las competencias genéricas y específicas desarrollando un entorno de aceptación de los docentes y estudiantes. Ello involucra la vinculación de las mismas con las demandas sociales, el mercado laboral y el entorno. Sanz de Acedo (2010).

Weigel et al. (2007) establecen el uso de las competencias como un elemento importante en el desarrollo de la formación profesional en Inglaterra Francia, Alemania y Países Bajos.

Sobre la base de varios autores hicieron un análisis académico sobre las teorías y críticas más importantes sobre el uso de las competencias en la educación de dichos países. Su análisis se centró en la inexistencia de un concepto crítico de competencias, la pérdida de una relación entre competencia y desempeño. Por otro lado, la falsa percepción que utilizar competencias disminuye el valor de las actividades cognitivas, las dificultades en los diseños educativos.

Hodkinson e Issitt (1995), plantearon un aporte para desarrollar una educación basada en competencias. Plantean la importancia de la tutoría y las prácticas con actividades multidisciplinarias. Su enfoque socio-constructivo resalta las competencias requeridas para un comportamiento profesional exitoso en la sociedad.

### ***Las habilidades sociales***

Goleman (2004), establece que la autoconciencia, la autorregulación y la motivación son destrezas intrapersonales, de las cuales se es responsable en su uso y desarrollo. Sin

embargo, la empatía y las habilidades sociales están vinculadas con las relaciones interpersonales.

Considera que es simpatía con una dirección, con un propósito. Por lo general darle la capacidad de liderar personas para direccionarlas en una dirección determinada.

### ***Proyecto Tuning***

En esta perspectiva se crea el Proyecto Tuning, para apoyar la creación de los European Credit Transfer System in Higher Education (ECTS). Como se puede entender se direccionó para crear una forma de difundir el modelo europeo para establecer las cualificaciones en la Educación Superior dentro del contexto del proceso Bolonia (González et al., 2005).

Dicho proyecto plantea programas centrados en resultados del aprendizaje, los mismos que se traducen en competencias específicas, de tal manera que se vinculan con las asignaturas y las competencias genéricas. Son estas últimas donde se centra el Proyecto Tuning dado que son justamente las habilidades transferibles las que se adquieren durante el aprendizaje.

Es evidente que la nueva visión de la estructura curricular se direcciona al fortalecimiento de las competencias blandas y no necesariamente en los contenidos que se requieren aprender en la especialidad.

Por ello las metodologías, el manejo de algunas competencias como fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, habilidad para desarrollar una comunicación efectiva, desarrollo de la innovación e iniciativa, estrategias de liderazgo, capacidad empática, habilidad para gestionar personas, son algunas competencias que se

desarrollan como transversales a lo largo de la estructura curricular que son básicas para un eficiente y eficaz perfil del egresado de la universidad.

Aunque ello no signifique que están relacionadas (aparentemente) con sus conocimientos técnicos de la profesión como señala Corominas Rovira, E. (2001). En este sentido debemos tener claro que existe un vínculo entre las competencias que contribuyen con la estructura curricular en la formación de los futuros profesionales, sino que además deben contribuir para que tengan otra perspectiva del entorno laboral donde se van a desarrollar. Fernando Sanz, L (2004) PISA-VET (Programme for an International Student Assessment for Vocational Education and Training)

También se encuentran como las competencias pueden asumir un especial enfoque si consideramos el valor que asume en las personas la experiencia y como se puede dar un enfoque holístico integrando conocimientos, habilidades y actitudes.

En esta perspectiva no es la visión asumir saberes estáticos, sino asumir la importancia de la casuística, la simulación, el aprendizaje basado en problemas. Bajo esta perspectiva el compromiso ético, la crítica-reflexiva y las dimensiones sociales. (López 2016)

### ***Relevancia del Proyecto Tuning***

El Proyecto Tuning para América Latina, se plantea para poder unificar todos los enfoques educativos en diez países de la región. Por ello este proyecto responde a veinticuatro competencias específicas para la formación en Psicología.

El proyecto busca establecer un análisis de las diversas realidades de los sistemas universitarios. El proyecto buscó integrar los diversos modelos de Latino América estableciendo para ello cuatro líneas de acción: establecer las competencias genéricas y específicas; determinar enfoques de enseñanza – aprendizaje; así como los procesos de evaluación por

competencias; determinar asignación de créditos académicos y señalar procesos para implementar procesos de calidad.

Desde el inicio del proyecto en el 2004 no se consideró a la Psicología, sino desde el 2007. Esto implicó la participación de 190 universidades en 19 países. Se encontró también el Proyecto 6x4 UEALC que buscaba establecer un enfoque de competencias que sea el producto del aprendizaje permanente y deben utilizarse como insumo para el perfil de los egresados de cada programa de formación universitaria. Plantea competencias genéricas, competencias transversales y las competencias específicas de cada profesión. Asimismo, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA (2012) establece qué tipo de competencias se deben incluir dentro de los planes de estudio en España.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### ***Inteligencia emocional.***

Es la habilidad de ser consciente de nuestras emociones y la de los demás. Buscar comprender los sentimientos de las personas de nuestro entorno, saber controlar las presiones, las frustraciones y el estrés que esto genera. Permitiendo desarrollar un liderazgo efectivo para poder trabajar en equipo siendo capaces de adoptar una actitud que denote empatía, aceptación e integración social para un eficiente desarrollo personal.

#### ***Autoconciencia.***

Es la aptitud que se tiene para poder de capaces de reconocer y comprender los estados de ánimo, las emociones de los demás, su impulso para determinar la forma afecta a los demás.

***Autorregulación.***

Es la capacidad que se tiene para ser capaces de poder controlar sus emociones, impulsos, mal humor.

***Empatía.***

Es la aptitud para entender los sentimientos y cómo reaccionan emocionalmente las personas.

***Habilidades Sociales***

Es la energía que direcciona su comportamiento con persistencia hacia el logro de uno o varios objetivos.

***Las competencias***

Son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones. Asumimos el concepto de competencia utilizado en el estudio del PISA-VET, el mismo que considera la competencia cognitiva (conocimiento), la competencia funcional (destrezas), competencia social y la auto-competencia.

***Las Competencias transversales***

Son las que no poseen una asignatura definida, sino que se van adquiriendo dentro del desarrollo de varias asignaturas. Por ello los docentes deben asumir el reto de incluirlas en su propia asignatura como parte integral de un proyecto profesional. Ello involucra la existencia de conocimientos transversales que se direccionan a operativizar las competencias genéricas de la universidad. Un enfoque integrador describe a la competencia como una actuación integral capaz de articular, activar, integrar, sintetizar, movilizar y combinar los saberes (conocer, hacer

y ser) con sus diferentes atributos. En este sentido se debe tener presente la actuación y el ejercicio profesional al realizar una actividad.

### ***Competencias Cardinales***

Son las competencias que deben desarrollar todos los colaboradores de una empresa. Es lo que permite alcanzar la visión de la empresa. Expresan los valores y visión de la organización.

### ***Competencias Específicas***

Son capacidades, habilidades y actitudes de una profesión. Estas competencias comprenden lo técnico y tecnológico. En esta perspectiva las habilidades o capacidades requeridas no pueden ser transferidas entre una actividad y otra. Lo que se determina por los niveles que se pueden definir por la actuación tanto en lo teórico y lo práctico.

### ***Motivación.***

Es la energía que direcciona su comportamiento con persistencia hacia el logro de uno o varios objetivos.

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 2.1. Formulación de hipótesis principal y variable

#### *Hipótesis General*

HP. Existe relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

#### *Hipótesis Específica*

H1. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias interpersonales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

H2. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias sistémicas profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

H3. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias intrapersonales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.

## 2.2. Operacionalización de Variables

Tabla 1

### *Definiciones conceptuales y operacionales*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
<b>Inteligencia Emocional</b>	Para Daniel Góleman se expresa en la habilidad para poder ser capaces de reconocer como propios nuestros sentimientos y ser capaces de reconocerlos en los demás. Asimismo, tener la capacidad para poder auto motivarse y gestionar con éxito las relaciones interpersonales.	Habilidad para reconocimiento y gestión de sus sentimientos y la identificación de los mismos para un desarrollo exitoso de las relaciones intra e inter personales.
<b>Competencias específicas de la especialidad de psicología</b>	Las competencias específicas más realizadas a nivel universitario son aquellas requeridas para el ejercicio profesional y disciplinar. Proyecto ALFA Tuning - América Latina: Innovación Educativa y Social	Actitudes, habilidades y conductas específicas requeridas a nivel universitario para el ejercicio de una profesión.
<b>Competencias instrumentales</b>	Son aquellas que se identifican como una serie de habilidades y destrezas en el uso de los procedimientos aplicables al hacer científico. Proyecto ALFA Tuning - América Latina: Innovación Educativa y Social	Identificación de habilidades y destrezas en el uso de los procedimientos de carácter científico.
<b>Competencias interpersonales</b>	Son capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales) Proyecto ALFA Tuning - América Latina: Innovación Educativa y Social	Habilidades sociales que favorecen la interacción y la cooperación con los demás.
<b>Competencias sistémicas</b>	Son capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos; para ello es preciso adquirir previamente competencias instrumentales e interpersonales. Proyecto ALFA Tuning - América Latina: Innovación Educativa y Social	Es la comprensión, sensibilidad y conocimientos de habilidades vinculados a sistemas globales.

Tabla 2

**Operacionalización de Componentes – Sub-Áreas**

<b>COMPONENTE/ SUB-ÁREA</b>	<b>COD.</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>
<b>COMPONENTE INTRAPERSONAL</b>	<b>CIA</b>	Considera la independencia, capacidad de autorrealización, autoconcepto, habilidad asertiva y capacidad de comprensión emocional de sí mismo.	
<b>Comprensión de sí mismo</b>	<b>CM</b>	Capacidad para darse cuenta, entender y comprender los sentimientos, las diversas emociones, los estados de ánimo y las conductas de sí mismo y de los demás. Baron (1997)	Habilidad para valorar y comprender las emociones y los sentimientos propios y de los demás para actuar.
<b>Asertividad</b>	<b>AS</b>	Capacidad para expresar los sentimientos, formas de pensar y creencias personales. Comprendiendo y respetando nuestros derechos y de los demás. Baron (1997)	Habilidad para poder expresar sentimientos, creencias, formas de pensar comprendiendo y valorando nuestros derechos y de los demás de una manera positiva.
<b>Autoconcepto</b>	<b>AC</b>	Capacidad para percibir, aceptarse, valorar sus aspectos positivos y negativos. Comprenderse, aceptarse, y respetarse a sí mismo, definiendo sus posibilidades y limitaciones. Baron (1997)	Habilidad para poder aceptarnos, nosotros mismos, en nuestros aspectos positivos y negativos, valorando las nuestras limitaciones y posibilidades de una manera correcta.
<b>Autorrealización</b>	<b>AR</b>	Capacidad para hacer lo que deseamos, podemos y queremos. Baron (1997)	Habilidad para ser capaces de identificar lo que realmente podemos y disfrutamos hacerlo.
<b>Independencia</b>	<b>IN</b>	Capacidad para ser independientes en las acciones, sentimientos, pensamientos y emociones vinculadas a nuestras decisiones Baron (1997)	Habilidad para desarrollar de manera independiente nuestras acciones, pensamientos y emociones. Siendo capaces de actuar y tomar decisiones sobre nuestras acciones.
<b>COMPONENTE ADAPTABILIDAD</b>	<b>CAD</b>	Considera la gestión de la solución de problemas, la habilidad para elaborar prueba de la realidad y flexibilidad para ejecución.	
<b>Solución de problemas</b>	<b>SP</b>	Capacidad para poder establecer y definir los problemas con la finalidad de poder desarrollar soluciones eficientes. Baron (1997)	Habilidad para identificar y definir problemas para poder desarrollar soluciones efectivas.
<b>Prueba de realidad</b>	<b>PR</b>	Capacidad para evaluar lo objetivo y lo subjetivo en nuestro entorno. Baron (1997)	Habilidad para evaluar el entorno distinguiendo lo subjetivo de los objetivo.

**Operacionalización de Componentes – Sub-Áreas**

<b>COMPONENTE/ SUB-ÁREA</b>	<b>COD.</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>
<b>Flexibilidad</b>	<b>FL</b>	Capacidad para evaluar el entorno y realizar una adecuación a las condiciones que varían de nuestras actitudes, sentimientos, emociones y conductas. Baron (1997)	Habilidad para evitar ser inflexible frente a las decisiones, emociones, pensamientos y conductas en condiciones cambiantes.
<b>COMPONENTE MANEJO DEL ESTRÉS</b>	<b>CME</b>	Considera dos componentes importantes: el control de los impulsos y la gestión de la tolerancia al estrés	
<b>Tolerancia al estrés</b>	<b>TE</b>	Capacidad para enfrentarse al entorno adverso que genera situaciones estresantes desarrollando conductas positivas frente a ellas. Baron (1997)	Habilidad para evaluar el entorno y desarrollar conductas de eustrés evitando el distrés.
<b>Control de impulsos</b>	<b>CI</b>	Capacidad para resistir o postergar un impulso pudiendo controlar positivamente las emociones. Baron (1997)	Habilidad para actuar controlando nuestras emociones e impulsos.
<b>COMPONENTE ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>	<b>CAG</b>	Considera el nivel de Felicidad y el del Optimismo para relacionarnos efectivamente	
<b>Felicidad</b>	<b>FE</b>	Capacidad para disfrutar de sí mismo, divertirse y expresarse positivamente frente a la vida. Baron (1997)	Habilidad para divertirse y disfrutar de la vida positivamente.
<b>Optimismo</b>	<b>OP</b>	Capacidad para percibir los aspectos más positivos de la vida con una actitud positiva. Baron (1997)	Habilidad para valorar y enfocar la vida con una actitud mental positiva frente al entorno.
<b>COMPONENTE INTERPERSONAL</b>	<b>CIE</b>	Considera los la responsabilidad social, la relación interpersonal y la empatía.	
<b>Empatía</b>	<b>EM</b>	Capacidad para percibir y comprender los sentimientos de los demás. Baron (1997)	Habilidad para poder comprender y valorar los sentimientos de los demás para actuar.
<b>Relaciones Interpersonales</b>	<b>RI</b>	Capacidad para establecer y desarrollar relaciones con otras personas permitiéndole mantener una relación de cercanía e intimidad emocional. Baron (1997)	Habilidad para establecer y desarrollar relaciones afectivas y de intimidad emocional.
<b>Responsabilidad social</b>	<b>RS</b>	Capacidad para valorarse como una persona colaboradora, cooperadora y persona constructiva dentro de un grupo social. Baron (1997)	Habilidad para comprender que si asumimos que somos parte de la sociedad debemos ser capaces de cooperar, contribuir y ser con ello un miembro constructivo.

Tabla 3

*Operacionalización de la Variable Independiente Inteligencia Emocional*

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	INDICADORES	NIVELES RANGOS
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Autorrealización	1	Sentido de vida	Coeficiente Emocional: PC 1 a PC2 Muy Bajo; PC 3 a PC 18 Bajo; PC 19 a PC 83 Medio o Promedio; PC 84 a PC 98 Alta; PC 99 a PC 100 Muy Alta o Muy Desarrollada.
		15	Proyecto de vida	
		42	Disfrute	
		49	Conciliar actividad y diversión	
		56	Proyecto de vida	
	Comprensión Emocional de Sí Mismo	4	Expresar sentimientos	
		24	Dificultades en expresar sentimiento	
		38	Consciencia de sí mismo	
		16	Indicar situaciones de enojo.	
		30	Expresar desacuerdo	
	Autoconcepto	50	Demostrar falta firmeza	
		26	Sentirse bien	
		35	Autovaloración de la felicidad	
		52	Estar contento consigo mismo	
		58	Autoevaluación personal	
	Independencia	9	Dependencia en iniciativas	
		13	Dependencia en decisiones	
		23	Dificultad en toma de decisiones	
		41	Dependencia de líder	
		54	Dependencia de los demás	
Empatía	19	comprender los sentimientos de los demás		
	28	Validar importancia de prioridad		
	43	Sensibilidad ante los sentimientos de los demás		
	55	Intención de no herir los sentimientos de los demás		
	12	Ser alegre y optimista		
Relaciones Interpersonales	17	Hacer amigos (as)		
	25	Confianza		
	51	Sociabilidad		
	57	No mantener amistades		
	8	Ayudar a la gente		
Responsabilidad Social	31	Importar lo que pasa a los demás		
	40	Respetar a los demás		
	46	Respetar la ley		
	7	Enfrentar situaciones difíciles reuniendo información		
	20	Analizar antes de resolver problemas		
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Solución de Problemas	7	Enfrentar situaciones difíciles reuniendo información	
		20	Analizar antes de resolver problemas	

**Operacionalización de la Variable Independiente Inteligencia Emocional**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVELES RANGOS</b>
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Flexibilidad	27	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	
		39	Para poder resolver una situación que se presenta analizo todas las posibilidades existentes	
		6	Dificultad para comenzar cosas nuevas	
		11	Dificultad para adaptarse	
		45	Realizar cambios en mi vida cotidiana	
		60	Adaptarse a casa nueva	
	Tolerancia al Estrés	3	Enfrentar los problemas más desagradables	
		14	Manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)	
		33	Mantener la calma en situaciones difíciles	
		48	Capacidad para manejar los problemas más difíciles	
	Control de Impulsos	18	Impulsividad	
		36	Reacciones fuertes e intensas que son difíciles de controlar	
		44	Impulsividad	
	Felicidad	59	Tendencia a explotar de cólera fácilmente	
		2	Disfrutar de la vida	
		29	Persona divertida	
		22	Estar contento (a) con la vida	
		32	Depresión	
Optimismo	53	Diversión		
	5	Seguridad		
	10	Optimismo Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago		
	34	Motivación		
		47	Actitud Positiva	

**Tabla 4**  
Operacionalización de la Variable dependiente Competencias Específicas.

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTE MS	INDICADORES	NIVELES RANGOS
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA</b>	<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>	1	Abstracción, análisis y síntesis.	BAJA: 1 – 13
		2	Planificación y gestión del tiempo.	
		3	Conocimientos generales básicos.	
		4	Comunicación oral y escrita.	MEDIO: 14 – 27
		5	Conocimiento de segunda lengua.	
		6	Conocimiento de Tics	ALTO: 28 - 40
		7	Habilidades de investigación.	
		8	Gestión de la información de fuentes diversas.	
		9	Resolución de problemas.	BAJA: 1 – 11 MEDIO: 12 – 21 ALTO: 22 - 32
		10	Toma de decisiones.	
		11	Capacidad crítica y autocrítica.	
12	Trabajo en equipo.			
13	Habilidades interpersonales.			
14	Capacidad para trabajar en equipo interdisciplinario.			
15	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.			
16	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.			
17	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.			
18	Compromiso ético.			
<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ESPECIALIDAD DE PSICOLOGÍA</b>	<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	19	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	
		20	Habilidades de investigación.	
		21	Capacidad de aprender.	
		22	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.	MEDIO: 17 – 32
		23	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	
		24	Liderazgo.	ALTO: 33 - 48
		25	Conocimiento de otras culturas y otros países.	
		26	Habilidad para trabajar de forma autónoma.	
		27	Diseño y gestión de proyectos.	
		28	Iniciativa y espíritu emprendedor.	
		29	Preocupación por la calidad.	
		30	Motivación al logro.	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Diseño metodológico**

Es una investigación descriptiva, comparativa y se empleó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se escogió este enfoque porque se recolectó información numérica mediante la administración de una ficha sociométrica y dos instrumentos psicológicos validados.

El tipo de la investigación es descriptiva, porque ha permitido conocer la percepción de los estudiantes de las competencias esperadas y su apreciación de su inteligencia emocional.

El enfoque metodológico es cuantitativo porque tiene la finalidad de verificar y comprobar las hipótesis planteadas mediante la correlación de Person. Asimismo, Se ha efectuado un análisis fáctico y estadístico lo que permitirá replicar el modelo metodológico en otras facultades de manera predictiva en el comportamiento para implementar las competencias. Luego se hizo un análisis de datos numéricos.

Es de tipo correlacional porque se realizó un análisis cuantitativo para determinar la relación entre dos variables planteadas en la investigación: inteligencia emocional y competencias.

También es transversal porque se desarrolló en un tiempo específico lo que ha permitido hacer una propuesta metodológica de implementación de competencias empleando

para ello dos instrumentos psicológicos validados para la recolección de información conforme a los objetivos de la investigación.

Se consideró para ello la elaboración de cuadro de datos y la elaboración de gráficos productos de los procedimientos estadísticos. Finalmente, para la contratación y validación de las hipótesis se efectuaron procedimientos estadísticos para la validación de las hipótesis planteadas.

Esta información fue sometida a un análisis de la información cualitativa mediante el análisis de datos numéricos que proporcionaron los instrumentos. Se utilizó una técnica no probabilística por conveniencia dada las limitaciones de ubicar a los egresados.

Es un diseño “no experimental”, porque se van a recibir variables y no se manipulará la información de las mismas por lo que no se tendrá injerencia en los resultados. Por la temporalidad o tipo de medición será un diseño de tipo transversal, debido a que la información se realizará en un momento específico. Además porque no se procedió a alterar o variar la variable independiente empleada para que altere o se controle con otras variables (Hernández et al. 2016).

La investigación se constató con la información teórica descrita para la naturaleza de nuestras variables aplicables a la realidad actual y sobre dicha base conceptual pudieron ser sometidos a prueba, lo que permitió la adecuada aplicabilidad de la información bajo el método hipotético deductivo que ha permitido enriquecer el conocimiento teórico descrito.

### **3.2. Diseño muestral**

El diseño muestral que emplearon facilitó la implementación de estrategias que favorecieron la determinación del grupo objetivo de estudio. Para ello se implementó

procedimientos que favorecieron la calidad de la recolección de información en la muestra que respondió a la población objetivo.

### **3.3. Población**

La población estaba integrada 301 alumnos del VI al X ciclo de la especialidad de Psicología de una Universidad del Cono Norte. Sin embargo los mismos estaban integrados por alumnos regulares de la promoción 2020 – I, promoción 2019 I y II, y algunos alumnos rezagados de la promoción 2018 pertenecientes a la Especialidad de Psicología de una Universidad del Cono Norte.

### **3.4. Muestra**

Empleando un modelo no probabilístico por conveniencia. Se tuvo acceso a 169 alumnos distribuidos en dos grupos: 120 del VI al VIII ciclo y 49 del IX AL X ciclo de la especialidad Psicología de una Universidad del Cono Norte. Estos estudiantes fueron abordados mediante encuestas durante su último ciclo en la universidad, habiéndose iniciado la recolección de datos al culminar cada semestre. Así mismo, fueron contactados mediante WhatsApp.

### **3.5. Técnicas de recolección de datos**

Para efectos de la recolección de datos se utilizó una ficha de consentimiento (Anexo 01) y hoja de datos socio-demográficos (anexo 02) el “Cuestionario del Proyecto Tuning” construido y aplicado en Europa en el año 2001 y adaptado para América Latina y el Perú el 2004, luego adaptado al Perú por Oswaldo Orellana M, Lupe García A., César Sarria J., José Morocho S. E. Herrera f., Marina Salazar C., Elisa Yanac R. Jorge Rivera M., Lidia Sotelo I., Noemí Sotelo I. Franz Arce; en su investigación: Perfil profesional de competencias del psicólogo Sanmarquino (Anexo 03). Posee los criterios de validez y confiabilidad exigidos para

una investigación. Para el Juicio de Expertos se considerará administrar a cinco Jueces expertos y sus resultados se compararán para establecer su validez mediante la prueba Aiken.

Asimismo, se empleó el Inventario De Inteligencia Emocional De Bar-On Ice, de Reuven Bar-On, Adaptado y estandarizado por Nelly Ugarriza Chávez en el 2001 con 133 ítems. El mismo que con su asesoría se realiza una versión abreviada de 60 ítems por Raúl Andrés Alejos Vera y Sonia Milagros Cambero Aguilar en el 2017 con una confiabilidad mediante la utilización de Alfa de Cronbach, coeficiente que permite medir la fiabilidad de una escala, los valores de Alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna (Celina et al.; 2005).

En este caso, se obtuvo un valor alfa para el Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On Abreviado. El coeficiente de Alfa de Cronbach para el Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On Abreviado es de .802, lo que indica una buena consistencia interna.

El Alfa de Cronbach indica una buena consistencia interna, es decir homogeneidad de los elementos en cuanto al contenido que mide la prueba (alfa= .802), por lo que también se demuestra la validez de constructo.

No existiendo referencias de percentiles se utilizó el programa original colocando un algoritmo para no alterar las puntuaciones utilizando la información respectiva. (Anexo 04).

### **3.6. Aspectos éticos**

Un aspecto importante en la presente investigación fue considerar los diversos enfoques en los autores pero que han permitido integrar competencias, valores y las actitudes.

Se consideró que los factores del desarrollo cognitivo y destrezas procura facilitar cómo definir las competencias estableciendo procesos que facilitan su aplicación, su presunción conductual; por ello es importante para tener presente en el desempeño laboral de los

componentes del “saber”, el “saber hacer” y el “saber actuar”; lo que permite enfrentar con éxito la práctica profesional y la vida cotidiana (Marger y Bertoglia, 2010)

Por razones de la naturaleza de la investigación se ha respetado los valores y actitudes institucionales, profesionales durante la realización. Asimismo, se respetó el anonimato durante la realización de la presente investigación.

### **3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Luego de la elección de los instrumentos, validados en los cinco últimos años, que han sido seleccionados en función al objetivo general y los objetivos específicos establecidos. Se realizó un análisis de tipo descriptivo de los datos obtenidos en ambos cuestionarios aplicados. Para ello se diseñó dos programas de corrección en Microsoft Excel versión 2010, lo que permitió calificar los mismos con mayor rapidez. Con dicha información se desarrollaron las tablas y gráficos que resultaron mediante procedimientos estadísticos lo que permitió la establecer la validez de la hipótesis e hipótesis específicas establecidas.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivos de datos sociodemográficos obtenidos

El estudio presenta las siguientes características sociodemográficas en la muestra de 169 estudiantes evaluados. De los cuales como se observa presentan diversas características según edad, sexo, preferencia profesional, situación académica entre otras características.

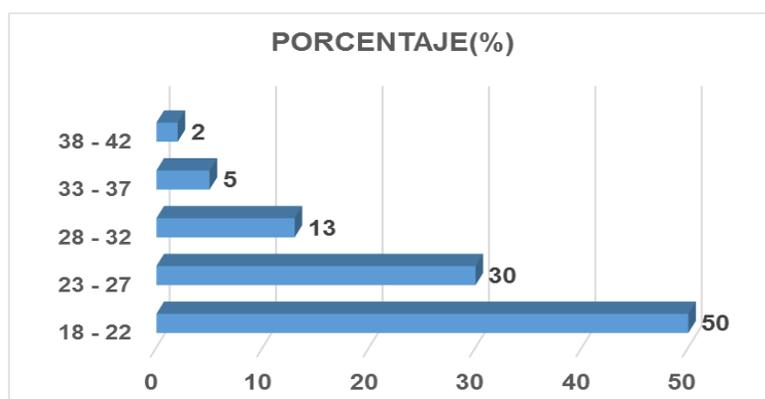
**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por edades.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	85	50
23 - 27	50	30
28 - 32	22	13
33 - 37	8	5
38 - 42	4	2

**Figura 2**

*Porcentajes de respuesta de los estudiantes por edades.*



En la Tabla 4 y en la Figura 3 un 50% del porcentaje de edades se concentra entre los 18 y 22 años, no sólo es un grupo relativamente joven si se observa que el rango de concentración menor se da entre los 38 y 42 años con un 2%. Sin embargo, hay una concentración elevada en un 30% entre los 23 y 27 años con un 30%. Siendo alta concentración en un 80% entre dos rangos entre los 18 y 27 años contra un 20% en tres rangos que se constituyen entre los 28 y 42 años.

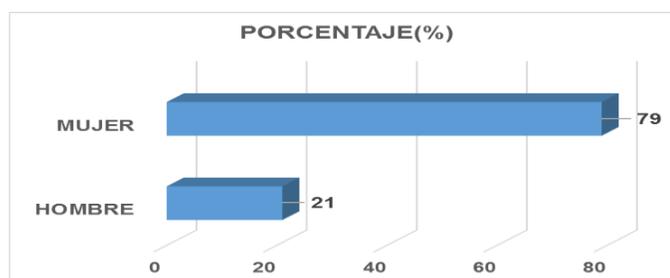
**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por sexo.*

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
HOMBRE	35	21
MUJER	134	79

**Figura 3**

*Porcentajes de respuesta de los estudiantes por sexo.*



Se observa en la Tabla 5 y se grafica en la Figura 4 el porcentaje de participantes ha sido un 79% de mujeres en comparación de un 21% de hombres. Lo que denota una amplia presencia de damas en la carrera de psicología en la universidad evaluada.

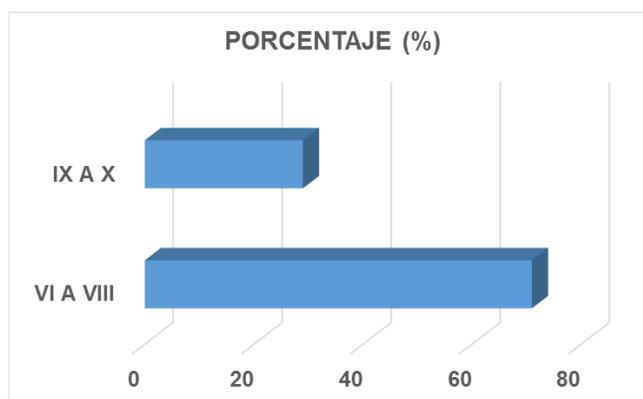
**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de respuesta de los estudiantes por ciclo de estudio.*

<b>CICLO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>VI A VIII</b>	<b>120</b>	<b>71</b>
<b>IX A X</b>	<b>49</b>	<b>29</b>

**Figura 4**

*Porcentaje de respuesta de los estudiantes por ciclo de estudio.*



Se observa en la Tabla 6 y se grafica en la Figura 5 el porcentaje de estudiantes se ha concentrado entre el VI y el VII ciclo ha sido un 71% mientras que un 29% pertenece al IX y X ciclo. No se hizo un análisis de cantidad de estudiantes por ciclo, pero de manera fáctica, como docente se puede indicar que existe mayor presencia de estudiantes en los ciclos inferiores, lo que podría explicar la presencia de dichos resultados porcentuales.

Existe una doble situación toda vez que muchos estudiantes encontrándose en el X ciclo hacen su internado y teniendo una visión más clara de la profesión desde el VI, por ello es

que se estableció como población de estudio como criterio de inclusión que estuviera en esos ciclos.

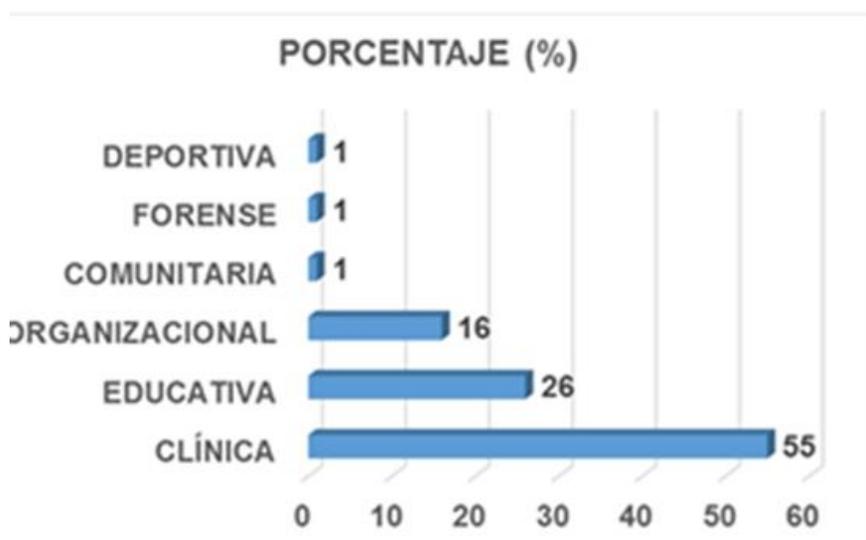
**Tabla 8**

*Frecuencia y porcentajes de respuesta de los estudiantes por preferencia de especialidad profesional en Psicología.*

<b>PREFERENCIA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>CLÍNICA</b>	<b>93</b>	<b>55</b>
<b>EDUCATIVA</b>	<b>44</b>	<b>26</b>
<b>ORGANIZACIONAL</b>	<b>27</b>	<b>16</b>
<b>COMUNITARIA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>FORENSE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>DEPORTIVA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Figura 5**

*Porcentaje de respuesta por preferencia de especialidad profesional en Psicología.*



Se ha establecido el ciclo de estudio y considerando que se evalúa competencias las diversas percepciones de la profesión para poder determinar el perfil de competencias cardinal para la profesión. Por ello resulta interesante determinar la preferencia profesional y se encuentra en la Tabla 7 y se grafica en la Figura 6 el porcentaje de preferencia de orientación profesional es 55% lo que representa una alta concentración seguido del área educativa en un 26% y un 16% en el área organizacional. Encontrándose un 1% en las áreas Comunitaria, Forense y Deportiva.

#### **4.2 Descripción estadística de los niveles de Coeficiente de Inteligencia Emocional Global respecto a las variables sociodemográficas.**

Los resultados obtenidos del instrumento de Inteligencia Emocional se han tomado los puntajes directos y se ha procedido a convertirlos por un algoritmo para el puntaje global, luego se procedió a establecer los puntajes por rangos, lo que permitió establecer valores porcentuales para poder favorecer su análisis. Para efecto de la siguiente secuencia de datos se ha procedido a establecer su vinculación con los datos socios métricos relevantes descritos a continuación:

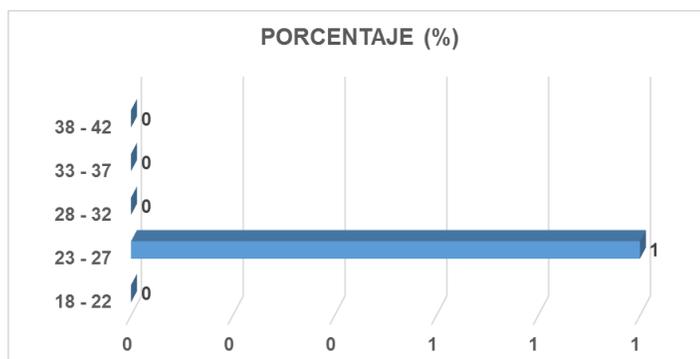
**Tabla 9**

*Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA BAJA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>23 - 27</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>28 - 32</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>33 - 37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>38 - 42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figura 6**

*Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*



En la Tabla 8 y su grafica en la Figura 7 que el 1% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan una Alta Frecuencia en el Coeficiente General de Inteligencia Emocional Global.

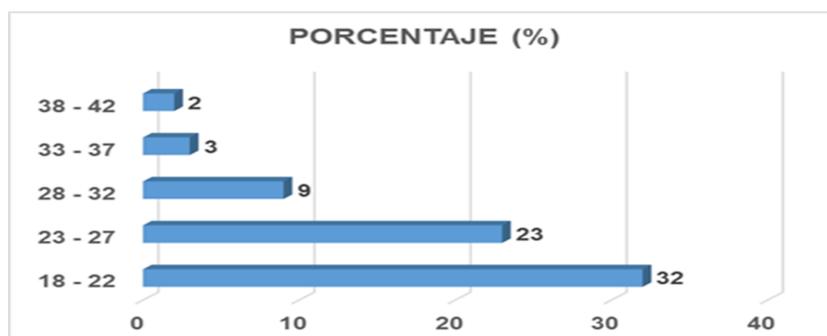
**Tabla 10**

*Resultados por Frecuencia Media de con Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	54	32
23 - 27	41	23
28 - 32	16	9
33 - 37	4	3
38 - 42	3	2

**Figura 7**

*Porcentaje por Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*



En la Tabla 9 y se grafica en la Figura 8 que el 32% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Media en el Coeficiente General de Inteligencia Emocional Global. Existiendo una alta concentración con un 55% entre los 18 y 27 años. Y con menos porcentaje entre los 28 y 42 que representan una 14%.

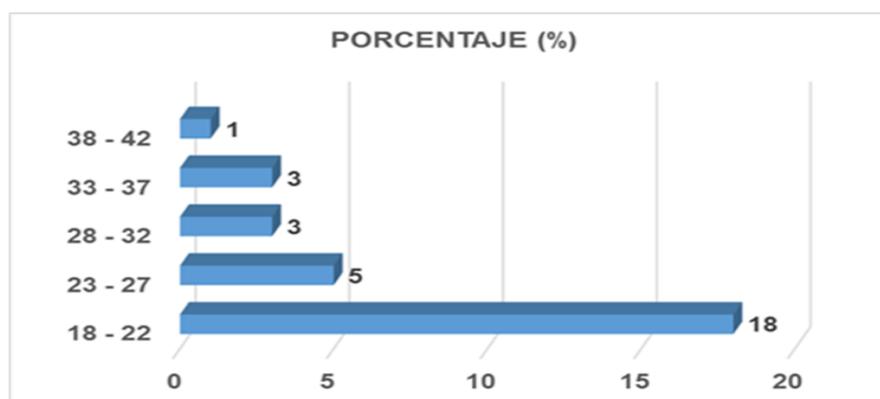
**Tabla 11**

*Resultados Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	31	18
23 - 27	8	5
28 - 32	6	3
33 - 37	4	3
38 - 42	1	1

**Figura 8**

*Porcentaje Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia Emocional Global.*



En la Tabla 10 y la Figura 9 que el 18% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Baja en el Coeficiente General de Inteligencia Emocional Global. Existiendo una baja concentración con un 12% entre los 23 y 42 años.

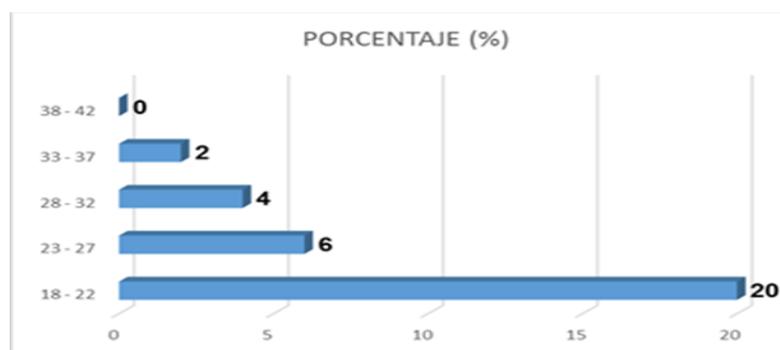
**Tabla 12**

*Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>34</b>	<b>20</b>
<b>23 - 27</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
<b>28 - 32</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b>33 - 37</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>38 - 42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figura 9**

*Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*



En la Tabla 11 y se grafica en la Figura 10 que el 20% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Alta en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia Intrapersonal. Existiendo una menor concentración con un 16% entre 23 y 42 años.

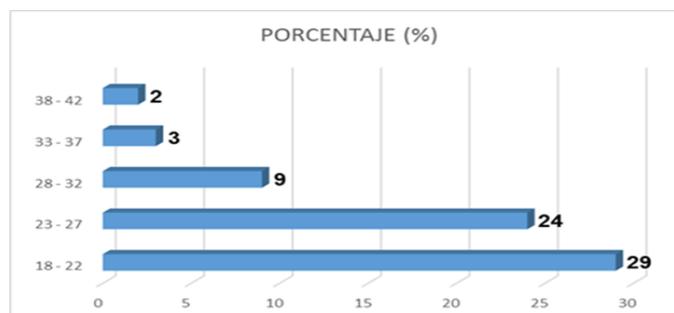
**Tabla 13**

*Resultados por Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>50</b>	<b>29</b>
<b>23 - 27</b>	<b>40</b>	<b>24</b>
<b>28 - 32</b>	<b>15</b>	<b>9</b>
<b>33 - 37</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>38 - 42</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**Figura 10**

*Porcentaje por Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*



En la Tabla 12 y se grafica en la Figura 11 que el 20% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Media en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia Intrapersonal. Existiendo una menor concentración también significativa entre los 23 y 27 años que es de 24% y con un 14% entre los 28 y 42 años.

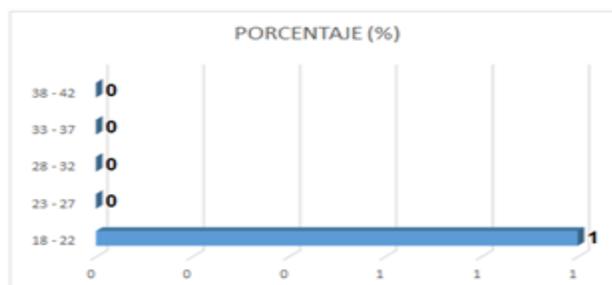
**Tabla 14**

*Resultados por Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	1	1
23 - 27	0	0
28 - 32	0	0
33 - 37	0	0
38 - 42	0	0

**Figura 11**

*Porcentaje por Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia intrapersonal.*



En la Tabla 13 se grafica en la Figura 12 que el 1% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Baja en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia Intrapersonal. No existiendo otro dato en ésta área.

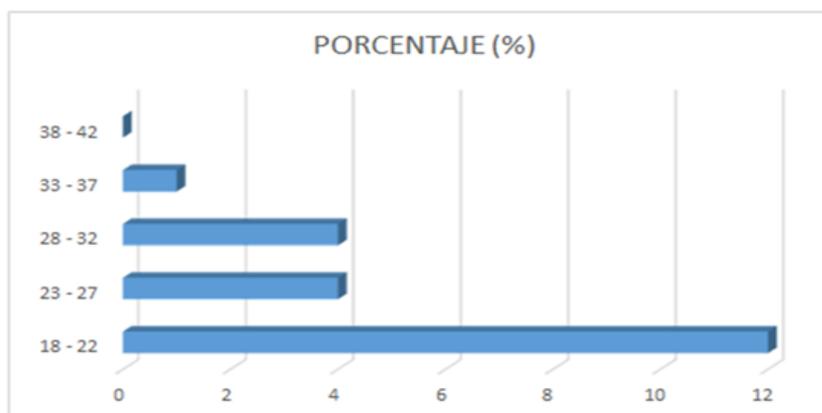
**Tabla 15**

*Resultados por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	24	12
23 - 27	7	4
28 - 32	5	4
33 - 37	2	1
38 - 42	0	0

**Figura 12**

*Porcentaje por Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.*



En la Tabla 14 y se grafica en la Figura 13 que el 12% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Alta en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia Interpersonal. Existiendo menor concentración también significativa entre los 23 y 42 años de 9%.

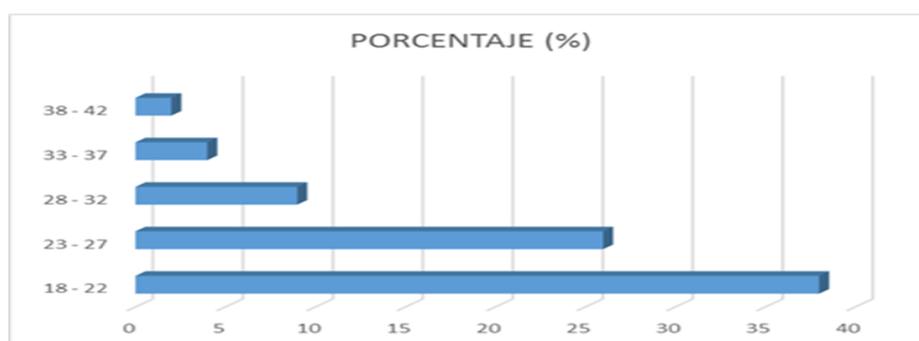
**Tabla 16**

*Resultados por Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>65</b>	<b>38</b>
<b>23 - 27</b>	<b>43</b>	<b>26</b>
<b>28 - 32</b>	<b>16</b>	<b>9</b>
<b>33 - 37</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>38 - 42</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**Figura 13**

*Porcentaje Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia interpersonal.*



En la Tabla 15 y se grafica en la Figura 14 que el 38% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Media en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia Interpersonal. Existiendo una concentración también significativa entre los 23 y 27 años de 26%. Además, una concentración desde los 28 y 42 años en un 15%

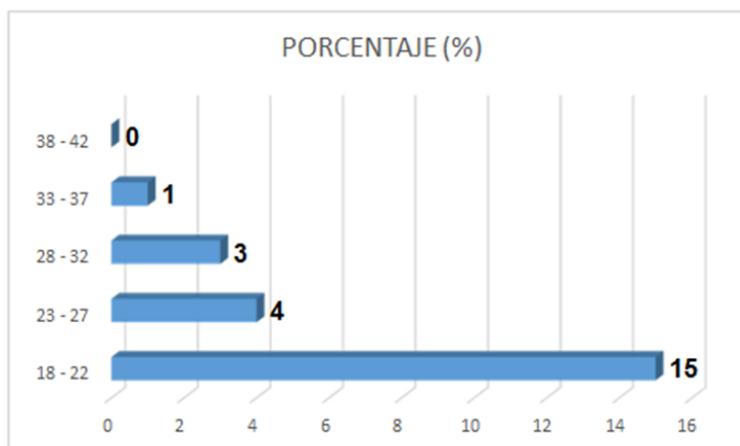
**Tabla 17**

*Resultados Alta Frecuencia media de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>24</b>	<b>15</b>
<b>23 - 27</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b>28 - 32</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>33 - 37</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>38 - 42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figura 14**

*Porcentaje Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*



En la Tabla 17 y se grafica en la Figura 16 que el 15% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Alta en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Adaptabilidad. Existiendo una concentración también significativa entre los 23 y 37 años de 8%. No encontrándose entre los 38 y 42 años.

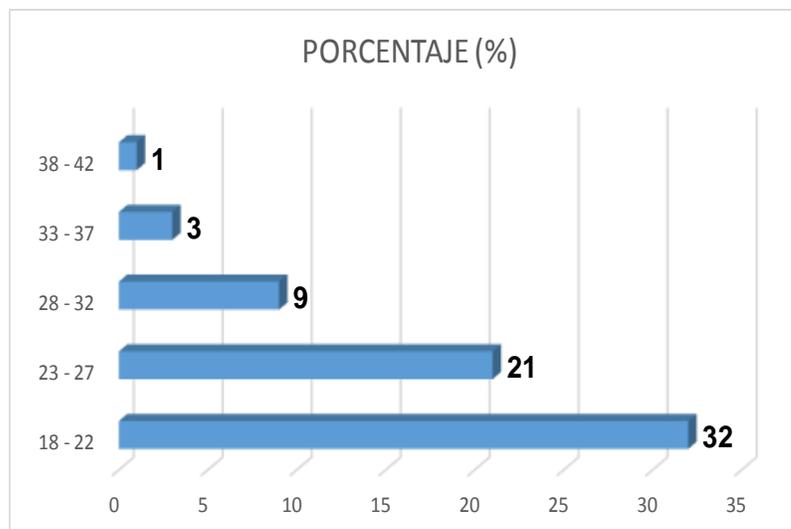
**Tabla 18**

*Resultados Media Frecuencia respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>54</b>	<b>32</b>
<b>23 - 27</b>	<b>36</b>	<b>21</b>
<b>28 - 32</b>	<b>16</b>	<b>9</b>
<b>33 - 37</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>38 - 42</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**Figura 15**

*Porcentaje Media Frecuencia de respuesta Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*



En la Tabla 18 y en la Figura 17 el 32% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan un Frecuencia Media en Adaptabilidad. Con una concentración significativa entre los 23 y 37 años de 21%. Asimismo, entre los 28 y 42 años de 13%.

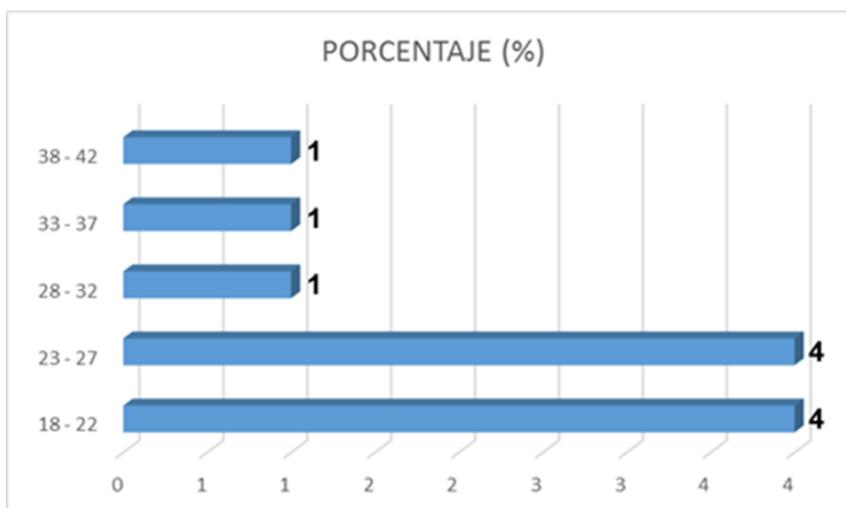
**Tabla 19**

*Resultados Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	7	4
23 - 27	7	4
28 - 32	1	1
33 - 37	1	1
38 - 42	2	1

**Figura 16**

*Porcentaje Frecuencia Baja de respuesta por Coeficiente de Inteligencia de adaptabilidad.*



En la Tabla 19 y se grafica en la Figura 18 se encontró que entre los 18 y 42 años presentan un Frecuencia Baja en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Adaptabilidad con una concentración del 11%.

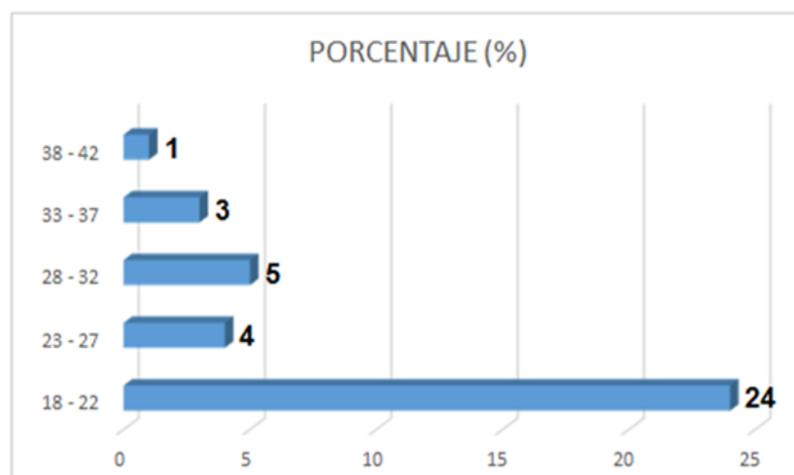
**Tabla 20**

*Resultados Alta Frecuencia de respuesta Coeficiente de Inteligencia de manejo del estrés.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	42	24
23 - 27	6	4
28 - 32	9	5
33 - 37	5	3
38 - 42	1	1

**Figura 17**

*Porcentaje Alta Frecuencia de respuesta por Coeficiente de Inteligencia manejo del estrés.*



En la Tabla 20 se grafica en la Figura 19 que el 32% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan una Frecuencia Alta en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Manejo del Estrés. Existiendo una concentración los 23 y 42 años con 13%.

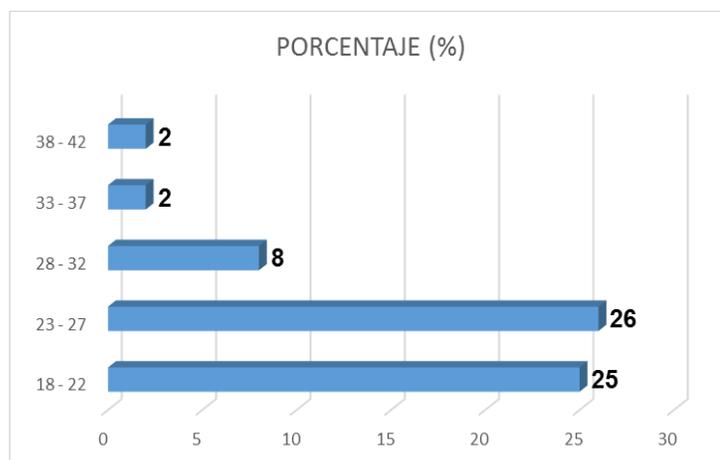
**Tabla 21**

*Resultados Frecuencia Media de respuesta Coeficiente de Inteligencia manejo del estrés.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	43	25
23 - 27	44	26
28 - 32	13	8
33 - 37	3	2
38 - 42	3	2

**Figura 18**

*Porcentaje Frecuencia Media de respuesta por Coeficiente Inteligencia manejo del estrés.*



En la Tabla 21 se grafica en la Figura 20 que el 25% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan una Frecuencia Media en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Manejo del Estrés. Existiendo una concentración también significativa entre los 23 y 37 años de 26%. Asimismo, una concentración entre los 28 y 42 años de 12%.

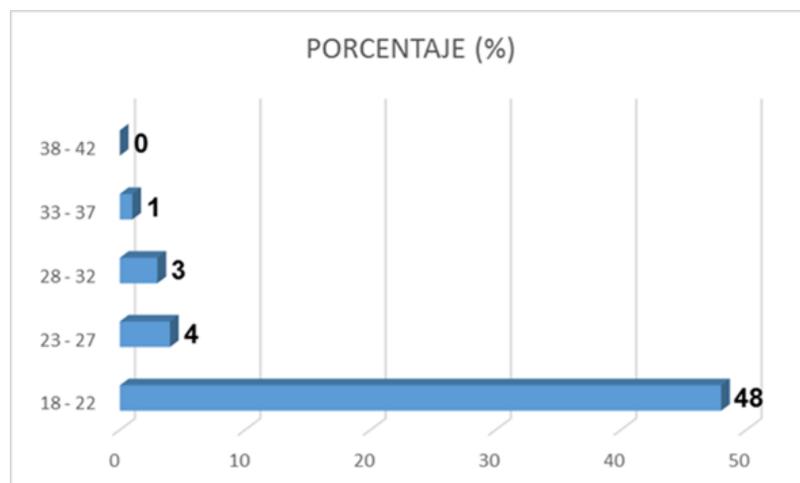
**Tabla 22**

*Resultados Frecuencia Alta respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.*

<b>EDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE (%)</b>
<b>18 - 22</b>	<b>82</b>	<b>48</b>
<b>23 - 27</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
<b>28 - 32</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>33 - 37</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>38 - 42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Figura 19**

Porcentaje Frecuencia Alta respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.



En la Tabla 23 se grafica en la Figura 21 que el 48% de estudiantes entre 18 y 22 años presentan una Frecuencia Alta en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Manejo de Estado de Ánimo. Existiendo una concentración también significativa entre los 23 y 37 años de 8

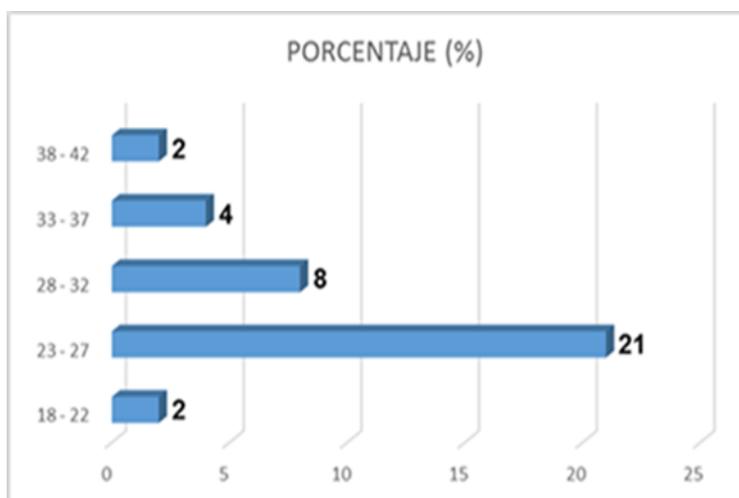
**Tabla 23**

Resultados Frecuencia Media respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	3	2
23 - 27	36	21
28 - 32	15	8
33 - 37	6	4
38 - 42	3	2

**Figura 20**

*Porcentaje Frecuencia Media respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo*



En la Tabla 45 se grafica en la Figura 23 que el 21% de estudiantes entre 23 y 27 años presentan una Frecuencia Media en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Manejo de Estado de Ánimo. Existiendo una concentración también significativa entre los 28 y 42 años de 14%. Asimismo, una concentración entre los 18 y 22 años de 2%.

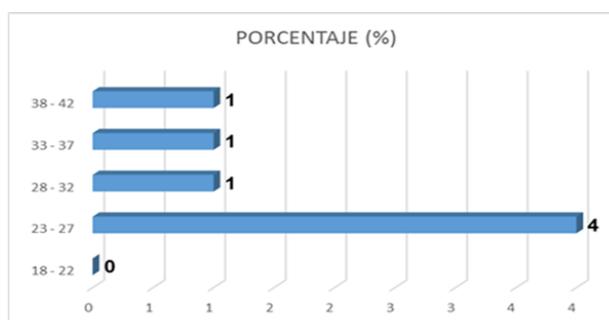
**Tabla 24**

*Resultados Frecuencia Baja respuesta Coeficiente Inteligencia Manejo Estados de Ánimo.*

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
18 - 22	0	0
23 - 27	7	4
28 - 32	2	1
33 - 37	1	1
38 - 42	1	1

**Figura 21**

Porcentaje frecuencia baja respuesta CI Manejo Estados de Ánimo.



En la Tabla 25 se grafica en la Figura 24 que el 7% de estudiantes entre 23 y 42 años presentan una Frecuencia Baja en el Coeficiente de Inteligencia Emocional en el área de Inteligencia de Manejo de Estado de Ánimo.

#### 4.3. Descripción estadística de las competencias respecto a los niveles por ítems.

**Tabla 25**

*Resultados porcentuales Competencias Instrumentales con respecto a niveles por ítems.*

N°	ÍTEMS / NIVELES	1		2		3		4	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>									
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	1	1	6	4	103	60	59	35
2	Planificación y gestión del tiempo.	0	0	25	15	106	63	38	22
3	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.	1	1	19	11	90	53	59	35
4	Comunicación oral y escrita en la lengua.	0	0	8	5	106	62	55	33
5	Conocimiento de una segunda lengua.	14	8	78	46	54	32	23	14
6	Habilidades básicas del conocimiento de una computadora.	2	1	39	23	94	56	34	20
7	Habilidades de investigación.	2	1	47	28	81	48	39	23
8	Habilidad de gestión de la información (procedente de fuentes diversas).	0	0	46	27	88	52	35	21
9	Resolución de problemas.	1	1	7	4	76	45	85	50
10	Toma de decisiones.	0	0	6	4	71	42	92	54

En la tabla 26 existe una concentración del 96% en Competencias Instrumentales. Por lo que se encontró que los ítems 9 y 10 existe una concentración del 50% en ítem 9 Resolución de problemas y el ítem 10 Toma de decisiones con el 54%.

**Tabla 26**

*Resultados Competencias Instrumentales respecto a la moda de los niveles por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>		<b>MODA</b>
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	3
2	Planificación y gestión del tiempo.	3
3	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.	3
4	Comunicación oral y escrita en la lengua.	3
5	Conocimiento de una segunda lengua.	2
6	Habilidades básicas del conocimiento de una computadora.	3
7	Habilidades de investigación.	3
8	Habilidad de gestión de la información (procedente de fuentes diversas).	3
9	Resolución de problemas.	4
10	Toma de decisiones.	4

En la Tabla 27 los porcentajes más elevados de Competencias Instrumentales son nivel 4. Coincide con la Tabla 28 con una moda predominante en la competencias 9, graficada en la Figura 25, Resolución de Problema. Asimismo, la Figura 26 con 10 Toma de decisiones.

**Tabla 27**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a los niveles por ítems.*

N°	ÍTEMS /NIVELES	1		2		3		4	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
11	Capacidad crítica y autocrítica.	1	1	12	7	83	49	73	43
12	Trabajo en equipo.	1	1	7	4	74	44	87	51
13	Habilidades interpersonales.	0	0	8	5	70	41	91	54
14	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario.	1	1	7	4	85	50	76	45
15	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.	0	0	17	10	98	58	54	32
16	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.	0	0	19	11	87	52	63	37
17	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	4	2	40	24	79	47	46	27
18	Compromiso ético.	2	1	4	2	36	21	127	76

La Tabla 28 presenta porcentajes más elevados en el nivel 4 en las Competencias Instrumentales, al igual que la Tabla 50 con moda predominante en competencias: 12. Trabajo en equipo, 13. Habilidades interpersonales y Compromiso ético.

**Tabla 28**

Resultados Competencias Interpersonales respecto a la moda de los niveles por ítems.

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>		<b>MODA</b>
11	Capacidad crítica y autocrítica.	3
12	Trabajo en equipo.	4
13	Habilidades interpersonales.	4
14	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario.	3
15	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.	3
16	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.	3
17	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	3
18	Compromiso ético.	4

En la Tabla 29 se encontró que los porcentajes más elevados de las Competencias Interpersonales sobre el nivel 4.

**Tabla 29**

Resultados porcentuales Competencias Sistémicas con respecto a los niveles por ítems.

N°	ÍTEMS	NIVELES							
		1		2		3		4	
<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
19	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	1	1	8	5	81	48	79	46
20	Habilidades de investigación.	1	1	37	22	92	54	39	23
21	Capacidad de aprender.	0	0	4	2	54	32	111	66
22	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.	1	1	4	2	57	34	107	63
23	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	0	0	9	5	81	48	79	47
24	Liderazgo.	1	1	22	13	84	49	62	37
25	Conocimiento de otras culturas y otros países.	0	0	52	31	85	50	32	19
26	Habilidad para trabajar de forma autónoma.	2	1	12	7	91	54	64	38
27	Diseño y gestión de proyectos.	3	2	38	22	96	57	32	19
28	Iniciativa y espíritu emprendedor.	2	1	14	8	82	49	71	42
29	Preocupación por la calidad.	0	0	10	6	74	44	85	50
30	Motivación al logro.	0	0	5	3	60	36	104	61

En la tabla 31 las Competencias Sistémicas: 21. Capacidad de aprender con 66%, 22. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones con 63%, 29. Preocupación por la calidad con 50%, y 30. Motivación al logro con 61%.

**Tabla 30**

Resultados Competencias Sistémicas respecto a la moda de los niveles por ítems.

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>		<b>MODA</b>
19	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	3
20	Habilidades de investigación.	3
21	Capacidad de aprender.	4
22	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.	4
23	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	3
24	Liderazgo.	3
25	Conocimiento de otras culturas y otros países.	3
26	Habilidad para trabajar de forma autónoma.	3
27	Diseño y gestión de proyectos.	3
28	Iniciativa y espíritu emprendedor.	3
29	Preocupación por la calidad.	4
30	Motivación al logro.	4

En Tabla 32 puntajes más elevados de las Competencias Sistémicas sobre el nivel 4.

**4.4. Descripción estadística de las áreas de las competencias respecto a las variables sociodemográficas.**

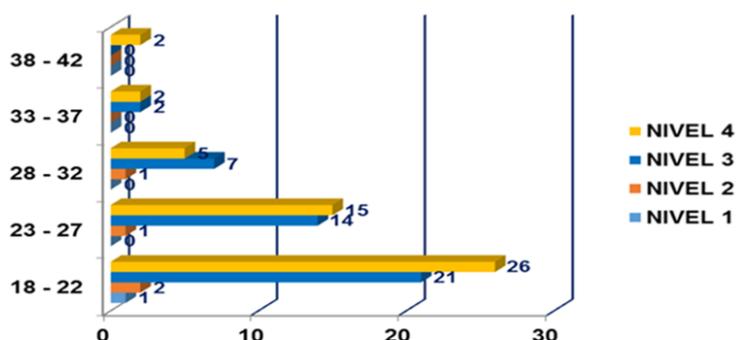
**Tabla 31**

*Resultados Competencias Instrumentales: Resolución problemas, con la edad.*

<b>COMPETENCIA</b>	<b>9. Resolución de problemas.</b>									
	<b>NIVEL</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>	
<b>EDAD</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
18 - 22	1	1	4	2	36	21	44	26		
23 - 27	0	0	2	1	23	14	25	15		
28 - 32	0	0	1	1	12	7	9	5		
33 - 37	0	0	0	0	4	2	4	2		
38 - 42	0	0	0	0	0	0	4	2		
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>75</b>	<b>44</b>	<b>86</b>	<b>51</b>		

**Figura 22**

Porcentaje Competencias Instrumentales: Resolución de problemas, con edad.



En la Tabla 33 y en la Figura 34 existe concentración de respuestas en niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 95% siendo por ello muy significativo.

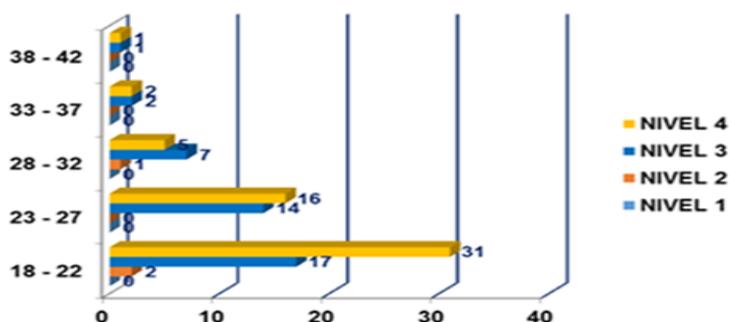
**Tabla 32**

*Resultados Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con edad.*

COMPETENCIA	10. Toma de decisiones.							
	NIVEL 1		NIVEL 2		NIVEL 3		NIVEL 4	
EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 - 22	0	0	4	2	29	17	52	31
23 - 27	0	0	0	0	23	14	27	16
28 - 32	0	0	2	1	12	7	8	5
33 - 37	0	0	0	0	4	2	4	2
38 - 42	0	0	0	0	2	1	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>41</b>	<b>93</b>	<b>55</b>

**Figura 23**

*Porcentaje Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con edad.*



Como se puede observar en la Tabla 34 y en la Figura 35 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades.

Dicha concentración se establece en un 96% siendo por ello muy significativo.

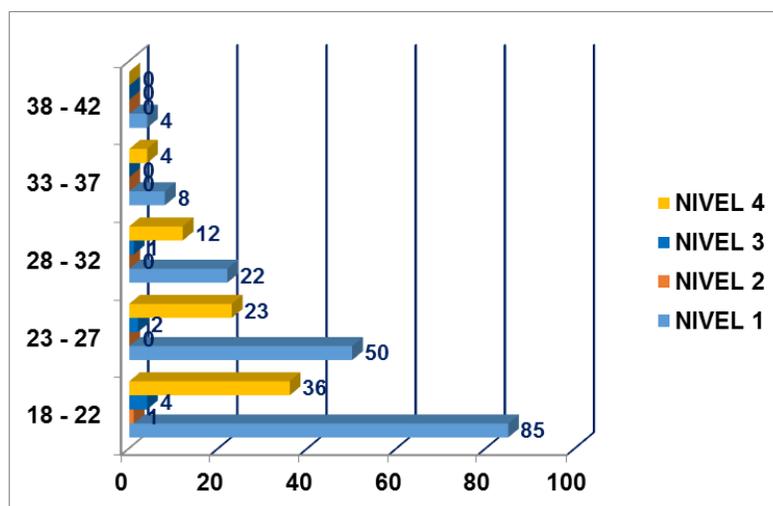
**Tabla 33**

*Resultados Competencias Interpersonales: Trabajo en Equipo, con edad.*

COMPETENCIA	12. Trabajo en equipo.							
	NIVEL 1		NIVEL 2		NIVEL 3		NIVEL 4	
EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22	0	0	6	4	38	22	41	24
23 – 27	0	0	1	1	19	11	30	18
28 – 32	1	1	0	0	11	7	10	6
33 – 37	0	0	0	0	6	4	2	1
38 – 42	0	0	0	0	0	0	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>74</b>	<b>44</b>	<b>87</b>	<b>51</b>

**Figura 24**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.*



Como se puede observar en la Tabla 35 y en la Figura 36 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 95% siendo por ello muy significativo.

Tabla 34

Resultados Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con edad.

COMPETENCIA	13. Habilidades interpersonales.							
	1		2		3		4	
NIVEL	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22	0	0	4	2	33	20	48	28
23 – 27	0	0	2	1	23	14	25	15
28 – 32	0	0	2	1	12	7	8	5
33 – 37	0	0	1	1	2	1	5	3
38 – 42	0	0	0	0	0	0	4	2
TOTAL	0	0	9	5	70	42	90	53

Figura 25

Porcentaje de las Competencias Interpersonales: con respecto a la edad.



Como se puede observar en la Tabla 36 y en la Figura 37 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 95% siendo por ello muy significativo.

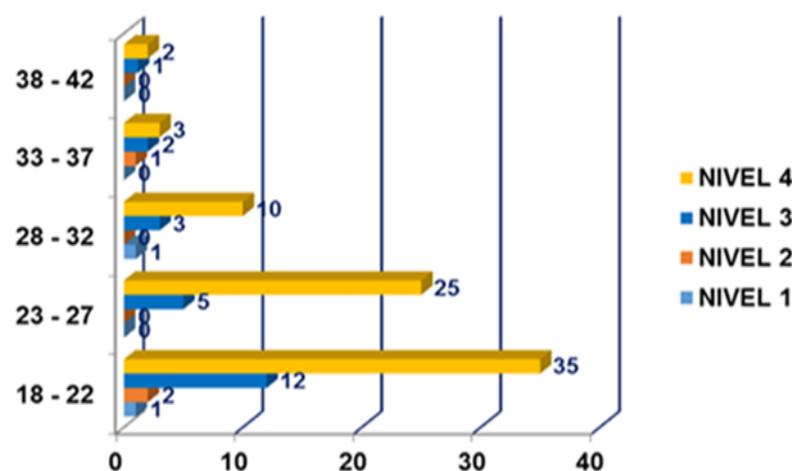
Tabla 35

Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.

COMPETENCIA		18. Compromiso ético.							
NIVEL	EDAD	1		2		3		4	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
	18 – 22	1	1	3	2	21	12	60	35
	23 – 27	0	0	0	0	8	5	42	25
	28 – 32	1	1	0	0	5	3	17	10
	33 – 37	0	0	1	1	3	2	5	3
	38 – 42	0	0	0	0	0	0	4	2
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>128</b>	<b>75</b>

Figura 26

Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.



Como se puede observar en la Tabla 37 y en la Figura 38 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 97% siendo por ello muy significativo.

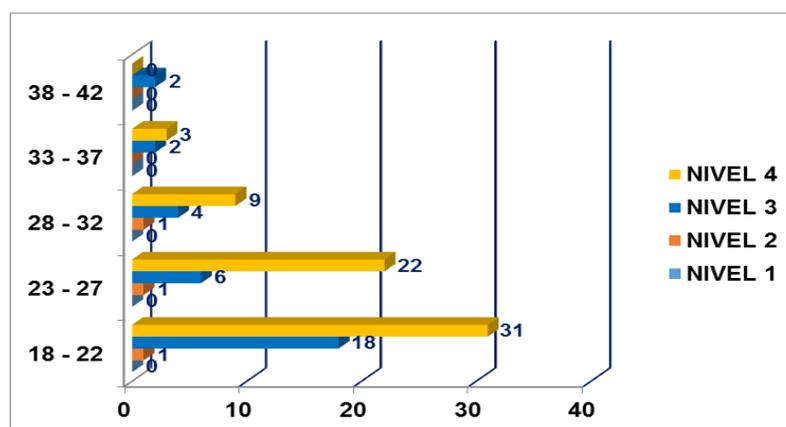
Tabla 36

Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.

COMPETENCIA	21. Capacidad de aprender.							
	NIVEL	1		2		3		4
EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22	0	0	2	1	31	18	52	31
23 – 27	0	0	1	1	11	6	38	22
28 – 32	0	0	1	1	6	4	15	9
33 – 37	0	0	0	0	3	2	5	3
38 – 42	0	0	0	0	3	2	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>31</b>	<b>111</b>	<b>67</b>

Figura 27

Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.



Como se puede observar en la Tabla 38 y en la Figura 39 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 98% siendo por ello muy significativo.

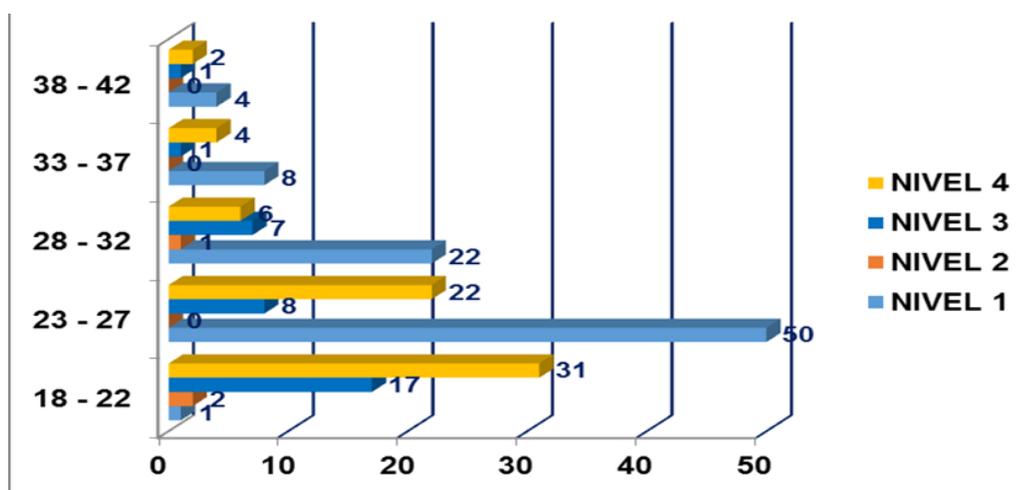
Tabla 37

Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.

NIVEL EDAD	1		2		3		4	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22	1	1	3	2	28	17	53	31
23 – 27	0	0	0	0	13	8	37	22
28 – 32	0	0	1	1	11	7	10	6
33 – 37	0	0	0	0	2	1	6	4
38 – 42	0	0	0	0	1	1	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>109</b>	<b>64</b>

Figura 28

Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.



Como se puede observar en la Tabla 39 y en la Figura 40 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración se establece en un 97% siendo por ello muy significativo.

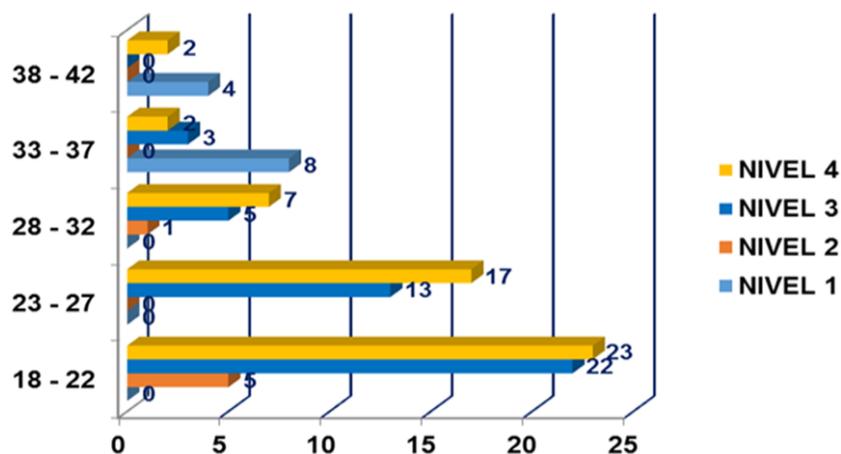
Tabla 38

Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.

COMPETENCIA	29. Preocupación por la calidad.							
	NIVEL	1		2		3		4
EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22	0	0	8	5	38	22	39	23
23 – 27	0	0	0	0	22	13	28	17
28 – 32	0	0	2	1	9	5	11	7
33 – 37	0	0	0	0	5	3	3	2
38 – 42	0	0	0	0	0	0	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>74</b>	<b>44</b>	<b>85</b>	<b>50</b>

Figura 29

Porcentaje de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.



En la Tabla 40 y en la Figura 41 existe concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Se establece en un 94% siendo por ello muy significativo.

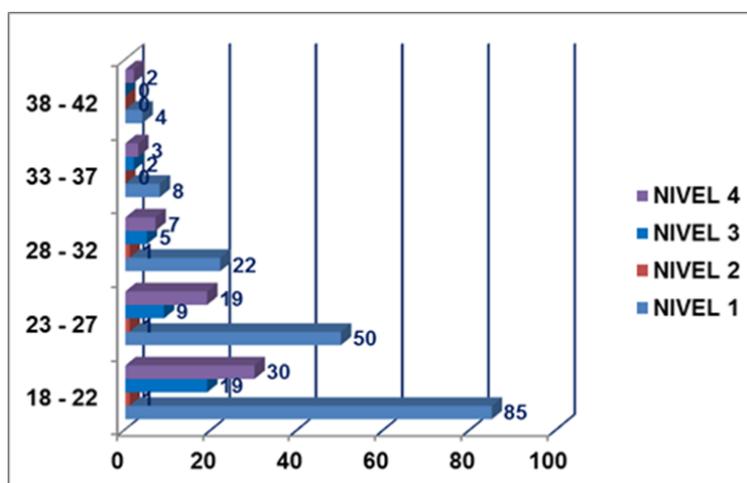
**Tabla 39**

*Resultados Competencias Sistémicas 30. Motivación al logro, con respecto a la edad.*

NIVEL	1		2		3		4		
	EDAD	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
18 – 22		0	0	2	1	32	19	51	30
23 – 27		0	0	1	1	16	9	33	19
28 – 32		0	0	2	1	9	5	11	7
33 – 37		0	0	0	0	3	2	5	3
38 – 42		0	0	0	0	0	0	4	2
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>104</b>	<b>61</b>

**Figura 30**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*



En la Tabla 41 y en la Figura 42 existe concentración de respuestas en niveles 3 y 4 en todas las edades. Dicha concentración establece en un 97% siendo por ello muy significativo.

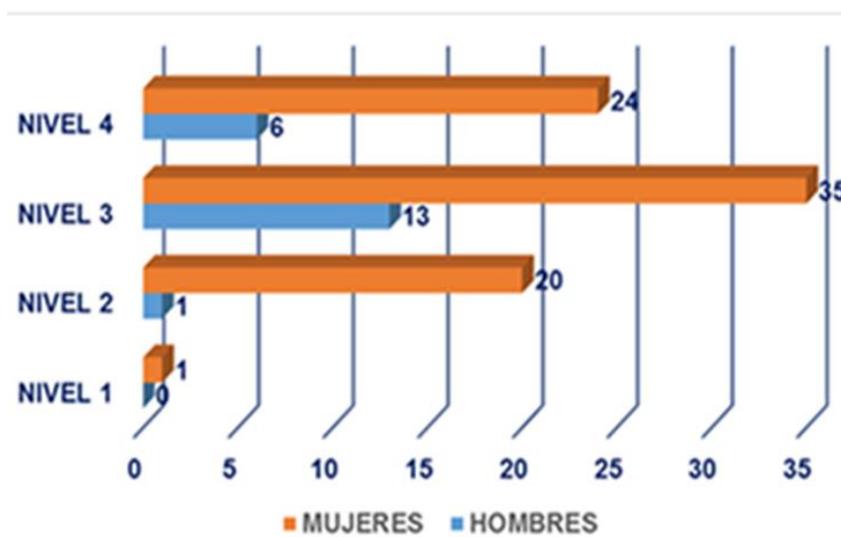
**Tabla 40**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.*

COMPETENCIA	9. Resolución de problemas.				
	SEXO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES		0	1	13	6
MUJERES		1	20	335	24

**Figura 31**

*Porcentaje Competencias Interpersonales: Resolución de problemas, con edad.*



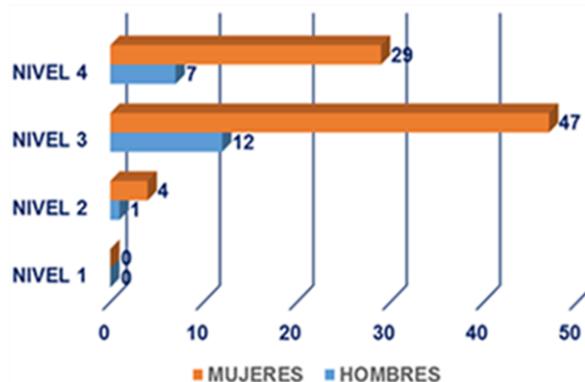
Como se puede observar en la Tabla 42 y en la Figura 43 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en un 79% en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Podemos observar que en el nivel 4 existe una concentración de un 48%. y un global de 59%.

Tabla 41. Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.

COMPETENCIA	10. Toma de decisiones.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	1	12	7
MUJERES	0	4	47	29

**Figura 32**

*Porcentaje Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con respecto a la edad.*



Como se puede observar en la Tabla 43 y en la Figura 44 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en un 76% en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Sin embargo, un 59 % se concentra en el nivel 3.

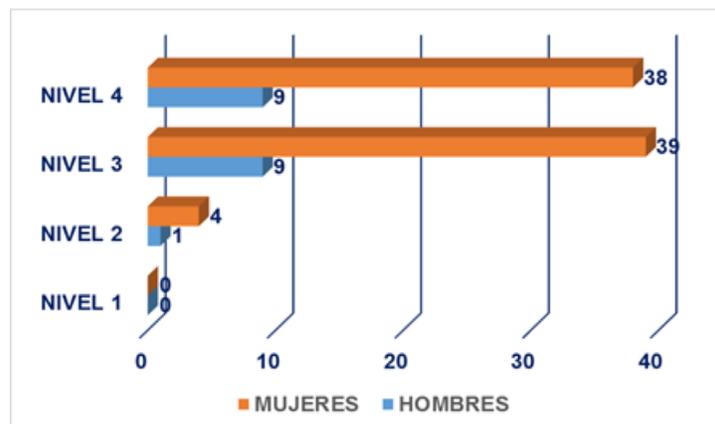
**Tabla 42**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.*

COMPETENCIA SEXO	12. Trabajo en equipo.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	1	9	9
MUJERES	0	4	39	38

**Figura 33**

*Porcentaje Competencias Interpersonales: Trabajo en equipo, con respecto a la edad.*



Como se puede observar en la Tabla 44 y en la Figura 45 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se puede observar que en el nivel 4 existe una concentración de un 47%.y global 3 y 4 en un 77%.

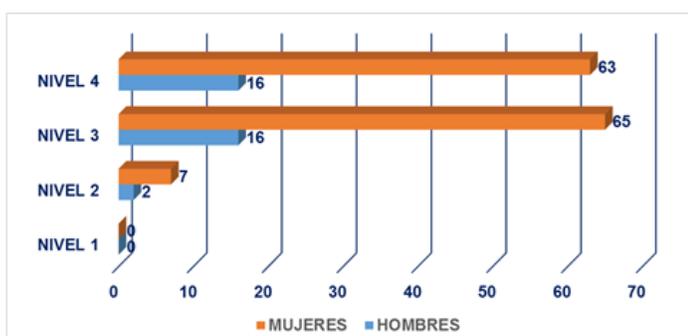
**Tabla 43**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto a la edad.*

COMPETENCIA SEXO	13. Habilidades interpersonales.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	2	7	11
MUJERES	0	5	41	34

**Figura 34**

*Porcentaje Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con edad.*



En la Tabla 45 y en la Figura 46 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Podemos observar que en el nivel 4 existe una concentración de un 79%.

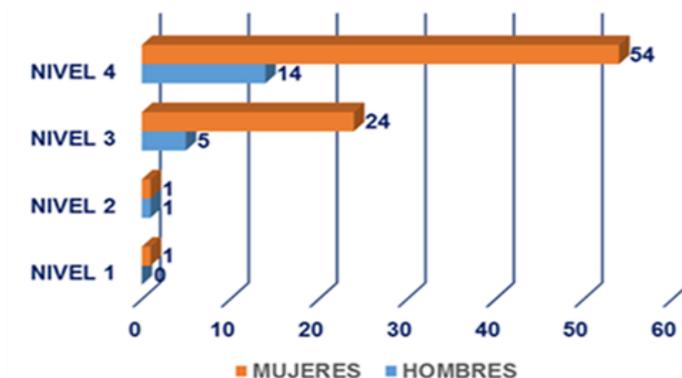
**Tabla 44**

*Resultados Competencias Interpersonales con edad.*

COMPETENCIA SEXO	18. Compromiso ético.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	1	5	14
MUJERES	1	1	24	54

**Figura 35.**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Compromiso ético, con edad.*



Como se puede observar en la Tabla 46 y en la Figura 47 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se puede observar que en el nivel 4 existe una concentración de un 68%.

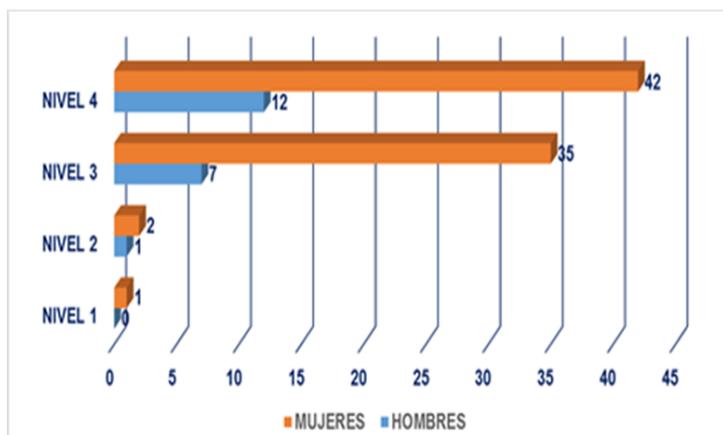
**Tabla 45**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*

COMPETENCIA	21. Capacidad de aprender.			
SEXO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	2	16	16
MUJERES	0	3	47	85

**Figura 36**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Compromiso ético, con respecto a la edad.*



Como se puede observar en la Tabla 47 y en la Figura 48 existe una concentración de respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Observándose en los porcentajes descritos en los gráficos. Se puede visualizar que en el nivel 4 existe una concentración de un 54%.

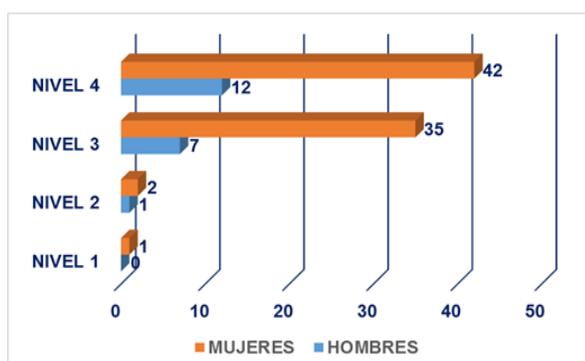
**Tabla 46**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*

COMPETENCIA	22. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.			
SEXO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	1	12	21
MUJERES	0	3	59	72

**Figura 37**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*



Se observa en la Tabla 48 y en la Figura 49 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 54%.

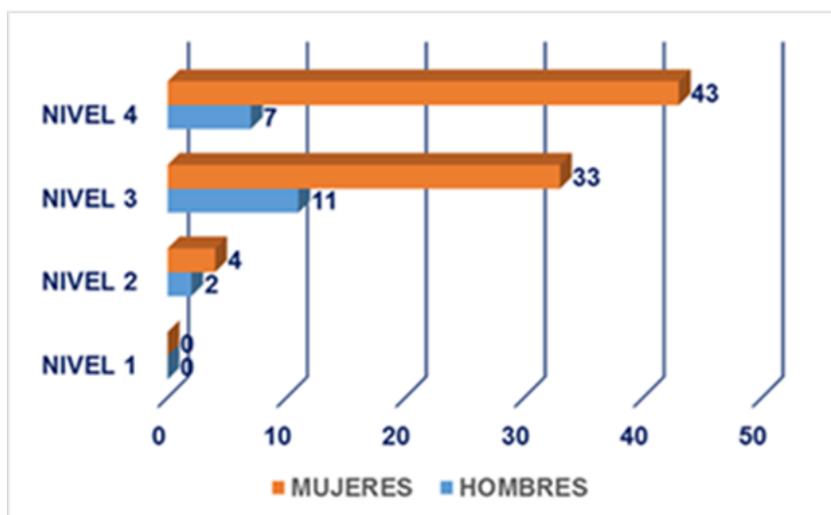
**Tabla 47**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*

COMPETENCIA	29. Preocupación por la calidad.			
SEXO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	4	18	12
MUJERES	0	6	56	73

**Figura 38**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*



En la Tabla 49 y en la Figura 51 existe una concentración en los niveles 3 y 4 en todas las edades, como se puede observar en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 50%.

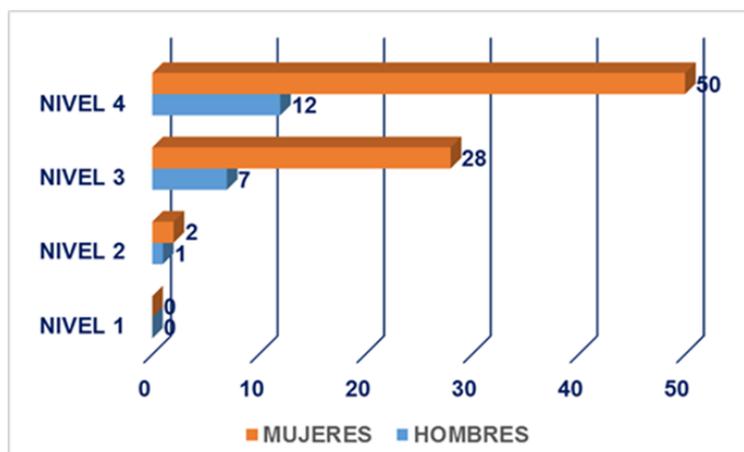
**Tabla 48**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.*

COMPETENCIA SEXO	30. Motivación al logro.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
HOMBRES	0	1	12	21
MUJERES	0	4	48	83

**Figura 39**

Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a la edad.



Se observa en la Tabla 50 y en la Figura 51 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en todas las edades. Destaca en el nivel 4 existe una concentración de un 62%.

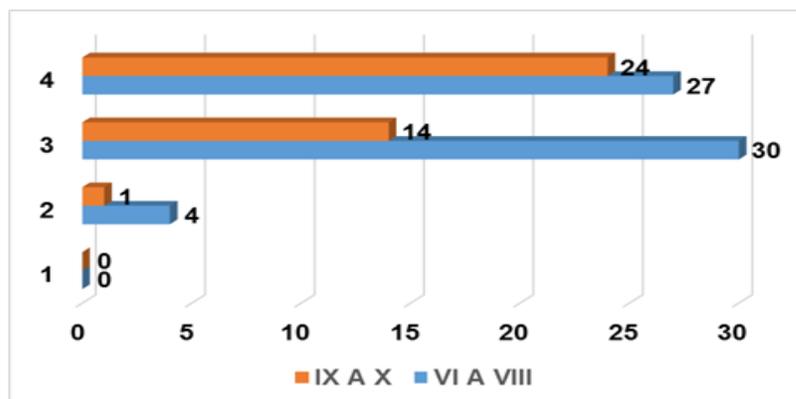
**Tabla 49**

Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.

COMPETENCIA CICLO	9. Resolución de problemas.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	6	53	45
IX A X	0	2	23	40

**Figura 40**

Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Resolución de problemas, con respecto a los ciclos de estudio.



Se observa en la Tabla 51 y en la Figura 52 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 51%.

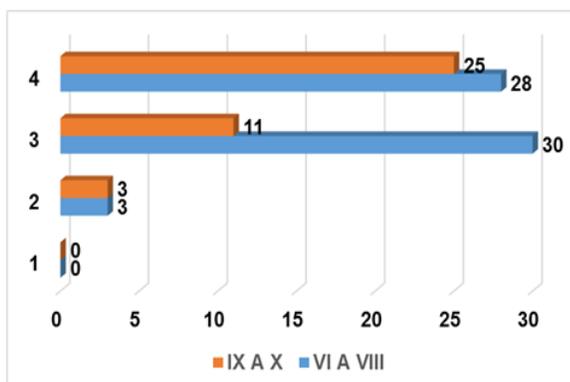
**Tabla 50**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.*

COMPETENCIA CICLO	10. Toma de decisiones.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	3	52	49
IX A X	0	3	19	43

**Figura 41**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Toma de decisiones, con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 52 y en la Figura 53 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 53%.

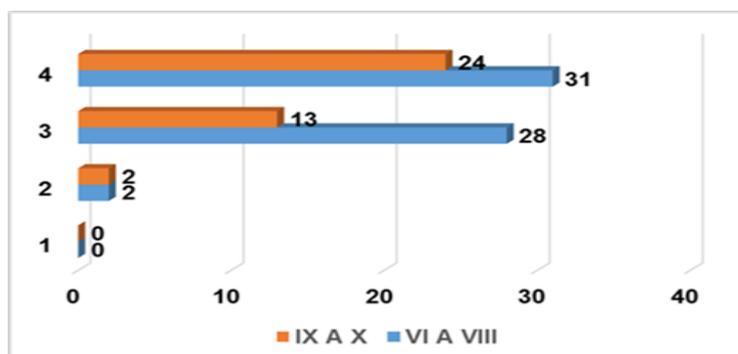
**Tabla 51**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.*

COMPETENCIA CICLO	12. Trabajo en equipo.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	4	47	53
IX A X	0	4	23	38

**Figura 42**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Trabajo en equipo, con respecto a los ciclos de estudio.*



En la Tabla 53 y en la Figura 54 existe concentración de respuestas en los niveles 3 y 4 en los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 54%.

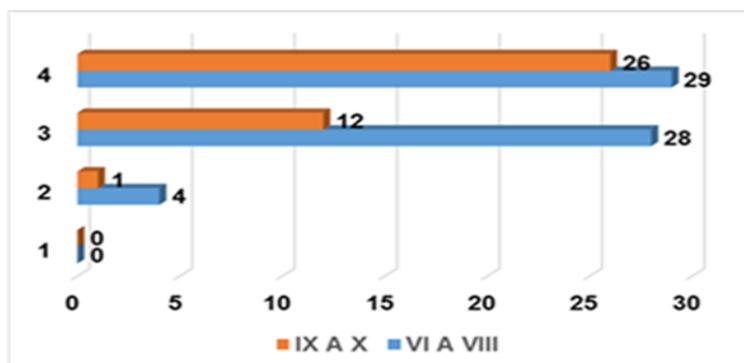
**Tabla 52**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios.*

COMPETENCIA	13. Habilidades interpersonales.			
	NIVELES DE RESPUESTAS			
CICLO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	2	28	31
IX A X	0	2	14	65

**Figura 43**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Habilidades interpersonales, con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 54 y en la Figura 55 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 a los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 55%.

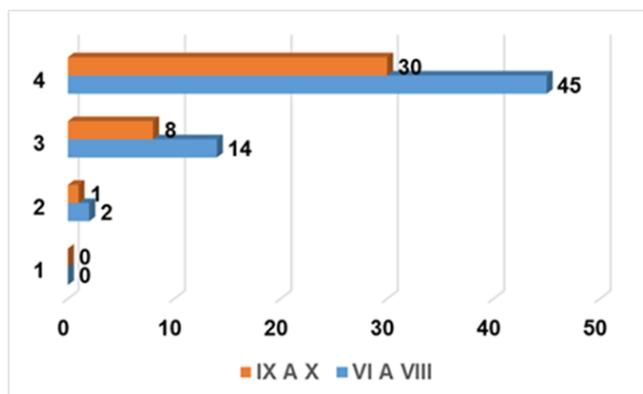
**Tabla 53**

*Resultados de las Competencias Interpersonales con respecto al ciclo de estudios. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos.*

COMPETENCIA CICLO	18. Compromiso ético.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	4	23	77
IX A X	0	2	13	50

**Figura 44**

*Porcentaje de las Competencias Interpersonales: Compromiso ético, con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 55 y en la Figura 56 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 a los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 75%.

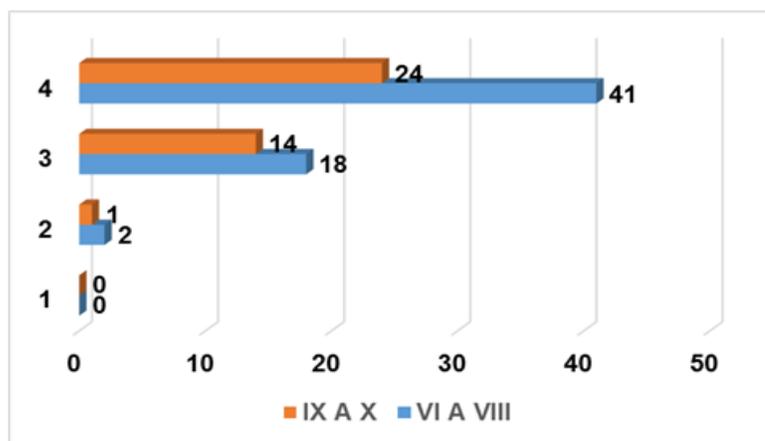
**Tabla 54**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto al ciclo de estudios.*

COMPETENCIA CICLO	21. Capacidad de aprender.			
	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII	0	3	30	71
IX A X	0	2	23	40

**Figura 45**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Compromiso ético, con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 56 y en la Figura 57 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 a los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 65%.

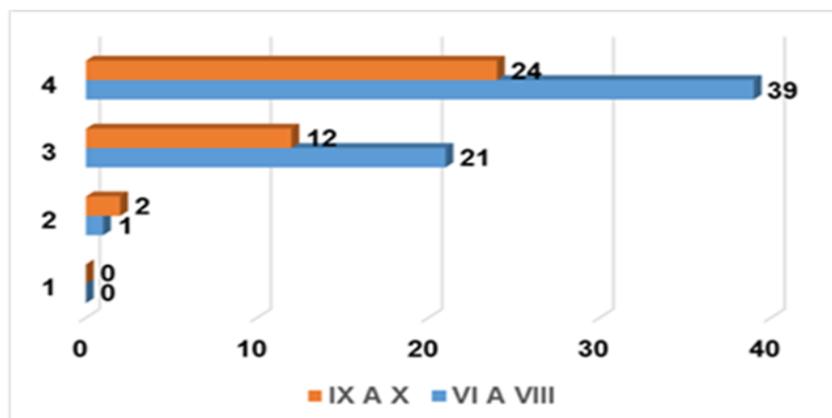
**Tabla 55**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.*

COMPETENCIA	22. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.				
	CICLO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII		0	1	12	21
IX A X		0	3	59	72

**Figura 46**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 57 y en la Figura 58 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 a los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 63%.

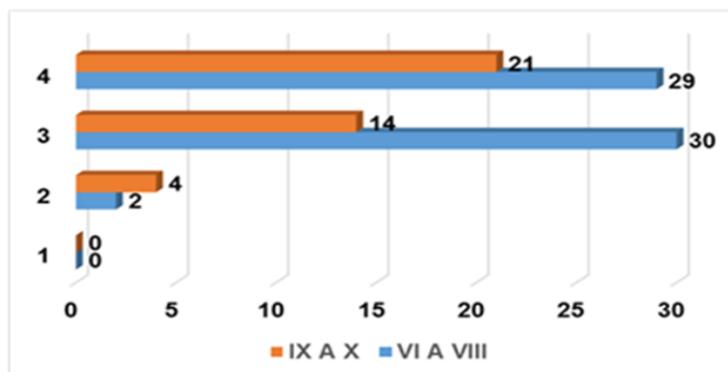
**Tabla 56**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto al ciclo de estudios.*

COMPETENCIA	29. Preocupación por la calidad.				
	CICLO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII		0	4	18	12
IX A X		0	6	56	73

**Figura 47**

*Porcentaje de las Competencias Sistémicas: Capacidad de aprender, con respecto a los ciclos de estudio.*



Se observa en la Tabla 58 y en la Figura 59 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 de los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 50%.

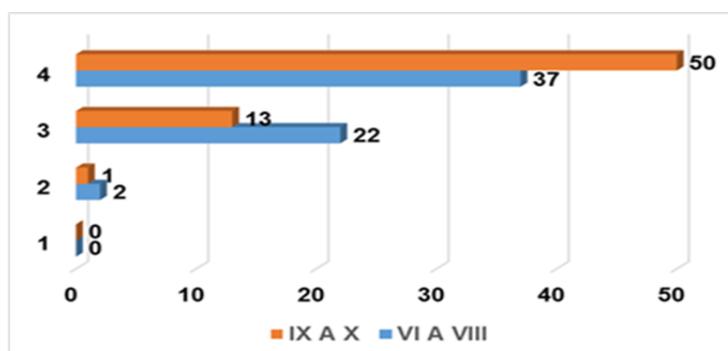
**Tabla 57**

*Resultados de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.*

COMPETENCIA	30. Motivación al logro.				
	CICLO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
VI A VIII		0	3	38	63
IX A X		0	2	22	41

**Figura 48**

Porcentaje de las Competencias Sistémicas con respecto a los ciclos de estudio.



Se observa en la Tabla 59 y en la Figura 60 existe una concentración de las respuestas en los niveles 3 y 4 en relación a los ciclos de estudio. Observándose claramente en los porcentajes descritos en los gráficos. Se observa que en el nivel 4 existe una concentración de un 104. A continuación, se detalla un cuadro de clasificación de relaciones que fija los límites inferior y superior para cada nivel de relación del estadístico de Pearson.

**Tabla 58**

Niveles de relación del estadístico de Pearson empleados

RANGO	INTERPRETACIÓN
Si $r = -1$	Indica una correlación negativa perfecta y dependencia en "relación inversa", que es cuando una de las variables aumenta, la otra variable en cambio disminuye en proporción constante.
Si $-1 < r < 0$	Indica que existe una correlación negativa.
Si $r = 0$	En este caso no hay una relación lineal. Aunque no significa que las variables sean independientes, ya que puede haber relaciones no lineales entre ambas variables.
Si $0 < r < 1$	Refleja que se da una correlación positiva.
Si $r = 1$	Correlación positiva perfecta. El índice refleja la dependencia total entre ambas dos variables, la que se denomina relación directa: cuando una de las variables aumenta, la otra variable aumenta en proporción constante.

**Tabla 59**

Correlación Coeficiente Emocional Global y Competencias instrumentales por ítems.

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
C09	0.25805	Correlación positiva
C10	0.22472	Correlación positiva

Existe correlación positiva entre el coeficiente emocional global y las competencias instrumentales; es decir a mayor coeficiente emocional global se da una afectación positiva en la elección de competencias instrumentales.

No existe correlación entre el coeficiente emocional y las competencias instrumentales de los ítems 9 y el 10 debido a que las correlaciones son positivas, existiendo un coeficiente de correlación de 0.25805 y 0.22472 respectivamente.

**Tabla 60**

*Correlación entre Coeficiente Emocional Global y Competencias Interpersonales Ítems.*

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C12</b>	<b>0.36800</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.30610</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.34380</b>	Correlación positiva

Existe correlación positiva entre el coeficiente emocional global y las competencias instrumentales, existe una correlación positiva entre el coeficiente emocional y competencias interpersonales, es decir a mayor coeficiente emocional global se da una afectación positiva en la elección de competencias instrumentales.

Existe correlación entre el coeficiente emocional y las competencias interpersonales de los ítems 12 y el 18 debido a que entre ambos existe Correlación positiva con 0.36800 y 0.34380 respectivamente.

**Tabla 61**

*Correlación entre Coeficiente Emocional Global y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	<b>0.22743</b>	Correlación positiva
<b>C22</b>	<b>0.25784</b>	Correlación positiva
<b>C23</b>	<b>0.23969</b>	Correlación positiva
<b>C29</b>	<b>0.34577</b>	Correlación positiva
<b>C30</b>	<b>0.33769</b>	Correlación positiva

Existe correlación positiva entre el coeficiente emocional global y las competencias sistémicas. Se observa una correlación positiva en todos los ítems descritos: C21, C22, C23, C29 y C30 con coeficientes de 0.22743, 0.25784, 0.23969, 0.34577 y 0.33769 respectivamente.

**Tabla 62**

Correlación entre el Coeficiente Emocional Global y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.

COMPETENCIAS	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.27871</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.46370</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.38846</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente emocional global y las competencias instrumentales, existe una correlación positiva entre el coeficiente emocional y competencias por Área Instrumentales, Área Interpersonales y el Área Sistémica con Correlación positiva debido a que entre ambos existe Correlación positiva con 0.27871, 0.46370 y 0.38846 respectivamente.

**Tabla 63**

*Correlación Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias instrumentales por ítems.*

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
<b>C09</b>	<b>0.21798</b>	Correlación positiva
<b>C10</b>	<b>0.25030</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente emocional intrapersonal y las competencias instrumentales de los ítems C09 y C10. Existe una correlación positiva entre el coeficiente Instrumental y Competencias Instrumentales con 0.21798 y 0.25030 respectivamente.

**Tabla 64**

*Correlación entre Sub Área Inteligencia Intrapersonales y Competencias Interpersonales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C12</b>	<b>0.36119</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.21097</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.27513</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia intrapersonal y las competencias interpersonales, por ítems C12, C13 y C18 encontrando Correlación Positiva debido a que entre ambos encontramos 0.36119, 0.21097 y 0.27513 respectivamente.

**Tabla 65**

*Correlación Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	0.21722	Correlación positiva
<b>C22</b>	0.25308	Correlación positiva
<b>C23</b>	0.16995	Correlación positiva
<b>C29</b>	0.30185	Correlación positiva
<b>C30</b>	0.31398	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia intrapersonal y las competencias sistémicas, presenta correlación positiva entre los ítems: C21, C22, C23, C29 y C30. Con 0.21722, 0.25308, 0.16995, 0.30185 y 0.31398 respectivamente.

**Tabla 66**

*Correlación entre Sub Área Inteligencia Intrapersonal y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.26913</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.40203</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.34588</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva moderada entre el coeficiente de competencia intrapersonal y las competencias interpersonal y las sistémicas, presenta correlación positiva con 0.40203 y 0.34588 respectivamente.

**Tabla 67**

*Correlación Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias instrumentales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C09</b>	<b>0.17162</b>	Correlación positiva
<b>C10</b>	<b>0.13963</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia interpersonal y las competencias instrumentales, presenta correlación positiva con 0.17162 y 0.13963 respectivamente.

**Tabla 68**

*Correlación Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias Interpersonales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C12</b>	<b>0.24543</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.28218</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.28134</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva débil entre el coeficiente de competencia interpersonal y las competencias instrumentales con 0.24543, 0.28218 y 0.28134 respectivamente.

**Tabla 69**

*Correlación entre Sub Área Coeficiente Inteligencia Interpersonal y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	<b>0.17220</b>	Correlación positiva
<b>C22</b>	<b>0.12308</b>	Correlación positiva
<b>C23</b>	<b>0.17040</b>	Correlación positiva
<b>C29</b>	<b>0.23876</b>	Correlación positiva
<b>C30</b>	<b>0.22584</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia interpersonal y las competencias sistémicas con 0.17220, 0.12308, 0.17040, 0.23876, 0.23876 y 0.22584 respectivamente.

**Tabla 70**

*Correlación entre Sub Área Inteligencia Interpersonal y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.*

COMPETENCIAS	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.17989</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.36773</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.25645</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia interpersonal y el área de competencias interpersonales 0.36773 respectivamente.

**Tabla 71**

*Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias instrumentales por ítems.*

COMPETENCIAS INSTRUMENTALES	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
<b>C09</b>	<b>0.25805</b>	Correlación positiva
<b>C10</b>	<b>0.15527</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias instrumentales con 0.25805 y 0.15527 respectivamente.

**Tabla 72**

*Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias instrumentales por ítems.*

COMPETENCIAS INTERPERSONALES	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
<b>C12</b>	<b>0.20730</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.28694</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.26222</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias interpersonales con 0.20730, 0.28694 y 0.26222 respectivamente.

**Tabla 73**

*Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	<b>0.10211</b>	Correlación positiva
<b>C22</b>	<b>0.24294</b>	Correlación positiva
<b>C23</b>	<b>0.16850</b>	Correlación positiva
<b>C29</b>	<b>0.30154</b>	Correlación positiva
<b>C30</b>	<b>0.23604</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias sistémicas con 0.10211, 0.24294, 0.24294, 0.30154 y 0.23604 respectivamente.

**Tabla 74**

*Correlación entre Sub Área Adaptabilidad y las Competencias Sistémicas.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.23613</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.34356</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.29178</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias instrumentales con 0.23613; entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias interpersonales 0.34356 y entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias sistémicas 0.29178.

**Tabla 75**

*Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias instrumentales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C09</b>	<b>0.23076</b>	Correlación positiva
<b>C10</b>	<b>0.12339</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de manejo del estrés y las áreas de competencias instrumentales C09 y C10 con 0.23076 y 0.12339 respectivamente.

**Tabla 76**

*Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias interpersonales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C12</b>	<b>0.29740</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.23017</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.32874</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de manejo del estrés y las áreas de competencias interpersonales C12, C13 y C18 con 0.29740, 0.23017 y 0.32874 respectivamente.

**Tabla 77**

*Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	<b>0.14980</b>	Correlación positiva
<b>C22</b>	<b>0.21013</b>	Correlación positiva
<b>C23</b>	<b>0.25876</b>	Correlación positiva
<b>C29</b>	<b>0.32593</b>	Correlación positiva
<b>C30</b>	<b>0.28040</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de manejo del estrés y las áreas de competencias interpersonales C21, C22, C23, C29 y C30 con 0.14980, 0.211013, 0.25876, 0.32593 y 0.28040 respectivamente.

**Tabla 78**

*Correlación entre Sub Área Manejo Del Estrés y Competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémicas por áreas.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.20602</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.38943</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.33928</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de manejo del estrés y las áreas de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas con 0.20602, 0.38943 y 0.33928, respectivamente.

**Tabla 79**

*Correlación entre Sub Área Manejo de Estados de Ánimo y Competencias instrumentales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INSTRUMENTALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C09</b>	<b>0.19658</b>	Correlación positiva
<b>C10</b>	<b>0.18398</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de Manejo de Estados de Ánimo y las áreas de competencias instrumentales con 0.19658 y 0.18398 respectivamente.

**Tabla 80**

*Correlación entre Sub Área Manejo de Estados de Ánimo y Competencias instrumentales por ítems.*

<b>COMPETENCIAS INTERPERSONALES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C12</b>	<b>0.33568</b>	Correlación positiva
<b>C13</b>	<b>0.20011</b>	Correlación positiva
<b>C18</b>	<b>0.26226</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de adaptabilidad y las áreas de competencias interpersonales con 0.33568, 0.20011 y 0.26226 respectivamente.

**Tabla 81**

*Correlación entre Manejo de Sub Áreas de Estados de Ánimo y Competencias Sistémicas por ítems.*

<b>COMPETENCIAS SISTÉMICAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>C21</b>	<b>0.24934</b>	Correlación positiva
<b>C22</b>	<b>0.21770</b>	Correlación positiva
<b>C23</b>	<b>0.25766</b>	Correlación positiva
<b>C29</b>	<b>0.24264</b>	Correlación positiva
<b>C30</b>	<b>0.29744</b>	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de Manejo de Estados de Ánimo y las áreas de competencias sistémicas con 0.24934, 0.21770, 0.25766, 0.24264 y 0.29744 respectivamente.

**Tabla 82**

*Correlación entre Manejo de Sub Estados de Ánimo y las Competencias Sistémicas.*

COMPETENCIAS	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	INTERPRETACIÓN
INSTRUMENTALES	0.21945	Correlación positiva
INTERPERSONALES	0.36432	Correlación positiva
SISTÉMICAS	0.34718	Correlación positiva

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de Manejo de Estados de Ánimo y las áreas de competencias instrumentales con 0.33928; entre el coeficiente de Manejo de Estados de Ánimo y las áreas de competencias interpersonales 0.36432 y entre el coeficiente de Manejo de Estados de Ánimo y las áreas de competencias sistémicas 0.34718.

#### **4.5. Análisis ligado a las hipótesis**

##### **Nivel inferencial: prueba de hipótesis**

##### **Hipótesis general**

**H1.** Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**H0.** No existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

Se estableció primero que se debería analizar el tipo de distribución de los datos obtenidos. Para ello se analizó el tipo de distribución que presentan los datos en cada variable a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

La Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, permite establecer una prueba de bondad de ajuste, permite determinar si los datos provienen de una distribución normal.

#### **Planteamiento de hipótesis:**

Ho: los datos de la variable presentan distribución normal (Si  $p > 0.05$ )

Ha: los datos de la variable no presentan distribución normal (Si  $p \leq 0.05$ )

#### **Nivel de significancia:**

$\alpha = 0.05$

#### **Prueba:**

Las puntuaciones de las variables se han ingresado al programa SPSS, y se ha realizado la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 83**

*Parámetros.*

<b>N° DATOS</b>	<b>169.0000</b>	<b>169.0000</b>
<b>MEDIA</b>	<b>228.6193</b>	<b>35.4438</b>
<b>DESVIACIÓN ESTÁNDAR</b>	<b>25.3794</b>	<b>3.6267</b>
<b>LIMITES DE IC</b>	<b>2.0000</b>	<b>2.0000</b>
<b>INTERVALO DE CLASE</b>	<b>12.6897</b>	<b>1.8134</b>
<b>Mínimo</b>	<b>170.0000</b>	<b>26.0000</b>
<b>Máximo</b>	<b>282.0000</b>	<b>40.0000</b>
<b>N° Intervalos de Sturges</b>	<b>8.3520</b>	<b>8.3520</b>
<b>N° Intervalos de Raíz</b>	<b>13.0000</b>	<b>13.0000</b>
<b>RANGO</b>	<b>112.0000</b>	<b>14.0000</b>
<b>TAMAÑO DE INTERVALO</b>	<b>8.6154</b>	<b>1.0769</b>

**Tabla 84***Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

VARIABLES	COCIENTE DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA PSICÓLOGOS(AS)
ESTIMADOR DE Kolmogorov Smirnov	0.043717	0.104505
GRADO DE LIBERTAD	169	169
NIVEL DE SIGNIFICANCIA 0.05	0.104615	0.104615
COMPROBAR PRUEBA DE UNIFORMIDAD	SE ACEPTA	SE ACEPTA

Nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  es decir un nivel de confiabilidad del 95%

La prueba ha podido determinar que la muestra presenta una distribución normal. Lo que indica que para la muestra empleada existe una "bondad de ajuste", que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

En un segundo momento se ha procedido a determinar la relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos (as). Para ello se ha determinado que debemos establecer un análisis de tipo de correlación. Para lo cual se utilizará el coeficiente de correlación de Person, donde se determinará si  $r = 1$ , se puede determinar que existe una correlación positiva perfecta, ello implicaría que el índice establece si existe o no existe un nivel de dependencia entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos(as) generándose una relación directa: lo que significa que cuando una de ellas aumenta, variable también lo hace en proporción. Asimismo, como se ha indicado para efectos de la investigación se puede también determinar si  $0 < r < 1$ , existe una correlación positiva y si  $r = 0$ , no existe relación lineal.

**HP.** Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 85.**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Inteligencia Emocional Global y las competencias*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.27871</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.46370</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.38846</b>	Correlación positiva

Se puede encontrar los coeficientes de correlación de la Inteligencia Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas presentan una correlación positiva por lo que podemos validar la **HP**. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias profesionales para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 86**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Intrapersonal inteligencia emocional y las competencias.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.26913</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.40203</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.34588</b>	Correlación positiva

Se ha validado la HP se encuentra también que independientemente del coeficiente de correlación del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas Se encontró que también existe correlación positiva entre la Sub-Área Intrapersonal y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 87**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Interpersonal inteligencia emocional y las competencias.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.17989</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.36773</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.25645</b>	Correlación positiva

Se ha validado la H1 se encuentra también que independientemente del coeficiente de correlación del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas Encontramos que también existe correlación positiva entre la Sub-Área Interpersonal y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 88**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre sub Área Adaptabilidad inteligencia emocional y las competencias.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.23613</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.34356</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.29178</b>	Correlación positiva

Se ha validado la H1 se encontró también que independientemente del coeficiente de correlación del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas Encontramos que también existe correlación positiva entre la Sub-Área Adaptabilidad y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 89**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre sub área Manejo De Estrés inteligencia emocional y las competencias.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.20602</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.38943</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.33928</b>	Correlación positiva

Se ha validado la H1 se encontró también que independientemente del coeficiente de correlación del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas Se encontró que también existe correlación positiva entre la Sub-Área Manejo del Estrés y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

**Tabla 90**

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Sub Área Manejo De Estados De Ánimo de inteligencia emocional y las competencias.*

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>INSTRUMENTALES</b>	<b>0.21945</b>	Correlación positiva
<b>INTERPERSONALES</b>	<b>0.36432</b>	Correlación positiva
<b>SISTÉMICAS</b>	<b>0.34718</b>	Correlación positiva

Se ha validado la H1 se encontró también que independientemente del coeficiente de correlación del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas Encontramos que también existe correlación positiva entre la Sub-Área Estado de Ánimo y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas para psicólogos(as) egresado(a) de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte.

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN

El presente informe de investigación de tesis descriptiva, comparativa, tuvo como objetivo: Analizar la relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte. Se desarrolló con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional acepta la hipótesis general que establece que existe relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte. Según los resultados obtenidos: Existe una correlación positiva entre el coeficiente emocional global y competencias Instrumentales, Interpersonales y Sistémica con Correlación positiva. Existe concordancia con los resultados de Delgado y Núñez (2017), quien establece en la dimensión Interpersonal una relación indirecta con emprendimiento; en las competencias Sistémicas con la formación universitaria del emprendimiento, finalmente las competencias instrumentales tenía alta influencia con la función del docente. Aunque su investigación se vinculó al emprendedorismo, establecieron con claridad una correlación positiva con los tres tipos de competencias agrupados, conforme al Proyecto Turniting (2013).

Existe una correlación positiva entre el coeficiente de competencia interpersonal y el área de competencias interpersonales. Encontrando concordancia con Apolinar (2018) que determinó una relación entre las competencias genéricas y habilidades sociales. Asimismo,

Goleman (2004) señala que las habilidades sociales con la empatía están vinculados con la habilidad para poder manejar con destreza las relaciones con los demás.

Las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas presentan una correlación positiva entre cada una de las Sub Áreas de la Inteligencia Emocional Global: Intrapersonal, Interpersonales, Adaptabilidad, Estado de Ánimo y Manejo del Estrés acuerdo con. Goleman (2004) que estableció que es la inteligencia emocional se ha convertido en el nuevo paradigma diferencial en los niveles directivos de las empresas, donde el conocimiento técnico ya dejó de ser lo relevante. Por ello el encontrar en los resultados una importante correlación positiva con cada una de las Sub Áreas del CIE ratifica lo indicado por Goleman (2004).

El instrumento empleado: Cuestionario del Proyecto Tuning” (2001) y adaptado para América Latina, luego adaptado al Perú por Orellana y otros (2004) en su elaboración del Perfil profesional de competencias del psicólogo de la UNMSM. Reyes y Ruiz (2019), permiten validar y dar consistencia al instrumento empleado que ha permitió establecer la relación entre inteligencia emocional y las competencias. Además valida la investigación de perfiles para los estudiantes de psicología, lo que facilitará la implementación de nuevas estructuras curriculares y favoreciendo a estrategias metodológicas que favorezcan la implementación y desarrollo de las competencias profesionales del egresado en psicología, concordando con el Proyecto Turning (2013)

Existe correlación positiva del Coeficiente Emocional Global y las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas. Igualmente entre las Sub-Área de la Inteligencia Emocional como en la investigación de Anglos (2019) quien concluyó que existía relación significativa entre el plan curricular y las competencias investigadas. Además, se comprobó que los mismos estudiantes de la UNMSM consideraban que tanto el plan de estudio

y la competencia que se logran eran buenas. Se puede considerar que existe correlación positiva entre el coeficiente emocional global y las competencias instrumentales como la encontrara, vale decir una forma de aplicación de las competencias instrumentales que asume las investigativas y la inteligencia intrapersonal como supuesto de aceptación concordando con Anglos (2019).

No se ha podido demostrar el nivel de inteligencia emocional promedio entre los 16 y 50 años como lo demostró LAVADO (2018) dado que la muestra es de 18 a 42 años.

Las correlaciones positivas no sólo permitieron validar los objetivos de la investigación, sino que de acuerdo con Argot (2018), se pudo establecerla relevancia de las competencias docentes con la formación profesional. En esta concordancia y haciendo un análisis fáctico, si los docente son egresados de psicología y si las universidades implementan sus competencias en un momento se encontrará se infiere que la calidad educativa y profesional se encontraría en un permanente perfeccionamiento, tal como propone el Proyecto Turning (2013) en su primer y segundo objetivo específico.

Existe una relación entre Inteligencia emocional y la propuesta de competencias para los egresados de psicología de una universidad privada del cono norte, conuerda con los resultados de niveles de competencias blandas en egresados de psicología de la Ciudad de Arequipa HUAMAN y QUISPE (2019)

Es relevante las competencias profesionales no sólo por su importancia para la elaboración de un perfil profesional, sino que ello involucra mejores oportunidades para laborar conforme a Martínez y Col. (2016) que establecieron la relevancia de un conjunto de competencias requeridas: Trabajo en Equipo, Comunicación y Relaciones Interpersonales e Iniciativa.

## CONCLUSIONES

**PRIMERO** En la concentración demográfica un 50% de los encuestados se encuentran entre los 18 y 22 años. Asimismo, un 30% entre los 23 y 27 años. Lo que implica que nuestra muestra es significativamente joven. Y la población general un 79% son mujeres. Siendo la población es relativamente joven y en su gran mayoría mujeres.

**SEGUNDO** Existe correlación positiva entre la Sub-Área Intrapersonal, Sub-Área Interpersonal, Sub-Área Adaptabilidad, Sub-Área Manejo del Estrés y Sub-Área Estado de Ánimo con las Competencias Instrumentales, Interpersonales y las Sistémicas independientemente y globalmente. Correlación de Pearson entre la Inteligencia y las competencias instrumentales con 0.27871, interpersonales con 0.46370 y sistémicas con 0.38846 todos con Correlación positiva.

**TERCERO** Existe correlación positiva entre las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas con las sub-áreas de la Inteligencia emocional. La intrapersonales con 0.26913, 0.40203 y, 0.34588; la Interpersonal con 0.17989, 0.36773 y 0.25645; la Adaptabilidad con 0.23613, 0.34356 y 0.29178; el manejo de estados de ánimo con 0.20602, 0.38943 y 0.33928 y el manejo del estrés .21945, 0.364m32 y 0.34718 respectivamente.

**CUARTO** Se implementó un programa para la investigación de las competencias conforme a la propuesta del marco teórico de la presente investigación y se pone a disposición para uso libre en investigaciones futuras.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Se recomienda a la Directora de la Oficina de Calidad Educativa de la Universidad, implementar el modelo de competencias profesionales elaborado para la Facultad de Salud.

**SEGUNDO:** Se recomienda a la Directora de la Oficina de Calidad Educativa de la Universidad, con su correspondiente adecuación, implementar un protocolo de implementación para cada Facultad. Considerando que responde el modelo a los estándares de Calidad Educativa.

**TERCERO:** Se recomienda al Director Académico de la Facultad de Salud, Implementar un procedimiento para fortalecer las competencias interpersonales, las competencias sistémicas y las competencias intrapersonales mediante la ejecución de talleres, organización de voluntariados y diseño de protocolos de actuación.

**CUARTO:** Se recomienda a la Jefa de Procesos de Admisión, incluir en sus protocolos un procedimiento para evaluar la inteligencia emocional a los ingresantes.

**QUINTO:** Se recomienda a los Directores Académicos de las diversas Facultades, implementar en sus diversos protocolos para el diseño de estructura curricular, la variable inteligencia emocional como elemento diagnóstico para la dicha implementación.

**SEXO:** Se recomienda al Jefe de Departamento de Investigación de la Facultad de Psicología incluir en sus líneas de investigación la evaluación de inteligencia emocional y de competencias.

**SETIMO:** Se recomienda a la Jefa del Departamento de Investigación de la Facultad de Educación incluir en sus líneas de investigación la evaluación de competencias con los parámetros del Proyecto Tunning.

**OCTAVO:** Se recomienda a los docentes incluir en sus competencias transversales el fortalecimiento del trabajo en equipo para desarrollar las competencias interpersonales e intrapersonales. Asimismo, fortalecer las competencias sistémicas para su uso profesional.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Acedo Lizarraga, María Luisa Sanz de, 2010, *Competencia Cognitivas a Nivel Superior*. Editorial Narcea, S.A. Ediciones. N°: 1ª Edición. Madrid, Págs: 160. (ISBN: 978-84-277-1690-2)

Acevedo Saavedra, Víctor Modesto (2017), *Habilidades sociales del instructor y las competencias técnicas del aprendiz en una Institución Superior Tecnológica de Lima*. (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia)

[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1427/Habilidades\\_AcevedoSaavedra\\_Victor.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1427/Habilidades_AcevedoSaavedra_Victor.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alles, Martha Alicia (2012) *Diccionario de Conducta. La Trilogía*. VOL 1, Ediciones Granica. (978-950-641-555-6)

Alles, Martha Alicia (2012) *Diccionario de Comportamientos. La Trilogía*. VOL 2, Ediciones Granica. (978-950-641-566-2)

Alles, Martha Alicia (2012) *Diccionario de Preguntas. La Trilogía*. VOL 3, Ediciones Granica. (978-950-641-873-1)

Alles, Martha Alicia (2004) *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*, Ediciones Granica. (978-950-641-123-7)

Alles, Martha Alicia (2008) *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*, Ediciones Granica. (978-950-641-477-1)

Alles, Martha Alicia (2010) *Diccionario de Comportamientos*. La Trilogía. VOL 2, Ediciones Granica. (978-950-641-874-8)

Angles Terrones Jorge Luis, *Plan curricular y las competencias investigativas en la maestría de la Unidad de Posgrado en la Facultad de Educación de la UNMSM-2017 – 2019*. Repositorio Institucional UNMSM

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11100/Angles\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11100/Angles_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Amador-Soriano Karina, Velázquez-Albo Marco Antonio, y Alarcón-Pérez Lilia Mercedes (2018) *Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral*.

[https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo/anteriores/45/45\\_Amador.pdf](https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Amador.pdf)

Apolinar Rubén Jara Asencio (2018) *Competencias genéricas y habilidades sociales en estudiantes universitarios de educación inicial Uladech Filial – Chacas*. (Tesis de Maestría, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote)

<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16163/Articulo%20ApolinarApolinar%20Rub%c3%a9n%20Jara%20Asencio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Argote Casachagua, Yovana Alena *Competencia docente y formación profesional en estudiantes de la escuela profesional de medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima 2018*. (Tesis Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31949/Argote\\_CY..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31949/Argote_CY..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Beneitone, P., Esquetine, C., González, J., Marty, M., Siufi, G., y Wagennar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina: Informe final del proyecto Tuning América Latina 2004-2007*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Coyote Coria Tania Del Carmen (2019). Análisis de competencias profesionales de psicólogos en formación y su impacto en la empleabilidad.

<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/979/COCTRN09T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova Sangama, Elva (2016). *Propuesta didáctica para desarrollar competencias y capacidades en Educación para el Trabajo en Instituciones Educativas del nivel secundario - Tarapoto, 2016*. (Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo - UCV).

Corominas Rovira, E. (2001). *Competencias genéricas en la formación universitaria*. Revista de Educación (325), 299-321.

Delgado Caramutti Alvaro Miguel y Bach. NÚÑEZ VERA Pierina Mirella (2017) *Competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de la, Pimentel*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán).  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4156/Delgado%20Caramutti%20-%20Nu%c3%b1ez%20Vera%20Pierina%20Mirella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, R., y Arancibia, V. (2002). *El enfoque de las competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas*. PSYKHE, 11(2), 207-214.

Fernández Sanz, I. y Soft Skills, (2010). *Cualidades personales, “competencias no técnicas”, etc*. ReVisión, vol. 3., núm. 1. .Recuperación: <http://www.aenui.net/ReVision/>

García Mendoza, Kadry. *Inteligencia Emocional y su Relación con el Rendimiento Académico*. Universidad de la Costa CUC Facultad de Ciencias HUMANAS y Sociales Licenciatura en Educación Básica Primaria Barranquilla. 2020. (Tesis Licenciatura, Universidad de la Costa)

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7897/LA%20INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20ACAD%20MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Goleman, Daniel (2004) *¿Qué hace a un líder?*, Harvard Business Review. Octubre.

<https://www.cpii.org.ar/Descargas/Informacion%20Tecnica%20de%20Inter%20que%20hace%20a%20un%20lider-goleman.pdf>

Hernández Lalinde, Juan Diego. *Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones*. Universidad Simón Bolívar, Departamento de Ciencias Sociales y Humanas. Calle 14 entre avenidas 4 y 5, Barrio La Playa. C. P.: 540006. Cúcuta, Colombia. .

[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_5\\_2018/25sobre\\_uso\\_adecuado\\_coeficiente.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%20n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%20n.pdf)

Huaman Verastein Evelyn Samantha y Quispe Mamani Marina *Nivel de competencias blandas en egresados de psicología de la Ciudad de Arequipa* (2019). .

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9274/PShuvees.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Izurieta Montesdeoca, Sonia Elizabeth (2014), *Propuesta del perfil del docente universitario por competencias: caso docentes de la materia de Estudios Contemporáneos de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*  
<http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/2507>
- Lavado Pantoja, Rosa América (2018), cuya investigación: *Inteligencia emocional en estudiantes de enfermería de un Instituto Superior Tecnológico en Puente Piedra.*  
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1429/Tesis.RALP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Gómez Ernesto, *En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado.* Revista de Curriculum y formación del profesorado. VOL. 20, Nº1 (Enero-Abril. 2016)
- Marger Y Bertoglia, E. J. (2010). *Complejidad, transdisciplinariedad y competencias: cinco viñetas pedagógicas.* San José, Costa Rica: Uruk.
- Martínez Franco, Dennys; Burgos Hernández, Nicolás; Meza Maldonado, Wilson (2016). *Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC.* Tesis Psicológica, vol. 11, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 216-235. Fundación Universitaria Los Libertadores. Bogotá, Colombia
- Martínez, s., Cortez, M., y Cruz, D. (2004). *Impacto de los egresados de posgrado de la Universidad de Colima en su entorno.* Dirección General de Posgrado. Universidad de Colima.
- Miró, Joe y Jaume-I-Capó, Antoni de la Universitat de les Illes Balears (2010) *Repositorio De Actividades Para Enseñar Competencias Transversales en la Universitat Politècnica de*

Valencia. Volumen 8 Número 1 págs. 101-111. (ISSN:1887-4592).<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6219>

Mondragón, M. A. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio. Movimiento científico*. Artículos de reflexión, 8(1), págs. 98-104.

Montoya Salazar, José Luis. *Las competencias investigativas y su relación con la investigación formativa en los estudiantes del doctorado de la mención de ciencias de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/553>

Nolla Cao, Nidia (1998): "*Modelo de Evaluación de un plan de estudios para las especialidades médicas v estomatológicas*". Revista "Educación Médica Superior" Vol. 12 N° 2 Julio 1 Diciembre La Habana CUBA

Pareja Perez, Lourdes Basilia (2017) *Los enfoques de aprendizaje y su relación con las competencias genéricas en estudiantes de noveno ciclo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1625/TD%20CE%201669%20P1%20-%20Pareja%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prado Ñaupas, Jenifer Beatriz (2018), *Inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de una universidad nacional. Lima. 2017*.

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8345/Prado\\_%c3%b1j%20%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8345/Prado_%c3%b1j%20%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pozo Pozo, Raquel Alicia (2017), *Competencias formativas y habilidades sociales en los estudiantes universitarios del primer ciclo de la escuela profesional de comunicación*

*social de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.* <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1779>

Revista De Docencia Universitaria, Vol. 11(3), Octubre-Diciembre 2013,487-489, ISSN: 1887-4592. Competencias cognitivas en Educación Superior

Reyes Puccio, Maribel Dalia y RUIZ FLORES Flor Edemir *Evaluación de las competencias de los egresados de la carrera de psicología: Propiedades Psicométricas Preliminares de un instrumento.* 2019. (Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo - UCV).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41615/Reyes\\_PM.%20Rui\\_z\\_FF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41615/Reyes_PM.%20Rui_z_FF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanz De Acedo, M (2010). *Competencias cognitivas en Educación Superior.* Madrid- España, Narcea SAC Ediciones. Primera Edición, 160 pgs. ISBN: 978-84-277-1690-2.

Salazar Mora, Zaida y Esteban Prado-Calderón, Jorge. Valoración de las competencias específicas del profesional en Psicología desde la Universidad de Costa Rica. Revista Costarricense De Psicología ISSN 0257-1439. Ene-dic 2012, Vol. 31, N.os 1-2, p. 41-63

Sialer Espinoza, Santiago Arturo (2014). *Propuesta metodológica de evaluación por competencias en la clínica Odontológica.* Lambayeque – Perú

Superintendencia Nacional De Educación Superior Universitaria, <https://www.sunedu.gob.pe/avances-licenciamiento/>

Tejada, J. (2013). *La formación de las competencias profesionales a través del aprendizaje servicio.* Cultura y educación, 25(3), 285-294.

Tobón Tobón, Sergio. *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo* 2008.

- Tobón Tobón, Sergio; PIMIENTA PRIETO, Julio H.; GARCÍA FRAILE, Juan Antonio (2010) *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación De competencias*. Editorial Pearson. Primera Edición, México. 217pgs
- Ugarriza, Nelly, (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Baron (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Persona, núm. 4, 2001, pp. 129-160 (Universidad de Lima).
- Velasquez Tapullima, Pedro Alfonso, (2017). Percepción de la formación universitaria basada en competencias genéricas y capacidades orientadas a la elaboración de tesis en egresados de administración. (Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porras). [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2901/velasquez\\_tpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2901/velasquez_tpa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weigel Tanja, Mulder Martin, y COLLINGS Kate (2007), *El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico*. <https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART6res.pdf>
- Wong Loo, Oscar William Francisco y ZAMALLOA SOTA, Eulogio (2013), *Competencias Laborales Exigidas Por La Banca Microempresaria A Estudiantes De 10mo Ciclo De La Carrera De Administración De Una Universidad De Lima*. (Tesis de Maestría, Universidad de Lima). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2661>

**ANEXOS**

**ANEXO 1: Matriz de Consistencia**

**Título: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y UNA PROPUESTA DE COMPETENCIAS PARA LOS EGRESADOS DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL CONO NORTE**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la Investigación	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
¿Cómo establecer una relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte?	Analizar la relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.	HP. Existe relación entre la inteligencia emocional y una propuesta de competencias profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.	Inteligencia Emocional	La autoconciencia La autorregulación La motivación La empatía Las habilidades sociales	Es una investigación descriptiva, comparativa y se empleó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional.	Población: Integrada por 301 alumnos regulares de la promoción 2020 – I, 2019 I y II, y rezagados de la promoción 2018. Muestra: Se empleó un modelo no probabilístico por conveniencia. Se tuvo acceso a 169 alumnos distribuidos en dos grupos: 120 del VI al VIII ciclo y 49 del IX AL X ciclo de la especialidad Psicología de una Universidad del Cono Norte.
			Competencias	Sistémicas Instrumentales Interpersonales		
<b>Problemas Específicos</b>		<b>Objetivos Específicos</b>		<b>Hipótesis Específicas</b>		
Problema Específico 1 ¿Establecer el Coeficiente de la inteligencia emocional y las competencias interpersonales para los egresados de Psicología de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte?		O.E. 1. Determinar la relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias interpersonales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.			H1. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias interpersonales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.	
Problema Específico 2 ¿Establecer el Coeficiente de la inteligencia emocional y las competencias sistémicas para los egresados de Psicología de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte?		O.E. 2. Establecer la relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias sistémicas profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.			H2. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias sistémicas profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.	
Problema Específico 3 Establecer el Coeficiente de la inteligencia emocional y las competencias instrumentales para los egresados de Psicología de una Facultad de Salud de una Universidad Privada del Cono Norte?		O.E. 3. Determinar la relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias instrumentales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.			H3. Existe relación entre el Cociente de inteligencia emocional y las competencias instrumentales profesionales para los egresados de Psicología de una Universidad Privada del Cono Norte.	

## **ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente documento tiene por objeto establecer la relevancia del estudio para brindar un aporte a la Facultad mediante una investigación de las competencias y perfil emocional de los estudiantes de los últimos ciclos, egresados y bachilleres de la Facultad de Psicología a cargo del suscrito: Wilfredo Javier Marquina Mauny.

Su participación es voluntaria y puede hacerla anónima. Siendo la información confidencial se usará en el objetivo de la misma. Su aplicación general de ambos instrumentos debe ser de 15 a 20 minutos aproximadamente.

Si existe alguna duda favor solicitar su aclaración.

Si acepto participar voluntaria y de manera informada en la investigación agradeceremos consignar su firma.

**Firma del (de la) participante**

**WILFREDO MARQUINA MAUNY**

**DNI:**

**DNI 25620629**

### ANEXO 3: SOFTWARE INSTRUMENTO APLICADO. Inteligencia Emocional

**ICE Le BarOn**  
ABREVIADO  
ADAP: Alejos Vera & Cambero Aguilar

EVALUADO(A)	0
EDAD	0
EDUCACIÓN	0
OCCUPACIÓN	0
MOTIVO	0
FECHA	00/01/1900
	0
EVALUADOR(RA)	WILFREDO MARQUINA MAUNY

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de usted. Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted. Hay cinco respuestas por cada frase.

Si alguna de las frases no tiene que ver usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es, NO como le gustaría ser, ni como le gustaría que otros lo vieran. NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y



N°	ITEMS	RESP	
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	1 Rara vez o nunca es mi caso
2	Es duro para mí disfrutar de la vida.	5	2 Pocas veces es mi caso
3	Sé cómo afrontar los problemas más desagradables.	1	3 A veces es mi caso
4	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	4 Muchas veces es mi caso
5	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.	1	5 Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.
6	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	5	
7	Cuando enfrento una situación difícil me gusta recibir toda la información que pueda sobre ella.	1	
8	Me gusta ayudar a la gente.	1	
9	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.	5	
10	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.	1	
11	En general, me resulta difícil adaptarme.	5	
12	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	
13	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.	5	
14	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a).	1	
15	He logrado muy poco en los últimos años.	5	
16	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir.	1	1 Rara vez o nunca es mi caso
17	Me resulta fácil hacer amigos (as).	1	2 Pocas veces es mi caso
18	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.	5	3 A veces es mi caso
19	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.	1	4 Muchas veces es mi caso
20	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	5 Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.
21	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	5	
22	Estoy contento (a) con mi vida.	1	
23	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a).	5	
24	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	5	
25	Mis amigos me confían sus intimidades.	1	
26	No me siento bien conmigo mismo (a).	5	
27	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	
28	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por enojarse con sus padres, aun cuando tuviera algo que hacer en ese momento.	1	
29	Soy una persona divertida.	1	
30	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirlo.	1	
31	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	1	
32	Me deprimó.	5	
33	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	
34	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	1 Rara vez o nunca es mi caso
35	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	1	2 Pocas veces es mi caso
36	Tengo reacciones fuertes e intensas que son difíciles de controlar.	1	3 A veces es mi caso
37	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	4 Muchas veces es mi caso
38	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	5 Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

39	Para poder resolver una situación que se presenta analizo todas las posibilidades existentes.	1	
40	Soy capaz de respetar a los demás.	1	
41	Prefiero seguir a otros que ser líder.	5	
42	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	
43	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	
44	Soy impulsivo (a).	5	
45	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	5	
46	Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respete la ley.	1	
47	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	1	
48	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	
49	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.	1	
50	Los demás piensan que no me hago valor, que me falta firmeza.	5	
51	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	
52	Estoy contento (a) con la forma en que me veo.	1	
53	Me gusta divertirme.	1	
54	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.	5	
55	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	
56	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.	1	
57	No mantengo relación con mis amistades.	5	
58	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos, me siento bien conmigo mismo (a).	1	
59	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.	5	
60	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería fácil adaptarme nuevamente.	1	

02. ICE BarOn abrev MARQUINA 60 ITEM.xls [Modo de compatibilidad] - Excel

HERRAMIENTAS DE DIBUJO

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA COMPLEMENTOS FORMATO

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

PERFIL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

EVALUADO(A)	0	EDAD	0
CICLO	0	FECHA	06/06/2021
ESPECIALIDAD	0		

INDICADORES DE VALIDEZ

INDICADOR	COD	RES.	INDICADOR
IMPRESION POSITIVA	IP	20	INVALIDO
IMPRESION NEGATIVA	IN	20	INVALIDO
INDICE DE INCONSISTENCIA	II	-5	VALIDO

RESULTADOS DE LOS COMPONENTES Y FACTORES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

COMPONENTES	COD	PUNT	PC	INTERPRETACIÓN
<b>COEFICIENTE DE INTELIGENCIA EMOCIONAL</b> La habilidad de controlar nuestras propias emociones y las de los demás, así como de discriminar entre ellas y utilizar la información que nos proporcionan para guiar nuestro pensamiento y nuestras emociones, permitiéndonos exteriorizarlas de manera que sea provechosa para sí mismo y para la cultura a que nos desarrollamos.	CIE	549	99	Coficiente Emocional Total muy desarrollado: Marcadamente Alta pedicado utilizar con suma destreza un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales; así como una inusual habilidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio ambiente. Por lo que necesita continuar en ese tipo manejo de su inteligencia emocional. Capacidad emocional inusual.
<b>COMPONENTE INTRAPERSONAL:</b> Área que reúne los siguientes componentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autocon- cepto, autorrealización e independencia.	CIA	198	99	postate de Inteligencia Intrapersonal es Muy Alta. Se comprensión emocional de sí mismo(=), asertividad, autoconcepto, autorrealización e el manejo de su independencia es marcadamente alta. Posee

PERFIL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

EVALUADO(A)	0	EDAD	0
CICLO	0	FECHA	06/06/21
ESPECIALIDAD	0		

INDICADORES DE VALIDEZ

INDICADOR	COD	RES.	INDICADOR
IMPRESION POSITIVA	IP	20	INVALIDO
IMPRESION NEGATIVA	IN	20	INVALIDO
INDICE DE INCONSISTENCIA	II	-5	VALIDO

Optimismo 99  
Felicidad 99  
ANIMO GENERAL 99  
Control de Impulsos 99  
Manejo del Estrés (ME) 99  
MANEJO DE LA TENSION 99  
Flexibilidad 99  
Solucion de Problemas 99  
ADAPTABILIDAD 99  
Empatia 99

NO EScribir NADA ES AUTOMÁTICO

Se pasa a evaluar el resultado items de la impresión positiva ; interpretativas según el puntaje 4 Resultado estándar Faut a int 130 + Marcada desarroll

DATOS CUESTIONARIO INFORME

LISTO

02:04 a.m. 13/11/2021

## ANEXO 4: SOFTWARE INSTRUMENTO APLICADO.

### Cuestionario De Competencias Genéricas De Psicología

#### CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS DE PSICOLOGÍA

1	EVALUADO(A): (OPCIONAL)			
2	EDAD:			
3	SEXO:			
4	SITUACIÓN:	ESTUDIANTE:		
		EGRESADO(A):		
		BACHILLER:		
5	CICLO:			
	HACIENDO INTERNADO	SI		
7	ESPECIALIDAD ESPERADA DESARROLLAR:	CLÍNICA	ORGANIZACIONAL	
		EDUCATIVA	COMUNITARIA	
		FORENSE	DEPORTIVA	

A continuación se presentan una serie de competencias y habilidades que pueden ser importantes para el buen desempeño de su profesión. Por favor, conteste a cada una de las afirmaciones la importancia que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión. Utilice, por favor, la siguiente escala:

1	Nada
2	Poco
3	Bastante
4	Mucho

DR SOFTWARE: WILFREDO MARQUINA M  
[consulor.marquina@gmail.com](mailto:consulor.marquina@gmail.com)

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

Agradecemos sinceramente su colaboración.