



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Inserción laboral y competencias transversales en egresados
de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Rojas Benites, Walter David (orcid.org/0000-0003-0639-7400)

ASESORES:

Dra. Martínez Asmad, Giovanini María (orcid.org/0000-0002-3151-2557)

Dr. Bacilio Sigüenza, Jorge Artemio (orcid.org/0000-0003-2591-5656)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me incentivan y motivan a continuar con mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme gozar de buena salud
y tener a mis seres queridos junto a mí.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023", cuyo autor es ROJAS BENITES WALTER DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARTÍNEZ ASMAD GIOVANINI MARÍA DNI: 18074589 ORCID: 0000-0002-3151-2557	Firmado electrónicamente por: GMMARTINEZA el 03-08-2023 19:18:16

Código documento Trilce: TRI - 0625131



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS BENITES WALTER DAVID estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
WALTER DAVID ROJAS BENITES DNI: 73268547 ORCID: 0000-0003-0639-7400	Firmado electrónicamente por: WROJASB el 28-07- 2023 17:29:30

Código documento Trilce: TRI - 0625144



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Nivel de inserción laboral.....</i>	19
Tabla 2	<i>Nivel de las competencias transversales.....</i>	20
Tabla 3	<i>Correlación entre IL y CT.....</i>	21
Tabla 4	<i>Correlación entre empleabilidad y dimensiones de CT.....</i>	22
Tabla 5	<i>Correlación entre ocupabilidad y dimensiones de CT.....</i>	23

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Diseño de estudio correlacional.....</i>	14
-----------------	---	-----------

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad analizar la relación entre la inserción laboral y las competencias transversales en egresados de una escuela profesional de ingeniería. La investigación empleó un diseño correlacional y una muestra de 67 varones de 24 a 48 años ($M=30.06$, $DE=3.95$), egresados en el periodo 2019 ($n=42$) y 2022 ($n=25$) de una universidad de Trujillo. Los instrumentos aplicados fueron el "CIL. Cuestionario de Inserción Laboral" de Cepeda, añadido, el "CCT. Cuestionario de Competencias Transversales" de Solanes-Puchol. Los resultados mostraron que la inserción laboral obtuvo un mayor porcentaje promedio, del mismo modo, en las competencias transversales destacó el nivel medio, en tanto, se determinó que las habilidades interpersonales eran significativamente mayores en egresados del periodo 2019 ($p<.05$). Por su parte, la inserción laboral tiene relación positiva con las competencias transversales ($r_s=.550$ [$IC=.350, .702$], $p<.01$), mientras que, la empleabilidad y ocupabilidad mostraron relaciones positivas con las competencias transversales.

Palabras clave: Inserción laboral, competencias transversales, egresados.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between job placement and transversal competencies in graduates from an engineering professional school. The research employed a correlational design and a sample of 67 males aged 24 to 48 years ($M=30.06$, $SD=3.95$), who graduated in the years 2019 ($n=42$) and 2022 ($n=25$) from a university in Trujillo. The instruments used were the "CIL. Job Placement Questionnaire" by Cepeda and the "CCT. Transversal Competencies Questionnaire" by Solanes-Puchol. The results showed that job placement had a higher average percentage, and similarly, medium level was observed in transversal competencies. It was also determined that interpersonal skills were significantly higher among graduates from the 2019 period ($p<.05$). Moreover, job placement had a positive relationship with transversal competencies ($r_s=.550$ [$CI=.350, .702$], $p<.01$), while employability and job availability showed positive relationships with transversal competencies.

Keywords: Labor insertion, transversal competences, graduates.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia por covid-19 representó un retroceso en casi todo rubro de la sociedad, al inicio de dicho evento la Organización Internacional del Trabajo emitió un informe (sin considerar lo que estaba por suceder, la crisis sanitaria) en la que daba cuenta que en Latinoamérica había 9.4 millones de jóvenes sin trabajo, otros 23 millones no se dedicaban a nada (ni estudio ni trabajo) y 30 millones tenía trabajos precarios, añadido, la tasa de participación de los jóvenes en el mercado laboral solo era del 48.7%, cifra que ha ido descendiendo y, que esta situación se iba agravar con el impacto de la crisis (OIT, 2020).

Al conocer la empleabilidad en Perú, a junio de 2022, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, indicó que de la población de 25.588 millones de población en la posibilidad de trabajar, el 27.6% no trabajaba y, 4% de la población activa estaba desempleado, no obstante, hubo un aumento de personas trabajando, incluido jóvenes (INEI, 2022). En esa línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informó que la tasa de desempleo aumento en el 2021 en un 5.7%, afectando principalmente a mujeres, a los jóvenes y a la población que culminaba la educación superior (MTPE, 2022).

Por su parte, en el contexto internacional, las Naciones Unidas da cuenta que el empleo de los más jóvenes descendió en un 16% producto de la crisis de la pandemia, siendo los jóvenes latinoamericanos los más afectados (NU, 2020). Luego, a un año de iniciada la pandemia, la OIT informó que las pérdidas de hora de trabajo representaba 255 millones de empleos y, se afectó a 114 millones de trabajos, una gran cantidad de cierres y se retrajo las posibilidades de inserción laboral (OIT, 2021). En estas circunstancias, la inserción laboral se detuvo, aumentando las cifras de desocupación, aumentando la desigualdad, desempleo y disminución de los ingresos en los más jóvenes (Miranda & Alfredo, 2021).

Analizando la situación en el contexto actual, se ha detectado un aumento en casos de dificultades para la inserción laboral de egresados de una universidad, siendo que las ofertas laborales han descendido en el contexto de la pandemia, añadido, la demanda de cada vez un mayor desarrollo de competencias transversales que permita la adecuación en los centros de trabajo, debido a los

cambios en las modalidades del trabajo, requiriendo de trabajadores mejor capacidades, debido a la alta demanda.

De este modo, en la presente investigación la pregunta de investigación es: ¿Qué relación existe entre la inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo? Mientras que, las preguntas específicas son: ¿Qué nivel de inserción laboral predominará en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo? ¿Qué nivel de competencias transversales predominará en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo? ¿Qué relación existe entre la empleabilidad y las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo?, ¿Qué relación existe entre la ocupabilidad y las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería?

En relación a lo mencionado previamente, la investigación se justifica desde el aspecto social, porque se aporta nueva evidencia sobre el estado de la inserción laboral de egresados de una escuela de ingeniería en la temporalidad de la pandemia covid-19, asimismo, sobre la utilidad de las competencias transversales para la obtención de trabajo. También, se justifica desde el aspecto teórico, siendo que las teorías del capital humano y el modelo de recursos humanos son los sustentan de mejor forma la inserción laboral, a la vez que, las teorías de evaluación del potencial y el modelo de gestión por competencias son los que sustentan de mejor forma las competencias transversales. Asimismo, se justifica desde el aspecto metodológico, en la medida que se fundamenta un nuevo instrumento para medir la inserción laboral, aportando datos de validez por expertos y confiabilidad con el coeficiente de Omega. Finalmente, se justifica desde lo epistemológico, debido a que se sigue un paradigma de estudio positivista, empleando la medición como principal método de estudio, ergo, el enfoque cuantitativo es el que usa para discutir las implicancias de la relación de las variables.

Siguiendo la línea de lo anterior, el objetivo principal viene a ser: determinar si la inserción laboral se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo. Por su parte,

los objetivos específicos son: describir los niveles de la inserción laboral en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; conocer los niveles de las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; especificar si la empleabilidad se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; precisar si la ocupabilidad se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo.

Por último, la hipótesis general es: la inserción laboral sí se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo. En tanto, las hipótesis específicas son: el nivel de inserción laboral son predominantemente altas en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; el nivel de las competencias transversales son predominantemente altas en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; la empleabilidad sí se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo; la ocupabilidad sí se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Cuando se ha analizado los antecedentes del **ámbito nacional**, Malpica (2021) en su estudio planteó el objetivo de determinar si las competencias genéricas se relacionan con la inserción laboral de egresados universitarios. A nivel metodológico, la investigación fue descriptivo-correlacional, en la que participaron egresados de universidades privadas de Lima del periodo 2016 a 2018, quienes contestaron una encuesta de escalonamiento Likert diseñado para el estudio. Los resultados mostraron que existe relación entre las competencias genéricas con la inserción laboral ($r_s=.835$, $p<.01$). Se concluye que los egresados que muestran un buen desarrollo de sus competencias genéricas experimentan mayor facilidad de inserción laboral.

Saavedra (2021) en su estudio planteó el objetivo de establecer si las competencias laborales se relacionan con la demanda laboral considerando la inserción laboral de egresados. A nivel metodológico, la investigación fue transversal y correlacional, en la que participaron 172 egresados de los periodos 2010-2015, de una escuela de ingeniería de una universidad de Lima, quienes contestaron dos encuestas diseñadas para medir las competencias laborales (básicas, conductuales y funcionales) y la demanda laboral (perfil, salario y puesto ofrecido). Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre las competencias funcionales y el puesto ofrecido ($r_s=.205$, $p<.05$). Se concluye que las competencias laborales son recursos que deben ser considerados para una mejor inserción laboral de los egresados.

Vargas et al. (2021) en su estudio plantearon el objetivo de identificar como las competencias genéricas contribuyen en la inserción laboral de egresados de psicología. A nivel metodológico, la investigación fue cualitativa de tipo análisis sistemático, en la que participaron 20 egresados de psicología de una universidad de Piura, quienes contestaron una entrevista de 10 preguntas de respuesta abierta sobre competencias genéricas y 20 preguntas abiertas sobre inserción laboral. El análisis de resultados estableció temas en las que se determinó que las competencias genéricas que se desarrollan en la formación profesional son de utilidad para el logro del proceso de inserción laboral, específicamente, las

competencias instrumentales, interpersonales y sistemáticas son muy importantes ya que contribuyen a la inserción laboral de los egresados. Se concluye que para el logro de la inserción laboral se requiere desarrollar las competencias genéricas.

Rabanal et al. (2020) en su estudio planteó el objetivo de conocer cuál es el desarrollo de competencias socio personales y el grado de inserción laboral en egresados de una universidad. A nivel metodológico, la investigación fue cuantitativa y descriptiva, en la que participaron 323 egresados con bachiller (n=127) y licenciatura (n=196), de una universidad de Chachapoyas-Amazonas, quienes contestaron una encuesta de tipo cuestionario para medir las dimensiones de empleabilidad y ocupabilidad de la inserción laboral. Los resultados mostraron que el desarrollo de competencias socio-personales contribuye a la formación del egresado según las exigencias del campo laboral, asimismo, se destaca por un nivel medio de empleabilidad en bachilleres (n=83, 65%) y licenciados (n=119, 61%); mientras que, según la ocupabilidad, esta fue mayormente baja tanto en bachilleres (n=60, 47%) y licenciados (n=84, 43%). Se concluye que, la empleabilidad de egresadas tiene que ver con el desarrollo de competencias socio-personales.

Mamani (2019) en su estudio planteó el objetivo de identificar si las competencias laborales se relacionan con la inserción laboral de egresados universitarios. A nivel metodológico, la investigación fue no experimental y correlacional, en la que participaron 57 egresados del periodo 2012-2015 de una universidad de Moquegua, quienes contestaron dos encuestas de tipo cuestionario sobre competencia laboral e inserción laboral, diseñados por el autor. Los resultados mostraron que mayormente el 82.5% casi siempre demuestra competencias laborales, mientras que, el 61.4% denota estar de acuerdo con su estado de inserción laboral; además, se evidenció que las competencias laborales se relacionan con la inserción laboral ($p < .01$). Se concluye que los egresados con mayor inserción laboral presentan a la vez un mayor desarrollo de competencias laborales.

Además, al analizar los antecedentes del **ámbito internacional**, Ramírez (2023) en su estudio planteó el objetivo de plantear una propuesta de competencias

profesionales para mejorar la inserción laboral de egresados de educación básica rural. A nivel metodológico, la investigación fue cualitativa y etnográfica-propositiva, en la que participaron 253 egresados de educación básica técnica-agropecuaria de Santa Elena, Ecuador; quienes, respondieron de una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas. Con base a los resultados, se propuso un programa de competencias profesionales: psicológicas y participativa-social (autoconocimiento, autoestima, iniciativa, liderazgo). Además, se estableció que, para la muestra, el desarrollo de competencias era muy importante para poder desempeñarse de forma adecuada en el ámbito laboral y social. Se concluye que, las competencias son muy importantes para mantener la empleabilidad de los egresados.

Abrantes et al. (2022) en su investigación plantearon el objetivo de establecer como las competencias transversales fomentan la empleabilidad en las personas. A nivel metodológico, la investigación fue cuantitativa y explicativa, en la que participaron tres grupos de 1350 egresados de una universidad de Portugal: G1 de 2011-2013, G2 de 2014-2015 y G3 de 2016-2018, quienes fueron evaluados en fechas distintas G1=2015, G2=2017 y G3=2020; estos grupos contestaron una encuesta de tipo cuestionario elaborado por los autores. Los resultados mostraron que el G3 obtuvo una diferencia significativa en las competencias de alfabetización TIC, búsqueda de trabajo, métodos de trabajo y habilidades TIC. Se concluye que, los egresados que mostraron mejores competencias transversales tenían una mayor empleabilidad en comparación de otros.

Cepeda (2022) en su estudio planteó el objetivo de determinar si las competencias transversales se relacionan con la inserción laboral de estudiantes universitarios. A nivel metodológico, la investigación fue cuantitativa, descriptiva-correlacional, en la que participaron 90 estudiantes de noveno ciclo de una universidad de Ecuador, quienes contestaron una encuesta elaborada para el estudio para medir las competencias transversales y la inserción laboral. Los resultados mostraron que el 47% tuvo un rango de acuerdo en competencias transversales y totalmente de acuerdo en empleabilidad, mientras que, el 47% tuvo un rango de acuerdo en competencias transversales y empleabilidad. Además, se estableció que las competencias transversales se relacionan con la inserción

laboral ($r_s=.591$, $p<.01$). Se concluye que, los egresados como mayor empleabilidad presentan un mayor desarrollo de sus competencias transversales.

Guim y Marreno (2022) en su estudio plantearon el objetivo de examinar si las competencias laborales influyen en la inserción laboral. A nivel metodológico, la investigación fue no experimental y causal, en la que participaron 318 estudiantes de universidades de Guayaquil, Ecuador; quienes contestaron un cuestionario diseñado por los autores para medir las competencias y la inserción laboral. Los resultados mostraron que el modelo de regresión mostró que las variables se relacionan ($R=.622$), asimismo, se aceptó que el modelo de competencias laborales (visión, creatividad, tecnología y trabajo en equipo) explican la inserción laboral ($p<.01$). Se concluyó que las competencias laborales que se forja y fortalecen en las prácticas preprofesionales tienen un efecto potenciador de las competencias laborales lo que tiene un efecto en la inserción laboral.

Romero et al. (2022) en su estudio plantearon el objetivo identificar cuáles eran las competencias transversales que más se buscan en la empleabilidad. A nivel metodológico, la investigación fue cuantitativa y de metaanálisis, en la que se seleccionaron siete estudios de 212 artículos revisados del periodo 2019-2021, con una totalidad de 3835 participantes, asimismo, se empleó un método de forest plot y funnel plot para determinar el tamaño de efecto y nivel de sesgo. Los resultados mostraron que las competencias transversales más requeridas en la empleabilidad fueron nueve (digital, comunicación, trabajo en equipo, creatividad, compromiso, flexibilidad, innovación, autonomía y resolución de problemas), de esta forma, el metaanálisis mostró ser significativo en cuanto a las competencias que se requieren para la empleabilidad ($p<.01$). Se concluye que, las empresas buscan emplear a personas que han desarrollado sus competencias transversales.

En cuanto a las bases teóricas de la variable de **inserción laboral**, se entiende que implica que la persona se integra socialmente mediante el acceso al trabajo para poder participar en la sociedad y alcanzar sus aspiraciones. Por lo tanto, se define como un aspecto del desarrollo de la persona que le permite establecer contactos, ingresar a redes y ser parte de acciones colectivas a través del trabajo (Weller, 2007). También se limita como la capacidad de las personas

para conseguir trabajo y mantenerse en él gracias a sus propias habilidades y expectativas (Cuyper et al., 2008). Más recientemente, la inserción laboral se ha delimitado como un proceso constante en el cual se forma a un estudiante según los requerimientos del campo laboral para lograr su integración en este (Silva et al., 2017). Asimismo, se denota como la etapa de transición en la que las personas fortalecen sus aptitudes para obtener un trabajo (García et al., 2018). A continuación, se presentan las teorías más representativas de la inserción laboral

Teoría de capital humano. Este modelo, sustentado principalmente en el trabajo de Gary Becker, viene a ser un modelo económico que explica que la educación y la formación profesional son recursos de inversión de capital humano que luego tiene un impacto positivo en la productividad e ingresos, por ello, las organizaciones deben invertir en el aprendizaje de sus trabajadores, porque permite el crecimiento económico (Becker, 1993; García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019; Tarique, 2013).

Teoría del mercado laboral dual. Este modelo explica que en el mundo laboral existe una dualidad en la economía del mercado. Por un lado, existe un ámbito laboral estable con línea de carrera y oportunidades. Por otro lado, existe un ámbito laboral precario donde las remuneraciones son bajas y, muchas veces, no hay garantías de seguridad laboral. Las personas que se encuentran en el segundo ámbito no pueden acceder al primero debido a las barreras entre ambos, lo que limita el desarrollo socioeconómico (Bentolila et al., 2019; García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019).

Teoría de la segmentación laboral. Este modelo explica que el mercado laboral está compuesto por segmentaciones, desigualdades y diferencias, por lo que, las personas no tienen las mismas oportunidades y condiciones de trabajo, en consecuencia, los trabajadores son agrupados según su cualificación, experiencia y otros aspectos que impactan en la forma en como las personas se van insertando al ámbito laboral (Felbo-Kolding et al., 2019; Häusermann et al., 2020)

Teoría de las organizaciones de género. Sustentado por Joan Acker, quien explicó que existe discriminación de género en el ámbito laboral debido a la estructura y cultura organizacional. Esta discriminación se refleja en la desigualdad

entre hombres y mujeres, ya que se espera que los hombres, debido a los roles de género, sean más comprometidos a trabajar más horas en comparación con las mujeres, quienes buscan equilibrar trabajo y vida personal. Como resultado, los hombres tienen un mayor acceso a ser líderes y contar con una línea de carrera (Alobaid et al., 2020; Healy et al., 2019).

Teoría del capital social. Esta teoría explica que en la inserción laboral, las redes de apoyo y conexiones sociales que tengan una persona posibilitará que la búsqueda de empleo sea exitosa, lo que influye en su desarrollo profesional, por lo tanto, mientras mayor sea el capital social, mayores son las oportunidades de trabajo, las ofertas y las recomendaciones para un puesto (Mikiewicz, 2021; Thomas & Gupta, 2021)

Teoría de recursos humanos. Esta teoría, expuesta por Guest y con influencia de la teoría de Becker, sostiene que la gestión de estrategias para captar y retener a los mejores trabajadores es fundamental en la inserción laboral, ya que estos impulsan el progreso de la organización. Por lo tanto, el acceso a puestos de trabajo dependerá de cómo se gestione esta estrategia. Además, se debe considerar que la selección y formación de trabajadores son una inversión que contribuye al éxito de la empresa y, genera una mayor satisfacción y compromiso laboral (Darmawan et al., 2020; Saks, 2022).

Al analizar la literatura sobre la inserción laboral, considerando el modelo de recursos humanos y el capital, se ha logrado detectar dos importantes dimensiones y, a la luz de un trabajo anterior, son la mejor forma de entender el proceso de la inserción laboral, modelo que se pudo comprobar luego de hacer un análisis estructural con base a una base de datos de acceso público (Cepeda, 2022), estas son:

Empleabilidad. Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).

Ocupabilidad. Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022),

Sobre las bases teóricas de la variable de **competencias transversales**, el término en la literatura, también se denomina como competencias genéricas, habilidades transversales, habilidades blandas entre otras (Molina-Patlán et al., 2016; Palés-Argullós & Nolla-Domenjó, 2016). En ese sentido, se definen como las competencias que son parte integral de la educación y hacen posible la participación de la ciudadanía, permitiendo que estos puedan salir de las diferentes situaciones y problemas (Marco et al., 2010). Asimismo, se definen como un conjunto de habilidades que son centrales en el desarrollo de la persona, necesarias para la vida saludable, por lo cual, permiten a las personas poder adaptarse a los cambios de la época actual (Mateo et al., 2019). También, se les limitan como las capacidades, conocimientos y habilidades que hacen posible que una persona pueda funcionar en su entorno laboral (Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile, 2019). Finalmente, se conceptualizan como las habilidades comunes de las profesiones y que está relacionada con las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores que puede usarse en diferentes funciones y tareas (Solanes Puchol et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Además, se debe considerar que las competencias transversales en la modalidad de clases virtuales en universitarios se ha desarrollado en la medida de que se ha hecho esfuerzos por el intercambio y participación virtual, especialmente, el trabajo en equipo es esencial para el desarrollo de dichas competencias (Rámila & Vinagre, 2023). También, las competencias transversales son muy importantes para la especialización de egresados universitarios (Vasquez, 2023). Por lo tanto, las competencias transversales son muy importantes para la formación y desempeño profesional (Ojeda-Nahuelcura et al., 2023).

En lo que respecta a las teorías de las competencias transversales, se han logrado detectar cinco modelos teóricos: 1) el modelo de competencias clave, que

fue propuesto por la Unión Europea; 2) el modelo de competencias emocionales desarrollado por Goleman; 3) el modelo categórico DeSeCo propuesto por la OCDE; 4) el modelo de evaluación del potencial cuyo máximo exponente es Hay Group (hoy Korn Ferry, se fusionaron en 2015); 5) el modelo de gestión por competencias de Alles.

Teoría de evaluación del Potencial. Que, vista desde el modelo de las competencias, fue principalmente expuesto por la Consultora Hay Group (Hoy fusionada con Korn Ferry), quienes explicaban el marco de competencias claves que debían ser identificados y evaluadas para predecir la efectividad del rendimiento de un trabajador en su puesto, para ello, se consideraban los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, además, se centraban en tres componentes: 1) conocimientos y habilidades técnicas, que eran específicos y necesarios para las funciones de un puesto; 2) habilidades interpersonales, en las que se encuentran la comunicación, colaboración y trabajo en equipo; 3) el liderazgo, el cual permite liderar de forma efectiva, y tiene como elementos a la toma de decisiones, motivación y dirección de equipos (Hay Group, 2005, 2009, 2014).

Modelo de gestión por competencias de Alles. Este modelo desarrollado por la especialista Martha Alles, fundamenta que la gestión por competencias debe alinear las habilidades y conocimientos de los trabajadores, proceso que inicia desde la selección del personal hasta el mantenimiento y desarrollo del capital humano. En ese sentido, el modelo de Alles presenta cuatro elementos: 1) identificación de competencias, para lo que es necesario establecer que competencias son necesarias en un puesto; 2) desarrollo de competencias, que surgen luego de la identificación, aquí es donde se realiza el entrenamiento y la práctica de las habilidades y conocimientos; 3) evaluación de competencias, la mismas que identifica las áreas que son necesarias fortalecer o desarrollar; 4) integración de las competencias a la gestión de recursos humanos (Alles, 2015, 2016a, 2016b).

En cuanto a las dimensiones de las competencias transversales, en el presente trabajo se consideran aquellas propuestas por el trabajo de Solanes y

colaboradores (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022), quienes en su última publicación de 2022 demostraron mediante ecuaciones estructurales que estas competencias son cinco y están sustentadas en la teoría de evaluación del potencial y en el modelo de gestión por competencias:

Competencias de calidad. Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Competencia de negociación. Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Competencia de adaptación. Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Competencias interpersonales. Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas, logrando mantener un clima organizacional adecuado (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Competencia de planificación. Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiendo etapas y acciones coordinadas (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Referente al punto de vista de la **epistemología** del marco teórico, este sigue un carácter filosófico desde el paradigma positivista, cuyos principales criterios de verificación de las teorías base de las variables se centran en la verificación de hipótesis, por lo cual, se sigue un método hipotético-deductivo (Park et al., 2020). De este modo, el enfoque que guía el estudio es el cuantitativo, dado que, se empleará la medición y evaluación de las variables, utilizando instrumentos que posean validez y confiabilidad en su estructura, de tal modo que, los hallazgos se sustentaran en una base empírica (Ryser, 2018).

Finalmente, considerando el **constructo de la problemática** investigada, se toma en cuenta que conceptualmente la inserción laboral se define mejor de la perspectiva de García et al. (2018) y, las teorías que mejor explican a la misma son los modelos de recursos humanos (Darmawan et al., 2020; Saks, 2022) y capital humano (García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019; Tarique, 2013). Por su parte, la variable de competencias transversales se conceptualiza desde la perspectiva de Solanes-Puchol et al. (2022) y, las teorías que mejor lo explican son la de evaluación del potencial (Hay Group, 2005, 2009, 2014) y de la gestión por competencias (Alles, 2015, 2016a, 2016b).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

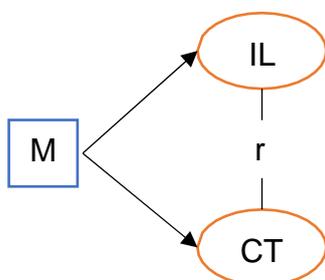
La presente investigación es básica, pues está dirigida al análisis del conocimiento (CONCYTEC, 2020) y complementa las teorías relevantes que existen (Bernal, 2022), por ello, se enfoca en el desarrollo de datos y conocimientos sobre la inserción laboral y las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería.

3.1.2. Diseño de investigación.

La presente investigación sigue un modelo no experimental, por lo tanto, ninguna de las variables: inserción laboral (IL) o competencias transversales (CT) serán objeto de manipulación por parte del investigador, sino que, su diseño es transversal, descriptivo-correlacional, esto se distingue porque los cuestionarios sobre IL y CT serán administrados a la muestra en un instante irreplicable, esto con la finalidad de poder establecer el estado (diagnostico) de ambos fenómenos y, establecer si existe una relación significativa entre ambos (Bernal, 2022; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Sánchez & Reyes, 2021). En ese sentido, siguiendo el modelo de Sánchez y Reyes, el diseño de investigación se grafica de la siguiente forma:

Figura 1

Diseño de estudio correlacional



Nota. M= muestra de egresados; IL= inserción laboral; CT= competencias transversales; r=relación

3.2. Variables y operacionalización

En la presente investigación las variables objeto de observación son la inserción laboral y las competencias transversales, ambas variables, don de carácter cuantitativo.

Definición conceptual. La variable de inserción laboral se define como como la etapa de transición en la que las personas fortalecen sus aptitudes para obtener un trabajo (García et al., 2018). La variable de competencias transversales se define como las habilidades comunes de las profesiones y que está relacionada con las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores que puede usarse en diferentes funciones y tareas (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).

Definición operacional. La variable de inserción laboral será medida con el “CIL. Cuestionario de Inserción Laboral” de Cepeda (2022) que presenta 26 ítems y que se agrupan en dos dimensiones. La variable de competencias transversales será medida con el “CCT. Cuestionario de Competencias Transversales” de Solanes-Puchol et al. (2022)

Indicadores. La variable de inserción laboral presenta dos dimensiones: empleabilidad y ocupabilidad. Por su parte, la variable de competencias transversales presenta cinco dimensiones: calidad-mejora, negociación, adaptación, interpersonales y planificación-organización.

Medida. Las dos variables IL y CT son de medida continua que se pueden convertir a ordinales con base a los baremos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población está comprendida por egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, los cuales comprende a 77 egresados, los cuales están agrupados en: G1, comprendido por los egresados antes de la pandemia (n=42); G2, comprendido por los egresados en la pandemia y postpandemia (n=35).

Criterios de inclusión: egresados de una escuela de ingeniería mecánica-eléctrica, de 2018 a 2022, mayores de 22 años, de una misma universidad de Trujillo.

Criterios de exclusión: egresados de otras escuelas de ingeniería, que hayan egresado antes de 2018 o después de 2022, con una edad superior a 45 años y que omitan preguntas del cuestionario o dejen cinco preguntas o más sin contestar.

3.3.2. Muestreo

La técnica empleada fue el de conveniencia y de tipo censal, según Bernal (2022) la muestra censal implica trabajar con toda la población, por ello, se trabajará con la totalidad de la población que acceda al estudio en la temporalidad en que se aplican los instrumentos.

3.3.3. Unidad de análisis

Egresado de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de encuesta, la cual se usa en los estudios en los que se requiere recopilar información desde la perspectiva de una persona en función de una variable, dicha recopilación se realiza mediante la administración del cuestionario (Arias, 2021).

“CIL. Cuestionario de Inserción Laboral”. Instrumento diseñado por Cepeda (2022) para evaluar la percepción de la inserción laboral en jóvenes universitarios de 22 a 35 años. El mismo posee 26 ítems de respuesta escalonada de cinco opciones con puntuación directa (*totalmente en desacuerdo* =1, hasta *totalmente de acuerdo* =5), a su vez, que los ítems se suman para formar dos dimensiones (empleabilidad y ocupabilidad) y valor global. El autor realizó la validez por revisión de tres expertos, añadido, se estimó la fiabilidad con una muestra piloto (n=15) dando un índice $\alpha=.915$.

Por su parte, en el presente trabajo se hizo una revisión usando la base de datos completa del estudio de Cepeda que es de carácter público ($n=105$), el análisis ítem-test mostró correlaciones significativas $r>.390$ ($p<.01$) a nivel de dimensiones y con el valor general, además, la validez con análisis factorial exploratorio con extracción de residuos mínimos y rotación Oblimin mostró la presencia de dos factores con $KMO=.795$, $Bartlett=.000$ y con cargas factoriales $>.401$; no obstante, los dos factores extraídos no replican el modelo propuesto por Cepeda. Luego de una reestructuración de los ítems, mediante el análisis factorial confirmatorio se estableció que el instrumento es idóneo con 16 ítems y dos factores del modelo original de Cepeda, obteniendo valores $RMSEA=.0501$, $SRMR=.0573$, $CFI=.952$ y $TLI=.944$, añadido, la fiabilidad del instrumento de 16 ítems fue de $\alpha=.900$ y $\omega=.903$, empleabilidad obtuvo $\alpha=.857$ y $\omega=.859$, finalmente, ocupabilidad obtuvo $\alpha=.785$ y $\omega=.794$.

“CCT. Cuestionario de Competencias Transversales”. Instrumento diseñado por Solanes-Puchol et al. (2022) para evaluar las competencias transversales en estudiantes universitarios de 18 a 59 años. El instrumento validado cuenta con 38 ítems de respuesta múltiple de cinco opciones (*insuficiente=1* hasta *mucho=5*), los que se suman para formar cinco dimensiones y un valor general. Los autores realizaron la validez con análisis factorial empleando el método paralelo, demostrando la presencia de cinco factores con $KMO=.912$, $Bartlett=.000$, cargas factoriales $>.406$ y 53.1% de la varianza explicada, añadido, el análisis factorial confirmatorio demostró la estructura teórica con valores $RMSEA=.062$, $RMR=.042$, $CFI=.91$ y $NFI=.90$; añadido, la fiabilidad total fue de $\omega=.94$, mientras que a nivel de dimensiones se obtuvo $\omega=.79$ a $.84$.

3.5. Procedimientos

Primero, se solicitó la carta de presentación de la UCV que fue presentada a la institución y obtener el permiso y obtener la lista de egresados y sus correos académicos, cumpliendo con la protección de datos amparados en la Ley 29733. Segundo, se contactó a los estudiantes egresados, a ellos se les remitió el permiso y consentimiento informado para aplicar los instrumentos. Finalmente, se procedió a administrar los dos cuestionarios en los participantes voluntarios.

3.6. Método de análisis de datos

El primer método empleado fue el análisis univariado, para ello se recurrió al software SPSS v27, en el cual, luego de registrar las variables y obtener sus puntuaciones por dimensión y global, se ejecutó un análisis por frecuencias y porcentajes, mostrando como se distribuye la muestra en cada categoría o nivel (Yuni & Urbano, 2020).

El segundo método de análisis fue el bivariado, se recurrió al uso del mismo software SPSS, donde se inició con el análisis de normalidad, se aplicó los coeficientes de Kolmogórov-Smirnov, asimetría y curtosis, cuyos resultados (ver anexo 8), mostraron que las variables tienen una distribución no normal, por ello, se usó el coeficiente de correlación Spearman (Yuni & Urbano, 2020).

3.7. Aspectos éticos

En función de la normativa internacional (Informe Belmont) y lo establecido por la Universidad César Vallejo (Parasidis et al., 2019; Resolución de Consejo Universitario 0262-2020/UCV, 2020). El primer principio ético considerado es el de autonomía, que se logra explicando a los participantes que ellos pueden dejar el estudio en el momento que lo requieran. El segundo principio es el de no maleficencia, lo que se cumplirá al no exigir que ellos respondan preguntas que les puedan incomodar. El tercer principio es el de beneficencia, que se cumplirá al reportar los resultados a la bolsa de trabajo de la universidad accesitaria de la muestra, para que sea utilizados en favor de los egresados y sus procesos de inserción. Finalmente, el cuarto principio es el de confidencialidad, que se cumple al no identificar al participante, sino asignar un código, respetando la confidencialidad y anonimato.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de inserción laboral

Variables	Bajo		Medio		Alto		Egreso		Trabajo	
	f	%	f	%	f	%	U	p	U	p
IL	22	32.8	30	44.8	15	22.4	484.5	,572	531.0	,785
EM	23	34.3	26	38.8	18	26.9	499.0	,720	488.5	,400
OC	20	29.9	35	52.2	12	17.9	500.0	,721	537.0	,845

Nota. Elaborada para el estudio.

IL = inserción laboral, EM = empleabilidad, OC = ocupabilidad, U = U de Mann-Whitney

Los resultados del análisis de la tabla 1 evidencian que, en general, la inserción laboral es mayormente media (44.8%), le sigue el nivel bajo (32.8%) y el restante corresponde al nivel alto (22.4%), además, no hay diferencias significativas en el nivel de inserción laboral según año de egreso ni si trabajan o no ($p > .05$).

En la empleabilidad, el mayor nivel se centra en la categoría medio (38.8%), le sigue el nivel bajo (34.3%) y, el 26.9% restante se ubica en el nivel alto, también, no existieron diferencias significativas según el egreso ni el trabajo ($p > .05$).

Finalmente, en la ocupabilidad la muestra se ubica en la categoría medio (52.2%), el 29.9% está en el nivel bajo y, el 17.9% está en el nivel alto, a su vez, no hay diferencias significativas según egreso ni trabajo ($p > .05$).

Tabla 2*Nivel de las competencias transversales*

Variables	Bajo		Medio		Alto		Egreso		Trabajo	
	f	%	f	%	f	%	U	p	U	p
CT	23	34.3	28	41.8	16	23.9	515.0	,890	525.0	,725
PC	17	25.4	38	56.7	12	17.9	502.5	,744	518.5	,645
CN	23	34.3	30	44.8	14	20.9	519.0	,933	509.5	,571
CA	25	37.3	29	43.3	13	19.4	441.0	,240	548.0	,967
HI	27	40.3	25	37.3	15	22.4	359.0*	,021	527.0	,745
PO	22	32.8	30	44.8	15	22.4	439.0	,230	524.0	,713

Nota. Elaborada para el estudio.

CT = competencias transversales, PC = Preocupación por la calidad y mejora, CN = Capacidad de negociación, CA = Capacidad de adaptación, HI = Habilidades interpersonales, PO = Capacidad de planificación y organización, U = U de Mann-Whitney

* $p < .05$

Los resultados del análisis de la tabla 2 evidencian que, a nivel general de las competencias transversales destaca el nivel medio (41.8%), seguido del nivel bajo (34.3%) y nivel alto (23.9%), no hay diferencia según egreso ni trabajo ($p > .05$).

En la calidad-mejora, destaca el nivel medio (56.7%), seguido del nivel bajo (25.4%) y nivel alto (17.9%), no hay diferencia según egreso ni trabajo ($p > .05$).

En capacidad de negociación destaca el nivel medio (44.8%), seguido del nivel bajo (34.3%) y del nivel alto (20.9%), no hay diferencias significativas ($p > .05$).

En la capacidad de adaptación destaca el nivel medio (43.3%), seguido del nivel bajo (37.3%) y el nivel alto (19.4%), no hay diferencias significativas ($p > .05$).

En las habilidades interpersonales destaca el nivel bajo (40.3%), seguido del nivel medio (37.3%) y el nivel alto (22.4%), en tanto, hay diferencias significativas según el año de egreso, con mayor nivel de los egresados en 2019 ($p < .05$), no obstante, no hay diferencias según el trabajo ($p > .05$).

En planificación-organización destaca el nivel medio (44.8%), seguido del nivel bajo (32.8%) y del nivel alto (22.4%), no hay diferencias significativas ($p > .05$).

Tabla 3*Correlación entre IL y CT*

Variables	1			
	r_s	p	95% IC	
			LI	LS
1. Inserción laboral	-		-	-
2. Competencias transversales	.550**	<.001	.350	.702

Nota. Elaborada para el estudio. r_s = Coeficiente Spearman, IC = intervalo de confianza

LI = límite inferior; LS = límite superior

** $p < .01$

Los resultados de la tabla 3 evidencian que, la inserción laboral tiene una relación positiva media con las competencias transversales, con un valor $r_s=.550$. Asimismo, se tiene que el intervalo de confianza del 95% estima que el verdadero coeficiente de correlación varía entre .350 y .702, siendo que, en dichos valores hay la ausencia del cero, en consecuencia, se puede establecer que la relación es significativa al $p<.01$.

Tabla 4*Correlación entre empleabilidad y dimensiones de CT*

Variables	1			
	r _s	p	95% IC	
			LI	LS
1. Empleabilidad	-		-	-
2. Preocupación por la calidad y mejora (PC)	.350**	.004	.113	.550
3. Capacidad de negociación (CN)	.353**	.003	.116	.552
4. Capacidad de adaptación (CA)	.371**	.002	.136	.566
5. Habilidades interpersonales (HI)	.453**	.000	.232	.630
6. Capacidad de planificación y organización (PO)	.494**	.000	.281	.660

Nota. Elaborada para el estudio.

r_s = Coeficiente Spearman, IC = intervalo de confianza

LI = límite inferior; LS = límite superior

**p < .01

Los resultados de la tabla 4 evidencian que, la empleabilidad tiene relación positiva con PC (r_s=.350), siendo que en el intervalo de confianza los valores oscilan entre .113 a .550, y dada la ausencia de cero se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

Asimismo, la empleabilidad tiene relación positiva con CN (r_s=.353), siendo que en el IC los valores oscilan entre .116 a .552, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

También, la empleabilidad tiene relación positiva con CA (r_s=.371), siendo que en el IC los valores oscilan entre .136 a .566, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

Además, la empleabilidad tiene relación positiva con HI (r_s=.453), siendo que en el IC los valores oscilan entre .232 a .630, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

También, la empleabilidad tiene relación positiva con PO (r_s=.494), siendo que en el IC los valores oscilan entre .281 a .660, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

Tabla 5*Correlación entre ocupabilidad y dimensiones de CT*

Variables	1			
	r _s	p	95% IC	
			LI	LS
1. Ocupabilidad	-		-	-
2. Preocupación por la calidad y mejora (PC)	.302*	.013	.060	.511
3. Capacidad de negociación (CN)	.323**	.008	.083	.528
4. Capacidad de adaptación (CA)	.334**	.006	.094	.536
5. Habilidades interpersonales (HI)	.362**	.003	.126	.559
6. Capacidad de planificación y organización (PO)	.396**	.001	.165	.585

*Nota. Elaborada para el estudio.*r_s = Coeficiente Spearman, IC = intervalo de confianza

LI = límite inferior; LS = límite superior

**p < .01

Los resultados de la tabla 5 evidencian que, la ocupabilidad tiene relación positiva con PC (r_s=.302), siendo que en el intervalo de confianza los valores oscilan entre .060 a .511, y dada la presencia de cero se entiende que la relación verdadera indica mayor probabilidad de que la relación se deba al azar (p<.05).

Asimismo, la ocupabilidad tiene relación positiva con CN (r_s=.323), siendo que en el IC los valores oscilan entre .083 a .528, dada la presencia de cero la relación verdadera indica mayor probabilidad de que la relación se deba al azar (p<.01).

También, la ocupabilidad tiene relación positiva con CA (r_s=.334), siendo que en el IC los valores oscilan entre .094 a .536, dada la presencia de cero la relación verdadera indica mayor probabilidad de que la relación se deba al azar (p<.01).

Además, la ocupabilidad tiene relación positiva con HI (r_s=.362), siendo que en el IC los valores oscilan entre .126 a .559, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

También, la ocupabilidad tiene relación positiva con PO (r_s=.396), siendo que en el IC los valores oscilan entre .165 a .585, añadido a la ausencia de cero en el intervalo se entiende que la relación verdadera es significativa al 99% (p<.01).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la inserción laboral y competencias transversales, considerando una muestra de egresados de una escuela de ingeniería de una universidad privada de Trujillo, en ese sentido, se discuten los resultados:

En cuanto al objetivo de analizar el nivel de inserción laboral, se destaca que, a nivel general, el 67.2% de la muestra tuvo un nivel adecuado, oscilando entre la categoría medio y alto, mientras que, solo el 32.8% tuvo un nivel desfavorable. Este resultado es indicativo que la mayor parte de egresados considera que el proceso de inserción laboral es algo constante, que requiere una formación continua que permita al egresado integrarse al ámbito laboral (Silva et al., 2017), en ese sentido, se entiende que el proceso de inserción laboral requiere el fortalecimiento de aptitudes que permitan la obtención de trabajo (García et al., 2018). Asimismo, este resultado tiene similitud con los resultados del estudio Cepeda (2022) que evidenció que el 47% de estudiantes de último año de formación tenía un nivel promedio en el desarrollo de empleabilidad, del mismo modo, en un estudio del contexto peruano se reportó que 61.4% tenía un acuerdo sobre la inserción laboral (Mamani, 2019). Por su parte, desde la teoría de recursos humanos, se entiende que para lograr la inserción laboral, es necesario que las empresas tengan buenas estrategias de captación, ya que, la selección y retención del talento humano contribuye al éxito de la empresa, ergo, la inserción es el proceso que ayuda a impulsar el progreso de una organización (Darmawan et al., 2020; Saks, 2022). También, la teoría de capital humano postula sobre la necesidad de las organizaciones de invertir en el desarrollo de aprendizajes como parte de la inserción laboral, lo que posibilita un mayor crecimiento económico futuro (Becker, 1993; García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019; Tarique, 2013). Entendiendo estas posturas, se comprende que el manejo de recursos humanos y del capital humano son indispensables para la inserción laboral, siendo necesario que dicho proceso contemple estos modelos para un mejor proceso de inserción en egresados.

Sobre el objetivo del nivel de competencias transversales, se destaca que la mayoría de la muestra tiene un nivel adecuado de desarrollo, con un acumulado de

65.7% en categorías medio y alto. Este resultado evidencia que la mayoría de la muestra entiende que el desarrollo de competencias es central para su desarrollo personal, posibilitando el que se puedan adaptar a los cambios constantes (Mateo et al., 2019), en ese sentido, reconocen la necesidad fortalecer las habilidades comunes de una profesión para ser usadas en sus funciones de puesto (Solanes Puchol et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022). Además, los hallazgos son consistentes con estudios previos, por ejemplo, en egresados de Ecuador se reportó que estos consideraban el desarrollo de competencias como muy importante para el ámbito laboral (Ramírez, 2023), del mismo modo, Cepeda (2022) evidenció que la mayoría de jóvenes universitarios percibían a las competencias transversales como necesarias para su formación, por su parte, Mamani (2019) estableció que 82.5% de egresados consideraba que casi siempre las competencias eran necesario para del desarrollo profesional. Teniendo en cuenta la perspectiva teórica, el modelo de evaluación del potencial establece que los conocimientos y habilidades técnicas en conjunto con las habilidades interpersonales son determinantes del desarrollo de competencias, y a la vez, pueden predecir la capacidad de productividad de un trabajador (Hay Group, 2005, 2009, 2014), por su parte, el modelo de gestión de competencias establece que todo trabajador tiene competencias que son idóneas para un puesto, por lo que, toda empresa debe de identificar, desarrollar, evaluar e integrar las competencias en la gestión del talento humano (Alles, 2015, 2016a, 2016b). En ese sentido, tanto la teoría de evaluación del potencial y de la gestión de competencias se centra en el desarrollo de la persona, es decir, el desarrollo de habilidades y destrezas, por ser indispensable para el futuro del éxito de la empresa.

Además de lo anterior, sobre el nivel de competencias transversales, en el presente estudio se reportó que, las habilidades interpersonales son significativamente mayor en los egresados de 2019 I y II, en comparación de aquellos egresados del periodo 2022 I y II, esta diferencia denota que, los egresados antes de la pandemia tienen mayores destrezas para interactuar en los diferentes entornos, logran un mejor intercambio con las personas (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022), mientras que, los egresados en post pandemia tienen mayores dificultades para relacionarse a nivel social. Este hallazgo es

novedoso en nuestro contexto peruano, porque da cuenta del impacto que ha tenido la pandemia en la formación del estudiante universitario, en ese sentido, Navarrete et al. (2022) estableció que las habilidades interpersonales tuvieron un menor desarrollo en la época de pandemia, especialmente, en aquellos con un mayor deterioro de la salud, entonces, se entiende que esta diferencia encontrada pueda ser producto de los eventos propios del contexto de la emergencia por la covid-19.

Sobre el objetivo de la relación entre inserción laboral y competencias transversales, los resultados mostraron una relación positiva media entre las variables ($r_s=.550$), añadido, los valores del intervalo de confianza oscilaron entre .350 a .702, desde la postura de Santabárbara (2019), cuando en el IC de la correlación no hay presencia del cero (es decir: .0), se puede establecer que dicha asociación es significativa, por lo tanto, se afirma que las variables de inserción laboral y competencias transversales están verdaderamente relacionadas. En ese sentido, a la luz del resultado se puede afirmar que los egresados que han fortalecido sus aptitudes en el proceso de transición de obtener un trabajo (García et al., 2018), manifiestan a la vez, un mayor desarrollo de las habilidades típicas de una profesión, lo que posibilita un mayor desempeño de sus funciones y tareas (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022). Entonces, dada las características conceptuales se entiende que mientras mayor sean las competencias transversales que desarrolle un egresado de una escuela de ingeniería, mayor son sus posibilidades de obtener un empleo e inserción laboral. En ese sentido, los hallazgos guardan similitud con estudios previos, por ejemplo, Cepeda (2022) reportó una relación positiva media entre competencias transversales e inserción laboral, con valores de correlación muy cercanos a lo reportado en este trabajo ($r_s=.591$, $p<.01$). Por su parte, Malpica (2021) reportó en su estudio en Lima, que las competencias genéricas tiene relación positiva con las inserción laboral, siendo los valores de correlación fuertes ($r_s=.835$, $p<.01$). En tanto, Mamani (2019) encontró que en una muestra de egresados de una universidad de Moquegua, que las competencias laboral y la inserción laboral tiene relación significativa ($p<.01$).

La fuerte evidencia precedente respalda que inserción laboral y competencias transversales son variables estrechamente cercanas en lo que se refiere al ámbito

laboral, por lo tanto, todas las universidades e institutos de formación superior, deben considerar el desarrollo de las mismas como parte de sus estrategias de enseñanza. Además, esto tiene consistencia teórica, por ejemplo, el modelo de recursos humanos de la inserción laboral establece la importancia de la inversión en la selección y formación de trabajadores para lograr un mayor éxito (Darmawan et al., 2020; Saks, 2022), del mismo modo, el modelo de gestión de competencias de las competencias transversales habla sobre la necesidad de que las empresas alineen las competencias de un puesto con las habilidades y conocimientos de los trabajadores (Alles, 2015, 2016a, 2016b). Entonces, ambas teorías postulan sobre la importancia del desarrollo de destrezas del futuro trabajador, haciendo hincapié en una buena gestión del talento, por ello, desde la postura del autor, se entiende los centros de formación deben dar seguimiento a sus egresados, dando oportunidades de formación continua que asegure un mayor éxito profesional, lo que se retribuye en mayor prestigio como centro de educación superior.

Respecto a la relación entre la empleabilidad con las competencias transversales, se determinó que hay una relación positiva débil entre empleabilidad con las cinco competencias: calidad y mejora, negociación, adaptación, interpersonales, planificación y organización; en cada una de estas correlaciones el valor de Spearman (r_s), oscila entre .350 a .353, además, los valores del intervalo de confianza se ubicaron entre $LI=.113$ de calidad mejora, hasta, $LS=.660$ en planificación organización, es decir, en todas las relaciones, el IC estuvo dentro de los parámetros adecuados de relación, ya que, la ausencia del cero mostraba que dichas asaciones eran significativamente verdaderas (Santabárbara, 2019). Por lo tanto, se puede afirmar que los egresados que usan sus habilidades, conocimientos y experiencias en el proceso de obtener un empleo y mantenerse en este (Cepeda, 2022), se caracterizan por perfeccionar y optimizar las funciones de su trabajo, pueden persuadir y argumentar para lograr acuerdos, se logra adaptar a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, sabe interactuar a nivel social con distintas personas y, sabe planificar y organizar sus recursos y tiempos (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022). Entonces, se entienden que aquellos egresados que lograr tener un mejor uso de sus capacidades para obtener un trabajo tienen un mayor desarrollo de competencias transversales para el

desempeño laboral, por lo tanto, aquellos que no logran potenciar dichas competencias quedarán relegados en el logro de obtener un empleo.

Por su parte, los resultados de la relación anterior, son consistentes con lo reportado en estudios previos, es así que, Abrantes et al. (2022) reportó que la empleabilidad se relaciona con las competencias transversales, por lo que, aquellos egresados que tienen más desarrollado dichas competencias, tienen una mayor empleabilidad que aquellos que ha logrado un adecuado desarrollo. Del mismo modo, Romero et al. (2022) reportó que para el logro de empleabilidad es indispensable el desarrollo de determinadas competencias transversales como flexibilidad, innovación, resolución de problemas entre otros, ya que estas, son las que más buscan las empresas en su reclutamiento de personal. Claramente, la evidencia muestra que para lograr una mayor empleabilidad es necesaria el desarrollo de competencias. Además, desde una perspectiva teórica, el modelo de capital humano indica que las empresas están más centradas en el desarrollo de aprendizaje de trabajadores porque esto se retribuye en una mayor productividad, por lo tanto, buscan que el proceso de inserción contemple este aspecto como parte de sus oportunidades para los futuros empleados (Becker, 1993; García-Moreno & Feliciano-Pérez, 2019; Tarique, 2013). Por su parte, el modelo de evaluación de potencial detalla que toda empresa debe buscar identificar la futura efectividad de un trabajador, lo que se logra al conocer el desarrollo actual de las competencias y futura fortalecimiento (Hay Group, 2005, 2009, 2014). Entonces, ambas teorías coinciden en que es preferible contratar un trabajador que tenga desarrolladas sus competencias y habilidades para lograr un mayor rendimiento y productividad, lo que se refleja en las posibilidades de empleabilidad de los egresados.

Referente al objetivo de la relación entre ocupabilidad con las competencias transversales, los resultados mostraron que la primera variable tiene relación positiva con las cinco competencias: calidad y mejora, negociación, adaptación, interpersonales, planificación y organización; en la que se logró un valor de relación $r_s = .302$ a $.396$, no obstante, en los intervalos de confianza las asociaciones con las variables de calidad-mejora, negociación y adaptación, los valores son inadecuados, ya que, en el límite inferior hay la presencia del cero $.060$ a $.094$ respectivamente, este resultado según Santabárbara (2019) da cuenta de una

posibilidad de que las relaciones se hayan debido al azar, por lo que, aseverar que hay una correlación verdadera no se podría sustentar del todo. En cambio, en el IC de las relaciones de ocupabilidad con habilidades interpersonales y planificación-organización los valores son adecuados, con índices que van desde $L=.126$ a $LS=.585$, en consecuencia, la ausencia del cero mostraría que la correlación es verdaderamente significativa (Santabárbara, 2019).

En ese sentido, a partir de lo anterior se puede afirmar que los egresados que logran desarrollarse en un puesto a largo plazo, siguiendo una formación continua (Cepeda, 2022), se caracterizan por mayor destreza de interactuar a nivel social con distintas personas y, saber planificar y/u organizar sus recursos y tiempos (Solanes et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022). Asimismo, estos hallazgos son consistentes a lo reportado por Rabanal et al. (2020), quien en su estudio evidencia de que las competencias socio-personales son indispensables en la ocupabilidad de egresados. Además, desde un aspecto teórico, tanto el modelo de recursos humanos (Darmawan et al., 2020; Saks, 2022) y el modelo de gestión de competencias (Alles, 2015, 2016a, 2016b), establecen que el proceso de inserción y competencias se centran en la formación del trabajador y el desarrollo de sus aprendizajes que traigan una mayor productividad.

Concluyendo, la presente investigación tiene limitaciones a nivel de muestra, ya que, esta es muy reducida y solo contempla una carrera de formación, además, es necesario que se replique el estudio como una población más diversificada, tanto a nivel de profesiones y a nivel de contexto, por ello, se sugiere seguir investigando la interacción de variables. Además, es importante mejorar la medición de la inserción laboral, es preciso contar con un instrumento que haya comprobado su estructura factorial, caso que en el presente trabajo no se ha realizado por las limitaciones del diseño de estudio. Finalmente, se entiende que los centros de educación superior deben fortalecer las competencias transversales, ya que esto asegura una mayor inserción laboral, lo que se retribuye en un mayor prestigio del centro de formación.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de inserción laboral es mayormente en el rango medio (44.8%), por lo que, se entiende que gran parte de la muestra busca fortalecer sus aptitudes con el fin de obtener un trabajo.
2. El nivel de competencias transversales es mayormente en el rango medio (41.8%), lo que indica que la mayoría de la muestra se destaca por tener los conocimientos y valores que le permiten realizar sus funciones.
3. La inserción laboral presenta una relación positiva media con las competencias transversales ($r_s=.550$, $p<.01$), lo que indica que los egresados que fortalecen sus aptitudes tienen un mayor desarrollo de sus habilidades para realizar sus funciones y tareas.
4. Los egresados que utilizan sus habilidades, conocimientos y experiencias para obtener y mantener empleo muestran una mayor tendencia a buscar mejora y calidad, negociar, adaptarse, interactuar con otros y planificar sus tiempos y recursos. Existe una relación positiva débil ($r_s = 0.350 - 0.494$, $p<.01$) entre estas competencias transversales y el uso de habilidades para la empleabilidad.
5. Los egresados con mayor tiempo y estabilidad en empleos de calidad muestran una relación positiva débil ($r_s = 0.302 - 0.396$, $p<.01$) con las competencias transversales. Esto implica que estos egresados tienden a desarrollar habilidades como buscar la mejora y calidad, negociar, adaptarse, interactuar con otros y planificar sus tiempos y recursos, por ello, la ocupabilidad está asociada con un mayor desarrollo de competencias transversales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la universidad, que, por intermedio del área de bolsa de trabajo, busque fomentar en los egresados la importancia de la formación continua, a nivel de cursos de especialización y diplomados que ayuden a mejorar las aptitudes que son necesarias para la inserción laboral.
2. Se recomienda a la universidad implementar dentro de su formación de pregrado, el desarrollo de competencias transversales, los cuales pueden ser impartidos como cursos extracurriculares y en el área de tutoría, lo que mejorará sus destrezas y habilidades.
3. A futuros investigadores, se requiere investigar la relación entre las variables teniendo como población a egresados de diferentes carreras profesionales, lo que ayudará a tener un mejor entendimiento de la estabilidad de la asociación entre grupos, añadido, evaluar un estudio longitudinal.
4. A futuros investigadores, se recomienda analizar si las competencias transversales son predictoras de la empleabilidad, a partir de ello, proponer futuras líneas de investigación de corte propositivo y experimental en el que se analice la implementación de dichas competencias y su efecto.
5. A futuro investigadores, se recomienda estudiar a las competencias transversales como predictores de la ocupabilidad, se recomienda la aplicación de modelos estructurales con análisis de senderos.

REFERENCIAS

- Abrantes, P., Silva, A. P., Backstrom, B., Neves, C., Falé, I., Jacquinet, M., Ramos, M. D. R., Magano, O., & Henriques, S. (2022). Transversal Competences and Employability: The Impacts of Distance Learning University According to Graduates' Follow-Up. *Education Sciences*, 12(2), 65. <https://doi.org/10.3390/educsci12020065>
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (3.ª ed., Vol. 1). Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2016a). *Dirección estratégica de recursos humanos: Casos* (4.ª ed., Vol. 2). Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2016b). *Selección por competencias* (2.ª ed.). Ediciones Granica.
- Alobaid, A., Gosling, C., Mckenna, L., & Williams, B. (2020). Gendered organizational theory and glass ceiling: Application to female Saudi paramedics in the workplace. *Saudi Journal for Health Sciences*, 9(3), 177. https://doi.org/10.4103/sjhs.sjhs_56_20
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20500.12390/2238>
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3.ª ed.). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2019). Dual Labour Markets Revisited. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3338834>
- Bernal Torres, C. A. (2022). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (5.ª ed.). Pearson.
- Cepeda Alava, M. F. (2022). *Competencias transversales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo* [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20500.12692/80071>

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile. (2019). *Las Competencias Transversales y Socioemocionales en los Marcos de Cualificaciones. Oportunidades para su identificación, medición y fortalecimiento*. Chile Valora. <https://www.oitcinterfor.org/competencias-transversales-socioemocionales-marcos-cualificaciones-0>

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. bit.ly/3oM2UNQ

Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology, 57*(3), 488-509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>

Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Al Hakim, Y. R. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24*(3), 2580-2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>

Felbo-Kolding, J., Leschke, J., & F. Spreckelsen, T. (2019). A division of labour? Labour market segmentation by region of origin: the case of intra-EU migrants in the UK, Germany and Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 45*(15), 2820-2843. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1518709>

García Guilianny, J., Durán, S. E., Parra, M. A., & Martínez Caraballo, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales, 24*(3), 36-49. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i3.24920>

García-Moreno, J. M., & Feliciano-Pérez, L. (2019). ¿Siguen vigentes los modelos teóricos clásicos de la inserción laboral juvenil? *Anduli, 18*, 49-72. <https://doi.org/10.12795/anduli.2019.i18.03>

Guim Bustos, P., & Marreno Ancizar, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38833>

Häusermann, S., Kemmerling, A., & Rueda, D. (2020). How Labor Market Inequality Transforms Mass Politics. *Political Science Research and Methods*, 8(2), 344-355. <https://doi.org/10.1017/psrm.2018.64>

Hay Group. (2005). *BC Public Service: Core Competency Development Resource Guide*. Hay Group.

Hay Group. (2009). *Core Competencies Project: Competency Dictionary*. Hay Group. <https://bit.ly/3nkdCL7>

Hay Group. (2014). *The Hay Group Guide Chart-Profile method of job evaluation*. Hay Group. <https://bit.ly/3ABFxJB>

Healy, G., Tatli, A., Ipek, G., Öztürk, M., Seierstad, C., & Wright, T. (2019). In the steps of Joan Acker: A journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities. *Gender, Work & Organization*, 26(12), 1749-1762. <https://doi.org/10.1111/gwao.12252>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional*. (Informe Técnico 3). INEI. bit.ly/3No8ccz

Malpica Cáceres, S. F. (2021). *Las competencias genéricas y la inserción en el mercado laboral de los egresados de las universidades privadas del Perú 2016-2018* [Doctorado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6158>

Mamani Mamani, O. I. (2019). Competencias Laborales e Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *Sincretismo: Revista de Divulgación*, 1(1), 35-42.

Marco Stiefel, B., Aguilar García, T., Callejo de la Vega, M. L., Gómez Chacón, I. M., Juarres González, O., Molina Medina, E., & Velasco Rodríguez, C. (2010).

Educación para la ciudadanía: Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales. Narcea Ediciones.

Mateo, M., Buenadicha, C., Bustelo, M., Duryea, S., Heredero, E., Rubio, M., Rucci, G., & Becerra, L. (2019). *21st Century Skills: Transversal Skills Development in Latin America and the Caribbean.* Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0001574>

Mikiewicz, P. (2021). Social capital and education – An attempt to synthesize conceptualization arising from various theoretical origins. *Cogent Education*, 8(1), 1907956. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1907956>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe anual del empleo en el Perú—ENAHO 2021* [Informe Anual]. MTPE. bit.ly/44bwzjP

Miranda, A., & Alfredo, M. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: Intersecciones entre clases y géneros. *Ultima Década*, 29(57), 125-158. <https://doi.org/10.4067/S0718-22362021000300125>

Molina-Patlán, C., Morales-Martínez, G. P., & Valenzuela-González, J. R. (2016). Crosscurricular Competency of Critical Thinking: Its Characterization in Students of One Mexico High School. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.20-1.11>

Naciones Unidas. (2020, mayo 27). *Más del 16% de los jóvenes carece de empleo debido a la pandemia del coronavirus.* Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/05/1475042>

Navarrete Cueto, C. A., Rosalía Flores Peña, M., Gutiérrez Reyes, P., & Ulloa Cobos, O. (2022). Salud mental y el desarrollo de habilidades socioemocionales en tiempos de Pandemia de la COVID-19 en estudiantes de Nivel Medio Superior y Superior. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 9(3), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i3.3223>

Ojeda-Nahuelcura, R., Carter-Thuillier, B., López-Pastor, V., & Fuentes-Nieto, T. (2023). Impact of generic or transversal competences on the performance of specialists in physical education and sports sciences: A systematic review. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 32, 100418. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2023.100418>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis 2021*. bit.ly/3Lj3b2t

Organización Internacional del Trabajo. (2020, marzo 16). *Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil 2020: Desempleo, informalidad e inactividad asedian a los jóvenes en América Latina y el Caribe*. OIT. bit.ly/3LeaGb3

Palés-Argullós, J., & Nolla-Domenjó, M. (2016). Competencias transversales, un tema pendiente en las facultades de medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 19(5), 227-228.

Parasidis, E., Pike, E., & McGraw, D. (2019). A Belmont Report for Health Data. *New England Journal of Medicine*, 380(16), 1493-1495. <https://doi.org/10.1056/NEJMp1816373>

Park, Y. S., Konge, L., & Artino, A. R. (2020). The Positivism Paradigm of Research: *Academic Medicine*, 95(5), 690-694. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>

Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L., & Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 250-258. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>

Rámila Díaz, N., & Vinagre, M. (2023). University Student Perceptions of Transversal Competence Development in Virtual Exchange: En S. Di Sarno-García, S. Montaner-Villalba, & A. M. Gimeno-Sanz (Eds.), *Advances in Educational Technologies and Instructional Design* (pp. 225-253). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7080-0.ch011>

- Ramírez Rosales, G. K. (2023). Competencias profesionales para la inserción laboral de graduados de una Unidad Educativa rural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13789-13804. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4367
- Romero Carrión, V., Bedón Soria, Y., & Franco Medina, J. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(43), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Ryser, G. R. (2018). Qualitative and Quantitative Approaches to Assessment. En S. K. Jhonsen (Ed.), *Identifying Gifted Students: A Practical Guide* (3.ª ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003235682>
- Saavedra Pacheco, J. (2021). Competencias laborales y demanda laboral de los egresados de Ingeniería Económica, UNI 2017. *Revista IECOS*, 18, 158-191. <https://doi.org/10.21754/iecos.v18i0.1181>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sánchez Carlessi, H. H., & Reyes Meza, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.ª ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Santabárbara, J. (2019). Cálculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlación mediante sintaxis en SPSS. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>
- Silva Cruz, M., Medina Pérez, Y., & Almaguer Guerrero, I. M. (2017). Dimensiones del proceso de inserción laboral del estudiante de Técnico Medio en la especialidad de Viales en las aulas anexas. *LUZ*, 16(3), 16-27.
- Solanes Puchol, Á., Nuñez Núñez, R., & Rodríguez Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26(1), 35-49.

Solanes-Puchol, Á., Martín-del-Río, B., & García -Selva, A. (2022). Competencias transversales en la universidad: Validación de un cuestionario para su evaluación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(2), e1538. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1538>

Tarique, I. (2013). Human Capital Theory. En E. H. Kessler (Ed.), *Encyclopedia of Management Theory*. SAGE Publications, Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781452276090>

Thomas, A., & Gupta, V. (2021). Social Capital Theory, Social Exchange Theory, Social Cognitive Theory, Financial Literacy, and the Role of Knowledge Sharing as a Moderator in Enhancing Financial Well-Being: From Bibliometric Analysis to a Conceptual Framework Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 664638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664638>

Resolución de Consejo Universitario 0262-2020/UCV, (2020). <https://bit.ly/3DOOMG4>

VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology (2nd ed.)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>

Vargas Navarro, M., Gonzales Hamada, L. M., Bravo Enriquez, J. J., & Padilla Machaca, P. M. (2021). *Competencias genéricas y su contribución en la inserción laboral del profesional en Psicología egresado de una universidad privada de Perú, 2021* [Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4653>

Vasquez Valenzuela, L. (2023). Modelo educativo universitario y la percepción de titulados respecto a la competencia, emprendimiento y gestión con responsabilidad social de una universidad privada en Chile. *Autoctonia Revista de Ciencias Sociales e Historia*, 7(1), 505-540. <https://doi.org/10.23854/autoc.v7i1.266>

Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, 92. <https://hdl.handle.net/11362/37458>

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: Recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica* (1.^a ed.). Editorial Brujas.

Anexo 1.

Operacionalización de variable de inserción laboral

Operacionalización de la variable de inserción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas /Instrumentos/ Escala de medición
Inserción laboral	Etapa de transición en la que las personas fortalecen sus aptitudes para obtener un trabajo (García et al., 2018).	La variable de inserción laboral será medida con el "CIL. Cuestionario de Inserción Laboral" de Cepeda (2022) que presenta 26 ítems y que se agrupan en dos dimensiones.	Empleabilidad	Oportunidades Preparación Búsqueda Constancia Formación	Técnica: encuesta Instrumento: "CIL. Cuestionario de Inserción Laboral" Medida: ordinal
			Ocupabilidad	Experiencia Apoyo Capacitación Habilidades	

Anexo 2.

Operacionalización de variable de competencias transversales

Operacionalización de la variable de problemas de ansiedad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas /Instrumentos/ Escala de medición
Competencias transversales	Las habilidades comunes de las profesiones y que está relacionada con las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores que puede usarse en diferentes funciones y tareas (Solanes Puchol et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).	La variable de competencias transversales será medida con el "CCT. Cuestionario de Competencias Transversales" de Solanes-Puchol et al. (2022)	Preocupación por la calidad y mejora	Ambiente Responsabilidad Objetividad Calidad Autoevaluación	Técnica: encuesta Instrumento: "CCT. Cuestionario de Competencias Transversales" Medida: ordinal
			Capacidad de negociación	Trabajo en equipo Negociar Persuasión Confianza	
			Capacidad de adaptación	Innovación Manejo de tensión Confianza Resolución de problemas	

			Habilidades interpersonales	Relacionarse Comunicación	
			Capacidad de planificación y organización	Conocimientos Capacidad Motivación	

Anexo 3. Matriz de consistencia

TÍTULO: INSERCIÓN LABORAL Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EGRESADOS DE UNA ESCUELA DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD DE TRUJILLO						
Metodología	Tipo de investigación: básica, cuantitativa					
	Diseño de investigación: no experimental, transversal, correlacional					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Inserción laboral	Se define como como la etapa de transición en la que las personas fortalecen sus aptitudes para obtener un trabajo (García et al., 2018).	Será medida con el "CIL. Cuestionario de Inserción Laboral" de Cepeda (2022) que presenta 26 ítems y que se agrupan en dos dimensiones.	Empleabilidad	Importancia	1	Ordinal Escala Likert 1= totalmente desacuerdo 2= desacuerdo 3= ni acuerdo ni desacuerdo 4= de acuerdo 5= totalmente de acuerdo
				Contactos	2	
				Preparación	3	
				Búsqueda	4, 8, 9	
				Formación	5, 13	
				Utilidad	6	
				Plazos	7,10,12	
				Entrevista	11	
			Capacidad	14		
			Ocupabilidad	Capacitación	15,18,20	
				Evaluación	16	
				Incentivación	17	
				Remuneración	19, 21	
				Nerviosismo	22	
Implicación	23					
Ascenso	24					
Desempleo	25, 26					
Competencias transversales	Se define como las habilidades comunes de las profesiones y que está relacionada con las aptitudes, rasgos de personalidad.	La variable de competencias transversales será medida con el "CCT. Cuestionario de Competencias Transversales" de Solanes-	Preocupación por la calidad y la mejora	Mejorar	1	Ordinal Escala Likert 1= insuficiente
				Entorno	2	
				Puntualidad	3	
				Conciencia	4	
				Profesionalismo	5	

conocimientos y valores que puede usarse en diferentes funciones y tareas (Solanes	Puchol et al. (2022)	Objetividad	6	2= poco 3= suficiente 4= bastante 5= mucho
		Imparcialidad	7	
		Calidad	8	
		Revisión	9	
		Autoevaluación	10	

	et al., 2008; Solanes-Puchol et al., 2022).		Capacidad de negociación	Organizar	11	
				Negociar	12	
				Resolución de problemas	13	
				Convencer	14	
				Persuadir	15	
				Confianza	16	
				Principios	17	
			Capacidad de adaptación	Innovación	18	
				Desenvolvimiento	19	
				Asunción de responsabilidad	20, 23	
				Estabilidad	21	
				Autoconfianza	22	
				Solución creativa	24	
				Superación	25	
			Habilidades interpersonales	Relación	26, 29	
				Comunicación	27	
				Habilidades	28	
			Capacidad de planificación y organización	Conocimiento	30, 38	
				Concentración	31	
				Valoración	32	
				Planificación	33, 37	
Gestión de tiempo	34, 36					
Motivación	35					

Anexo 4. Fichas técnicas

Instrumento 1. Cuestionario de Inserción Laboral

NOMBRE	“CIL. Cuestionario de Inserción Laboral”.
AUTOR	Cepeda (2022)
PROCEDENCIA	Lima
FINES	Evaluar la percepción de la inserción laboral en jóvenes universitarios
CONFIABILIDAD	Original: $\alpha=.915$ Revisión actual: $\alpha=.831$, $\omega=.850$
ADMINISTRACIÓN	Individual y colectiva
DURACIÓN	15 minutos
SIGNIFICACIÓN	Evaluar las dimensiones e indicadores de la inserción laboral
TIPIFICACIÓN	Se evalúa a 67 jóvenes egresados de una escuela de ingeniería
USOS	Educación e investigación

Instrumento 1. Cuestionario de Inserción Laboral

NOMBRE	“CCT. Cuestionario de Competencias Transversales”.
AUTOR	Solanes-Puchol et al. (2022)
PROCEDENCIA	España
FINES	Evaluar las competencias transversales en jóvenes y adultos
CONFIABILIDAD	Original: $\omega=.940$ Revisión actual: $\alpha=.963$, $\omega=.964$
ADMINISTRACIÓN	Individual y colectiva
DURACIÓN	20 minutos
SIGNIFICACIÓN	Evaluar las dimensiones e indicadores de las competencias transversales
TIPIFICACIÓN	Se evalúa a 67 jóvenes egresados de una escuela de ingeniería
USOS	Educación e investigación

Anexo. Instrumentos para recopilar datos

Cuestionario de Inserción Laboral (Cepeda, 2022)

Cuestionario de Inserción Laboral

Edad: Sexo: F M + Año de egresado: Con trabajo: SI NO

Estimado participante, en el presente cuestionario nos gustaría saber como se siente respecto a la inserción laboral de su profesión. Tenga en cuenta que, sus respuestas serán anónimas y confidenciales. Por favor, sea sincero y no deje preguntas sin responder, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Empleabilidad

	1	2	3	4	5	**
1 Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida						22
2 Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo						23
3 Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar						24
4 Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo , dedicándole un tiempo todos los días						25
5 Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación						26
6 Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme						27
7 Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo						28
8 Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa						29
9 Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana						30
10 Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo						31
11 Se comportarme en una entrevista personal						32
12 Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo						33
13 Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo						34
14 Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades						35

Ocupabilidad

	1	2	3	4	5	**
15 Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación						36
16 Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo						37
17 Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente						38
18 Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?						39
19 ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?						40
20 Me preocupo de informarme sobre como evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías						41
21 Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar						42
22 Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo						43
23 Le exigen una mayor dedicación en su empleo						44
24 Aceptaría acceder a un puesto gerencial						45
25 Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar						46
26 Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo						47

**número asignado en el cuestionario original de Cepeda

Cuestionario de Competencias Transversales (Solanes-Puchol et al., 2022)

Cuestionario de Competencias Transversales

Estimado participante, en el presente cuestionario nos gustaría saber cómo se siente respecto a sus competencias transversales. Tenga en cuenta que, sus respuestas serán anónimas y confidenciales. Por favor, sea sincero y no deje preguntas sin responder, considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Insuficiente	Poco	Suficiente	Bastante	Mucho

Preocupación por la calidad y mejora

		1	2	3	4	5	
	1 Capacidad para dar lo mejor de mí mismo cuando la universidad así lo requiera.						43
	2 La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.						49
	3 Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).						50
	4 Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).						51
	5 Capacidad para trabajar de forma profesional.						59
	6 Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos						60
	7 Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.						61
	8 La consideración de la calidad como un valor esencial.						63
	9 Capacidad para trabajar de forma profesional.						64
	10 Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).						66

Capacidad de negociación

		1	2	3	4	5	
	11 Capacidad para organizar equipos de trabajo.						8
	12 Capacidad de negociación.						11
	13 Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).						12
	14 Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.						25
	15 Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).						27
	16 La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.						46
	17 Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios (realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).						57

Capacidad de adaptación

		1	2	3	4	5	
	18 Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.						3
	19 Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.						16
	20 Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).						28
	21 Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).						32
	22 Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera).						33
	23 Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.						38
	24 Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que aporto nuevas perspectivas al mismo.						39
	25 Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores.						40

Habilidades interpersonales

		1	2	3	4	5	
	26 Facilidad para relacionarme con mis compañeros						20

27	Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).						21
28	Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).						22
29	Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...).						23
Capacidad de planificación y organización		1	2	3	4	5	**
30	Conocimientos de la carrera						1
31	Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarte en las clases).						2
32	Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).						4
33	Capacidad de previsión, planificación.						6
34	Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).						7
35	Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).						34
36	La capacidad para administrar bien mi tiempo.						45
37	La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.						48
38	Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.						65

***número asignado en el cuestionario original de Solanes-Puchoi*

Anexo 5. Validación de por jueces

Validación del Cuestionario de Inserción Laboral

Juez 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alex Martin Saucedo Uriarte		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E.E. Antonio Raimondi del Acqua		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Agresividad e inteligencia emocional en estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa N°10030 Naylamp, Chiclayo		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Inserción Laboral
Autora:	Cepeda
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar la percepción de inserción laboral. Está compuesta por dos dimensiones: empleabilidad (Items 1-14) y ocupabilidad (Items 15-26).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Inserción laboral	Empleabilidad	Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los



		programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).
	Ocupabilidad	Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022).

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

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario de Inserción Laboral" elaborado por Cepeda en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

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

Dimensiones del instrumento: empleabilidad y ocupabilidad

- Primera dimensión: empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	4	4	4	
Contactos	2. Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo	4	4	4	
Preparación	3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar	4	4	4	
Búsqueda	4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	4	4	4	
	8. Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa	4	4	4	
	9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	4	4	4	
Formación	5. Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	4	4	4	
	13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	4	4	4	
Utilidad	6. Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme	4	4	4	
Plazos	7. Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	10. Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
Entrevista	11. Se comportarme en una entrevista personal	4	4	4	
Capacidad	14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad para conseguir y mantener un trabajo de forma constante

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	15. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	4	4	4	
	18. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de	4	4	4	



	formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?				
	20. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	4	4	4	
Evaluación	16. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo	4	4	4	
Incentivación	17. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente	4	4	4	
Remuneración	19. ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?	4	4	4	
	21. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar	4	4	4	
Nerviosismo	22. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo	4	4	4	
Implicación	23. Le exigen una mayor dedicación en su empleo	4	4	4	
Ascenso	24. Aceptaría acceder a un puesto gerencial	4	4	4	
Desempleo	25. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	4	4	4	
	26. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	4	4	4	


Alex Martín Saucedo Uriarte
MG. EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
C.Ps.P. N° 23881

Firma del evaluador
DNI: 466773488

Juez 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Angel Mauricio Vidaurre Castillo		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Docente de investigación, psicometría		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Inserción Laboral
Autora:	Cepeda
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar la percepción de inserción laboral. Está compuesta por dos dimensiones: empleabilidad (ítems 1-14) y ocupabilidad (ítems 15-26).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Inserción laboral	Empleabilidad	Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los



		programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).
	Ocupabilidad	Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022),

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

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario de Inserción Laboral" elaborado por Cepeda en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

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

Dimensiones del instrumento: empleabilidad y ocupabilidad

- Primera dimensión: empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	4	4	4	
Contactos	2. Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo	4	4	4	
Preparación	3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar	4	4	4	
Búsqueda	4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	4	4	4	
	8. Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa	4	4	4	
	9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	4	4	4	
Formación	5. Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	4	4	4	
	13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	4	4	4	
Utilidad	6. Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme	4	4	4	
Plazos	7. Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	10. Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
Entrevista	11. Se comportarme en una entrevista personal	4	4	4	
Capacidad	14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad para conseguir y mantener un trabajo de forma constante

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	15. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	4	4	4	
	18. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de	4	4	4	



	formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?				
	20. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	4	4	4	
Evaluación	16. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo	4	4	4	
Incentivación	17. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente	4	4	4	
Remuneración	19. ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?	4	4	4	
	21. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar	4	4	4	
Nerviosismo	22. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo	4	4	4	
Implicación	23. Le exigen una mayor dedicación en su empleo	4	4	4	
Ascenso	24. Aceptaría acceder a un puesto gerencial	4	4	4	
Desempleo	25. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	4	4	4	
	26. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	4	4	4	


Abel R. V. Monte Castillo
 PSICÓLOGO
C.P.S.P. 33882

DNI : 47488435

Juez 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Max Leonigilda Castro Rodríguez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Tecnología de Informes	
Institución donde labora:	Red de Salud Trujillo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Inserción Laboral
Autora:	Cepeda
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar la percepción de inserción laboral. Está compuesta por dos dimensiones: empleabilidad (Items 1-14) y ocupabilidad (Items 15-26).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Inserción laboral	Empleabilidad	Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los

		programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).
	Ocupabilidad	Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario de Inserción Laboral" elaborado por Cepeda en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

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

Dimensiones del instrumento: empleabilidad y ocupabilidad

- Primera dimensión: empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	4	4	4	
Contactos	2. Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo	4	4	4	
Preparación	3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar.	4	4	4	
Búsqueda	4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	4	4	4	
	8. Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa	4	4	4	
	9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	4	4	4	
Formación	5. Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	4	4	4	
	13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	4	4	4	
Utilidad	6. Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme	4	4	4	
Plazos	7. Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	10. Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
Entrevista	11. Se comportarme en una entrevista personal	4	4	4	
Capacidad	14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad para conseguir y mantener un trabajo de forma constante

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	15. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	4	4	4	
	18. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de	4	4	4	



	formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	4	4	4	
	20. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	4	4	4	
Evaluación	16. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo	4	4	4	
Incentivación	17. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente	4	4	4	
Remuneración	19. ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?	4	4	4	
	21. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar	4	4	4	
Nerviosismo	22. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo	4	4	4	
Implicación	23. Le exigen una mayor dedicación en su empleo	4	4	4	
Ascenso	24. Aceptaría acceder a un puesto gerencial	4	4	4	
Desempleo	25. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	4	4	4	
	26. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 19096036

Max Leonisildo Castro Rodriguez

Juez 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mike Alan Herrera Domínguez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Proyectos de inversión pública y privada	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Salud La Libertad	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Inserción Laboral
Autora:	Cepeda
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar la percepción de inserción laboral. Está compuesta por dos dimensiones: empleabilidad (Items 1-14) y ocupabilidad (Items 15-26).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Inserción laboral	Empleabilidad	Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los



		programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).
	Ocupabilidad	Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario de Inserción Laboral" elaborado por Cepeda en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

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



Dimensiones del instrumento: empleabilidad y ocupabilidad

- Primera dimensión: empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	5	5	5	
Contactos	2. Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo	4	5	4	
Preparación	3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar	4	5	5	
Búsqueda	4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	4	5	5	
	8. Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa	5	5	5	
	9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	4	5	5	
Formación	5. Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	4	4	4	
	13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	4	4	4	
Utilidad	6. Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme	5	4	5	
Plazos	7. Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo	5	4	4	
	10. Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo	5	4	4	
	12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo	5	4	4	
Entrevista	11. Se comportarme en una entrevista personal	5	5	5	
Capacidad	14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades	5	5	5	



- Segunda dimensión: ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad para conseguir y mantener un trabajo de forma constante

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	15. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	5	5	5	
	18. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de	5	5	5	



	formación, de experiencia, de carácter. ¿por no saber dónde buscarlo?	4	4	4	
	20. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	4	4	4	
Evaluación	16. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo	4	4	4	
Incentivación	17. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente	4	4	4	
Remuneración	19. ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?	4	4	4	
	21. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar	4	4	4	
Nerviosismo	22. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo	4	4	4	
Implicación	23. Le exigen una mayor dedicación en su empleo	4	4	4	
Ascenso	24. Aceptaría acceder a un puesto gerencial	4	4	4	
Desempleo	25. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	4	4	4	
	26. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	4	4	4	


ALEX HERRERA DOMÍNGUEZ
TECNICO ELECTRICISTA
CIP Nº 270326
Firma del evaluador
DNI 72887717

Juez 5



Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Thauro God Pachamango Iaurista		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Psicología e Ingeniería		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Inserción Laboral
Autora:	Cepeda
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar la percepción de inserción laboral. Está compuesta por dos dimensiones: empleabilidad (Items 1-14) y ocupabilidad (Items 15-26).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Inserción laboral	Empleabilidad	Se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que hagan más valiosos a las personas como valiosos en el mercado laboral, para lo cual, es necesario los

		programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado, lo que se distingue en la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un trabajo (Cepeda, 2022).
	Ocupabilidad	Es la capacidad de desarrollarse en un puesto a largo plazo, logrando obtener trabajo de forma continua, mientras más estable y de calidad sea el trabajo, mayor es la ocupabilidad, lo que se logra mediante una buena gestión de los recursos humanos (Cepeda, 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario de Inserción Laboral" elaborado por Cepeda en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

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

Dimensiones del instrumento: empleabilidad y ocupabilidad

- Primera dimensión: empleabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar las habilidades, conocimientos y experiencia laboral

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia	1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida	4	4	4	
Contactos	2. Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo	4	4	4	
Preparación	3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar	4	4	4	
Búsqueda	4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días	4	4	4	
	8. Soy muy constante y perseverante a la hora de conseguir algo que me interesa	4	4	4	
	9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana	4	4	4	
Formación	5. Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación	4	4	4	
	13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo	4	4	4	
Utilidad	6. Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme	4	4	4	
Plazos	7. Opino que dentro de un mes puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	10. Dentro de tres meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
	12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo	4	4	4	
Entrevista	11. Se comportarme en una entrevista personal	4	4	4	
Capacidad	14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades	4	4	4	

- Segunda dimensión: ocupabilidad
- Objetivos de la Dimensión: evaluar la capacidad para conseguir y mantener un trabajo de forma constante

Indicador	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	15. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación	4	4	4	
	16. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por la falta de	4	4	4	



	formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	4	4	4	
	20. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías	4	4	4	
Evaluación	16. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo	4	4	4	
Incentivación	17. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente	4	4	4	
Remuneración	19. ¿consideras que su ingreso monetario es bajo en comparación de otros?	4	4	4	
	21. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar	4	4	4	
Nerviosismo	22. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo	4	4	4	
Implicación	23. Le exigen una mayor dedicación en su empleo	4	4	4	
Ascenso	24. Aceptaría acceder a un puesto gerencial	4	4	4	
Desempleo	25. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar	4	4	4	
	26. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 40322674

Thauro Erol Pachamango Baulista

Validación del Cuestionario de Competencias Transversales

Juez 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Thais Coel Pachamayo Bautista</i>			
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)	
Área de formación académica:	Clinica	(<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa	(<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	<i>Docencia - Ingeniería</i>			
Institución donde labora:				
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)		
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación Competencias Transversales
Autora:	Solanes-Puchol, Martín-del-Río y García-Selva
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar las competencias transversales. Está compuesta por cinco dimensiones: preocupación por la calidad y la mejora (ítems 1-10), capacidad de negociación (ítems 11 a 17), capacidad de adaptación (ítems 18 a 25), habilidades interpersonales (ítems 26 a 29), capacidad de planificación y organización (30 a 38).

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala	Definición
Competencias transversales	Preocupación por la calidad y la mejora	Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo.
	Capacidad de negociación	Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación.
	Capacidad de adaptación	Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones.
	Habilidades Interpersonales	Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas; logrando mantener un clima organizacional adecuado.
	Capacidad de planificación y organización	Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiendo etapas y acciones coordinadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario Evaluación Competencias Transversales" elaborado por Solanes-Puchol et al., en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del Instrumento: preocupación por la calidad y la mejora, capacidad de negociación, capacidad de adaptación, habilidades interpersonales, capacidad de planificación y organización.

- Primera dimensión: preocupación por la calidad y la mejora
- Objetivos de la Dimensión: consistencia para mejorar en el puesto y que lo realizado sea de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejorar	1. Capacidad para dar lo mejor de mi mismo cuando la universidad así lo requiera.	4	4	4	
Entorno	2. La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.	4	4	4	
Puntualidad	3. Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).	4	4	4	
Conciencia	4. Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).	4	4	4	
Profesionalismo	5. Capacidad para trabajar de forma profesional.	4	4	4	
Objetividad	6. Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos.	4	4	4	
Imparcialidad	7. Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.	4	4	4	
Calidad	8. La consideración de la calidad como un valor esencial.	4	4	4	
Revisión	9. Aceptación de que mi trabajo se someta a revisión (por parte de mis compañeros o superiores).	4	4	4	
Autoevaluación	10. Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).	4	4	4	

- Segunda dimensión: capacidad de negociación
- Objetivos de la Dimensión: destrezas para negociar y convencer a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar	11. Capacidad para organizar equipos de trabajo.	4	4	4	
Negociar	12. Capacidad de negociación.	4	4	4	
Resolución de problemas	13. Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).	4	4	4	



Convencer	14. Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.	4	4	4	
Persuadir	15. Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).	4	4	4	
Confianza	16. La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.	4	4	4	
Principios	17. Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios (realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).	4	4	4	

- Tercera dimensión: capacidad de adaptación
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y responsabilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	18. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.	4	4	4	
Desenvolvimiento	19. Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.	4	4	4	
Asunción de responsabilidad	20. Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).	4	4	4	
	23. Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.	4	4	4	
Estabilidad	21. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).	4	4	4	
Autoconfianza	22. Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera).	4	4	4	
Solución creativa	24. Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que apporto nuevas perspectivas al mismo.	4	4	4	
Superación	25. Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: habilidades que permiten la comunicación y relación con los pares, superiores o personal a cargo



Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	26. Facilidad para relacionarme con mis compañeros	4	4	4	
	29. Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...)	4	4	4	
Comunicación	27. Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).	4	4	4	
Habilidades	28. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).	4	4	4	

- Quinta dimensión: capacidad de planificación y organización
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo

Indicadores	Ítem	Cantidad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	30. Conocimientos de la carrera	4	4	4	
	38. Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.	4	4	4	
Concentración	31. Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las tareas).	4	4	4	
Valoración	32. Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).	4	4	4	
Planificación	33. Capacidad de previsión, planificación.	4	4	4	
	37. La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.	4	4	4	
Gestión de tiempo	34. Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).	4	4	4	
	36. La capacidad para administrar bien mi tiempo.	4	4	4	
Motivación	35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 40327674

Thayro God Pachamayo Bautista

Juez 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mike Rox Herrera Domínguez	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Proyectos, Redes y priorización	
Institución donde labora:	Gerencia Regional de Salud La Libertad	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en Investigación Psicométrica:	
Trabajo(s) psicométricos realizados	Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación Competencias Transversales
Autora:	Solanes-Puchol, Martín-del-Río y García-Selva
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar las competencias transversales. Está compuesta por cinco dimensiones: preocupación por la calidad y la mejora (ítems 1-10), capacidad de negociación (ítems 11 a 17), capacidad de adaptación (ítems 18 a 25), habilidades interpersonales (ítems 26 a 29), capacidad de planificación y organización (30 a 38).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Competencias transversales	Preocupación por la calidad y la mejora	Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo.
	Capacidad de negociación	Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación.
	Capacidad de adaptación	Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones.
	Habilidades interpersonales	Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas, logrando mantener un clima organizacional adecuado.
	Capacidad de planificación y organización	Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiendo etapas y acciones coordinadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario Evaluación Competencias Transversales" elaborado por Solanes-Puchol et al., en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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





Convencer	14. Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.	4	4	4	
Persuadir	15. Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).	4	4	4	
Confianza	16. La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.	4	4	4	
Principios	17. Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios(realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).	4	4	4	

- Tercera dimensión: capacidad de adaptación
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y responsabilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	18. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.	4	4	4	
Desenvolvimiento	19. Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.	4	4	4	
Asunción de responsabilidad	20. Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos.).	4	4	4	
	23. Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.	4	4	4	
Estabilidad	21. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).	4	4	4	
Autoconfianza	22. Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera).	4	4	4	
Solución creativa	24. Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que apporto nuevas perspectivas al mismo.	4	4	4	
Superación	25. Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores.	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: habilidades que permiten la comunicación y relación con los pares, superiores o personal a cargo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	26. Facilidad para relacionarme con mis compañeros	4	4	4	
	29. Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...).	4	4	4	
Comunicación	27. Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).	4	4	4	
Habilidades	28. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).	4	4	4	

- Quinta dimensión: capacidad de planificación y organización
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	30. Conocimientos de la carrera	4	4	4	
	38. Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.	4	4	4	
Concentración	31. Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las tareas).	4	4	4	
Valoración	32. Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).	4	4	4	
Planificación	33. Capacidad de previsión, planificación.	4	4	4	
	37. La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.	4	4	4	
Gestión de tiempo	34. Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).	4	4	4	
	36. La capacidad para administrar bien mi tiempo.	4	4	4	
Motivación	35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 72887717

Mike Alex Herrera Dominguez

Mike Alex Herrera Dominguez
ING. MECÁNICO ELECTRICISTA
R. CIP. N° 230328

Dimensiones del instrumento: preocupación por la calidad y la mejora, capacidad de negociación, capacidad de adaptación, habilidades interpersonales, capacidad de planificación y organización.

- Primera dimensión: preocupación por la calidad y la mejora
- Objetivos de la Dimensión: consistencia para mejorar en el puesto y que lo realizado sea de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejorar	1. Capacidad para dar lo mejor de mi mismo cuando la universidad así lo requiera.	4	4	4	
Entorno	2. La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.	4	4	4	
Puntualidad	3. Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).	4	4	4	
Conciencia	4. Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).	4	4	4	
Profesionalismo	5. Capacidad para trabajar de forma profesional.	4	4	4	
Objetividad	6. Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos	4	4	4	
Imparcialidad	7. Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.	4	4	4	
Calidad	8. La consideración de la calidad como un valor esencial.	4	4	4	
Revisión	9. Aceptación de que mi trabajo se someta a revisión (por parte de mis compañeros o superiores).	4	4	4	
Autoevaluación	10. Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).	4	4	4	



- Segunda dimensión: capacidad de negociación
- Objetivos de la Dimensión: destrezas para negociar y convencer a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar	11. Capacidad para organizar equipos de trabajo.	4	4	4	
Negociar	12. Capacidad de negociación.	4	4	4	
Resolución de problemas	13. Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).	4	4	4	

Juez 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Max Leovigildo Castro Rodríguez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación Competencias Transversales
Autora:	Solanes-Puchol, Martín-del-Río y García-Selva
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar las competencias transversales. Está compuesta por cinco dimensiones: preocupación por la calidad y la mejora (Ítems 1-10), capacidad de negociación (Ítems 11 a 17), capacidad de adaptación (Ítems 18 a 25), habilidades interpersonales (Ítems 26 a 29), capacidad de planificación y organización (30 a 38).

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala	Definición
Competencias transversales	Preocupación por la calidad y la mejora	Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo.
	Capacidad de negociación	Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación.
	Capacidad de adaptación	Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones.
	Habilidades Interpersonales	Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas; logrando mantener un clima organizacional adecuado.
	Capacidad de planificación y organización	Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiendo etapas y acciones coordinadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario Evaluación Competencias Transversales" elaborado por Solanes-Puchol et al., en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del Instrumento: preocupación por la calidad y la mejora, capacidad de negociación, capacidad de adaptación, habilidades interpersonales, capacidad de planificación y organización.

- Primera dimensión: preocupación por la calidad y la mejora
- Objetivos de la Dimensión: consistencia para mejorar en el puesto y que lo realizado sea de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejorar	1. Capacidad para dar lo mejor de mí mismo cuando la universidad así lo requiera.	4	4	4	
Entorno	2. La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.	4	4	4	
Puntualidad	3. Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).	4	4	4	
Conciencia	4. Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).	4	4	4	
Profesionalismo	5. Capacidad para trabajar de forma profesional.	4	4	4	
Objetividad	6. Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos.	4	4	4	
Imparcialidad	7. Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.	4	4	4	
Calidad	8. La consideración de la calidad como un valor esencial.	4	4	4	
Revisión	9. Aceptación de que mi trabajo se someta a revisión (por parte de mis compañeros o superiores).	4	4	4	
Autoevaluación	10. Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).	4	4	4	

- Segunda dimensión: capacidad de negociación
- Objetivos de la Dimensión: destrezas para negociar y convencer a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar	11. Capacidad para organizar equipos de trabajo.	4	4	4	
Negociar	12. Capacidad de negociación.	4	4	4	
Resolución de problemas	13. Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).	4	4	4	



Convencer	14. Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.	4	4	4	
Persuadir	15. Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).	4	4	4	
Confianza	16. La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.	4	4	4	
Principios	17. Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios(realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).	4	4	4	

- Tercera dimensión: capacidad de adaptación
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y responsabilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	18. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.	4	4	4	
Desenvolvimiento	19. Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.	4	4	4	
Asunción de responsabilidad	20. Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).	4	4	4	
	23. Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.	4	4	4	
Estabilidad	21. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).	4	4	4	
Autoconfianza	22. Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera)	4	4	4	
Solución creativa	24. Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que aporto nuevas perspectivas al mismo.	4	4	4	
Superación	25. Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: habilidades que permiten la comunicación y relación con los pares, superiores o personal a cargo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	26. Facilidad para relacionarme con mis compañeros	4	4	4	
	29. Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...).	4	4	4	
Comunicación	27. Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).	4	4	4	
Habilidades	28. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).	4	4	4	

- Quinta dimensión: capacidad de planificación y organización
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	30. Conocimientos de la carrera	4	4	4	
	36. Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás	4	4	4	
Concentración	31. Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las tareas).	4	4	4	
Valoración	32. Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).	4	4	4	
Planificación	33. Capacidad de previsión, planificación.	4	4	4	
	37. La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.	4	4	4	
Gestión de tiempo	34. Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).	4	4	4	
	36. La capacidad para administrar bien mi tiempo.	4	4	4	
Motivación	35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 19096036

Max Leovigildo Castro Rodríguez

Juez 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alex Martín Saucedo Uriarte		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	I.E.E. Antonio Raimondi del Agua		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Agresividad e inteligencia emocional en estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa N°10030 Naylamp, Chiclayo		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación Competencias Transversales
Autora:	Solanes-Puchol, Martín-del-Río y García-Selva
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar las competencias transversales. Está compuesta por cinco dimensiones: preocupación por la calidad y la mejora (Ítems 1-10), capacidad de negociación (Ítems 11 a 17), capacidad de adaptación (Ítems 18 a 25), habilidades interpersonales (Ítems 26 a 29), capacidad de planificación y organización (30 a 38).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Competencias transversales	Preocupación por la calidad y la mejora	Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo.
	Capacidad de negociación	Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación.
	Capacidad de adaptación	Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones.
	Habilidades interpersonales	Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas, logrando mantener un clima organizacional adecuado.
	Capacidad de planificación y organización	Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiente etapas y acciones coordinadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario Evaluación Competencias Transversales" elaborado por Solanes-Puchol et al., en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: preocupación por la calidad y la mejora, capacidad de negociación, capacidad de adaptación, habilidades interpersonales, capacidad de planificación y organización.

- Primera dimensión: preocupación por la calidad y la mejora
- Objetivos de la Dimensión: consistencia para mejorar en el puesto y que lo realizado sea de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejorar	1. Capacidad para dar lo mejor de mí mismo cuando la universidad así lo requiera.	4	4	4	
Entorno	2. La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.	4	4	4	
Puntualidad	3. Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).	4	4	4	
Conciencia	4. Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).	4	4	4	
Profesionalismo	5. Capacidad para trabajar de forma profesional.	4	4	4	
Objetividad	6. Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos	4	4	4	
Imparcialidad	7. Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.	4	4	4	
Calidad	8. La consideración de la calidad como un valor esencial.	4	4	4	
Revisión	9. Aceptación de que mi trabajo se someta a revisión (por parte de mis compañeros o superiores).	4	4	4	
Autoevaluación	10. Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).	4	4	4	

- Segunda dimensión: capacidad de negociación
- Objetivos de la Dimensión: destrezas para negociar y convencer a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar	11. Capacidad para organizar equipos de trabajo.	4	4	4	
Negociar	12. Capacidad de negociación.	4	4	4	
Resolución de problemas	13. Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).	4	4	4	



Convencer	14. Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.	4	4	4	
Persuadir	15. Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).	4	4	4	
Confianza	16. La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.	4	4	4	
Principios	17. Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios(realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).	4	4	4	

- Tercera dimensión: capacidad de adaptación
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y responsabilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	18. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.	4	4	4	
Desenvolvimiento	19. Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.	4	4	4	
Asunción de responsabilidad	20. Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).	4	4	4	
	23. Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.	4	4	4	
Estabilidad	21. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).	4	4	4	
Autoconfianza	22. Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera).	4	4	4	
Solución creativa	24. Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que aporto nuevas perspectivas al mismo.	4	4	4	
Superación	25. Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: habilidades que permiten la comunicación y relación con los pares, superiores o personal a cargo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	26. Facilidad para relacionarme con mis compañeros	4	4	4	
	29. Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...)	4	4	4	
Comunicación	27. Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).	4	4	4	
Habilidades	28. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).	4	4	4	

- Quinta dimensión: capacidad de planificación y organización
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	30. Conocimientos de la carrera	4	4	4	
	38. Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.	4	4	4	
Concentración	31. Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las tareas).	4	4	4	
Valoración	32. Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).	4	4	4	
Planificación	33. Capacidad de previsión, planificación.	4	4	4	
	37. La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.	4	4	4	
Gestión de tiempo	34. Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).	4	4	4	
	36. La capacidad para administrar bien mi tiempo.	4	4	4	
Motivación	35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).	4	4	4	


 Alex Martín Saucedo Uriarte
 MG. EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
 C.Ps.P. N° 23881

Firma del evaluador
 DNI: 466773488

Juez 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jackeline Garrido Prado
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	006 Virgen de Guadalupe, Lagunas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Juez revisora de instrumentos en educación y psicología educativa

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del Cuestionario Evaluación Competencias Transversales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Evaluación Competencias Transversales
Autora:	Solanes-Puchol, Martín-del-Río y García-Selva
Procedencia:	España
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adultos
Significación:	Evaluar las competencias transversales. Está compuesta por cinco dimensiones: preocupación por la calidad y la mejora (ítems 1-10), capacidad de negociación (ítems 11 a 17), capacidad de adaptación (ítems 18 a 25), habilidades interpersonales (ítems 26 a 29), capacidad de planificación y organización (30 a 38).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala	Definición
Competencias transversales	Preocupación por la calidad y la mejora	Se refieren al conjunto de competencias que buscan la mejora y calidad, por lo que la persona se preocupa por estos dos elementos, que lo llevan a trabajar de forma profesional, manteniendo la objetividad e imparcialidad, por lo tanto, esta dimensión se centra en la actitud de la persona por lograr perfeccionar, modernizar y optimizar las funciones de su trabajo.
	Capacidad de negociación	Se refiere al conjunto de destrezas que permiten negociar con los demás, aquí se incluyen las capacidades de persuasión ética, argumentación y uso de estrategias que hacen posible llegar a acuerdos que puedan satisfacer a las partes involucradas en una negociación.
	Capacidad de adaptación	Se refiere al conjunto de competencias que hacen posible que la persona se adapte a los recursos disponibles para hacer frente a las dificultades, con ello, logra mantener un rendimiento laboral adecuado, logrando asumir más responsabilidades o funciones y, a pesar de ello, logra los objetivos de forma eficaz de las diferentes situaciones.
	Habilidades interpersonales	Se refiere al conjunto de habilidades de la persona para interactuar en la sociedad y lograr cooperar con las diferentes personas, logrando mantener un clima organizacional adecuado.
	Capacidad de planificación y organización	Se refiere al conjunto de competencias que permiten a la persona planificar y organizar los recursos y tiempos, para así lograr los objetivos propuestos en los plazos establecidos, siguiente etapas y acciones coordinadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario Evaluación Competencias Transversales" elaborado por Solanes-Puchol et al., en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: preocupación por la calidad y la mejora, capacidad de negociación, capacidad de adaptación, habilidades interpersonales, capacidad de planificación y organización.

- Primera dimensión: preocupación por la calidad y la mejora
- Objetivos de la Dimensión: consistencia para mejorar en el puesto y que lo realizado sea de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejorar	1. Capacidad para dar lo mejor de mí mismo cuando la universidad así lo requiera.	4	4	4	
Entorno	2. La presencia adecuada en mi entorno académico-laboral.	4	4	4	
Puntualidad	3. Puntualidad (compañeros, asistencia a clases, actos académicos...).	4	4	4	
Conciencia	4. Conciencia con las medidas de seguridad (espacios físicos, informáticas, prevención riesgos...).	4	4	4	
Profesionalismo	5. Capacidad para trabajar de forma profesional.	4	4	4	
Objetividad	6. Objetividad en el trabajo y en las situaciones que se deriven del mismo basándome en hechos	4	4	4	
Imparcialidad	7. Imparcialidad, equilibrio y equidad en el trabajo.	4	4	4	
Calidad	8. La consideración de la calidad como un valor esencial.	4	4	4	
Revisión	9. Aceptación de que mi trabajo se someta a revisión (por parte de mis compañeros o superiores).	4	4	4	
Autoevaluación	10. Autoevaluación (capacidad de autocrítica conmigo mismo y con mi trabajo).	4	4	4	

- Segunda dimensión: capacidad de negociación
- Objetivos de la Dimensión: destrezas para negociar y convencer a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organizar	11. Capacidad para organizar equipos de trabajo.	4	4	4	
Negociar	12. Capacidad de negociación.	4	4	4	
Resolución de problemas	13. Capacidad para resolver problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva).	4	4	4	



Convencer	14. Capacidad para conseguir que los demás acepten mis ideas y propuestas.	4	4	4	
Persuadir	15. Habilidades para persuadir y obtener ventajas sin provocar hostilidades (inducir, mover, obligar a alguien con razones a creer o hacer algo).	4	4	4	
Confianza	16. La confianza por parte de mis compañeros en el trabajo que realizo.	4	4	4	
Principios	17. Capacidad para imponer mis principios durante mis estudios(realización trabajo, temáticas, prácticas, relaciones con mis compañeros referidas al ámbito académico estrictamente).	4	4	4	

- Tercera dimensión: capacidad de adaptación
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones y responsabilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Innovación	18. Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos.	4	4	4	
Desenvolvimiento	19. Capacidad para actuar con desenvoltura y firmeza en situaciones de tensión.	4	4	4	
Asunción de responsabilidad	20. Capacidad para aceptar con facilidad nuevas responsabilidades o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...).	4	4	4	
	23. Facilidad para aceptar nuevas responsabilidades.	4	4	4	
Estabilidad	21. Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo).	4	4	4	
Autoconfianza	22. Autoconfianza (confianza en mis capacidades potenciales y puesta en práctica de mis conocimientos de la carrera).	4	4	4	
Solución creativa	24. Capacidad para encontrar soluciones nuevas y originales para mi trabajo (remunerado o no), a la vez que aporto nuevas perspectivas al mismo.	4	4	4	
Superación	25. Capacidad para superar mis problemas ante cualquier dificultad sin necesidad de recurrir a los superiores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Habilidades interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: habilidades que permiten la comunicación y relación con los pares, superiores o personal a cargo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación	26. Facilidad para relacionarme con mis compañeros	4	4	4	
	29. Facilidad para relacionarme con mis superiores (delegados, profesores, cargos institucionales...)	4	4	4	
Comunicación	27. Habilidades de comunicación (capacidad para relacionarme haciéndome entender y escuchando a los demás).	4	4	4	
Habilidades	28. Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás).	4	4	4	

- Quinta dimensión: capacidad de planificación y organización
- Objetivos de la Dimensión: capacidad para planificar, organizar y gestionar el tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	30. Conocimientos de la carrera	4	4	4	
	38. Capacidad para compartir mis conocimientos con los demás.	4	4	4	
Concentración	31. Capacidad de concentración (para el trabajo, atender y concentrarte en las tareas).	4	4	4	
Valoración	32. Capacidad para valorar los resultados académicos obtenidos (favorables o desfavorables).	4	4	4	
Planificación	33. Capacidad de previsión, planificación.	4	4	4	
	37. La capacidad de planificar mis acciones en el trabajo en pro de la eficiencia.	4	4	4	
Gestión de tiempo	34. Capacidad para organizar mi tiempo de estudio y trabajo (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de los que dispongo para alcanzar los objetivos).	4	4	4	
	36. La capacidad para administrar bien mi tiempo.	4	4	4	
Motivación	35. Motivación (con la carrera, asistir a clase, para el estudio).	4	4	4	

Mg. Jackeline Garrido Prado
CPPe. N° 0183365

Dir. Jackeline Garrido Prado
DNI 16788642

Anexo 6. Consentimiento Informado



Anexo

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023

Investigador: Rojas Benites Walter David

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023**", cuyo objetivo es "**determinar si la inserción laboral se relaciona con las competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023**". Esta investigación es desarrollada por el estudiante de Postgrado programa académico Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de la investigación es positivo porque, aporta nueva evidencia sobre el estado de la inserción laboral de egresados de una escuela de ingeniería en la temporalidad de la pandemia covid-19, asimismo, sobre la utilidad de las competencias transversales para la obtención de trabajo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "**Inserción laboral y competencias transversales en egresados de una escuela de ingeniería de una universidad de Trujillo, 2023**".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente que defina los egresados por conveniencia. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador **Rojas Benites Walter David**, email: rojasbeniteswalter@gmail.com, Docente asesor Dra. Martínez Asmad, Giovanini María email: gmmartineza@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 7. Análisis de normalidad

Variables	K-S	gl	p	Y ₁	Y ₂
Inserción laboral	,101	67	,089	-,539	1,821
Empleabilidad	,069	67	,200*	-,274	,238
Ocupabilidad	,116	67	,026	-,247	,774
Competencias transversales	,074	67	,200*	-,109	-,735
Preocupación por calidad y mejora	,135	67	,004	-,418	-,635
Capacidad de negociación	,109	67	,047	-,434	-,211
Capacidad de adaptación	,081	67	,200*	,016	-,671
Habilidades interpersonales	,177	67	,000	-,001	-,878
Planificación y organización	,122	67	,015	-,224	-,826

Nota. K-S = Kolmogorov-Smirnov, gl = grados de libertad, p = significancia, Y₁ = asimetría, Y₂ = curtosis

El análisis de normalidad de datos con K-S mostró que las variables de inserción laboral, empleabilidad, competencias transversales y capacidad de adaptación tienen una distribución normal ($p > .05$), no obstante, al realizar un análisis con asimetría y curtosis, evidenció de que dichas variables no presentaban simetría y mesocúrtica, en consecuencia, las variables son no normales. Por lo tanto, el contraste de las hipótesis de estudio debió ser con un análisis no paramétrico usando el coeficiente Spearman.