



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Ciencias Administrativas

Unidad de Posgrado

**Las competencias y su influencia en la empleabilidad
de los estudiantes. Caso: Universidad Laica Eloy
Alfaro de Manabí**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Segundo Werner BAYAS NÚÑEZ

ASESOR

Dr. Juan PUELL PALACIOS

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Bayas, S. (2023). *Las competencias y su influencia en la empleabilidad de los estudiantes. Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Segundo Werner Bayas Núñez
Tipo de documento de identidad	Cédula
Número de documento de identidad	1303715161
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3135-5747
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Juan Puell Palacios
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06068877
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9751-0397
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Augusto Hidalgo Sánchez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17852545
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Juan Puell Palacios
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06068877
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Edwin Augusto Vigo Sánchez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08346435
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Juan Alfredo Velásquez Vásquez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08834681

Datos de investigación	
Línea de investigación	No Aplica
Grupo de investigación	No Aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Ecuador Provincia: Manabí Cantón: Manta Latitud: -1.286257980 Longitud: -80.417991640
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2021
<i>URL de disciplinas OCDE</i>	2.02.04 - <i>Negocios, Administración</i> URIS: http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 0006-UPG-FCA-2023 PARA

OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS

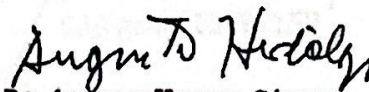


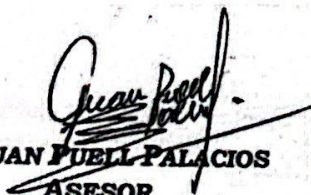
En la Ciudad Universitaria, a los ocho días del mes de febrero del año dos mil veintitrés, siendo las diez horas, en el enlace <https://meet.google.com/pvc-ocj-bfc> emitido por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, **Presidido** por el **DR. AUGUSTO HIDALGO SÁNCHEZ**, e integrado por los miembros: **DR. JUAN PUELL PALACIOS (Asesor)**, **DR. EDWIN AUGUSTO VIGO SÁNCHEZ (Jurado)**, **DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ (Jurado)**; el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don **SEGUNDO WERNER BAYAS NÚÑEZ**, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada: **"LAS COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES. CASO: UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ"**, con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.

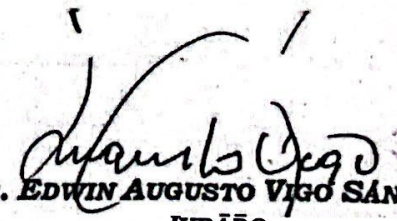
Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 61°** del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:

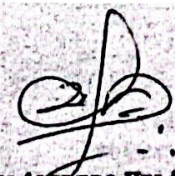
17 (DIECISIETE) - MUY BUENO

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas **OTORGAR** el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, a don **SEGUNDO WERNER BAYAS NÚÑEZ**. Se extiende la presente Acta original y siendo las 11:45 horas se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.


DR. AUGUSTO HIDALGO SÁNCHEZ
PRESIDENTE


DR. JUAN PUELL PALACIOS
ASESOR


DR. EDWIN AUGUSTO VIGO SÁNCHEZ
JURADO


DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ
JURADO



FRISANCHO Ebor FAU 20148092282
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.01.2023 23:48:45 -05:00

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado

N° 001/T0123

Dirección de la Unidad de Posgrado

INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD (*)
15 de Enero de 2023

La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, informa lo siguiente

Operador del programa informático de similitudes	Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Documento evaluado	Tesis "Las Competencias y su Influencia en la Empleabilidad de los Estudiantes. Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí"
Autor del documento	Segundo Werner Bayas Núñez
Fecha de recepción del documento	05 de enero de 2023
Fecha de aplicación del programa informático	15 de enero de 2023
Software utilizado	TURNITIN
Configuración del programa detector de similitudes	Exclusión de textos entrecomillados; Exclusión de bibliografía, Exclusión de cadenas sintácticas (40 palabras)
Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes	9% (nueve por ciento) de similitud
Fuentes originales de similitudes encontradas	8% de Fuentes de internet 1% Publicaciones 3% Trabajos del Estudiante
Observaciones	Sin observaciones
Calificación de originalidad	Documento cumple criterios de originalidad

(*) Acorde a lo indicado por R.R. 04305-R-18 del 16/07/2018

Dr. Ebor Fairlie Frisancho
Coordinador Académico - UPG



ÍNDICE

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN	13
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1 <i>Problema General</i>	16
1.2.2 <i>Problemas Específicos</i>	16
1.3 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.1 <i>Limitaciones del estudio</i>	18
1.5 OBJETIVOS	18
1.5.1 <i>Objetivo General</i>	18
1.5.2 <i>Objetivos Específicos</i>	18
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	20
2.1 MARCO FILOSÓFICO O EPISTEMOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1 <i>Evolución Del Concepto De Competencias</i>	23
2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2.1 <i>Antecedentes de tesis:</i>	25
2.3 BASES TEÓRICAS	36
2.3.1 <i>Competencias</i>	36
2.3.2 <i>Competencias genéricas</i>	40
2.3.3 <i>Desarrollo de competencias genéricas Instrumentales</i>	40
2.3.4 <i>Competencias Interpersonales</i>	59
2.3.5 <i>Desarrollo de las Competencias Sistémicas</i>	66
2.3.5.1 <i>Competencias capacidad emprendedora</i>	66
2.3.6 <i>Empleabilidad</i>	73

2.4	DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS:	86
CAPITULO 3: HIPOTESIS Y VARIABLES		88
3.1	HIPÓTESIS Y VARIABLES	89
3.1.1	<i>Hipótesis General</i>	89
3.1.2	<i>Hipótesis específica</i>	89
3.2	IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	89
3.2.1	<i>Variable Independiente</i>	89
3.2.2	<i>Variable Dependiente</i>	89
3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	90
3.3.1	<i>Operacionalización de la Variable Independiente: Las competencias</i>	90
3.3.2	<i>Operacionalización de la Variable Dependiente: Empleabilidad</i>	90
3.4	MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	91
3.5	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	94
CAPITULO 4: METODOLOGÍA		95
4.1	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	95
4.2	POBLACIÓN DE ESTUDIO	96
4.3	TAMAÑO DE MUESTRA	96
4.4	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	97
CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		98
5.1	ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
5.1.1	<i>Análisis de fiabilidad</i>	98
5.1.2	<i>Presentación de resultados</i>	99
5.1.3	<i>Análisis cualitativo de la encuesta aplicada a los docentes</i>	132
5.1.4	<i>Resultado de Tablas Cruzadas</i>	135

5.2 PRUEBA DE HIPOTESIS	140
5.2.1 Prueba de Hipótesis	140
CAPÍTULO 6: IMPACTOS (OPCIONAL)	151
6.1 PROPUESTA ALTERNATIVA PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.....	151
6.1.1 <i>Introducción</i>	151
6.1.2 <i>Título</i>	152
6.1.3 <i>Propuesta:</i>	152
6.1.4 <i>Objetivos</i>	153
6.1.4.1 <i>Objetivos General</i>	153
6.1.4.2 <i>Objetivos Especificos</i>	153
6.1.5 <i>Público objetivo.</i>	153
6.1.6 <i>Planificación de actividades</i>	153
6.1.7 <i>Aplicación del modelo PHVA o ciclo de Deming</i>	154
6.1.8 <i>Costos estimados</i>	155
6.1.9 <i>Beneficios derivados de la implementación de la propuesta.</i>	156
CONCLUSIONES	158
REFERENCIAS	161
ANEXOS	170
8.2 ANEXO 1: CUESTIONARIO A DOCENTES	170
8.3 ANEXO 2: CUESTIONARIO A ESTUDIANTES	172

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos.....	98
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	98
Tabla 3 Resultados de análisis descriptivos	99
Tabla 4 Resultados pregunta 1	102
<i>Tabla 5 Resultados pregunta 2</i>	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6 Resultados pregunta 3	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Resultados pregunta 4	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8 Resultados pregunta 5	106
Tabla 9 Resultados pregunta 6	107
Tabla 10 Resultados pregunta 7	108
Tabla 11 Resultados pregunta 8	109
Tabla 12 Resultados pregunta 9	110
Tabla 13 Resultados pregunta 10	111
Tabla 14 Resultados pregunta 11	112
Tabla 15 Resultados pregunta 12	113
Tabla 16 Resultados pregunta 13	114
Tabla 17 Resultados pregunta 14	115
Tabla 18 Resultados pregunta 15	116
Tabla 19 Resultados pregunta 16	117
Tabla 20 Resultados pregunta 17	118
Tabla 21 Resultados pregunta 18	119
Tabla 22 Resultados pregunta 19	120
Tabla 23 Resultados pregunta 20	121
Tabla 24 Resultados pregunta 21	122
Tabla 25 Resultados pregunta 22	123

Tabla 26 Resultados pregunta 23	124
Tabla 27 Resultados pregunta 24	125
Tabla 28 Resultados pregunta 25	126
Tabla 29 Resultados pregunta 26	127
Tabla 30 Resultados pregunta 27	128
Tabla 31 Resultados pregunta 28	129
Tabla 32 Resultados pregunta 29	130
Tabla 33 Resultados pregunta 30	131
Tabla 39 Hipótesis General - Chi cuadrado.....	140
Tabla 34 Correlación de Hipótesis General.....	141
Tabla 41 Hipótesis Específica 1 - Chi cuadrado.....	144
Tabla 35 Correlación hipótesis específica 1	145
Tabla 43 Hipótesis Específica 2 - Chi cuadrado.....	146
Tabla 36 Correlación hipótesis específica 2	147
Tabla 45 Hipótesis Específica 3 - Chi cuadrado.....	148
Tabla 37 Correlación hipótesis específica 3.....	149

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Línea de tiempo del concepto de competencias.....	23
Ilustración 2 Resultados pregunta 1	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 3 Resultados pregunta 2.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 4 Resultados pregunta 3.....	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 5 Resultados pregunta 4	¡Error! Marcador no definido.
Ilustración 6 Resultados pregunta 5.....	106
Ilustración 7 Resultados pregunta 6.....	107
Ilustración 8 Resultados pregunta 7.....	108

Ilustración 9 Resultados pregunta 8	109
Ilustración 10 Resultados pregunta 9	110
Ilustración 11 Resultados pregunta 10	111
Ilustración 12 Resultados pregunta 11	112
Ilustración 13 Resultados pregunta 12	113
Ilustración 14 Resultados pregunta 13	114
Ilustración 15 Resultados pregunta 14	115
Ilustración 16 Resultados pregunta 15	116
Ilustración 17 Resultados pregunta 16	117
Ilustración 18 Resultados pregunta 17	118
Ilustración 19 Resultados pregunta 18	119
Ilustración 20 Resultados pregunta 19	120
Ilustración 21 Resultados pregunta 20	121
Ilustración 22 Resultados pregunta 21	122
Ilustración 23 Resultados pregunta 22	123
Ilustración 24 Resultados pregunta 23	124
Ilustración 25 Resultados pregunta 24	125
Ilustración 26 Resultados pregunta 25	126
Ilustración 27 Resultados pregunta 26	127
Ilustración 28 Resultados pregunta 27	128
Ilustración 29 Resultados pregunta 28	129
Ilustración 30 Resultados pregunta 29	130
Ilustración 31 Resultados pregunta 30	131
Ilustración 32 Malla curricular de la carrera de Contabilidad y Auditoría	¡Error! Marcador no definido.

Ilustración 33 Malla curricular de la carrera Licenciatura en Mercadotecnia **¡Error! Marcador no definido.**

Ilustración 34 Malla curricular de la carrera Gestión de la Información Gerencial..... **¡Error! Marcador no definido.**

RESUMEN

La presente investigación se titula “Las competencias y su influencia en la empleabilidad de los estudiantes. caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí “, ha tenido como principal objetivo determinar en qué medida las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes. Esta tesis ha sido desarrollada para obtener el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.

Para el desarrollo de la investigación, se empleó una investigación de tipo descriptivo, con un estudio correlacional no experimental, de diseño transaccional y con un enfoque cuantitativo. Se consideró la aplicación de encuestas para la recolección de datos y un cuestionario como instrumento con preguntas estructuradas en escala de Likert. La población de estudio estuvo conformada por grupos de estudiantes y docentes de la ULEAM Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se usó un muestreo probabilístico con el cual se obtuvo una muestra de 378 estudiantes.

Una gran mayoría del total encuestado, el 88 %, está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la variable competencia incide en la empleabilidad de los estudiantes, así mismo, el 79% opina igual sobre las competencias instrumentales y el 72% sobre las competencias interpersonales y sistémicas.

Por otro lado, con un nivel de significación $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, nos indica que existe una relación altamente significativa entre las variables competencia y empleabilidad. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 , es decir, demostramos el objetivo general de que existe influencia positiva y significativa entre las competencias y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Así mismo y con un valor de 0.77 en el coeficiente de correlación de Spearman, se demuestra que existe una relación altamente significativa. Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 , es decir, demostramos el objetivo general de que existe incidencia positiva y significativa entre las competencias y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Se deja en evidencia que el proceso de enseñanza-aprendizaje en la educación superior debe ser acompañado con una adecuada formación y potencialización de las habilidades y destrezas, brindando así una formación integral conforme a las actuales demandas y exigencias del mercado laboral.

Palabras claves: Competencias, empleabilidad, estudiantes, educación superior, inserción laboral.

ABSTRACT

This research is entitled "Competences and their influence on the employability of students. case: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ", has had as its main objective to determine to what extent competencies influence the employability of students. This thesis has been developed to obtain the Academic Degree of Doctor in Administrative Sciences.

For the development of the research, a descriptive research was used, with a non-experimental correlational study, with a transactional design and a quantitative approach. The application of surveys for data collection and a questionnaire as an instrument with questions structured on a Likert scale were considered. The study population was made up of two groups of students and teachers from the ULEAM Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, a probabilistic sampling was used with which a sample of 378 students was obtained.

A large majority of the total respondents, 88%, agree and fully agree that the skills variable affects the employability of students, likewise, 79% have the same opinion about instrumental skills and 72% about skills interpersonal and systemic competencies.

On the other hand, with a significance level $p\text{-value} = 0.000 < \alpha = 0.05$, it indicates that there is a highly significant relationship between the skills and employability variables. Therefore, we reject the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis H_1 , that is, we demonstrate the general objective that there is a positive and significant influence between the skills and the employability of students. Case: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Likewise, and with a value of 0.77 in the Spearman correlation coefficient, it is shown that there is a highly significant relationship. Therefore, the null hypothesis H_0 is rejected and we accept the alternative hypothesis H_1 , that is, we demonstrate the general objective that there is a positive and significant incidence between the skills and the employability of the students. Case: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

It is evident that the teaching-learning process in higher education must be accompanied by adequate training and empowerment of skills and abilities, thus providing comprehensive training in accordance with the current demands and demands of the labor market.

Keywords: Skills, employability, students, higher education, job placement.

CAPITULO 1: Introducción

1.1 Situación Problemática

La preocupación mundial por el subdesarrollo, el hambre, la pobreza y el desarrollo social, son cada día más importantes y urgentes, debido a que el crecimiento económico, por sí solo, no es suficiente para mejorar las condiciones de vida y reducir la vulnerabilidad social de grupos significativos de la población, sin tener en consideración el potencial del capital social.

En América Latina, el efecto de las crisis económicas, de los desastres naturales, el aumento en la desigualdad social y de ingresos en los últimos años, constituyen desafíos importantes para los países de la región. Con respecto a la población más joven y, de acuerdo con lo indicado en Panorama Laboral, la tasa de desocupación juvenil experimentó un incremento de 2,7 puntos porcentuales, mayor al de los adultos 1,9%. En consecuencia, la tasa de desocupación juvenil regional durante la pandemia alcanzó 21,7 % y son ninis, lo que significa que ni están adquiriendo experiencia en el mercado de trabajo, ni recibiendo ingresos provenientes de un trabajo, ni mejorando su educación o sus competencias” por lo que cerca de uno de cada cuatro jóvenes en América latica y el Caribe está desocupado. (OIT, 2020)

En el Ecuador de hoy, existe un nuevo modelo de desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional destinado a cambiar la matriz productiva, se plantean numerosos programas y proyectos que contribuirán al desarrollo económico, productivo y social del país. Uno de los elementos estratégicos para este cambio es el desarrollo de competencias y habilidades, así como, desarrollar programas de capacitación para la

inserción ocupacional, que permita servir de guía hacia el bienestar de los habitantes, mejorando la calidad de vida, logrando reducir considerablemente los actuales niveles de desocupación y pobreza en el Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador establece mediante el artículo 276 de la Carta Magna, que el régimen de desarrollo tiene como objetivo “mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población”, a su vez, establece “construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible, basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable” (Molina, 2019).

El empleo es una de las variables centrales que la población de un país demanda, ya que, un nivel de pleno empleo permite la satisfacción de las necesidades, razón por la cual, la primera obligación del Gobierno es garantizar el pleno empleo a todos sus habitantes. (Stiglitz & Rosengard, 2016)

Por tanto, el Estado tiene como principal función, promover la ejecución de actividades para garantizar más y mejores oportunidades laborales a las personas, donde se incluyan: remuneraciones justas, buen ambiente laboral, estabilidad y seguridad social.

En la provincia de Manabí según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, presentada por el INEC, Instituto Nacional de Estadística y Censos indica que, la población manabita es de 1'044.195 habitantes, de los cuales están económicamente activos 668.708, que representan el 64 %, el empleo adecuado o pleno que comprende a quienes ganan el salario mínimo o más, beneficia a 4 de cada 10

trabajadores, la cifra 39.7 % es menor al promedio nacional que es del 42.3 %. En el subempleo hay 166.676 personas y equivalen al 24.92 %, o sea 1 de cada 4 habitantes. Y el empleo no pleno incluye a 167.051 personas, es decir el 24.98 % de la población. (El Diario, 2018)

Estadísticamente uno de los indicadores más representativos en el mercado laboral es el referente al desempleo juvenil, esta población está conformada por jóvenes de 18 a 30 años que buscan empleo por primera vez y, por lo tanto, encuentran dificultades dada su falta de experiencia y acceso a mecanismos de capacitación e información sobre el mercado de trabajo.

La población juvenil que se encuentra desempleada ha estado activa por medio de trabajos informales, reduciendo sus posibilidades de desarrollar competencias que les permitan mejorar sus capacidades y habilidades. Entre las principales causas del desempleo se encuentran: Covid-19, situación global que redujo las posibilidades de un trabajo bien remunerado y sostenible, que a su vez se relaciona con la crisis económica y medidas sanitarias aplicadas según el caso; educación, considerado uno de los aspectos más importantes, dado que, los sistemas educativos no se adaptan al mercado laboral; por tanto, los empleadores no contratan a jóvenes que no poseen las competencias que ellos necesitan, enlazado a la desmotivación, y a la falta de vocación, llevándolos a buscar puestos de trabajos que no se ajustan a sus perfiles.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿En qué medida las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes

Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

1.2.2 Problemas Específicos

¿En qué medida las competencias instrumentales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

¿En qué medida las competencias interpersonales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

¿En qué medida las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

1.3 Justificación teórica de la Investigación

El alcance de la investigación radica en poder orientar a los jóvenes estudiantes, brindando apoyo al sistema educativo en cuanto a la importancia de capacitar a esta población en competencias básicas, que les permitan mejorar sus posibilidades laborales, ocupacionales o de empleabilidad.

Por tanto, esta investigación tiene la intención de medir las causas y efectos de un fenómeno, es decir, busca la aplicación de conceptos y teorías dentro del área de las ciencias administrativas, relacionadas al programa de investigación de gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, y su línea de investigación: gestión de competencias.

De manera más específica se demostrará una relación entre las competencias básicas, genéricas o transversales sean estas instrumentales, de interacción social o sistémicas y el nivel de empleabilidad de la población juvenil. De esa correlación, se demostrará que los jóvenes estudiantes deben poseer competencias que le permitan mejorar sus habilidades, destrezas y valores, para actuar idóneamente y obtener un mejor desempeño laboral y desarrollo profesional.

1.4. Justificación práctica

La presente investigación tiene su justificación práctica porque es un tema de gran utilidad a la juventud actual, quienes al contar con una adecuada formación pueden desarrollar y potencializar sus competencias que le ayuden a alcanzar sus metas personales y profesionales.

Es importante, para concientizar a las instituciones educativas de la provincia y el país, sobre la importancia de poder brindar a los jóvenes una formación de calidad, mejorando el recurso o capital humano y procurando en los jóvenes su inserción en el mercado ocupacional o laboral.

Además, la investigación permite hacer una comprobación empírica de un concepto teórico ampliamente difundido en la actualidad como son las competencias en los jóvenes. Por último, redundará en beneficio de la sociedad a través del sector laboral, comercial, empresarial, industrial etc., pues actualmente ellos demandan de un recurso humano más competitivo, con buenas y mejores habilidades y destrezas laborales, que permitan un crecimiento significativo de los sectores económicos, cámaras de comercio, cámaras de la producción y en general de toda la provincia y el país.

1.4.1 Limitaciones del estudio

En el presente estudio se tuvo que revisar el alcance de la investigación, ya que inicialmente abarcaba a los jóvenes de la provincia de la Manabí, luego se procedió a cambiar la población de estudio, debido a que, por el aislamiento social era difícil llegar a una población más grande a nivel provincial, dado las complicaciones propias del COVID-19 y los distintos factores que este abarcaba, como medidas sanitarias, movilización, tiempo, entre otros.

De igual manera, esta situación de salud influyó en la población activa laboralmente, reduciendo en gran medida las posibilidades de un trabajo seguro, dando como consecuencia una variación significativa a nivel general, donde el país y la provincia de Manabí-Ecuador presentó un más alto nivel de desempleo, todo influyó además en la modificación del tema, el alcance de investigación, la revisión teórica por la falta de información y la variabilidad de esta.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar las competencias que influyen en la empleabilidad de los estudiantes
Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Determinar las competencias instrumentales que influyen en la empleabilidad de los estudiantes
Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

2. Determinar las competencias interpersonales que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
3. Determinar las competencias sistémicas que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación

A lo largo del tiempo, el ser humano ha buscado el bienestar o el denominado buen vivir, en tal precepto, hoy más que nunca algunos de los gobiernos latinoamericanos, entre ellos el ecuatoriano, procura entre tantos objetivos, alcanzar el “buen vivir”, que no es otra cosa que defender y fortalecer la sociedad, el trabajo y la vida en todas sus formas, y añade, que el primer paso es resolver el acceso a bienes, oportunidades y condiciones que garanticen al individuo, a la colectividad y a las generaciones futuras, una vida digna sin perjudicar la naturaleza, por tanto, depende de la ejecución o desarrollo de programas, claros y concretos, que respondan a la demanda de sus habitantes. Y uno de sus pilares que generan bienestar es precisamente el acceso a un empleo digno, a la creación de microempresas o emprendimientos.

Sobre esta necesidad de los ciudadanos surge el término competencias que implica algunos factores o elementos para integrar al individuo a la inserción ocupacional o población económicamente activa y procurar un mejor desempeño en sus actividades. Las competencias, hoy brota como una alternativa y esperanza para las personas que viven desocupadas o cuyos conocimientos prácticos no les ha permitido desarrollar sus habilidades y destrezas para desempeñar un oficio o actividad laboral.

La palabra competencia proviene del verbo latino competere, cuyo término en español se alega al concepto de competir y competir. En el caso de la noción competir hace referencia a la correspondencia de una persona a una obligación o responsabilidad, especialmente por su cargo o empleo y la noción competir aduce a la posible rivalidad de dos o más sujetos, para conseguir un mismo fin. Luego, este término fue

modificándose y adquiriendo un sentido más amplio para significar “‘pertener a’, ‘incumbir’, dando lugar al sustantivo ‘competencia’ y al adjetivo ‘competente’, para indicar ‘apto’, ‘adecuado’.” (Lévy-Leboyer, 1997).

Históricamente:

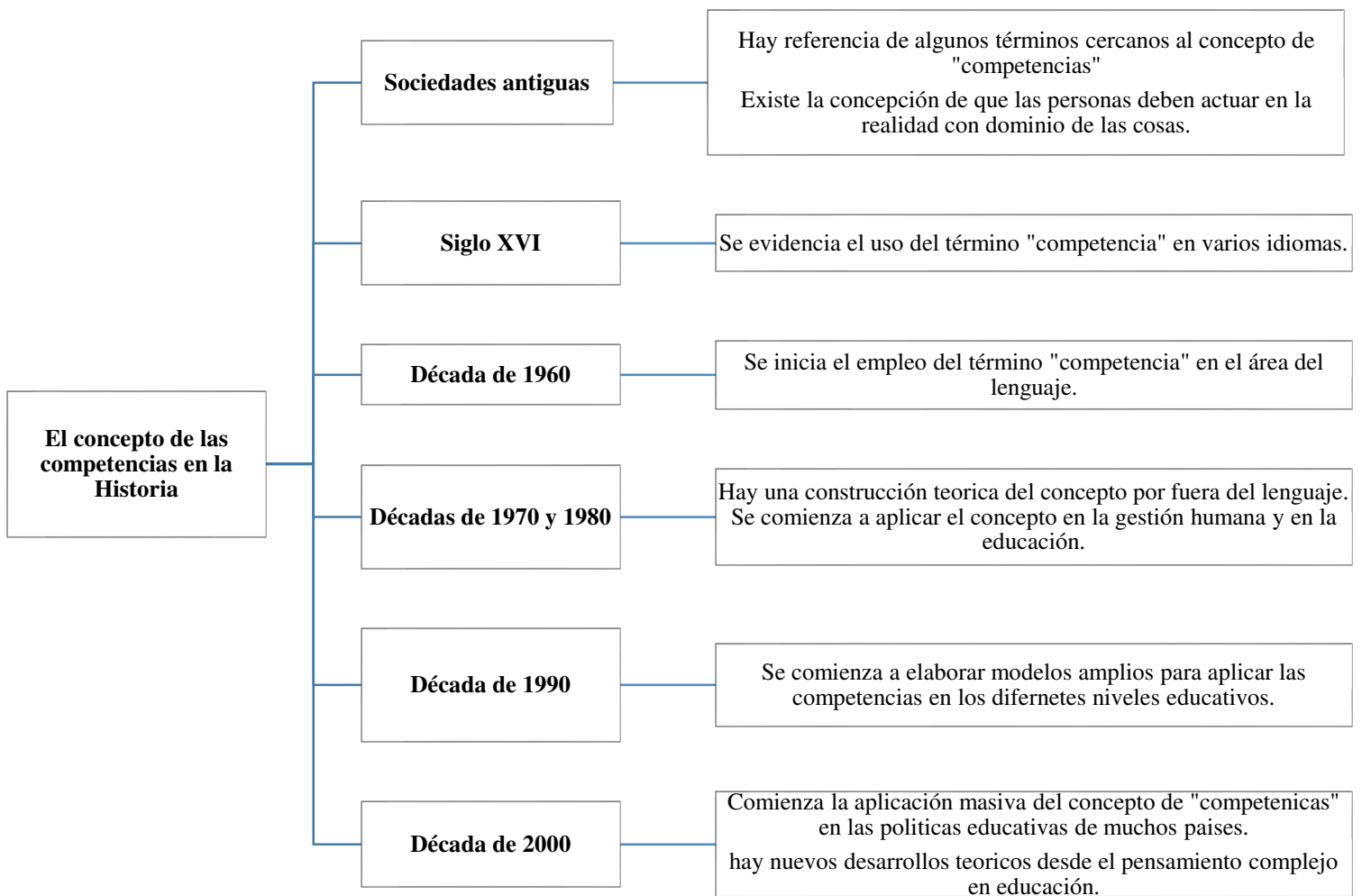
- En el año 1949, T. Parsons elabora un esquema conceptual entre las variables, logros versus atributos, que consistía en valorar a una persona por los resultados obtenidos en lugar de hacerlo por las cualidades que le son atribuidas de forma arbitraria resultados versus buena conducta.
- En 1958 Atkinson logro demostrar estadísticamente la utilidad del dinero como un incentivo para mejorar la producción.
- En los años 60 el profesor de la Universidad de Harvard, David McClelland, planteó una nueva variable para entender el concepto de motivación: Desempeño/Calidad, considerando el primer término como la necesidad de logro (resultados cuantitativos) y el segundo como la calidad en el trabajo (resultados cualitativos). Luego, se plantea posibles vínculos entre este tipo de necesidades y el éxito profesional.
- En 1964, para comprobar esta teoría, McClelland llevó a la práctica su idea en la India, donde se desarrollaron un conjunto de acciones formativas y en sólo dos años se comprobó que dos de tres de los participantes habían asimilado características innovadoras, que potenciaban el auge de sus negocios y en consecuencia de su localidad de residencia. Desde ese entonces, los estudios de David McClelland se convirtieron en referencia y sus ideas se extendieron en el mundo laboral.

- En 1973, McClelland demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí solos no eran capaces de predecir con seguridad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Esto lo condujo a buscar nuevas variables, a las que llamó competencias (Escobar, 2005).

2.1.1 Evolución Del Concepto De Competencias

Según (Alles, 2010), el término competencia ha constituido un proceso de evolución, mismo que se ha visto plasmado desde las sociedades antiguas con conceptos pocos definidos y generalizados, hasta lo que hoy conocemos y su empleabilidad en las distintas áreas y conocimientos de desarrollo personal y profesional.

Ilustración 1 Línea de tiempo del concepto de competencias.



Nota. La ilustración representa la evolución del concepto de competencia, desde las sociedades antiguas hasta la década del 2000. Adoptado de Selección por Competencias (Tobón S. , 2015, pág. 73).

Por otra parte, las escuelas epistemológicas, han desarrollado el concepto de competencias a partir de las definiciones académicas, entre estas se destacan:

- El modelo funcional, cuya base es la escuela de pensamiento funcionalista, donde menciona que, es la capacidad de realizar actividades y lograr una función productiva determinada, según criterios de desempeño, lo cual corresponde, a lo que se debe hacer.
- El modelo conductista, las competencias son características de las personas expresadas en comportamiento, que están casualmente relacionadas con un desempeño superior en un cargo o rol de trabajo. Lo que se debe ser.
- El modelo constructivista, la competencia, está relacionada con todas las actividades que vocacional o laboralmente hacen merecer el apelativo de experto, basada en un proceso de construcción de representaciones mentales por niveles de complejidad crecientes. La competencia se construye no solo de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades (Rodríguez, 2007).

2.2 Antecedentes de la Investigación

A continuación, se detallan los antecedentes en base a fuentes bibliográficas que mantienen el enfoque de esta investigación y su relación con las variables propuestas en

el mismo; es decir, las competencias y la empleabilidad, brindando aporte a la investigación.

2.2.1 Antecedentes de tesis:

2.2.1.1. **Oscar Bravo, (2014)** de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima presentó la tesis titulada: “Las competencias laborales y su relación con la calidad de atención del personal nutrición del Hospital María Auxiliadora –Lima - 2014” para optar el grado de magíster en gestión pública.

Objetivo: Establecer la relación existente entre las competencias laborales y la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora. **Obtención de datos y metodología:** Investigación de tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental transaccional; se usó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que fue aplicado a 214 usuarios y estuvo constituido por 38 preguntas con la escala tipo Likert (excelente, bueno, regular, malo, deficiente). El estudio reflejó que competencias laborales deben de ser desarrolladas por los trabajadores del ministerio de salud basado en la reforma de salud, de modo tal que se pueda contribuir en el proceso de mejoramiento en la atención y el crecimiento del hospital en el marco de la calidad en salud. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre las competencias laborales y la calidad de la atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora-Lima-2014; habiéndose determinado un coeficiente de correlación mediante el Alfa de Cronbach de .869, lo que represente un nivel de correlación alta (Bravo, 2014).

2.2.1.2. **Mary Mercedes Ortiz S. (2017)** de la Universidad Cesar Vallejo presentó la tesis titulada: “Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé Lima – 2015” para optar el grado de magíster en gestión pública.

Objetivo: Determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. **Obtención de datos y metodología:** Esta investigación fue de tipo descriptivo y diseño no experimental - transeccional en una población y muestra de 30 colaboradores del Servicio de Centro Quirúrgico. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 40 preguntas para la variable competencias laborales. **Conclusiones:** el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras se encontró en un nivel regular en un 50.0%. Así mismo se encontró que a mayor tiempo de servicios hay buen nivel de competencias laborales y a menor tiempo de servicios hay deficiente o regular nivel de competencias laborales (Ortiz, 2017).

2.2.1.3. **Antonio Balderas (2016)** de la Universidad de Cádiz presentó su tesis titulada “Evaluación de competencias Genéricas basada en Indicadores procedentes de Registros de actividades de Aprendizaje” para optar el grado de doctor en Ingeniería y Arquitectura.

Objetivo: Proporcionar un método y una herramienta informática para diseñar y contrastar estrategias de evaluación de competencias genéricas a partir de los registros de actividad de los entornos virtuales de aprendizaje. **Obtención de datos y metodología:** En esta tesis se plantea un método de evaluación denominado design-

based assessment, para la evaluación del método y las herramientas, se han realizado seis estudios de casos en tres entornos virtuales de aprendizaje diferentes: wikis, sistemas de gestión de aprendizaje y mundos virtuales. Para poner en práctica el método se han desarrollado dos lenguajes específicos de dominio con los que facilita el cálculo de indicadores de dos entornos virtuales de aprendizaje diferentes: sistemas de gestión de aprendizaje y mundos virtuales. **Conclusiones:** Los resultados proporcionan, en primer lugar, evidencias a favor de que el método definido permite a los docentes obtener de manera automática valores para un conjunto de indicadores que el diseñador de la evaluación puede expresar a partir de los registros de actividad de los entornos virtuales de aprendizaje. En segundo lugar, también proporcionan evidencias a favor de que las herramientas desarrolladas les permitan tanto diseñar como contrastar estrategias de evaluación a partir de los registros de estos entornos (Balderas, 2016).

2.2.1.4. **Aura Vargas** de la Universidad Estatal a Distancia presentó la tesis “Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón” para optar el grado de Maestría en Psicopedagogía.

Objetivo: Analizar las competencias genéricas que requiere un egresado del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón para tener una inserción laboral exitosa. Obtención de datos y metodología: La investigación se basó en el Aprendizaje Basado en Competencias, presentó un enfoque cualitativo, con un paradigma interpretativo, aplicando la investigación acción. Participaron grupos del décimo y undécimo año, seis docentes, cinco egresados, seis jefes, cuatro madres de egresados y tres personas expertas. Conclusiones: Los resultados reforzaron la

importancia del enfoque por competencias en el sistema educativo, en especial con la población con discapacidad. Las competencias que se requieren desarrollar dependen del puesto laboral y las exigencias de la empresa, no obstante, existen competencias básicas que les darán la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. La investigación concluyó que la sociedad posee una serie de prejuicios que encasillan a las personas con discapacidad, considerando que son incapaces de desenvolverse en el ámbito laboral. De igual manera, la mayoría de los egresados entrevistados consideraban que el título obtenido en vez de ser una puerta para triunfar representa un obstáculo para su desarrollo. Asimismo, Las actividades asociadas con habilidades técnicas les permiten adquirir competencias genéricas, como el trabajo en equipo, gestión por proyectos, orientación a la calidad, orientación al logro, liderazgo, resolución de problemas entre otras. **Fuente especificada no válida.**

2.2.1.5. **Romer Sandoval (2019)** de la Universidad Autónoma de Barcelona presentó la Tesis Doctoral: “Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior”. Departamento de Pedagogía Aplicada, para obtener Doctorado en Educación.

Objetivo: Valorar la relación entre las competencias genéricas del perfil competencial de las carreras de Medicina, Derecho y Mecánica Automotriz adquiridas en la educación superior y los requerimientos del mercado de trabajo ecuatoriano, a partir de la cohorte 2003. **Obtención de datos y metodología:** Tiene un componente cuantitativo (estudio de corte transversal) y un componente cualitativo (estudio fenomenológico basado en teoría fundamentada). Los participantes pertenecen a las áreas de Medicina, Derecho y Mecánica, 160 graduados y 159 empleadores a quienes

les aplicaron el cuestionario Tuning y 120 docentes que respondieron el cuestionario Ranking de Competencias Genéricas. **Resultados y conclusiones:** Las competencias comunes a las profesiones para mejorar el perfil competencial son: compromiso ético, capacidad de comunicación oral y escrita, capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, trabajo en equipo, capacidad para actuar en nuevas situaciones, identificar, planear y resolver problemas aplicar los conocimientos y habilidades de las Tics, así como de la comunicación. Los resultados del estudio muestran la necesidad de fortalecer la relación entre academia y mercado laboral en países de ingresos medios (Romer, 2019).

2.2.1.6. **Aliaga Correa (2016)** de la Universidad César Vallejo de Perú, presentó la Tesis Doctoral titulada: “Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad” publicado en Repositorio Digital Institucional. Escuela de Postgrado.

Objetivo: explicar la influencia de las competencias genéricas y específicas, establecidas en base al Proyecto Tuning, sobre el nivel de empleabilidad que alcanzaron los egresados de la Carrera de Administración de dos universidades de gestión privada, del consorcio UCV – SS, en Lima Perú en el año 2015. **Obtención de datos y metodología:** enfoque de investigación cuantitativo y de nivel explicativo, fue desarrollada bajo un diseño no experimental transversal en una muestra conformada por 208 egresados de la Carrera de Administración; los datos sobre las variables fueron recogidos mediante tres cuestionarios validados, estableciéndose su validez por el método de jueces y su confiabilidad fue calculada mediante la prueba Alfa de Cronbach. **Resultados y conclusiones:** Los resultados de las pruebas de hipótesis permitieron

establecer que en general las competencias influyeron hasta en un 48,7% en la empleabilidad, sin embargo, esto más se debería a las competencias específicas que a las genéricas. Así mismo, se halló diferencias significativas entre las competencias específicas más no entre genéricas. **Fuente especificada no válida.**

2.2.1.7. **Ruiz Facho (2021)** de la Universidad César Vallejo de Perú, Tesis: “Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque”. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Objetivo: diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú. **Obtención de datos y Metodología:** el estudio es cuantitativo de tipo descriptivo – propositivo, diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 96 beneficiarios del programa y 6 representantes de empresas, como instrumentos se utilizaron una guía encuesta y una guía de entrevista las cuales fueron validadas por expertos. **Resultados y Conclusiones:** Los resultados indican que el 70% de los beneficiarios tienen un nivel alto de empleabilidad; el 74% de las personas se encuentran laborando, el 91% tienen un alto nivel de conocimientos relacionados a su perfil; el 82% cuentan con un nivel alto de habilidades blandas y el 65% cuentan con un nivel medio de actitud para la búsqueda de empleo. Las competencias laborales que priorizan las empresas del sector agroindustrial son: aprender a aprender, comunicación, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo y manejo de medios virtuales (Facho B. P., 2021).

2.2.1.8. **Martínez Roca (2015)** de la Universidad Autónoma de Barcelona, presentó su Tesis Doctoral: “Orientación, desarrollo de competencias y reducción de factores contextuales de riesgo para el empleo: Propuesta para centros educativos de Catalunya”. Programa de Doctorado: Educación y sociedad, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública (Martínez, 2015).

Objetivo: Identificar y analizar los factores contextuales de riesgo para el empleo de las y los jóvenes de 16 a 25 años. Metodología: Enfoque mixto exploratorio de ejecución secuencial, contempla la recogida y análisis de datos cualitativos, que son los que tienen más peso en el proceso, para seguidamente hacer lo propio con los datos cuantitativos y finalmente triangularlos para su interpretación. **Resultados y conclusiones:** Los resultados obtenidos han permitido identificar cuatro factores contextuales de riesgo para el empleo: el modelo económico global y el de Catalunya; la desigualdad social; los estereotipos y la discriminación; algunas características del sistema educativo y de la orientación que en él se desarrolla. Se han delimitado 16 competencias que pueden contribuir a la reducción de los factores identificados: análisis crítico intrapersonal, interpersonal y contextual; autogestión social; autonomía; capacidad de hablar en público; colaboración y trabajo en equipo; diálogo y escucha activa; empatía; emprendimiento para la reducción de factores de riesgo para el empleo; expresión y comprensión de textos complejos; gestión de las emociones; identificación y utilización de canales, recursos e información para la protección de derechos; iniciativa y liderazgo; resiliencia; respeto y comprensión de la diversidad; utilización de TIC y de redes sociales. Para facilitar el desarrollo de estas competencias, la perspectiva de justicia social propone asumir la naturaleza política de la orientación, su función

potencialmente transformadora de la estructura y no solo del individuo, y el rol del profesional como intelectual público comprometido con la transformación. Ante esta propuesta, los resultados obtenidos en la investigación muestran que, en los centros educativos de Catalunya, la orientación parece contemplarse preeminentemente como un instrumento para la acreditación y para el ajuste al mercado laboral.

2.2.1 Antecedes de artículos científicos

2.2.1.1 *Suárez Lantarón (2016)* en su Artículo titulado “Empleabilidad: análisis del concepto” publicado en la Revista de Investigación en Educación No. 14 páginas 67-84; Universidad de Murcia.

Objetivo: Revisión del término Empleabilidad. Un concepto usado casi por todos, generalmente vinculado con la obtención o no de empleo. **Obtención de datos y metodología:** tiene un enfoque cualitativo, dado que el fin de este trabajo es la exploración, análisis y descripción del término y concepto empleabilidad. El método elegido para obtener la información ha sido la revisión bibliográfica, recogiendo información de trabajos teóricos y empíricos precedente. **Resultados y conclusiones:** Los resultados encontrados muestran la existencia de una vasta literatura en relación con la empleabilidad. Este término es estudiado desde diferentes ópticas y múltiples disciplinas, resultando un concepto complejo que ha ido evolucionando, pues además de poseer una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. Basándonos en esto, concluimos que la empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples actores sociales (Suárez, 2016).

2.2.1.2 *Almanza Jiménez & Vargas-Hernández (2015)*, en su artículo titulado “Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad” publicado en la Revista *Gestão Universitária na América Latina – GUAL*, vol. 8, núm. 1, enero, 2015, pp. 110-131, perteneciente a la Universidade Federal de Santa Catarina de Santa Catarina, Brasil.

Objetivo: analizar el nivel de empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial, egresados del Instituto tecnológico de Lázaro Cárdenas en función de sus competencias profesionales partiendo de la hipótesis inicial. **Obtención de datos y metodología:** método de encuesta en escala tipo Likert aplicada a ambos conglomerados. Conclusiones: Las competencias profesionales tienen una relación directa positiva en la empleabilidad, se realizó el análisis de los hallazgos los cuales evidencian el impacto de las competencias profesionales en la empleabilidad, la existencia de una correlación directa positiva de ambas y la oportunidad para desarrollar la creatividad e innovación mediante el emprendedurismo (Vargas A. d., 2015).

2.2.1.3 Freire Seoane, Teijeiro Alvarez, & Pais Montes (2011), en su artículo titulado “Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?” publicado en *Education Policy Analysis Archives/Archivos*, tomado de Sistemas de Información Científica Redalyc.

Objetivo: Profundizar en el conocimiento existente acerca de las competencias profesionales de los graduados universitarios, tomando como base los egresados de la Universidad de La Coruña (en adelante UDC). **Obtención de datos y metodología:** Esta investigación es un estudio cualitativo y cuantitativo en el que se usan datos sobre

competencias de dos fuentes principales: los graduados de la Universidad de La Coruña y los empresarios de esta provincia. En este trabajo se efectúa una aplicación del modelo Logit y se contrasta empíricamente si determinadas variables relativas a las competencias afectan a la probabilidad de tener un empleo. **Resultados y conclusiones:** Según los resultados las competencias más valoradas en el mercado laboral son del tipo sistémico, es decir competencias personales y transferibles, en detrimento de las competencias instrumentales más relacionadas con las capacidades y la formación del graduado. **Fuente especificada no válida.**

2.2.2 Antecedentes teóricos de la OIT:

2.2.2.1 Oficina Internacional del Trabajo OIT (2015), en su fascículo titulado “Competencias para el empleo, orientaciones de política - Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave”, publicado en Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo: Ayudar a los actores clave a comprender mejor cuáles son las competencias de empleabilidad, por qué son importantes y cómo se pueden impartir, lograr y reconocer. Se ilustran varias maneras de integrar las competencias de empleabilidad a los contenidos curriculares básicos y a la formación profesional.

Aspectos relevantes: Las competencias benefician a quienes recién ingresan al mercado laboral, a los empleados existentes y a los empleadores. En lo individual, mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente. Las competencias de aprendizaje ayudan a gestionar el tiempo propio y aprovecharlo al máximo, ya sea en el trabajo o en el estudio. El trabajo en equipo y las competencias de comunicación orientan acerca de

cómo sacar el mejor provecho del trabajo con los demás. La resolución de problemas ayuda a las personas a desarrollar un enfoque sistemático para abordar los desafíos inevitables que deberán enfrentar en sus estudios, en el trabajo y en la vida diaria (OIT, 2020).

2.2.2.2 Oficina Internacional del Trabajo (2012) en su informe titulado “Competencias para el empleo - Orientaciones de política: Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales”, publicado en Organización Internacional del Trabajo.

Objetivo: Examinar la importancia de las políticas nacionales en materia de competencias laborales, qué se puede lograr con estas políticas y los principios clave para su efectivo desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación. **Aspectos relevantes:** Los principios básicos de una política de desarrollo de competencias son: la responsabilidad compartida; la integración en las estrategias de crecimiento, empleo y otras estrategias de desarrollo; el apoyo al aprendizaje a lo largo de toda la vida, y, la igualdad de oportunidades de educación y formación. En este informe se indicaron varias formas de incorporar estos principios a las políticas nacionales sobre competencias laborales. El desarrollo de competencias laborales es una responsabilidad que comparten el gobierno, los empleadores y los trabajadores, y en el que los interlocutores sociales desempeñan un papel decisivo. Las competencias son un elemento imprescindible para la empleabilidad de las personas y para la competitividad nacional, y un país puede aproximarse más al logro de estos objetivos mediante una política sólida y bien equilibrada de desarrollo de competencias laborales (Oficina Internacional de Trabajo, 2012).

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Competencias

La sociedad actual necesita que los profesionales y ciudadanos cuenten con competencias generales; por tanto, requieren habilidades y destrezas de modo específico.

Las competencias se abordan desde un trabajo transdisciplinario para estudiar las distintas dimensiones del actuar humano, en consideración de los contextos. En la actualidad, las competencias tienen diferentes enfoques con la finalidad de, “que las personas se apropien de los saberes y los apliquen en acciones concretas con idoneidad y responsabilidad” (Tobón S. , 2015).

2.3.1.1. *Concepto de competencias*

En concordancia con la UNESCO las competencias están conformadas a través del Aprender a conocer, del Aprender a hacer, del Aprender a ser y del Aprender a vivir juntos.

Como menciona Cherjovsky (2002), las competencias son las funciones que los educandos habrán de ser capaces de desarrollar como fruto de la formación que se les ofrece. Tales funciones habrán de desglosarse, a su vez, en actividades y tareas más concretas. Todo ello orientado a gestionar problemas relevantes en el ámbito de una profesión. La capacidad del graduado, con niveles adecuados de calidad, de los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para la resolución de los problemas. Citado por (Candрева & Susacasa, 2009, pág. 23).

Se entiende por competencia al buen desempeño de acuerdo con un contexto que se basa en la integración y activación de conocimientos, en el cumplimiento de normativas, procesos que requieren de habilidades y destrezas; además de las actitudes y valores, siendo equivalente de: capacidad, idoneidad, aptitud, competitividad e incumbencia conteniendo la formación para el trabajo. Por otra parte, se puede decir están ligadas a los conocimientos y a la forma en que estos se conservan en la memoria para recuperarlos y emplearlos (Villa & Poblete, 2007).

De acuerdo con Fernández, nos indica que las competencias deben separar las formas y prácticas de pensamiento que son propias de los sistemas educativos tradicionales y que solo transfieren el conocimiento; por lo que, se podría indicar que las competencias deben traspasar a los viejos modelos de enseñanza-aprendizaje que deben ser reemplazados no solo por la inclusión de las competencias sino, por la aparición de nuevos paradigmas educativos (Fernández A. , 2009).

Las competencias como propuesta se proyecta a una solución de la incertidumbre educativa, así como a una reflexión de Sergio Tobón sobre el enfoque socio formativo complejo, es expresado como el conjunto de elementos para generar condiciones pedagógicas básicas en la formación de competencias articuladas en la educación de los procesos sociales, económicos, religiosos, políticos, deportivos, ambientales, etc., en que viven las personas con el implemento de las actividades vinculadas a un contexto laboral.

Considerando el pensamiento complejo de Morin (2000) que se considera una discrepancia de metodología del diseño curricular en la medida de la integración de investigación, acción como centro del cambio educativo y la formación por competencias

profesionales como metodología que aporta a la práctica pedagógica del docente. Tobón explica al enfoque por competencias basado en identificar y normalizar las competencias con el fundamento de tres componentes: problemas, competencia y criterio (Tobón S. , 2008, pág. 6).

El análisis de la obra de Tobón (2008) en cuanto al modelo, donde hace mención de las competencias como enfoque, señala que “las universidades vienen adoptando este enfoque por competencias después de pasar por los otros modelos, con el fin de hacer más viable la formación y evaluación de competencias desde los maestros y maestras” (Gamboa, 2015).

La competencia laboral es una capacidad demostrada en la práctica y puede ser adquirida mediante cualificación o por medio de la repetición de actividades. Tal como lo menciona Blanco Fernández: Dentro del ámbito laboral es un concepto generalmente aceptado. La define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (2016, pág. 13).

La conceptualización de las competencias es heterogénea, por los diversos enfoques que presenta, sin embargo, se gestiona en torno a cuatro conceptos que lo sustenta. “Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, está ligada al desempeño profesional, se vincula a un contexto determinado e integra diferentes tipos de capacidades” (Fernández B. , 2016, pág. 13).

Las competencias son las actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber

ser, el saber hacer y el saber conocer. Así como las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral (Briascó, 2014, pág. 19).

El enfoque de competencias desplaza al sistema tradicional y se incluye en las áreas laborales, con el fin de resolver las problemáticas relacionadas al entorno laboral, constituyendo un conjunto de saberes, que, como menciona Tobón, 2006 y Schwartz, 1994, en (Rodríguez, 2007)y (Briascó, 2014), estos son:

- Saber hacer: capacidad, habilidad y destreza para actuar de acuerdo con ciertos parámetros de la actividad laboral.
- Saber ser y estar: conjunto de normativas actitudes y valores que van a permitir la interacción con satisfacción y que se requieren en el desempeño de las funciones ocupacionales.
- Saber conocer: competencia que nace de los aprendizajes teóricos, empíricos y lógicos de la realidad relacionados a la acción y que sustentan al desempeño.
- Saber hacer con otros: refleja la relación entre las competencias individuales y las grupales. Hace referencia a como potenciar las capacidades de los equipos y espacios de actuación.

2.3.2 Competencias genéricas

2.3.2.1. *Competencias Genéricas Instrumentales*

Son las que tienen una función de instrumento, herramienta o medio para una determinada finalidad. Entre las que se pueden destacar: las competencias cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas. Entre las competencias instrumentales más importantes, se encuentran las distintas formas de pensamientos, que se pueden expresar a medida que una persona desarrolla diferentes métodos de pensamiento, teniendo mayores posibilidades intelectuales. Estas se dan en función del tipo de estudio y dentro de los tipos de pensamientos se encuentran: analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, analógico, creativo, práctico, deliberativo y colegiado. Así mismo cada profesión debe desarrollar su propio carácter de pensamiento (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3 Desarrollo de competencias genéricas Instrumentales

2.3.3.1. *Competencia Instrumental “Cognitivas”*

Estas habilidades se entienden como: aquellas que admiten a las personas pensar, conocer, guardar información, organizarla, convertirla hasta elaborar nuevos productos, realizar negociaciones como el entablar relaciones, formular generalidades, tomar decisiones, resolver problemas además de lograr aprendizajes imperecederos y representativos.

Estas competencias suponen una mezcla de habilidades destrezas y capacidades cognitivas que facilita la competencia profesional, la que nos permite manipular ideas además del contexto donde se manejan los individuos, destrezas físicas, habilidades

manuales, habilidades lingüísticas, comprender conocimientos o alcanzar metas académicas.

Tiene como categorías subordinadas de análisis: el recordar, entender, aplicar, analizar, sintetizar y evaluar tomando como punto de inicio la taxonomía revisada de Bloom.

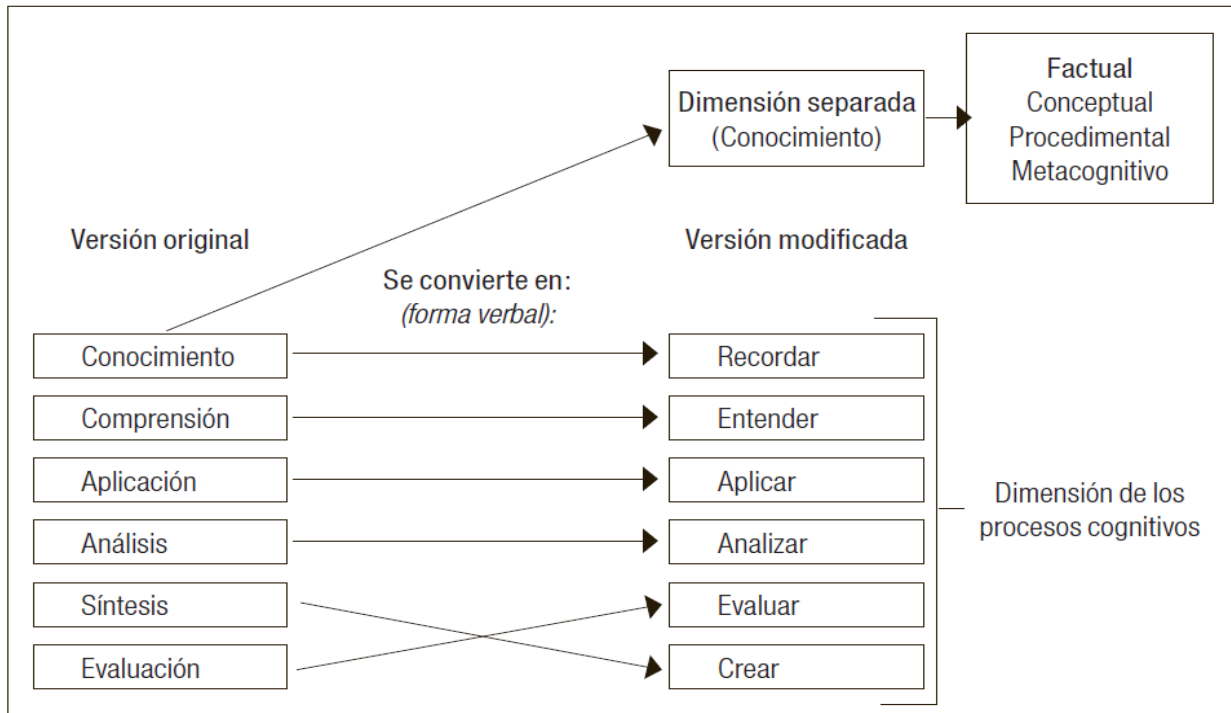


Gráfico: Modificaciones estructurales a la Taxonomía de Bloom Revisada

Fuente: Vásquez, 2010.

Las habilidades cognitivas tienen origen en la psicología, entendida como operaciones del pensamiento a través de las cuales el individuo se empodera de los contenidos, así como de los procesos que usó para encontrarlos.

En el contexto psicológico la expresión de habilidades del pensamiento necesita de una estructura cognitiva que utilizan los individuos para efectuar las operaciones mentales. El avance de tales estructuras no forma un desarrollo directo, sino que se debe estimular y ejercitar por medio de las experiencias sean estas hechas de manera formal o informal.

Las competencias cognitivas profesionales. Se relacionan con el conocimiento de los recursos, acceso tecnológico y administrativo, así como la habilidad para usar este conocimiento como base para abastecer servicios informativos de alta calidad. Subdivididas en cuatro habilidades específicas: a) Administración de organizaciones informativas b) Administración de recursos informativos c) Administración de servicios informativos d) Aplicación de herramientas y tecnologías informativas.

La evaluación para las dos primeras se expresa: a) referida a que el desempeño organizacional necesita de la evaluación diagnóstica y valoración de la organización, los servicios, productos y políticas normativas. La b) está asociada a la habilidad para una evaluación crítica de los recursos de información (Frías et al., 2016).

2.3.3.2. ***Pensamiento Analítico***

Podemos precisar como la manera de pensar para poder comprender una realidad. Se apoya en una orientación metódica para descomponer situaciones complejas en sus partes que la integran y valorar, reconociendo todos los elementos representativos y separándolos de los que no son muy importantes. Además, realza los distintos tipos de relación que hay entre los elementos reconocidos y los agrupa para interpretar la realidad, presentar de manera clara y ordenada, de tal modo que facilite preparar un diagnóstico, la toma de decisiones o la alternativa de solución de problemas.

El empleo de herramientas para el análisis de tal forma que organicen la información adecuada y mostrar la relación que existe entre diferentes elementos herramientas que pueden ser: tablas, esquemas, cuadros sinópticos, mapas conceptuales, gráficos, etc. de tal manera que se pueda identificar los elementos, las causales que pueden ser especialmente importantes para conseguir una explicación adecuada al contexto a analizar (Villa & Poblete, 2007).

Esta competencia definida por Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) como el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos. El pensamiento analítico es el pensamiento del detalle, de la precisión, de la enumeración y de la diferencia.

El pensamiento analítico establece una conexión entre el tema en cuestión y el mundo en general al ser un proceso racional y reflexivo con respecto al problema. En consecuencia, su método pretende determinar qué hacer o qué creer. Los rasgos que caracterizan el desarrollo de esta forma de pensamiento se basan en el desglose de la cuestión o tema de estudio en componentes manejables que, una vez reconocidos, se clasifican y examinan de forma independiente para producir una respuesta o solución que pueda aplicarse al conjunto. Un talento muy útil en el contexto profesional, social e intelectual es la capacidad para resolver problemas, que quienes adoptan esta noción utilizan para mejorar sus conocimientos (Villa & Poblete, 2007).

Este pensamiento se relaciona con el pensamiento crítico y el pensamiento práctico, mecanismos básicos para resolver problemas, para planificar, para la toma de decisiones. Pensamiento que desarrolla la capacidad de aplicar la lógica de observar y de conceptualizar el tiempo, para un aprendizaje significativo, por lo que es necesario

dominar los procesos del pensamiento analítico, de tal forma que debe elaborar sus propios organizadores como esquemas, mapas sean estos mentales o conceptuales o gráficos, así como crear sus propias tablas.

El dominio de esta competencia está estrechamente relacionado con: Reflexión, Lógica, Capacidad de observación, Visión de conjunto, Capacidad de conceptualización, Planificación, Resolución de problemas, Comunicación oral y escrita, etc. se establece como indicadores: el Análisis de información escrita (textos, casos, artículos, etc.); Análisis cuantitativo, Análisis de procesos. Análisis cualitativo (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3.3. ***Competencias instrumentales metodológicas***

Entre las competencias clave están la gestión del tiempo, la planificación, como soporte para el desarrollo integro en la formación de un profesional. También son la resolución de problemas, la toma de decisiones, como herramientas para la práctica laboral. La competencia orientada al aprendizaje como proceso sistemático e imborrable para toda la vida, aprender a aprender.

Las estrategias metodológicas que usa el docente para el ejercicio de un aprendizaje activo de los estudiantes, así como el uso de las estrategias de evaluación con la finalidad de comprobar los resultados del aprendizaje, esto conforma el diseño de una guía microcurricular de las asignaturas que el estudiante debe ser capaz de demostrar que sabe hacer las cosas con sus respectivos contenidos. Motivo por el cual el docente usa estrategias metodológicas que faciliten el aprendizaje activo.

Para un aprendizaje el estudiante debe facilitar:

- ✓ Responsabilidad de su propio aprendizaje, que despliegue habilidades de búsqueda, selección, análisis, selección y evaluación de información como el desempeño de un rol activo para construir su conocimiento.
- ✓ La participación en actividades que le admitan el intercambio de experiencias y opiniones con los compañeros al construir sus aprendizajes individuales y de otros.
- ✓ Tener el compromiso en procesos de meditación sobre lo que hace, el cómo lo hace, así como los resultados que alcanza, con propuestas concretas de mejora.
- ✓ Realizar relaciones con el entorno para una intervención social y profesional por medio de actividades dentro de un contexto del que hacer para un futuro profesional.

2.3.3.4. ***Gestión del tiempo***

En la actualidad se puede observar que la mayor parte de las personas manifiestan que el recurso más escaso y valioso es el tiempo; por que solemos decir que el tiempo “es oro” además que es el único recurso que no se puede recuperar. Por otro lado, se sabe que, dentro de las enfermedades propias de este mundo globalizado, destaca el estrés. Se atribuyen a las consecuencias emotivas, afectivas, sociales, etc. a la falta de tiempo para poder atender los compromisos adquiridos, por atender a todos los sectores de interés sean estos: la familia, el trabajo, los amigos, los vecinos, los asuntos personales que aparecen permanentemente. La persona es solicitada para realizar cada vez más actividades que no se pueden evitar y resulta muchas veces que no puede cumplirlo todas al mismo tiempo, razón por la cual termine agobiado y viva en una actitud de tensión permanente y enferma.

La gestión del tiempo implica saber seleccionar y priorizar actividades, resulta inevitable evadir compromisos por lo tanto se debe organizar de manera personal nuestro

tiempo ya que por circunstancias externas aumenten los requerimientos y terminen condicionando lo que hacemos y en qué tiempo, con el resultado conocido que lo “urgente termina imponiendo lo importante”.

Planificar y ejercer un control consciente sobre el tiempo que se dedica a determinadas tareas, sobre todo para fomentar la eficacia, la eficiencia o la productividad, es la práctica de la gestión del tiempo, la organización del tiempo o la administración del tiempo. Implica que la persona gestione y acomode el trabajo, los asuntos sociales, la familia, las aficiones, las responsabilidades y los intereses teniendo en cuenta que el tiempo es limitado.

Utilizar el tiempo de forma eficaz dirige a una persona entre las diversas tareas que lo utilizan. Para completar actividades, proyectos y objetivos en los plazos establecidos, existen diversas habilidades, recursos y métodos que ayudan a gestionar el tiempo. Una de las mejores prácticas de gestión y trabajo es la gestión del tiempo (Villa & Poblete, 2007).

Competencia definida por Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) como: Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar.

El dominio de esta competencia está vinculado con: autoestima, autocontrol, control, disciplina, respeto a los derechos, racionalidad, adaptabilidad, eficacia en la planificación, toma de decisiones, iniciativa, etc., (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3.5. ***Resolución de problemas***

El procedimiento para resolver el problema se basa en la lógica y en el uso de herramientas o técnicas ordenadas de manera adecuada. Un problema es un asunto de una situación que no tiene una solución predestinada. El problema, asimismo, tiene que ser un asunto interesante, que provoque un interés por resolver, una tarea a la que se dedique un tiempo, esfuerzo y predisposición. Por tal razón, una vez resuelto facilita una emoción imponente de agrado por haber terminado el proceso.

Durante el proceso de desarrollo de esta competencia se puede establecer tres grados de complejidad: Primero de nivel demostrativo de dominio de resolución con la aplicación de conocimientos y métodos aprendidos en los textos o en la formación. Segundo por la experiencia o la reflexión para desarrollar propios criterios de solución y Tercero por un nivel más desarrollado cuando el individuo propone y elabora soluciones en temas usuales donde no le sea familiar.

La resolución de problemas determina la habilidad, agilidad y eficacia de encontrar los problemas y luego de dar soluciones a dichos problemas encontrados por medio de acciones conectoras con iniciativa y sentido común. Cualidad que admite tomar acciones proactivas ante las deficiencias atendiendo a solucionar sin mayores dificultades y con sentido común, enfocado en las consecuencias que pueden acarrear en un largo plazo.

la capacidad de resolver problemas podría caracterizarse como la eficacia y adaptabilidad con que se resuelven los retos. Las personas con una gran capacidad de resolución de problemas son capaces de actuar de forma proactiva, sin perder tiempo, y de descubrir las mejores respuestas para cada situación teniendo siempre en cuenta los efectos a largo plazo.

Dado que los trabajadores con esta habilidad son tan vitales para la empresa, hay que esforzarse para que se encuentren lo más a gusto posible en su entorno de trabajo. Las ventajas de la retribución flexible para los empleados, que tienen numerosos beneficios para el trabajador, podrían ser una sugerencia adecuada para ello.

Competencia definida por Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) como “identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”. El dominio de esta competencia está estrechamente vinculado con: visión y perspectiva de futuro, cuestionamiento de los propios paradigmas, orientación de logro, pensamiento analítico y sistémico, actitud proactiva, orientación al logro, racionalidad, competencia, investigación, discernimiento, conocimiento, sabiduría, etc (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3.6. ***Toma de decisiones***

Competencia definida por Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) como: elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción tomada.

El tomar decisiones es una actividad que se presenta siempre, empezamos a tomar decisiones desde temprana edad y lo realizamos durante toda nuestra vida, capacidad que desplegamos con poca o mucha frecuencia para nuestro beneficio.

En el ámbito educativo y profesional lo hacemos en todo momento en los que hay que decidir, en diferentes especialidades se enseñan prototipos de como tomar una decisión para determinados tipos de situaciones muy concretas y para enfrentar a problemas bien definidos. Como por ejemplo en las ciencias médicas, la ingeniería, el

derecho, la contabilidad, la educación, etc., no obstante, las carreras formativas comúnmente carecen de una educación centrada en la competencia habitual de tomar decisiones de manera transversal y transferible a situaciones imprevistas. Se puede observar que existen ocasiones en que estudiantes o egresados se encuentran bien preparados para la toma de decisiones en contextos definidos, pero se encuentran inseguros y desorientados cuando deben tomar decisiones en un contexto nuevo, espontáneo o con complejidades desconocidas.

El desempeño profesional está invadido por situaciones imprevistas, son los avances científicos, culturales, sociales y tecnológicos que harán de un universitario que deba afrontar situaciones durante su vida profesional a situaciones no contempladas y muchas veces ni siquiera imaginadas durante su formación académica, llegando muchas veces a la frase que “nuca me enseñaron en la carrera” que pasa por la mente del egresado cuando tiene que tomar una decisión diferente a cuando se presentaba en las sesiones de clase.

Tomar decisiones implica una resolución o determinar que se hace con respecto a algo. Se sabe cómo tomar decisiones al proceso que consiste en hacer una elección entre diferentes alternativas.

La influencia de esta competencia está relacionada con: pensamiento analítico, pensamiento crítico, pensamiento sistémico, resolución de problemas, comunicación verbal y escrita, compromiso ético, gestión por objetivos, innovación, liderazgo, automotivación, autoestima, autorrealización (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3.7. ***Orientación al aprendizaje***

Las tendencias de una educación superior admiten ir más allá de un proceso formal, a una transformación importante del modelo de enseñanza aprendizaje que domina. Hay que tener en cuenta que el mundo laboral cambia muy rápidamente incluso de manera independiente de las titulaciones y áreas de estudio, por lo tanto, el plan curricular académico debe ser un medio por el cual se aprenden y se enseñan otros elementos que permita el estudiante desempeñarse de manera eficiente y eficaz en esta nueva sociedad del conocimiento.

Cobra mucha importancia el concepto de aprendizaje para toda la vida lo que implica que las universidades deban ofrecer una educación adecuada a sus estudiantes para que, como ciudadanos y profesionales se desenvuelvan de la mejor manera en la sociedad.

La "sociedad del conocimiento" es asimismo una "sociedad del aprendizaje". La idea está sujeta a comprender toda educación en un contexto más amplio: el aprendizaje continuo a lo largo de toda la vida, donde la persona precise ser capaz de manipular el conocimiento, de ponerlo al día, de seleccionar lo que es apropiado para un contexto específico, de aprender invariablemente, de entender lo que se aprende, de tal forma que pueda adaptar a nuevas situaciones que cambian rápidamente" Villa (2003) citado por (Villa & Poblete, 2007).

El tesoro escondido (UNESCO, 1996) de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI presentó una visión integrada de la educación basada en las nociones de "aprender a lo largo de toda la vida" y los cuatro pilares del aprendizaje: ser, saber, hacer y vivir juntos. En un mundo cada vez más complejo, ambiguo y

contradictorio, es necesario cambiar el objetivo de la educación y la estructura del aprendizaje, como destacó y reiteró la UNESCO en el Informe Delors de 1996 (Vargas C., 2017).

“Los cambios en la economía derivados por la globalización, el modelo neoliberal del papel del conocimiento y la educación en la producción y la distribución de la riqueza, dan lugar a la economía basada en el conocimiento. La privatización del comercio; los cambios en la producción, el consumo y la distribución de bienes; y la rápida evolución tecnológica se han definido como las principales razones por las que las personas necesitan seguir aprendiendo a lo largo de sus vidas si quieren seguir siendo aptas para el empleo. Estos cambios, y el auge de la economía basada en el conocimiento, han ocasionado profundas transformaciones en la naturaleza del trabajo (por ejemplo, la precarización) y la educación. Se supone que ahora es necesario de nuevas destrezas para hacer frente a las evoluciones y, por tanto, se estima que la actualización de competencias, la mejora y el aprendizaje a lo largo de toda la vida ayudan no sólo a resolver el desempleo y a reducir el riesgo de despidos, sino que también a promover un bienestar generalizado” (Vargas C. , 2017).

Según la definición de competencia de Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007), utilizar el aprendizaje de forma estratégica y adaptable para conseguir el objetivo deseado, empezando por la conciencia del propio sistema de aprendizaje y la comprensión del propio aprendizaje.

Esta competencia está relacionada con: la seguridad y madurez personales, la capacidad de autocrítica, la capacidad de soportar la frustración, la flexibilidad y la capacidad de responder a situaciones ambientales cambiantes. Incorpora ideales como

el deseo de aprender, el autocontrol, la organización, el respeto por uno mismo, la educación, la competencia, la aceptación de los propios límites, el crecimiento como persona, la investigación, etc.

2.3.3.8. ***La planificación***

La planificación es el proceso de examinar un problema, fijar objetivos y elaborar planes y métodos para alcanzarlos. Se esfuerza por aplicarse a todas las divisiones o secciones de una empresa u organización. La organización debe contar con una planificación desde el principio para especificar los objetivos que deben alcanzarse y saber cómo llegar a ellos. Saber qué hacer en circunstancias triunfantes y desastrosas depende de haber investigado la situación de antemano, lo que ayuda a la empresa a prosperar.

Un plan completo es aquel que está sistemáticamente detallado y se atiene a una lógica determinada. La planificación es el proceso utilizado para decidir un objetivo. Es una estrategia utilizada para intentar disminuir o eliminar los riesgos o inconvenientes asociados a una determinada actividad. Además, ayuda en la creación, organización y ejecución del cumplimiento del objetivo.

Por lo tanto, cuando una persona especifica cómo completar un trabajo, está planificando con éxito. Esto indica que se han enunciado previamente la finalidad, los objetivos, las metas, las tareas, así como las prácticas, los controles o las normas que garantizan el cumplimiento del plan propuesto. La planificación es un plan de ruta que ayuda a garantizar que se dispone de recursos suficientes y que se realizan esfuerzos que logren objetivos, permitiendo moldear las decisiones para las actividades correctas.

Para esta competencia se distingue en el grado inicial de autoridad, la manera de como el estudiante o el profesional se encuentra en la capacidad de construir un plan racional para el cumplimiento de sus actividades. El segundo grado de autoridad estará en la capacidad de organizarse en equipo para elaborar la planificación. Por lo que se determina de como el individuo está preparado para el trabajo de manera individual, llegando a contribuir al equipo que pertenece.

Esta capacidad es la que fija metas y prioriza para realizar una tarea, desarrolla proyectos, negocia acuerdos, determina plazos y recursos que se deben emplear. Genera la habilidad de ejecutar las actividades de manera coordinada en relación al tiempo, los costos, además de las personas para aprovechar al máximo y de manera eficiente los esfuerzos para lograr los objetivos.

La planificación empresarial es un proceso que consiste en desarrollar el objetivo o la meta de una empresa, así como las tácticas que se emplearán para lograrlo. El proceso puede ser muy amplio y abarcar todas las áreas de la empresa, o puede concentrarse en tareas concretas dentro del marco de la organización en su conjunto. A menudo implica la utilización de recursos empresariales y la contratación de expertos que ayuden a formular y ejecutar el plan.

Organizar las operaciones de acuerdo con los plazos y los recursos disponibles, así como identificar con éxito los objetivos, las prioridades, las metodologías y los controles para llevar a cabo las tareas, son todos ellos ejemplos de la habilidad descrita por Manuel Poblete y Aurelio Villa en 2007.

El pensamiento analítico y crítico, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la gestión del tiempo, la gestión de proyectos, la lógica y otras habilidades están asociadas al dominio de este talento (Villa y Poblete, 2007).

2.3.3.9. ***Competencias instrumentales tecnológicas***

La Comisión Europea (2007, 2016) enumera las siguientes siete competencias clave de un ciudadano del siglo XXI: comunicación en una lengua materna y en una lengua extranjera; competencia matemática, científica y tecnológica; competencia digital; aprender a aprender, competencia cívica y social; iniciativa, innovación y espíritu empresarial; y conciencia cultural. La propuesta de la UNESCO (2016) es la más reciente, indicando que "educación para la ciudadanía global", donde la función principal es "el uso de la tecnología digital y los medios sociales para unir locales y estudiantes, instructores y técnicas" (Prendes et al., 2018).

De acuerdo con lo anterior, las habilidades técnicas son cruciales para el conjunto de competencias profesionales. Estas competencias son, por tanto, las que actúan como herramienta, requiriendo una mezcla de talentos, habilidades y capacidades cognitivas para permitir la competencia profesional. Permiten la manipulación de ideas y el contexto donde se desenvuelven los individuos, las habilidades manuales, las destrezas físicas, la comprensión de los conocimientos, las habilidades lingüísticas, así como los logros académicos.

Se puede determinar que las competencias de tecnología, son "valores, creencias, conocimientos, capacidades y actitudes para utilizar adecuadamente las tecnologías, incluyendo tanto los ordenadores como los diferentes programas e Internet, que permiten

y posibilitan la búsqueda, el acceso, la organización y la utilización de la información con el fin de construir conocimiento” Gutiérrez (2014) citado por (Prendes et al., 2018).

2.3.3.10. ***Uso de las TIC's***

Los avances de la ciencia han traído como consecuencia cambios muy significativos en distintos ámbitos sociales; las que nos obliga a implementar las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Las TIC se consideran herramientas que las personas deben utilizar para recopilar e intercambiar información, así como para la comunicación interpersonal. Las TIC incluyen el uso de ordenadores, la transmisión de datos, la comunicación por satélite y la tecnología como elemento primordial de la comunicación y la educación en el siglo XXI (Ochoa & Silva, 2016).

La competencia en el uso de los TIC's se ve favorecida por el avance de la tecnología a la que nos da acceso la computadora personal. Ordenadores que nos proporcionan un número ilimitado de las herramientas tecnológicas, incluyendo diseño gráfico, análisis matemático, administración de bases de datos, herramientas estadísticas, apps de entretenimiento, etc., creando una lista cada vez más amplia.

Competencia que incluye saber gestionar archivos, mantener su integridad, editar documentos, navegar en la web, utilizar el correo electrónico, utilizar correctores ortográficos, aceptar medidas de seguridad preventivas, preparar presentaciones, manejar hojas de cálculo, etc.

La competencia del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramienta de expresión, es el acceso a fuentes de información, conservación de datos y documentos, presentación de tareas, aprendizaje, investigación y trabajo colaborativo (Poblete y Villa 2007). Esta capacidad tiene una relación directa

con la planificación y la organización, el pensamiento reflexivo, la comunicación escrita, la adaptación al entorno y la invención, entre otras capacidades.

2.3.3.11. ***Competencias instrumentales lingüísticas***

Debido a que el manejo de documentación en otros idiomas es cada vez más difícil, así como las precisas y estrictas instituciones y empresas que requieren de personal que pueda manejarse y desenvolverse con comunicación en otros idiomas, están en referencia al uso efectivo de la comunicación, ya sea verbal o escrita, así como el manejo de un idioma extranjero.

La capacidad de comunicarse y expresarse verbalmente, por escrito y mediante el uso de herramientas tecnológicas, que son una habilidad actualmente crucial para el siglo XXI. De acuerdo con Paula Cifuentes (2017) quien realiza un estudio sobre las competencias fundamentales para la empleabilidad para un profesional en especial para las interpretaciones de la Universidad de Murcia, con una comunidad estudiantil capaz de enfrentar y satisfacer las necesidades laborales del siglo XXI.

2.3.3.12. ***Comunicación verbal***

El aprendizaje de hablar empieza en la niñez y pensamos que lo hacemos bien y que la comunicación con las demás personas lo hacemos con el habla. La mayor parte de esta competencia de comunicación oral comprende transmitir eficazmente pensamientos, emociones e información utilizando el lenguaje, tanto en conversaciones de grupo como durante discursos públicos ante una gran audiencia. El individuo que se niega a hablar cuando se le exige implicación sería el grado absoluto, aunque poco frecuente, de inferioridad. Habría que buscar restricciones psicológicas, como la baja

autoestima, desconfianza o la timidez como raíz de esta conducta. Hay una serie de cuestiones que surgen con frecuencia en este contexto, como el uso incoherente de ejemplos y otros materiales de apoyo, la comunicación imprecisa y desorganizada que dificulta o imposibilita la comprensión por parte de los demás, la falta de estructura lógica en la expresión, las discrepancias entre lo que se expresa con palabras y lo que se transmite a través del lenguaje corporal y la falta de estructura lógica en la expresión.

El predominio de la competencia, en cambio, implica que el discurso está organizado con claridad y eficacia, que se adapta a la audiencia a través del lenguaje verbal y corporal, que se utiliza adecuadamente el tono de voz, que se emplean adecuadamente los materiales de apoyo y que, en general, el mensaje se transmite con precisión.

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) definieron la competencia como: la capacidad de explicar con palabras los propios pensamientos, conocimientos y sentimientos con claridad y oportunidad, ajustándose a las circunstancias para mejorar la comprensión.

Pensar de forma crítica, trabajar en grupo, motivarse, hablar con los demás, aprender una lengua extranjera, trabajar en equipo, negociar, dirigir a los demás, tener una autoestima y un prestigio elevados, etc., están directamente ligados al dominio de esta competencia (Villa y Poblete, 2007).

2.3.3.13. ***Comunicación escrita***

Un documento formal conocido como escrito no sólo transmite material, sino también la persona del autor. Si un escrito es coherente y preciso en su gramática y contiene gráficos o ejemplos, transmite al lector una impresión positiva, hace agradable

la lectura y establece con éxito una conexión entre el autor y el lector. Si no tiene estas cualidades, será aburrido o penoso de leer, lo que animará a la gente a dejar de leer y no servirá al propósito de la comunicación.

No es innato ser capaz de comunicar pensamientos, hechos y emociones a través de materiales escritos y pictóricos. Se adquiere mediante la práctica, una instrucción adecuada o la emulación de modelos a los que la literatura nos ha dado acceso. Para ello es necesaria la disposición expositiva, así como la claridad del vocabulario, la estructura de las frases y la puntuación. El texto mejora con el uso de tablas, gráficos o ilustraciones, que también ayudan a aclarar temas potencialmente difíciles o difíciles de comprender cuando se explican sólo con palabras.

Conviene recordar que la organización fundamental de un texto facilita su lectura y comprensión. En composiciones extensas, es esencial emplear títulos que sean claros, describan la sustancia del texto, no causen confusión al lector y se produzcan en un orden lógico. Será más fácil estudiar, interpretar y recordar la documentación si tiene una introducción, títulos claros al principio del texto y con conclusiones que aclaren los objetivos principales de la investigación.

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) definieron la competencia como: La relación efectiva con los demás a través de la presentación inequívoca de los propios pensamientos y/o sentimientos, utilizando ayudas textuales y gráficas.

El dominio de esta habilidad se correlaciona directamente con una alta autoestima, una orientación de calidad y buena comunicación interpersonal (Villa & Poblete, 2007).

2.3.3.14. ***Comunicación en lengua extranjera***

Actualmente se pone mucho énfasis en la importancia que existe en la comunicación en lenguas extranjeras, ya que en la actualidad se pone más imperiosa e indispensable la necesidad del dominio de varios idiomas para un mejor desempeño en la actual sociedad de cambios y exigencias.

La capacidad de aprender una o más lenguas extranjeras ha cambiado con el desarrollo de los recursos técnicos e informativos, así como con la difusión y extensión del conocimiento, y ahora es una habilidad esencial para todos, especialmente para los profesionales.

La capacidad o autoridad para comunicarse verbalmente o por escrito utilizando una lengua o lenguas distintas de la lengua materna debe implicar para cada individuo. Dado que mayormente los estudiantes universitarios ya poseen un conocimiento básico de estas competencias, todo estudiante debería explorar las posibilidades de reforzar estos talentos con el fin de ampliar su formación profesional y mejorar así sus capacidades lingüísticas.

Según Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007), la competencia del lenguaje extranjero es la manipulación y comprensión de una lengua distinta a la materna.

2.3.4 Competencias Interpersonales

Son aquellas que fomentan la conexión social, la colaboración y el proceso de crecimiento humano personal e interpersonal. El trabajo en equipo, la adaptabilidad al entorno y la conciencia ética son las tres habilidades generales de la interacción social (González Duñez & Mendoza Gómez, 2017).

Las múltiples aptitudes que necesitan los individuos para producir una acción recíproca positiva entre las personas se denominan habilidades interpersonales. Estas habilidades son muy apreciadas por las empresas y están consideradas entre las cinco más importantes en el desarrollo profesional.

2.3.4.1 *Desarrollo de las Competencias Interpersonales*

Estas habilidades, también conocidas como competencias sociales, están relacionadas con la capacidad de mantener relaciones interpersonales positivas, lo que exige hacer hincapié en las habilidades sociales fundamentales, una de las cuales es escuchar. Otras habilidades sociales fundamentales como el respeto, comunicación eficaz, asertividad y trabajo en equipo.

habilidades que respaldan las habilidades específicas e interpersonales. Como la aptitud y talento para identificar y comunicar los sentimientos propios y los de los demás de forma que se facilite el trabajo conjunto para lograr un objetivo común. El conocimiento personal será esencial, ya que se requieren ciertas habilidades para interactuar con la gente de forma amable y considerada.

2.3.4.2 *La automotivación*

La motivación es un elemento crucial que con frecuencia determina si nos sentiremos cómodos o incómodos en el trabajo. La automotivación es la capacidad de llenarse de energía y entusiasmo para cumplir una expectativa, meta o deseo sin la ayuda de otra persona o factor externo. Independientemente de las condiciones externas en las que vivamos, cuando la desarrollamos, aprendemos a controlarnos y a crear una atmósfera más adecuada para nuestro propio desarrollo.

Animar a alguien es enfocar su esfuerzo en una dirección determinada. En consecuencia, se tratará de un trabajo que hay que terminar o de una actividad que hay que empezar rápida o cuidadosamente.

La capacidad de fijar objetivos, enamorarse de ellos y proporcionar los recursos y el carácter necesarios para alcanzarlos se conoce como competencia de automotivación. Distingue entre vivir la vida de los demás y vivir nuestra propia vida, nos obliga a fijarnos objetivos y tareas fuera de nuestro entorno familiar y hace posible que actuemos de acuerdo con textos externos sin volvernos rebeldes o conformistas. Tomamos una decisión individual basada en la motivación (Del Bosque, 2018).

Hay algunas acciones que ayudan a potenciar la automotivación. Cada persona tiene un carácter único, por lo que lo que motiva a una persona puede no ser siempre lo que motiva a otra. Es crucial que cada profesional decida cuáles de las siguientes acciones le ayudarán a automotivarse según Del Bosque (2018):

- Aceptar la realidad y a las personas por lo que son.
- Dar a todo lo que hacemos el mayor propósito posible.
- Reconocer y aceptar lo que uno es, cualidades y defectos incluidos.
- No quejarse.
- Adoptar una postura constructiva ante la situación.
- Establecer objetivos y retos realistas.
- Ser proactivo en lugar de inactivo.
- confiar en la responsabilidad cuando no la tenemos e imponer la ilusión.
- Ser tenaces y persistentes en la persecución de nuestros objetivos.

- Ser agradecido y valora tus logros.

Tomando en cuenta a Salas (2017) que cita Bisquerra & Pérez, (2007), reconoce que la autonomía emocional se relaciona con la autogestión personal, donde identifican temáticas como la autoestima, la responsabilidad, la autoeficacia, actitud positiva ante la vida, como la habilidad para el análisis crítico de normativas sociales. Además, toma en cuenta el propósito de involucrar en conductas seguras, éticas y saludables, la automotivación en distintos contextos y asumir decisiones de manera responsable.

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) La competencia se describe como el acto de poner a prueba los propios talentos y límites mientras se persigue el progreso personal para ocuparse con interés y devoción de las actividades que se realizan.

2.3.4.3 *La adaptación interpersonal*

Competencia que combina dos habilidades: la primera es la capacidad de mantener el bienestar para lograr un trabajo eficaz y la segunda, es la adaptación a situaciones y preservar el estado de equilibrio en un entorno diferente bajo circunstancias desafiantes.

Es la adaptación tanto física como emocional a los deseos y preocupaciones de otra persona, así como la empatía por la interdependencia emocional que progresa de "Yo soy importante" a "Nosotros somos importantes". Para triunfar y tener éxito, hay que registrar la trascendencia de los demás. Supone obtener bienestar a través de los demás, lo que incluiría pasar de la dependencia a la interdependencia (Del Bosque, 2018).

En la empresa, las habilidades interpersonales son cruciales. Esto se debe a que cada empleado de una empresa es representante de uno de los muchos componentes

que forman la máquina que constituye la organización. Cada miembro del equipo debe desarrollar su cometido en perfecta armonía con los demás empleados para ofrecer los mejores resultados. A medida que las organizaciones tratan de satisfacer las necesidades de una sociedad cambiante, su dinámica interna se complica cada vez más. Esto repercute en las relaciones laborales y los sistemas de producción, cambiando la forma de trabajar de las personas. En la actualidad, el enfoque colaborativo domina en muchos campos en los que antes era dominio exclusivo del esfuerzo individual. La forma en que se construye el conocimiento es como un rompecabezas en el que diferentes especialistas añaden cada uno una pieza. Por lo que es crucial que todos los miembros de una organización acepten y se adapten a diferentes enfoques y puntos de vista (Del Bosque, 2018).

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) definieron la competencia como la capacidad de afrontar con éxito condiciones desafiantes del entorno psicosocial preservando la sensación de bienestar y el equilibrio corporal y mental.

2.3.4.4 Sentido ético interpersonal

Definimos el sentido de la ética como la capacidad que tiene cada persona para ajustarse, integrarse y orientarse en su vida moral en relación con las decisiones, operaciones y acciones de los individuos que tienen consecuencias éticas (Cobo, 1993).

Es la capacidad de reconocer y apreciar las consecuencias morales de las múltiples tareas realizadas, así como de saber reducirlas al mínimo. Ser capaz de evaluar las limitaciones sociales y las contradicciones morales de las diversas iniciativas o acciones a la luz de la ética profesional.

Según Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007), La competencia es una tendencia positiva hacia el bienestar moral propio o de los demás, como el sentimiento de justicia, cualquier sentido de propósito, la realización personal y la tenacidad en la búsqueda de ese bien moral.

La autoridad de esta competencia está relacionada con habilidades como el pensamiento analítico, el pensamiento sistémico, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación interpersonal, la diversidad y la interculturalidad, la adaptación al entorno, la responsabilidad, la autonomía, la justicia y la cooperación, entre otras (Villa & Poblete, 2007).

2.3.4.5 Trabajo en equipo

Las personas tienden a ser sociables por naturaleza. Es la inclinación del hombre para relacionarse con demás personas para obtener algo, como nuevas metas que no se pueden alcanzar de manera individual. Podría decirse que viene por genes, así como lo hacen los animales se organizan en sus formas de vida de manera grupal: hormigas, abejas, etc.

Una de las estrategias más cruciales para aumentar la eficacia organizativa es el trabajo en equipo, aunque no todo el mundo es consciente de cómo afecta a una empresa. Cuando un grupo de individuos de una empresa colabora eficazmente para lograr un objetivo común, se considera trabajo en equipo. La empresa puede prosperar cuando varios individuos cooperan para lograr un objetivo común. Para alcanzar objetivos comunes, un equipo debe funcionar de forma coordinada, inteligente y concentrada. Cada miembro se dedica a una realidad superior a sí mismo: el éxito del

equipo. El capitán del equipo es esencial para mantener la cohesión y la motivación del equipo (Del Bosque, 2018).

Para un trabajo en equipo se desarrolle plenamente, se debe tener en cuenta:

- Definición de metas y objetivos que puedan medirse
- Definición y separación de funciones.
- Fundamento es la toma de decisiones.
- Tener un líder inherente.

Las supuestas "5c" son necesarias para crear un equipo de trabajo:

- Complementariedad
- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso

Uno de los talentos que producen las habilidades sociales, que son los medios para persuadir, comunicar, colaborar y resolver disputas en trabajo de equipo. Para lo cual se utiliza habilidades sociales como instrumentos para que nuestras relaciones tengan éxito. Saber comunicar, escuchar, expresar, afirmar, mantener equilibrio en la provocación e indiferencia, evitar y resolver enfrentamientos y, cuando es necesario, negociar y mediar son todas ellas habilidades sociales importantes. Busca la armonía interna del colectivo (Del Bosque, 2018).

Un grupo de individuos puede emplear una variedad de tácticas, procedimientos y técnicas para lograr los objetivos fijados utilizando esta capacidad de colaboración.

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) definieron la competencia como: La integración y participación activa en el logro de metas compartidas con otros individuos, de diferentes áreas y organizaciones.

2.3.4.6 *Competencias Sistémicas*

Desde una perspectiva general, sistema es el conjunto de diferentes elementos constituidos de modo dinámico e interactivo hacia una finalidad. Las cualidades fundamentales de integridad, ya que todo es mucho mayor a la suma de las partes y siempre son los indicadores de sistemas como la alineación con los resultados.

Está estrechamente relacionada con la transferencia de conocimientos, la capacidad de aplicar determinados conocimientos en distintas situaciones y la capacidad de comunicarse y comprender a otras personas de distintas especialidades o ámbitos profesionales. Para ello se requieren diversas habilidades cognitivas, como la capacidad de pensar de forma analítica, lógica, práctica, creativa, etc., lo que requiere talentos instrumentales adicionales.

2.3.5 Desarrollo de las Competencias Sistémicas

2.3.5.1 *Competencias capacidad emprendedora*

La capacidad de ser emprendedor es la voluntad de utilizar los recursos propios y asumir algunos riesgos calculados para aprovechar una oportunidad. Cuando una persona asume con valentía trabajos desafiantes o peligrosos, ese individuo se califica de emprendedor.

Tienen creatividad, que es la capacidad de crear, esculpir, hacer o realizar cualquier cosa de forma novedosa. El éxito o fracaso de una empresa va depender de la capacidad para aportar soluciones novedosas a problemas o necesidades y promoverlas. Además, separa a las empresas de alto crecimiento de las normales (Benavente, 2014).

2.3.5.2 *La creatividad*

La creatividad es el principal motivo del progreso de las artes y la ciencia. Las labores académicas o profesionales muchas veces están caracterizados por una reproducción permanente de operaciones o instrucciones como: la repetición de los mismos ejemplos o pautas de algunas personas o situaciones limitadas a la aplicación de manera lineal de ciertas orientaciones que regulan un marco de desempeño. La producción de ideas o pensamientos novedosos mediante la asociación de la creatividad y conceptos establecidos, suelen dar lugar a soluciones novedosas. Pensamiento original, diverso o innovador son sinónimos de creatividad.

La creatividad de los empleados en el lugar de trabajo se refiere a su capacidad para desarrollar conceptos, crear métodos, procesos y productos novedosos y comunicar gráficamente estos conceptos. Esto es crucial para la empresa, ya que le permite crear nuevos artículos y actualizar continuamente su inventario, entre otras cosas. Esto ayuda a producir artículos que se distinguen de la competencia y aportan un nuevo tipo de valor añadido, además de aumentar los ingresos. Aunque ciertos artículos o servicios perduran en el tiempo, a menudo empiezan a funcionar peor con el paso del tiempo. Algunos de ellos incluso son superados por bienes comparables con características distintas. Lo mismo ocurre con otras facetas de la empresa, incluidos los canales de venta. Por ello,

es crucial ofrecer continuamente nuevas ofertas, productos, servicios, promociones, etc., (Villa & Poblete, 2007).

La creatividad se establece por una serie de variables, entre las que se incluyen:

- El nivel del personal disponible.
- La normativa vigente en la empresa.
- La naturaleza del liderazgo actual.
- Los conocimientos anteriores.
- El trabajo en equipo y el intercambio de ideas que de él se deriva.

Según Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007), la competencia de creatividad, es la manera en la que se proyectan, asumen y reconocen ideas novedosas y creativas.

A la autoridad de esta competencia se asocian los siguientes rasgos: pensamiento lateral, espontaneidad, capacidad de asombro y admiración, autoestima, etc. (Villa & Poblete, 2007).

2.3.5.3 *Espíritu emprendedor*

El empresario es una persona que aspira a trabajar para sí misma, ser económicamente independiente, proporcionar su propia fuente de ingresos y, lo que es más importante, crear su propia empresa. Sean cuales sean las motivaciones que impulsan a una persona a convertirse en empresario, estas personas son conscientes de que el camino hacia la iniciativa empresarial no siempre es sencillo, a menudo es largo y, en ocasiones, poco claro. Sin embargo, siguen adelante.

Según Benavente (2014), un emprendedor necesita las siguientes habilidades: Buscar siempre nuevas oportunidades; Dedicarse a su trabajo; Ser persistente y resolutivo; Exigir eficiencia y calidad; Sopesar los riesgos; Planificación sistemática; Recopilación de información; Fijación de objetivos; Capacidad de persuasión; Capacidad para crear redes de apoyo; Confianza en sí mismo. Son creativos y pueden aportar nuevas ideas, crear algo único, abordar requisitos o problemas del mercado (Benavente, 2014).

El espíritu empresarial es la capacidad de las personas para tomar la iniciativa, aprovechar las oportunidades y mejorar los resultados sin necesidad de obligaciones externas, todo ello fomentando la autodirección y la autorresponsabilidad.

Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007) definieron la competencia como hacer planes con iniciativa, utilizando los recursos necesarios para llegar a aprovechar las oportunidades, aceptando los peligros a los que se asocian. La automotivación, el liderazgo, la iniciativa, la creatividad, la invención y la creación de un mundo nuevo están relacionados con la autoridad de esta competencia.

2.3.5.4 *Liderazgo*

Para que la competencia de liderazgo se utilice eficazmente se requieren otras habilidades. Es la forma en cómo se influye en las demás personas o grupos, ayudando a su crecimiento profesional y personal. El liderazgo es la capacidad de persuadir a los demás para que se esfuercen al máximo con el fin de obtener los resultados deseados. Es una competencia complicada.

El concepto destaca tres cualidades fundamentales del liderazgo como una forma de persuasión, previsión para fomentar el crecimiento de los demás. En las definiciones de liderazgo se incluyen rasgos típicos.

Puesto que los demás valoran su opinión y su consideración, la cualidad de influencia ayuda a la diferenciación. Los individuos que están de acuerdo con las ideas y los planes de un líder, los comparten con los demás y los adoptan como propios se conocen como sus seguidores.

El rasgo de mirar hacia delante indica que un líder debe poseer un requisito fundamental específico, a saber, la capacidad de visión, para ser un líder. Es posible dirigir a individuos a lograr metas, con una visión general del presente y futuro, para prever los acontecimientos, se es proactivo y se prevé lo que ocurrirá a más o menos largo plazo.

La capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, animar, motivar y analizar un proyecto con eficacia y eficiencia, ya sea a nivel individual, directivo o institucional, es otra definición de liderazgo. El liderazgo es una competencia que puede adquirirse, potenciarse y desarrollarse.

La competencia, en opinión de Manuel Poblete y Aurelio Villa (2007), es la capacidad de persuadir a personas o grupos para que consideren el futuro y se desarrollen tanto en su vida personal como profesional.

La autoridad de esta competencia está ligada al pensamiento sistémico, la planificación, la automotivación, la comunicación interpersonal, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la dirección por objetivos, la innovación, el espíritu emprendedor, la orientación al logro, la autorrealización y la confianza.

2.3.5.5 Innovación

Competencias por innovación es “Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados” (Villa & Poblete, 2007).

Cuando una persona tiene la capacidad de alterar un proceso y, como consecuencia, un resultado para satisfacer los requisitos y demandas establecidos, ha demostrado competencia innovadora. La innovación se entiende como una actividad intencionada que permite la introducción de un nuevo procedimiento dentro de un sistema para ofrecer mejoras que ayuden a la consecución de las metas y objetivos planteados.

Los componentes de un proceso de innovación, según Villa Sánchez y Poblete Ruiz (2007), permiten seguir el avance de un proyecto mediante indicadores como:

- Intencionalidad: La capacidad de ver las oportunidades de desarrollo y cambio a medida que surgen.
- Posición y actitud personal adecuada a la innovación: apertura y deseo de la persona de explorar, analizar y concebir de formas novedosas.
- Busque nuevos enfoques: Estar abierto y preparado para enfocar los problemas de forma diferente.
- Utilizar nuevas técnicas: estar abierto a probar métodos novedosos, ensayar procesos y recursos inéditos y ajustar enfoques y soluciones.

- Se valoran los resultados que asumen una dimensión novedosa, constructiva y transformadora (Villa y Poblete, 2007).

2.3.5.6 *Orientación a la calidad*

Para obtener mejores resultados, la orientación a la calidad busca la experiencia en diversos contextos, como el académico, el personal y el profesional. Pretende construir un estilo de conducta anclado y basado en criterios y normas que simbolicen la calidad, centrándose principalmente en potenciar las actividades para que sean lo más sobresalientes posible y de la mejor manera.

Esta competencia se describe de la siguiente manera: “Buscar la excelencia en la actividad académica, personal y profesional, orientada a resultados y centrada en la mejora continua” (Villa & Poblete, 2007), relacionándose con otras competencias relacionadas al pensamiento, planificación, toma de decisiones, resolución, entre otros.

Son tres niveles de orientación a la calidad, según Villa Sánchez & Poblete Ruiz (2007):

- Mejorar el trabajo diario.
- Elevar consistentemente el propio desempeño.
- Asumir el liderazgo en los procedimientos grupales para el desarrollo continuo.

2.3.5.7 *Orientación al logro*

Según Villa y Poblete (2007), esta habilidad se describe como "Realizar actividades que conducen a producir nuevos resultados con éxito" y está relacionada con

factores como el pensamiento, la visión, el progreso y el sentimiento de propósito, entre otros.

Un procedimiento integral es necesario para la orientación al logro, con una visión amplia para cumplir con los logros que se desea alcanzar, por tanto, ayuda a dejar claro lo que se desea plantear a futuro, en conjunto con la motivación, favoreciendo el progreso personal y grupal.

Esta competencia puede ser desarrollada en grupos de personas que comparten responsabilidades y necesidades, por tanto, se puede decir que tiene una vinculación social, influyendo directamente laboral y profesional.

El logro permite a las personas involucrarse en una autodirección clara y eficaz para reconocer los resultados, mediante el establecimiento de retos para mejorar los procesos que facilitan alcanzar los logros.

2.3.6 Empleabilidad

La empleabilidad, como señala Alles, es la probabilidad que tiene una persona de encontrar trabajo. Sugiere esfuerzo, devoción y disponibilidad para el trabajo y es una especie de obligación de todos (2010, pág. 82).

2.3.6.1. Definición

La palabra inglesa employability, que se creó fusionando las frases employ (empleo) y hability (habilidad), es donde apareció por primera vez el término empleabilidad (capacidad). En los años 50 aparecieron las primeras publicaciones sobre la necesidad de incluir a las personas discapacitadas en el mercado laboral. Más tarde, se animó a realizar estudios sobre la empleabilidad como capacidad de una persona

para permanecer en un trabajo y sobrevivir en él (De Grip, Van Loo y Sanders, 1999). Al evaluar la capacidad de las instituciones para hacer frente al desempleo generalizado que existía en Europa a finales de los años 70, surge la estadística de la empleabilidad, que indica que hay muchas personas que casi no tienen posibilidades de reincorporarse al mercado laboral (Pérez, 2005), citado por (Formichella & London, 2013).

Según una definición de Pedro Weinberg² (2004), las cualificaciones, conocimientos y capacidades que ayudan a los trabajadores a ser más capaces de encontrar y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir un nuevo empleo cuando lo desean o perder el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado laboral en distintos momentos de su vida se denominan colectivamente empleabilidad (Formichella & London, 2013).

La idea de empleabilidad parece emplearse a menudo cuando se examina cómo se relacionan las cualidades de la población activa con el mercado laboral (capital humano). Está estrechamente vinculado al desempleo y a la educación en todas sus formas, ya que, en esencia, la educación puede hacer que las personas sean más empleables, y una mayor empleabilidad puede ayudar a reducir el problema del desempleo. Del mismo modo que el desempleo de larga duración mina la empleabilidad de una persona (Formichella y London, 2013).

Según algunos autores (FUNDIPE, 1999; Vuksovic, 2004; Lantarón, 2011; Martínez-González, 2011; Pegg, 2012), la empleabilidad debe considerarse una responsabilidad compartida entre las personas, las empresas y las instituciones. En consecuencia, las personas son responsables de su propia educación y deben vivir con las consecuencias de sus decisiones. Las instituciones y las organizaciones, por su

parte, ofrecen oportunidades de empleo, incluido el espíritu empresarial, mientras que las primeras señalan expresa o implícitamente los conocimientos, las competencias, las capacidades y las cualidades de una persona en relación con la empleabilidad (Suárez, 2016).

Gran parte de las definiciones expresan alusión a tres clases:

- Relación entre la formación adquirida y las herramientas para la mano de obra.
- Lugares de trabajo e inclusión laboral (tiempo para encontrar un primer empleo, salario, tipo de contrato, etc.).
- Obtención de las competencias para la encuesta de empleo, que incluye aprender a presentar un Curriculum Vitae (CV), realizar una entrevista de selección de personal, etc., (Suárez, 2016).

Desde esta perspectiva, Thijsen define la empleabilidad como "todos los rasgos personales y del entorno que influyen en la futura posición de un individuo en un mercado laboral determinado". Del mismo modo, la empleabilidad, según el Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, consta de cuatro elementos: Habilidades, actitudes y comportamientos; circunstancias contextuales particulares; cultura del trabajo; y el mercado laboral son sólo algunos ejemplos (FFWI, 2017).

La empleabilidad puede definirse en sentido amplio como un conjunto de características que indican el entorno laboral de una persona. Desde un punto de vista personal, se refiere al conjunto de capacidades que tiene ese individuo y que le permiten conseguir y conservar un empleo, beneficiándose de las oportunidades económicas, profesionales, de promoción y de desarrollo que conlleva ese puesto. Aunque muchos

estudios definen la empleabilidad como "la aptitud o capacidad que tienen las personas para buscar, conseguir o conservar un empleo", esta definición no es del todo exacta.

2.3.6.2. ***Áreas de estudio***

Las investigaciones de la empleabilidad se han hecho desde diferentes aspectos de acuerdo con cada estudio. José María Peiró y Jesús Yeves (2017), citan a Rothwell, Jewel, y Hardie (2009) afirman que los factores ambientales, organizativos e individuales son los tres temas clave de la investigación sobre la empleabilidad.

La empleabilidad está relacionada con las políticas nacionales relativas al desarrollo de material educativo coherente con las competencias como resultado de la preocupación por el entorno cambiante que espera el mundo laboral, según el enfoque contextual (Peiro & Yeves, 2017).

La empleabilidad se define desde la perspectiva organizacional, que abarca la gestión del talento humano y la psicología laboral, como la capacidad de una persona para conseguir o mantener un empleo en función de sus talentos y del nivel de adaptabilidad personal que ha desarrollado a lo largo de sus múltiples carreras.

La empleabilidad se define desde el enfoque individual como los conocimientos, habilidades y competencias que se han adquirido a través del estudio académico. Este método se centra principalmente en el grado en que las instituciones son capaces de dotar a los estudiantes universitarios de las capacidades esenciales que desean las empresas (Peiro & Yeves, 2017).

Los cambios del ámbito económico, del mercado laboral, la globalización y la tecnología han provocado que el encontrar empleo sea menos definible e imaginable. Para enfrentar a estos cambios las empresas han adoptado modelos flexibles donde el

realizar las multitareas de los trabajadores son los que están predominando. Por consiguiente, las personas están en la obligación de desarrollar competencias y habilidades distintas a las de décadas pasadas.

De acuerdo con esto los individuos que se sienten más empleables reiteran estar más motivados y satisfechos con sus labores, por tanto, son más productivos e innovadores en su puesto de trabajo y en la organización (Fugat, 2004; Gamboa, 2009). Efectivamente, el tener este tipo de personal competitivos, motivado, y con un perfil que demanda el mercado laboral mejora la competitividad, la productividad y la sostenibilidad de la organización en el tiempo (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006) cito por (Peiro & Yeves, 2017). Las nuevas tecnologías deben ser aprendidas para generar y reconocer perspectivas de empleo para el trabajo flexible. La empleabilidad es clave para las empresas en una situación de trabajo revolucionaria y competitiva (Fugate, 2004), referenciada por (Peiro & Yeves, 2017).

Demazi sostiene que la empleabilidad no es simplemente una característica exclusiva de las personas, también está fuertemente influenciada por el entorno económico", como se menciona en Alles (2010). Muchos de los trabajadores de una gran empresa local dominante pierden su empleo si esta cierra.

Debido a su fuerte correlación con las formas de gestión del talento del personal, como el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el compromiso, la identificación, etc., las empresas emplean cada vez más la empleabilidad.

Algunos estudiosos dividen la empleabilidad en dos grupos. Por un lado, la "empleabilidad interna", que evalúa la competitividad de un trabajador dentro de la organización y describe las competencias o habilidades profesionales específicas que

debe desarrollar para que su perfil satisfaga las necesidades de la organización, describe el nivel de competitividad de un trabajador (Sanders y De Grip, 2004). Por el contrario, la "empleabilidad externa" evalúa la competitividad de un trabajador en el mercado laboral en relación con su capacidad y su voluntad de pasar a un puesto comparable o diferente en una organización distinta en el mercado externo (De Grip y Zwick, 2005) citados por (FFWI, 2017).

Según Alles, son cuatro los factores que componen la empleabilidad; los cuales son: los conocimientos técnicos, destrezas u oficios que se adquieren durante la formación académica; las competencias conductuales, que son aquellas que no se adquieren mediante el estudio, pero pueden ser desarrolladas; la actitud de búsqueda al salir al mercado, que constituye un entrenamiento de búsqueda centrado en las posibilidades reales (2010, pág. 83).

2.3.6.3. ***Empleabilidad relacionada con competencias***

La empleabilidad es definida por un conjunto de autores como la adquisición de cualidades, competencias o habilidades que son apreciadas en el mercado de trabajo, como señala Garca-Manjón (2009). Según Kohler (2004), "el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración"; Espinar (2010) reconoce que la empleabilidad incluye tanto las competencias necesarias para conseguir un empleo como las requeridas para cumplir las expectativas de los posibles empleadores (Suárez, 2016).

En la empleabilidad de un individuo influyen diversos elementos, como la agudeza mental, los conocimientos, una actitud flexible ante el cambio, la inteligencia emocional

y las habilidades interpersonales. Las cuatro categorías siguientes representan la división de Fundipe (1999) de las capacidades relacionadas con la empleabilidad:

- Los rasgos de personalidad necesarios para el puesto incluyen la motivación, la responsabilidad, la propensión al cambio y la capacidad de iniciar acciones.
- La sensación de seguridad y la competencia emocional del empleado, incluidas sus habilidades sociales.
- Capacidad de resolución de problemas o inteligencia práctica: razonamiento verbal y matemático, utilización de tecnología, capacidad analítica y la forma de solucionar problemas y comunicación.
- Conocer el contexto influye en las habilidades de un trabajador de la empresa, tener conocimientos sobre la actividad, ser capaz de gestionar responsabilidades por uno mismo y estar en constante aprendizaje (Formichella & London, 2013).

Según Brunner (2001), la empleabilidad incluye las competencias fundamentales, las competencias transferibles relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje, las competencias generativas que incluyen la creación de nuevas competencias y las competencias cuantificables. Además, considera que serán más empleables quienes utilicen los recursos de forma más eficaz, tengan mejores habilidades interpersonales, posean mejores capacidades de gestión de la información y sepan utilizar los sistemas sociales, organizativos y técnicos (Formichella & London, 2013).

Una recopilación de todas las habilidades desde una visión de la empleabilidad Van Der Heijden, C. M. Van Der Heijden, B. I. (2006). Estos autores proponen un método para medir la empleabilidad. Con un enfoque basado en las competencias, definen la

empleabilidad como "la práctica continua, la adquisición o la creación de empleo mediante la aplicación óptima de competencias" al principio del debate. Identifican cinco competencias necesarias para el empleo.

- La primera, denominada dominio ocupacional, es considerada por muchos autores como un componente crucial de la empleabilidad. Además, se considera un componente del capital humano crucial para el poder de las empresas y cuya importancia aumenta en la economía del conocimiento. (Van der Heijden, 2005).
- La segunda es la anticipación y optimización, que implica planificar con antelación las posibles transiciones laborales de forma creativa para obtener los mejores resultados en términos de empleo y carrera profesional (Bhaerman y Spill, 1988).
- La tercera es la flexibilidad personal, que es la capacidad de ajustarse a los cambios en la naturaleza del propio trabajo, así como a las nuevas organizaciones, empleos y entornos laborales, así como a los que están fuera de nuestro control, como el mercado laboral.
- El cuarto es el sentido corporativo, en el que se reconoce más ampliamente la cooperación, se conecta con los objetivos empresariales y se acepta que la toma de decisiones es un deber compartido (Chapman y Martin, 1995). El trabajo en equipo es el componente más crucial, ya que implica la participación de muchos grupos de trabajo y dicta que se compartan deberes, información, experiencias, perspectivas, objetivos, fracasos, etc.

- El quinto y último factor es el equilibrio, que actúa como control de los intereses contrapuestos del empleado (carrera, vida familiar, ocio, salud y crecimiento personal) y los de la empresa. En una situación en la que tanto las organizaciones como las personas deben hacer frente a varias contradicciones, esto no siempre es una tarea sencilla (FFWI, 2017).

Con un espíritu similar, el programa Europa 2020 de la Unión Europea, que incluye el Programa Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos y la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social, considera la empleabilidad como un pilar crucial:

Los Estados miembros, en cooperación con los interlocutores sociales, deben promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias pertinentes. A tal fin, los Estados miembros deben realizar las inversiones necesarias en todos los sistemas educativos y de formación, a fin de aumentar su eficacia y eficiencia en la mejora de la cualificación y las competencias de la mano de obra, de modo que esta pueda anticipar y responder mejor a la rápida evolución de las necesidades de unos mercados de trabajo dinámicos en una economía cada vez más digital y en el contexto de los cambios tecnológicos, medioambientales y demográficos. Los Estados miembros deben intensificar los esfuerzos para mejorar el acceso de todos a un aprendizaje permanente de calidad y aplicar estrategias de envejecimiento activo que permitan la prolongación de la vida laboral, citado por (FFWI, 2017).

2.3.6.2 *Empleabilidad y educación*

La educación es el factor que más se ha estudiado en relación con la empleabilidad, y las investigaciones indican la medida del nivel educativo de una persona, también lo hace la valoración de su empleabilidad y su probabilidad de conseguir un trabajo mejor (Berntson et al., 2006; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, y De Witte, 2009; Wittekind, Raeder, y Grote, 2010), citado por (Peiro & Yeves, 2017)

La capacidad de encontrar empleo es "un prerrequisito esencial, tanto para las organizaciones y los empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, que buscan el éxito profesional" (Nauta et al., 2009, p. 236). Por ello, uno de los principales principios de las políticas nacionales e internacionales, así como uno de los objetivos últimos de la educación, es la preocupación por la capacidad de todos para integrarse en el mundo laboral y socioprofesional y ser empleables (Suárez, 2016).

La idea de que la empleabilidad de una persona depende de la forma en que ha sido socializada hace que la educación formal e informal sean importantes. La Teoría del Capital Humano es una teoría económica que se centra en cómo afecta la educación al mercado laboral, principalmente en términos de la relación entre los niveles salariales y el nivel educativo. Sus raíces se remontan al análisis de Adam Smith (1979 [1776]) sobre la idea de la remuneración diferencial y a la afirmación de Karl Marx (1978 [1867]) de que no todas las formas de trabajo son igual de productivas (Formichella & London, 2013).

Cabe destacar que la idea de empleabilidad incluye componentes tangibles e intangibles, destacando la actitud del individuo como el más importante. Estos rasgos

aparecen en los primeros años de una persona, lo que crea un bucle de retroalimentación en su desarrollo educativo. Por otro lado, es el desarrollo de las aptitudes como los conocimientos o la capacidad para el desarrollo de una actividad. En general la educación y el contexto en el que la persona se educa y crece propician o no la aparición de actitudes o aptitudes del que lo haga más empleable.

Hay que enseñar a las personas a "aprender a aprender siempre, a hacer y a ser" para que estén preparadas para el mundo laboral. Esto implica saber qué significa algo, es decir, adquirir la cultura general que permite comprender el material que se recibe. También requiere tener la capacidad de elaborar criterios y utilizarlos en la toma de decisiones. Aprender a hacer se asocia a la adquisición de habilidades técnicas, pero aprender a ser se asocia al desarrollo de habilidades humanas, que incluyen, entre otras, la autoestima, la responsabilidad, la sociabilidad, los valores y la capacidad de escucha, comunicación e interacción interpersonal (Cinterfor – OIT 2005), (Formichella & London, 2013).

El grado de educación puede considerarse el elemento fundamental de la empleabilidad. Aunque no todo el mundo recibe la misma educación, las personas más pobres o con menos recursos tienen más dificultades para obtener un mayor grado de educación, lo que significa que tendrán la empleabilidad más baja.

2.3.6.3 *Dimensiones de la empleabilidad*

Habilidad

El valor de un individuo por su propio trabajo y su capacidad para aprovechar las posibilidades de empleo cuando se presentan son sólo dos ejemplos de características o atributos que hacen que alguien sea empleable según la bibliografía sobre

empleabilidad. Las capacidades incluyen la destreza manual, el gusto por la música, la cinestesia (baile, deportes), las habilidades espaciales, visuales, auditivas, etc. que están relacionadas con la destreza manual, la inteligencia, la percepción, necesarias para la realización de una tarea, o la competencia que se puede desarrollar (Goleman, 1998).

En la actualidad la experiencia se considera competencia del liderazgo que se puede adquirir y desarrollar con la formación y práctica siendo el Know How, las diferentes habilidades, la experiencia y conocimiento de cada individuo además del compartir, la responsabilidad, la percepción, el conocimiento y la experiencia, donde el trabajo en equipo de los empleados está alineado con los objetivos de la empresa basado en decisiones colectivas.

Por otro lado, la motivación empleada orienta a tomar iniciativas haciendo frente a obstáculos hacia el logro de objetivos, por tanto, la función educativa motivador de estudiantes adecuándose a los cambios sociales y del mercado laboral basado en aprendizajes para toda la vida promoviendo estrategias de enseñanza y manteniendo la motivación con la finalidad de alcanzar metas (Goleman, 1998).

Goleman manifiesta que las aptitudes definen a los profesionales más competentes, determina que el factor de la empleabilidad está en la inteligencia emocional, mas no en los títulos universitarios ni en el cociente intelectual, serán las habilidades sociales las que comprenden el manejo de las emociones durante las relaciones al interpretar el contexto, la interacción fluida, el uso de estas habilidades para persuadir, dirigir, negociar, cooperar y trabajar en equipo.

Por último, vivimos en un mundo característico de lo inmediato, donde la calma y la paciencia reflejan una habilidad trascendente, es la habilidad de soportar sin alterarse,

capacidad para realizar las cosas minuciosas y de saber esperar cuando algo es muy requerido: con paciencia se trata a una persona con empatía y comprensión, para apreciar detalles que nos ayudará a obtener una imagen real que garantice una mejor toma de decisiones.

Capacidad

La capacidad para ejecutar tanto las tareas específicas requeridas por el puesto de trabajo como las que forman parte de la propia capacidad laboral se consideran la misma cosa. Las características de las restricciones para realizar el trabajo determinarán si una minusvalía es temporal o permanente.

En el ámbito laboral, se pueden definir cuatro tipos de capacidades:

- La capacidad teórica se denomina capacidad laboral genérica. Capacidad de un sujeto para realizar una tarea.
- La capacidad laboral residual es la cantidad de habilidad que sigue existiendo después de que una enfermedad o accidente haya causado restricciones funcionales u orgánicas.
- Un determinado oficio o profesión exige un determinado nivel de capacidad laboral.
- La capacidad de ganancia es la capacidad real, no sólo una posibilidad teórica, de obtener una recompensa económica mediante un esfuerzo manual o intelectual suficiente en un mercado de trabajo libre (Vicente Pardo, 2014).

A la hora de determinar la capacidad laboral de una persona, es fundamental definir objetivamente sus capacidades funcionales y sus límites para conocer sus habilidades, el alcance de sus tareas y otros criterios específicos del puesto de trabajo.

Aptitud

Cuando las capacidades psicofísicas de un trabajador son insuficientes para el trabajo, su desempeño puede ser peligroso tanto para su propia salud como para la de los demás. En algunas ocupaciones de alto riesgo o socialmente significativas, esta característica es especialmente pertinente. La capacidad psicofísica de un trabajador para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo sin poner en peligro su propia salud ni la de los demás es una de las definiciones más ampliamente reconocidas de la aptitud para el trabajo.

La diferencia entre actitud y aptitud radica en que hablamos de comportamientos y capacidades respectivamente. Son tenidos muy en cuenta por las empresas, ya que la perfecta conjunción de ambas puede marcar la diferencia en el desarrollo de un trabajo. Cuando hablamos de una actitud hacemos referencia a la manera en la que afrontamos lo vivido en el aspecto laboral, mientras que, si nos centramos en el término aptitud, tenemos en cuenta las habilidades que tiene esa persona que desarrolla el trabajo.

2.4 Definiciones de términos Básicos:

- **Capacidad:** Cualidades adquiridas en la infancia y desarrolladas de manera consecutiva.
- **Competencia:** Es la capacidad de reunir y expresar escenarios emocionales y de conocimiento fundados en actitudes, conocimiento y habilidades obligatorias para el cumplimiento de una determinada labor.

- **Competencias Básicas:** Se obtienen en el inicio de la formación escolar. Abarcan la lectura, escritura, operaciones lógico matemática, uso de la computadora, comunicación oral y escrito uso de signos y símbolos y relaciones interpersonales.
- **Competencias esenciales:** Llamadas competencias genéricas, pueden estar referidas a resolución de problemas comunicación, actitud personal, uso de información tecnológica, así como de los idiomas.
- **Competencias específicas:** Habilidades que se adquieren en la formación profesional, no pueden transferirse.
- **Competencias instrumentales:** Tienen una aplicación de herramientas se describen con capacidades metodológica, tecnológica y lingüística que facilitan el desempeño académico principal del estudiante de educación superior relacionado con las capacidades para aprender de organización del tiempo.
- **Competencias personales:** Se relacionan con el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, el compromiso ético, el enfrentar a los dilemas éticos y profesionales.
- **Competencias sistémicas:** Se necesita de las competencias instrumentales y de las interpersonales, para transmitir una aproximación de la realidad compleja de interacción que permite al individuo que el total de las partes de un todo estén agrupados y relacionados.
- **Empleabilidad:** Capacidad de un trabajador de estar presente en el mercado laboral, superar límites de una ocupación. Otra definición, es la capacidad económica de cada empresa para contar con empleados capacitados para ser aprovechado dentro de la demanda de empleo.

- **Habilidades cognitivas:** Determina la capacidad de las personas para el aprendizaje, ideas y pensamientos.
- **Habilidades tecnológicas:** Afines con el uso de medios tecnológicos de la información y comunicación.
- **Espíritu emprendedor:** Capacidad para aprovechar las oportunidades, realizar ajustes y reaccionar con criterio. Habilidad para crear un nuevo concepto o alterar uno existente con el fin de convertirlo en una actividad social exitosa y beneficiosa.
- **Toma de decisiones:** Proceso por el cual se logra una elección de escoger una opción entre diversas alternativas para la solución de diferentes contextos.
- **Trabajo en equipo:** Forma de elaboración específica de un trabajo en conjunto de manera colaborativa con el fin de alcanzar algo en común.
- **Uso de las TIC's:** Se crean con el objetivo de gestionar la información y transferirla de un lugar a otro y se denominan tecnologías de la información y la comunicación.

CAPITULO 3: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis y Variables

3.1.1 Hipótesis General

H1: Las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

3.1.2 Hipótesis específica

De la hipótesis general, se descomponen las siguientes hipótesis específicas:

HE1: Las competencias instrumentales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

HE2: Las competencias interpersonales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

HE3: Las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

3.2 Identificación de las variables

3.2.1 Variable Independiente

X: Competencias

3.2.2 Variable Dependiente

Y: Empleabilidad

3.3 Operacionalización de las variables

3.3.1 Operacionalización de la Variable Independiente: Las competencias

Dimensiones:

Competencias Instrumentales

Competencias Interpersonales

Competencias Sistémicas

3.3.2 Operacionalización de la Variable Dependiente: Empleabilidad

Dimensiones:

Capacidad

Habilidad

Aptitud

La matriz de operacionalización de las variables con las dimensiones, indicadores e ítems de preguntas que fueron formuladas en las encuestas para ser respondidas por los estudiantes y docentes, se puede ver en la siguiente tabla:

3.4 Matriz de operacionalización de las Variables

Operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
Variable 1 Competencias Genéricas	El buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores. (Villa & Poblete, 2007)	Instrumentales	Pensamiento analítico	1. ¿En qué medida el pensamiento analítico, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	Escala Ordinal		
			Gestión del tiempo	2. ¿En qué medida la gestión del tiempo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Alternativas	
			Resolución de problemas	3. ¿En qué medida la resolución de problemas, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			
			Toma de decisiones	4. ¿Usted cree que la toma de decisiones como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			(1) Totalmente en desacuerdo
			Orientación al aprendizaje	5. ¿Usted cree que la orientación al aprendizaje, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			(2) En desacuerdo
			Planificación	6. ¿Usted cree que la planificación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			(3) Regular
		Interpersonales	Uso de las Tics	7. ¿Usted cree que el uso de las TICs, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	(4) De acuerdo		
			Comunicación Verbal	8. ¿Usted cree que la comunicación verbal, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	(5) Totalmente de acuerdo		
			Comunicación escrita	9. ¿Usted cree que la comunicación escrita, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			
			Comunicación en lengua extranjera	10. ¿Usted cree que la comunicación en lengua extranjera, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			
			Automotivación	11. ¿Considera usted que la automotivación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			
			Adaptación al entorno	12. ¿Considera usted que la adaptación al entorno, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?			

	Sentido ético	13. ¿Considera usted que el sentido ético, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Trabajo en equipo	14. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?
Sistémicas	Creatividad	15. ¿Cree usted que la creatividad, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Espíritu emprendedor	16. ¿Cree usted que el espíritu emprendedor, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Liderazgo	17. ¿Cree usted que el liderazgo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Innovación	18. ¿Cree usted que los jóvenes estudiantes innovadores, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Orientados al logro	19. ¿Cree usted que los jóvenes estudiantes orientados a la calidad, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?
	Orientados a la calidad	20. ¿Cree usted que los jóvenes estudiantes orientados al logro, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?

Operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2. Empleabilidad	La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Formichella & London, 2013)	Capacidad	Reflexión	1. ¿Tiene usted conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, son reflexivos en sus actividades?	Escala Ordinal
			Comprensión	2. ¿Cree usted que la comprensión como parte de la capacidad humana, es aprovechada por los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí?	Alternativas
			Razonamiento	3. ¿Cree usted que el razonamiento, es aprovechado por los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí en sus actividades?	(1) Totalmente en desacuerdo
			Fluidez	4. ¿Usted tiene conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, perciben sus actividades con fluidez?	(2) En desacuerdo
			Experiencia	5. ¿Está usted conforme con que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, realicen sus actividades con experiencias?	(3) Regular
		Habilidad	Motivación	6. ¿Usted tiene conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, realizan sus actividades motivadas?	(4) De acuerdo
			Empatía	7. ¿Cree usted que deben los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, aplicar la empatía en sus actividades?	(5) Totalmente de acuerdo
			Paciencia	8. ¿Particularmente cree usted que la paciencia es una cualidad que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, deben tener al desarrollar sus actividades?	
		Aptitud	Honestidad	9. ¿Usted está de acuerdo que la honestidad debe ser un requisito en los jóvenes de la provincia de Manabí, cuando acceda a un empleo?	
			Identidad personal	10. ¿Percibe usted identidad personal, en las actividades que desarrollan los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí?	

3.5 Matriz de Consistencia

“LAS COMPETENCIAS Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES. CASO: UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”

Problema	Objetivo	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	V. Independiente	Las dimensiones de la variable: Competencias son:	Tipo de investigación: Básica
¿En qué medida las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	Determinar las competencias que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Competencias	Instrumentales Interpersonales Sistémicas	Diseño de investigación: No experimental Descriptiva- Correlacional, Transaccional.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V. Dependiente	Las dimensiones de la variable: Empleabilidad son:	Técnica: -Encuesta
¿En qué medida las competencias instrumentales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	Determinar las competencias instrumentales que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Las competencias instrumentales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	Empleabilidad	Capacidad Habilidad Aptitud	Instrumento: -Cuestionario
¿En qué medida las competencias interpersonales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	Determinar las competencias interpersonales que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí,	Las competencias interpersonales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.			Población: 22.747 estudiantes
¿En qué medida las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?	Determinar las competencias sistémicas que influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.			Muestra: 378 estudiantes.

CAPITULO 4: METODOLOGÍA

4.1 Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo puesto que, “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, pág. 92). Con un nivel de estudio correlacional debido a que se busca evaluar y medir la correlación entre las variables.

Es además no experimental, dado que son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” Además, sostiene que cabe distinguir entre diseños no experimentales longitudinales y transeccionales. Dado que la investigación recoge datos en un momento concreto, en nuestra situación es transversal (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, pág. 152).

Se utilizó la encuesta como técnica para la recogida de información y poder responder al problema planteado en la investigación, siguiendo el orden de las preguntas estructuradas. Además, se utilizó la técnica de observación directa e indirecta del investigador. Metodología cuantitativa, la misma que puede ser verificada a través del análisis numérico-estadístico, mediante la encuesta con escala de Likert, y con el fin de determinar en qué medida las competencias en el campo de la investigación Situación: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi.

4.2 Población de estudio

Se utilizó el cuestionario como herramienta de recolección de datos en la investigación, la cual se realizó mediante el método de encuesta. 22.747 estudiantes, hombres y mujeres, asistieron a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en Ecuador para el año académico 2020-2021.

4.3 Tamaño de muestra

Se utilizó la fórmula de población finita para calcular la muestra:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

En donde:

N = Es el total de la población delimitada a la presente investigación.

P = Es la probabilidad de que ocurra el evento, de no conocerse este valor se asume que tiene un valor de 0.5 o 50%

Q = Es la probabilidad de que no ocurra el evento, de no conocerse este valor se asume que tiene un valor de 0.5 o 50%

Z = Corresponde al intervalo o nivel de confianza en la estimación de la muestra en este caso del 95%, por lo que el valor de Z sería igual a 1.96

e² = Margen de error, representa el error estimado, para la presente investigación, se ha decidido el 5%.

n = Tamaño total de la muestra para la realización de esta investigación, es el valor que se pretende encontrar con la fórmula.

Reemplazando los valores en la ecuación se obtiene lo siguiente:

$$n = \frac{3,8416 * 22747 * 0,5 * 0,5}{0,0025(22747 - 1) + 3,8416 * 0,5 * 0,5}$$
$$n = \frac{21846,2188}{57,8254}$$
$$n = 378$$

Por lo que se obtuvo una muestra de 378 estudiantes dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-Ecuador.

4.4 Técnicas de recolección de datos

Para la realización de recolección de datos, la presente investigación, se empleó la técnica de encuestas estructuradas, en función con las dos variables de estudio. El instrumento consta de 30 ítems dirigido a los estudiantes, las opciones de respuestas tienen un rango del 1 al 5, en donde: 1 es igual a “totalmente en desacuerdo”, 2 es “en desacuerdo”, 3 es “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 “de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Además, se empleó un instrumento adicional dirigido a los docentes, el cual está estructurado con 20 ítems, en función a las competencias, las opciones de respuestas tienen el siguiente rango: 4 es “muy importante”, 3 “importante”, 2 “poco importante” y 1 “nada importante”.

Para obtener la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach por medio del programa estadístico SPSS® Statistics Processor versión 26. Es así, que dicho coeficiente mide la fiabilidad de un sistema de medición en escala, permitiendo comprobar si las respuestas de los ítems tienen coherencia entre sí.

CAPÍTULO 5: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1 Análisis de fiabilidad.

El análisis de fiabilidad, según (Quezada, 2014, p. 231), permite investigar las características de las ediciones y de los ítems que las componen. Computa una variedad de medidas de fiabilidad ampliamente utilizadas y proporciona detalles sobre las conexiones entre los elementos constitutivos de las escalas.

Para el coeficiente alfa de Cronbach, que fue creado por J. L. Cronbach y arroja valores que van de cero a uno, sólo es necesaria una administración del instrumento de medida (Arciniega y Calderón, 2006, p. 66). Su ventaja es que la medición se aplica directamente y el coeficiente se determina sin necesidad de dividir los componentes del instrumento de medición en dos mitades.

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	378	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	378	100,0

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	30

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Con las cifras obtenidas utilizando el programa, queda claro que la fiabilidad del instrumento, medida por el coeficiente Alfa de Cronbach, es de 0,891, superior al mínimo necesario, lo que respalda su utilización en este proyecto de investigación.

5.1.2 Presentación de resultados

En primer lugar, se presenta un cuadro con los resultados de los estadísticos descriptivos del instrumento aplicado, el cual, se obtuvo por medio del programa estadístico SPSS, con el fin de organizar los datos numéricos y lograr su respectiva interpretación.

Tabla 3 Resultados de análisis descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
1. ¿En qué medida el pensamiento analítico, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	3,98	,791
2. ¿En qué medida la gestión del tiempo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,05	,759
3. ¿En qué medida la resolución de problemas, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	3,94	,936
4. ¿Usted cree que la toma de decisiones como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,17	,983
5. ¿Usted cree que la orientación al aprendizaje, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,23	,945
6. ¿Usted cree que la planificación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,08	,945
7. ¿Usted cree que el uso de las TICs, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,25	,957
8. ¿Usted cree que la comunicación verbal, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,11	,963
9. ¿Usted cree que la comunicación escrita, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	3,83	,961
10. ¿Usted cree que la comunicación en lengua extranjera, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,18	,820
11. ¿Considera usted que la automotivación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,39	,778

12. ¿Considera usted que la adaptación al entorno, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,35	,706
13. ¿Considera usted que el sentido ético, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,21	,856
14. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,25	,761
15. ¿Cree usted que la creatividad, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,26	,979
16. ¿Cree usted que el espíritu emprendedor, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,49	,669
17. ¿Cree usted que el liderazgo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,19	,908
18. ¿Cree usted que los estudiantes innovadores, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	3	5	4,46	,691
19. ¿Cree usted que los estudiantes orientados a la calidad, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	1	5	4,21	,791
20. ¿Cree usted que los estudiantes orientados al logro, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?	378	2	5	4,47	,721
21. ¿Tiene usted conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, son reflexivos en sus actividades?	378	1	5	4,25	,957
22. ¿Cree usted que la comprensión como parte de la capacidad humana, es aprovechada por los estudiantes de la provincia de Manabí?	378	1	5	4,11	,963
23. ¿Cree usted que el razonamiento, es aprovechado por los estudiantes de la provincia de Manabí en sus actividades?	378	1	5	3,83	,961
24. ¿Usted tiene conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, perciben sus actividades con fluidez?	378	2	5	4,18	,820
25. ¿Está usted conforme con que los estudiantes de la provincia de Manabí, realicen sus actividades con experiencias?	378	2	5	4,39	,778

26. ¿Usted tiene conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, realizan sus actividades motivadas?	378	1	5	4,35	,706
27. ¿Cree usted que deben los estudiantes de la provincia de Manabí, aplicar la empatía en sus actividades?	378	1	5	4,21	,856
28. ¿Particularmente cree usted que la paciencia es una cualidad que los estudiantes de la provincia de Manabí, deben tener al desarrollar sus actividades?	378	2	5	4,25	,761
29. ¿Usted está de acuerdo que la honestidad debe ser un requisito cuando acceda a un empleo?	378	2	5	3,94	,936
30. ¿Percibe usted identidad personal, en las actividades que desarrollan los estudiantes de la provincia de Manabí?	378	1	5	4,17	,983
N válido (por lista)	378				

Fuente: software IBM SPSS Statistics

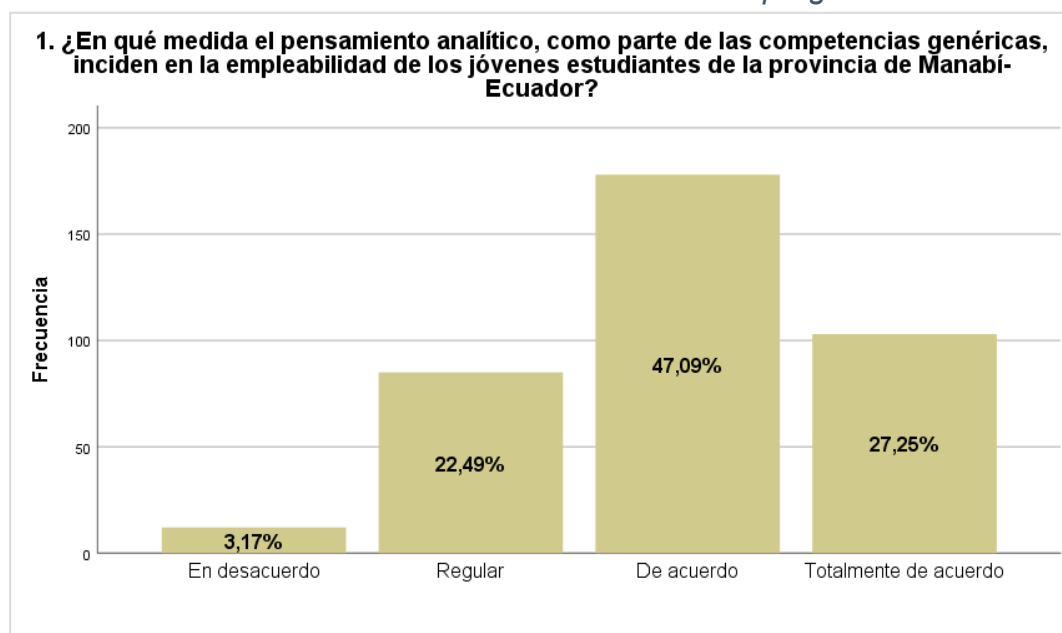
A continuación, se presenta el detalle de la estadística descriptiva que se realizó para la medición de las variables, en base a la encuesta de 30 preguntas aplicada a 378 estudiantes y 20 docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con el propósito de evidenciar los resultados de la muestra poblacional correspondiente y que están relacionadas a los objetivos que se plantearon en la investigación.

Tabla 4 Resultados pregunta 1

1. ¿En qué medida el pensamiento analítico, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	En desacuerdo	12	3,2	3,2		3,2
	Regular	85	22,5	22,5		25,7
	De acuerdo	178	47,1	47,1		72,8
	Totalmente de acuerdo	103	27,2	27,2		100,0
	Total	378	100,0	100,0		

Fuente: obtenidos a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 2 Resultados pregunta 1



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

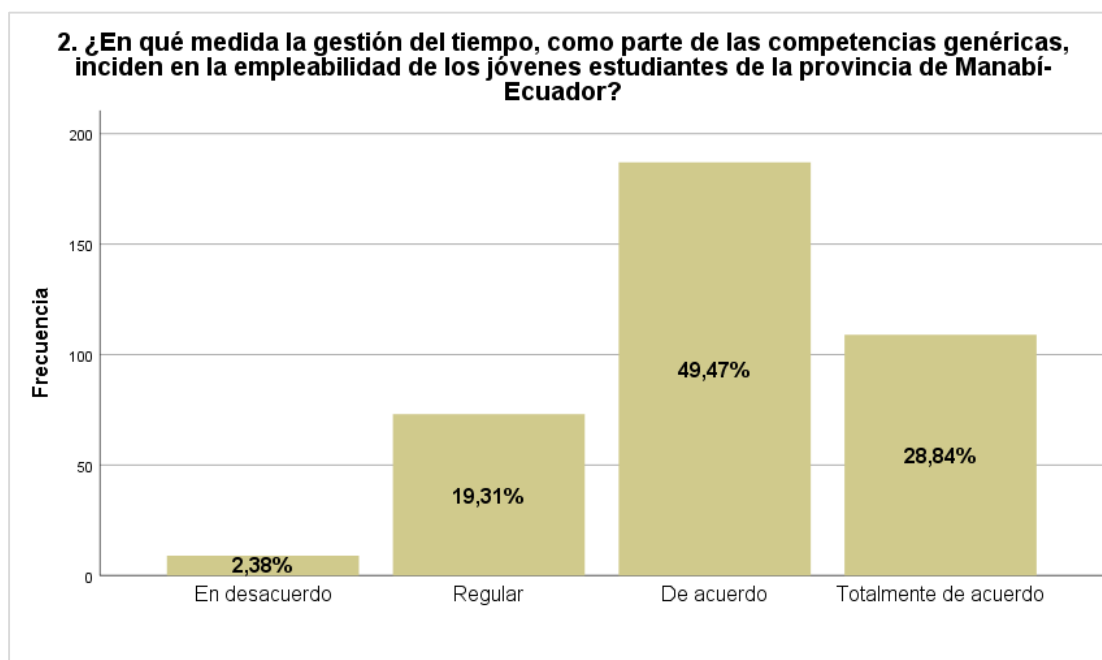
Como se muestra en la Tabla 4 Ilustración 2, un porcentaje considerable de encuestados -74,3%- está de acuerdo (47,09%) o absolutamente de acuerdo (27,25%). Podemos deducir de los datos que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que el pensamiento analítico, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 5 Resultados pregunta 2

2. ¿En qué medida la gestión del tiempo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	2,4	2,4	2,4
	Regular	73	19,3	19,3	21,7
	De acuerdo	187	49,5	49,5	71,2
	Totalmente de acuerdo	109	28,8	28,8	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 3 Resultados pregunta 2



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

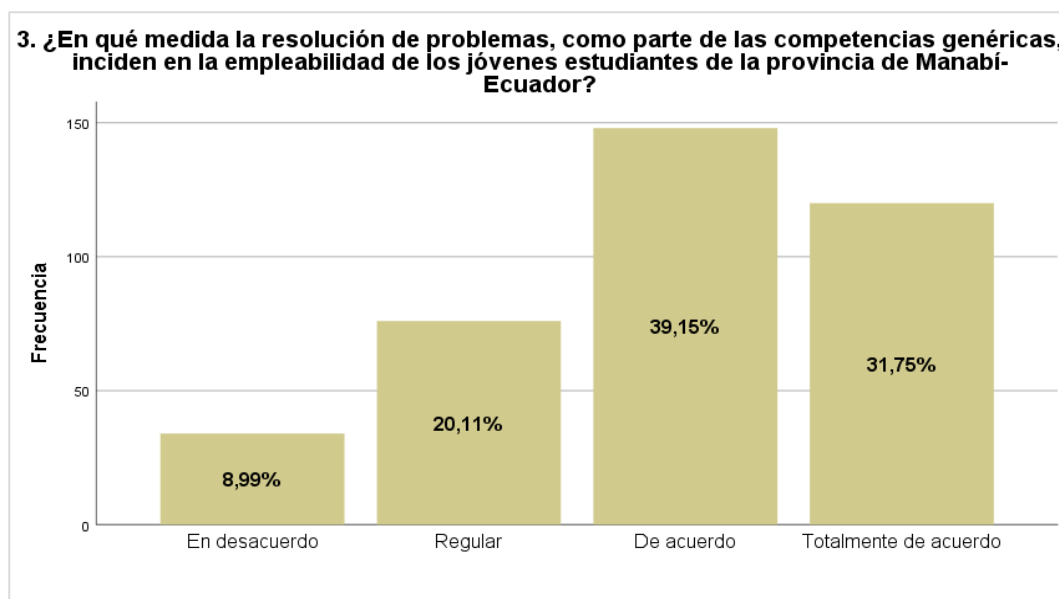
Como se muestra en la Tabla 5 Ilustración 3, un gran porcentaje de encuestados -78,3%- está de acuerdo (49,47%) o totalmente de acuerdo (28,84%) con la afirmación. Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que la gestión del tiempo, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 6 Resultados pregunta 3

3. ¿En qué medida la resolución de problemas, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	34	9,0	9,0	9,0
	Regular	76	20,1	20,1	29,1
	De acuerdo	148	39,2	39,2	68,3
	Totalmente de acuerdo	120	31,7	31,7	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 4 Resultados pregunta 3



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

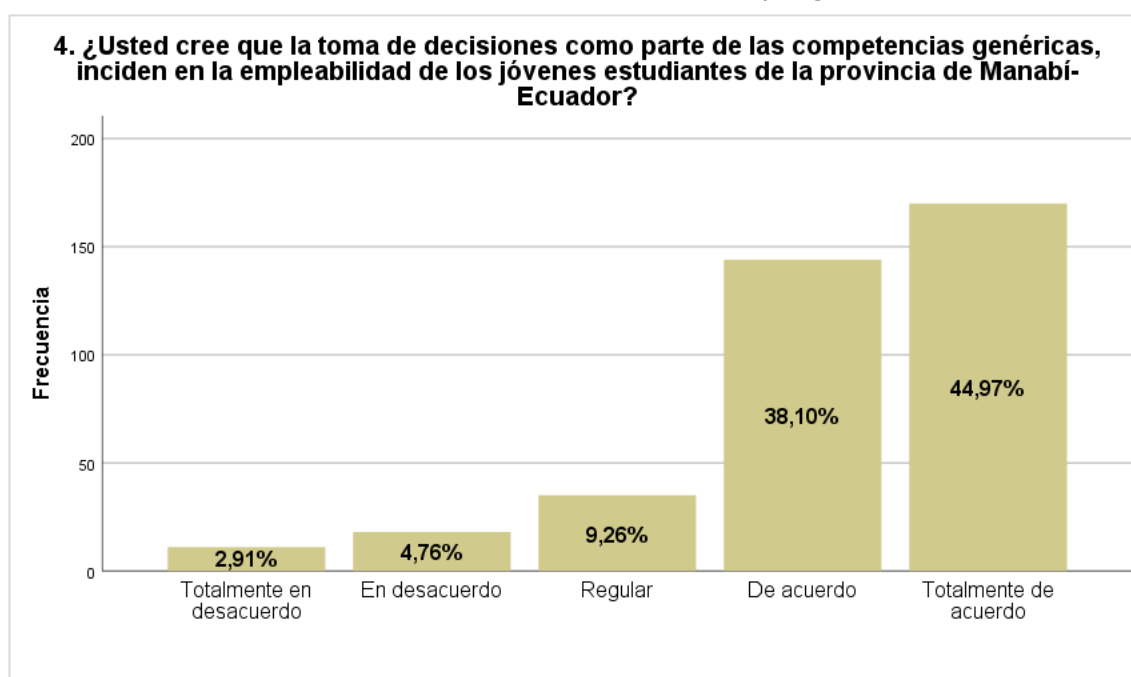
Como se muestra en la Tabla 6 Ilustración 4, un gran porcentaje de los encuestados -70,9% de la muestra- está de acuerdo (39,15%) o absolutamente de acuerdo (31,75%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que la resolución de problemas, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 7 Resultados pregunta 4

4. ¿Usted cree que la toma de decisiones como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	18	4,8	4,8	7,7
	Regular	35	9,3	9,3	16,9
	De acuerdo	144	38,1	38,1	55,0
	Totalmente de acuerdo	170	45,0	45,0	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 5 Resultados pregunta 4



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

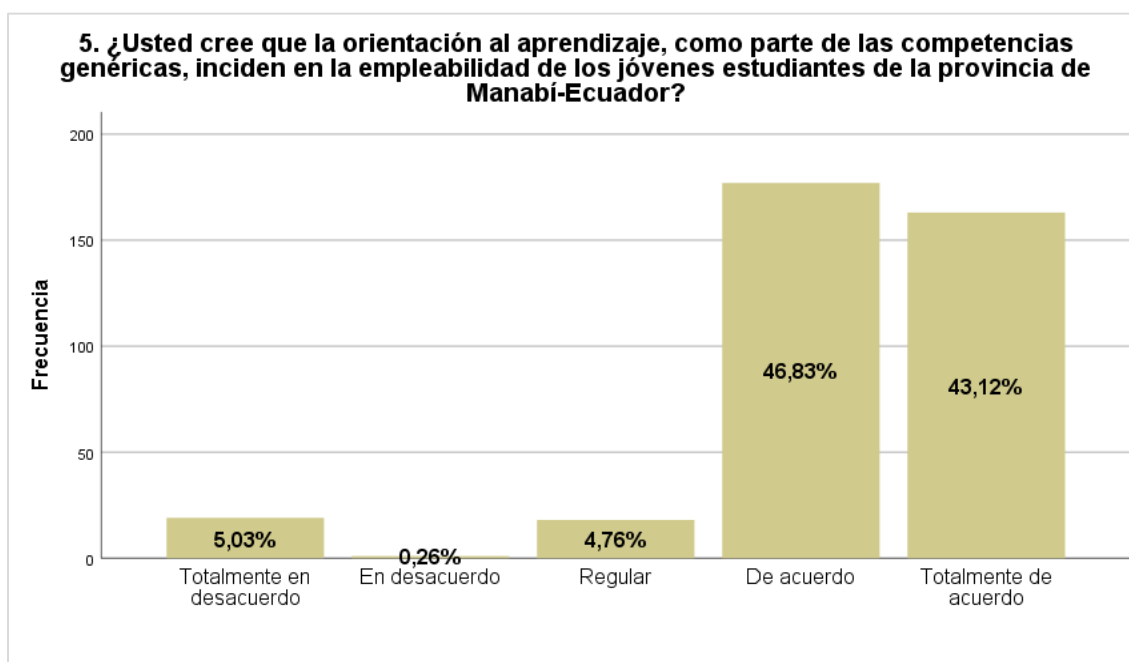
Como se muestra en la Tabla 7 Ilustración 5, que es un porcentaje muy alto de encuestados, el 83,07% de la muestra está de acuerdo (38,10%) o absolutamente de acuerdo (44,97%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que la toma de decisiones, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 8 Resultados pregunta 5

5. ¿Usted cree que la orientación al aprendizaje, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	,3	,3	5,3
	Regular	18	4,8	4,8	10,1
	De acuerdo	177	46,8	46,8	56,9
	Totalmente de acuerdo	163	43,1	43,1	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 6 Resultados pregunta 5



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

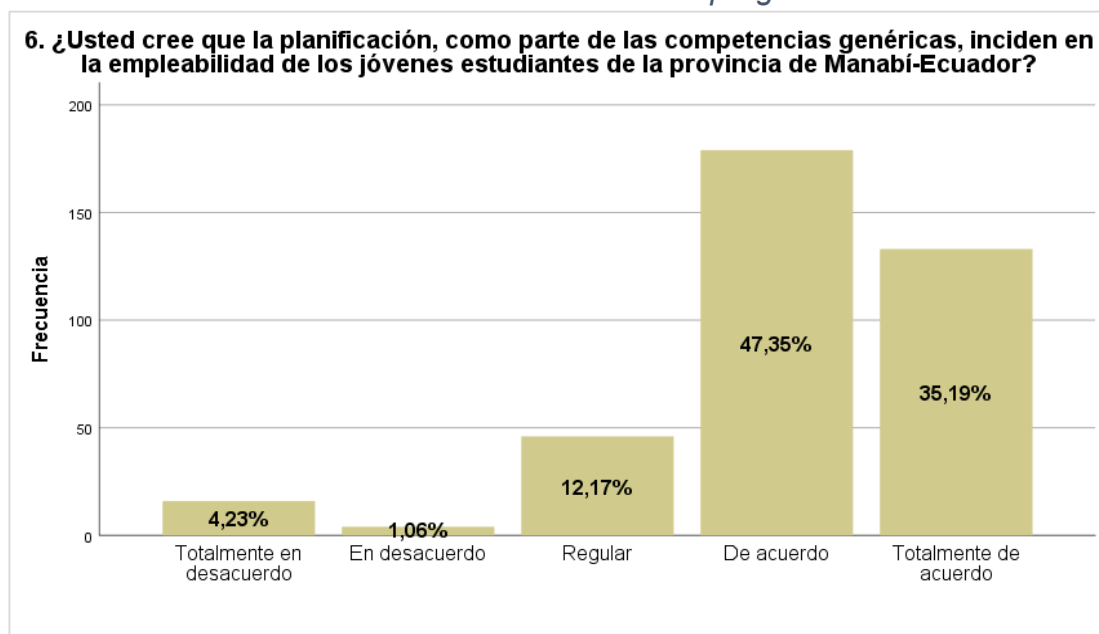
Como se muestra en la Tabla 8 Ilustración 6, que es un porcentaje muy alto de encuestados, el 89,95% de la muestra está de acuerdo (46,83%) o absolutamente de acuerdo (43,12%). Podemos deducir de los datos que la mayoría de los encuestados cree que la orientación al aprendizaje, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 9 Resultados pregunta 6

6. ¿Usted cree que la planificación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	4	1,1	1,1	5,3
	Regular	46	12,2	12,2	17,5
	De acuerdo	179	47,4	47,4	64,8
	Totalmente de acuerdo	133	35,2	35,2	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 7 Resultados pregunta 6



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

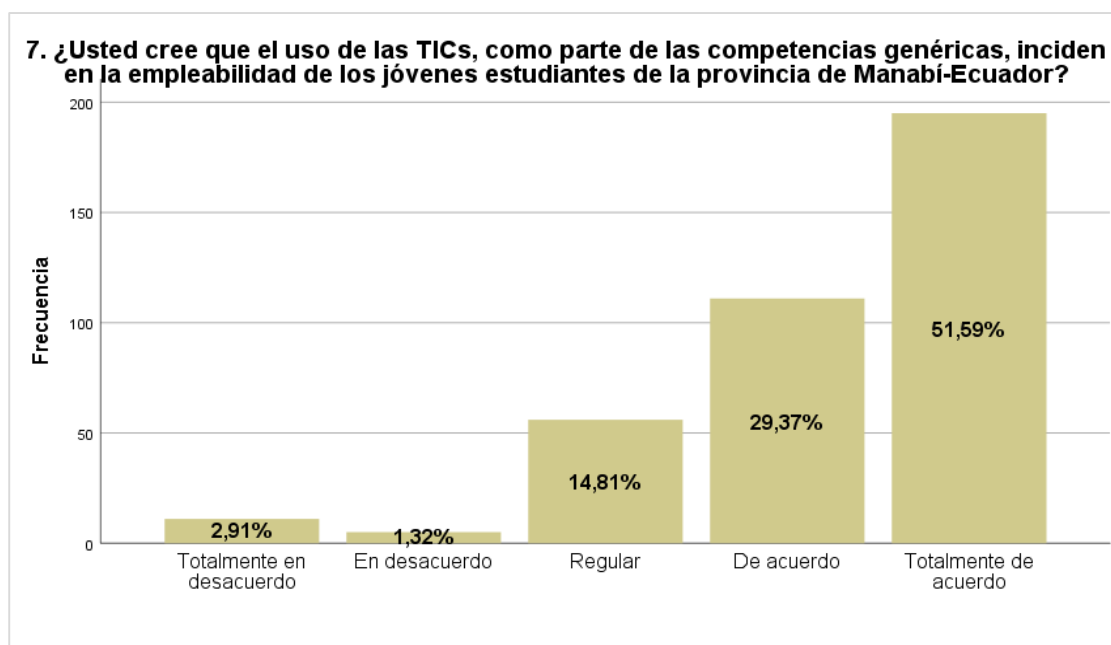
Como se muestra en la Tabla 9 Ilustración 7, un porcentaje significativo de los encuestados (82,54%) está de acuerdo (47,35%) o totalmente de acuerdo (35,19%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que la planificación, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 10 Resultados pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	5	1,3	1,3	4,2
	Regular	56	14,8	14,8	19,0
	De acuerdo	111	29,4	29,4	48,4
	Totalmente de acuerdo	195	51,6	51,6	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 8 Resultados pregunta 7



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

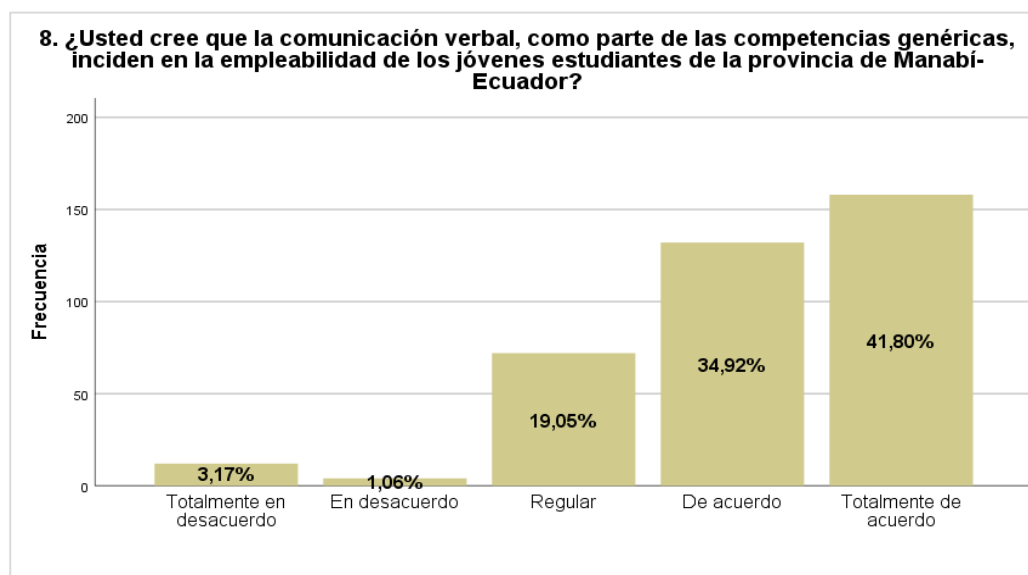
Como se muestra en la Tabla 10 Ilustración 8, un porcentaje significativo de los encuestados (80,96% de la muestra) está de acuerdo (29,37%) o totalmente de acuerdo (51,59%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados cree que el uso de las TIC como componente de las competencias generales tiene un efecto sobre la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 11 Resultados pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	4	1,1	1,1	4,2
	Regular	72	19,0	19,0	23,3
	De acuerdo	132	34,9	34,9	58,2
	Totalmente de acuerdo	158	41,8	41,8	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 9 Resultados pregunta 8



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

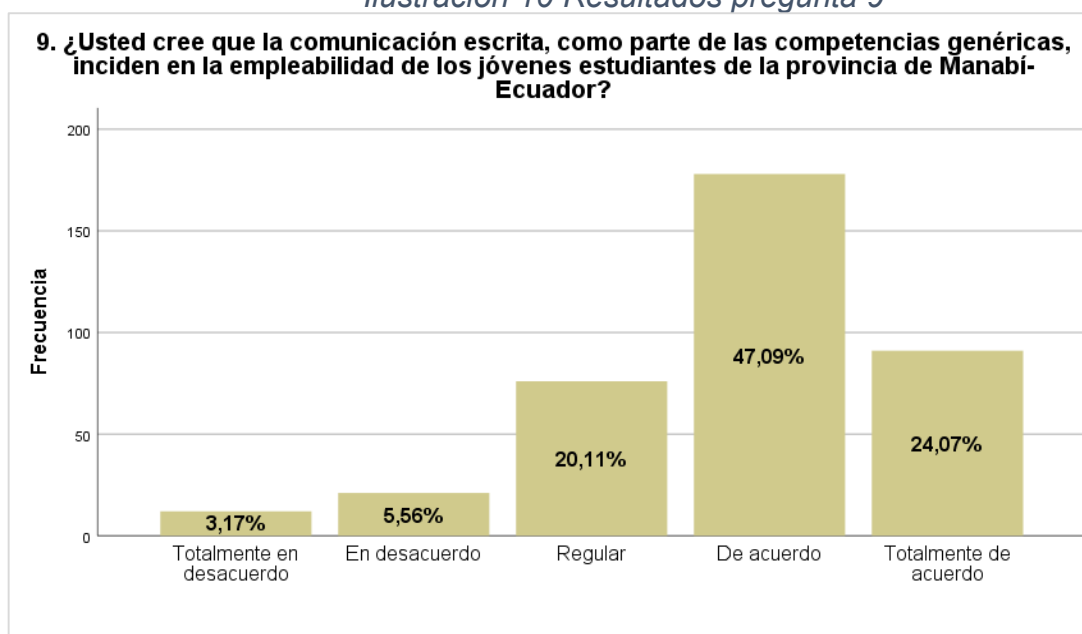
Como puede verse en la Tabla 11 Ilustración 9, un porcentaje significativo de los encuestados que el 76,72% de la muestra está de acuerdo (34,92%) o absolutamente de acuerdo (41,80%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que la comunicación verbal, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 12 Resultados pregunta 9

9. ¿Usted cree que la comunicación escrita, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	21	5,6	5,6	8,7
	Regular	76	20,1	20,1	28,8
	De acuerdo	178	47,1	47,1	75,9
	Totalmente de acuerdo	91	24,1	24,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 10 Resultados pregunta 9



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

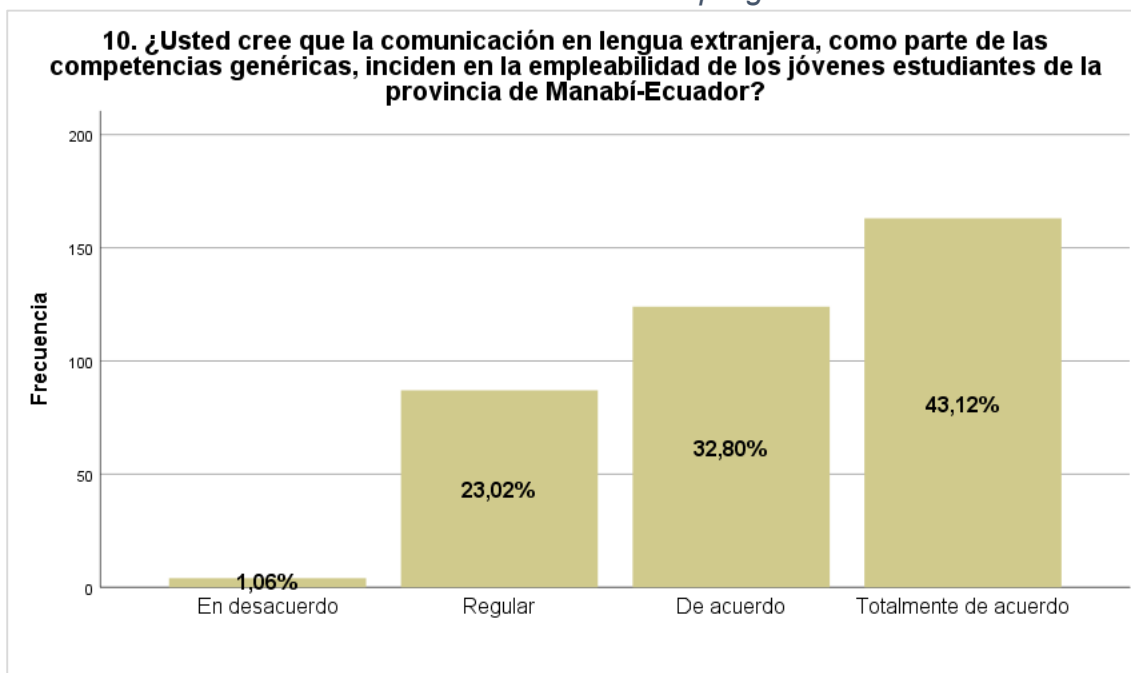
Como se muestra en la Tabla 12 Ilustración 10, un gran porcentaje de los encuestados (71,16%) está de acuerdo (47,09%) o totalmente de acuerdo (24,07%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que la comunicación escrita, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 13 Resultados pregunta 10

10. ¿Usted cree que la comunicación en lengua extranjera, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	1,1	1,1	1,1
	Regular	87	23,0	23,0	24,1
	De acuerdo	124	32,8	32,8	56,9
	Totalmente de acuerdo	163	43,1	43,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 11 Resultados pregunta 10



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

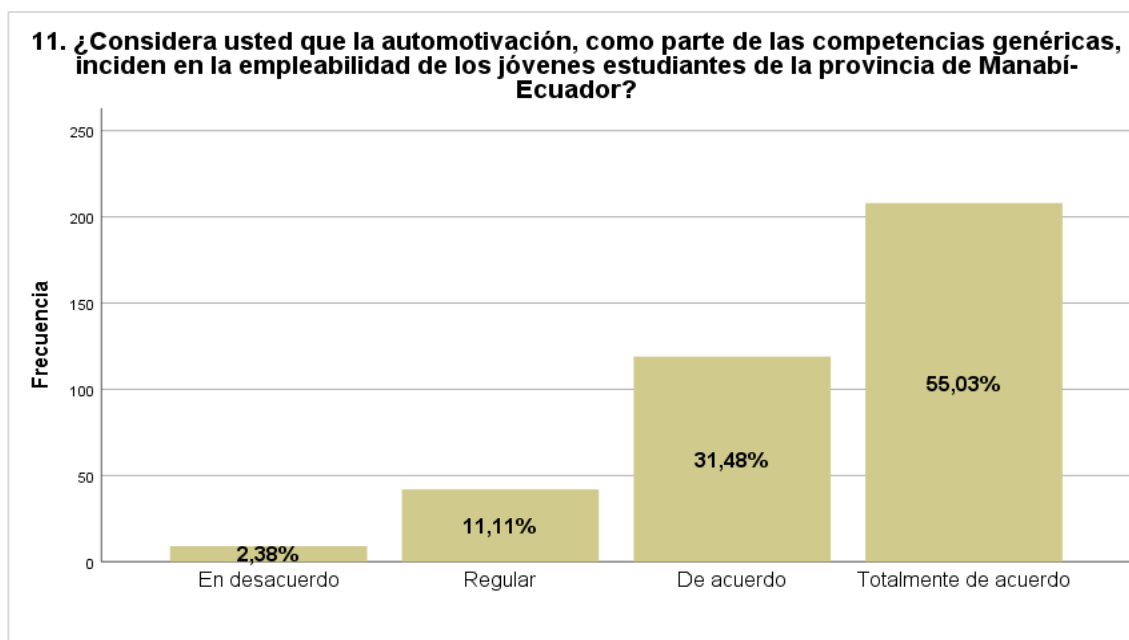
Como se muestra en la Tabla 13 Ilustración 11, un gran porcentaje de los encuestados-75,92% de la muestra-está de acuerdo (32,80%) o absolutamente de acuerdo (43,12%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que comunicarse en una lengua extranjera, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 14 Resultados pregunta 11

11. ¿Considera usted que la automotivación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	2,4	2,4	2,4
	Regular	42	11,1	11,1	13,5
	De acuerdo	119	31,5	31,5	45,0
	Totalmente de acuerdo	208	55,0	55,0	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 12 Resultados pregunta 11



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

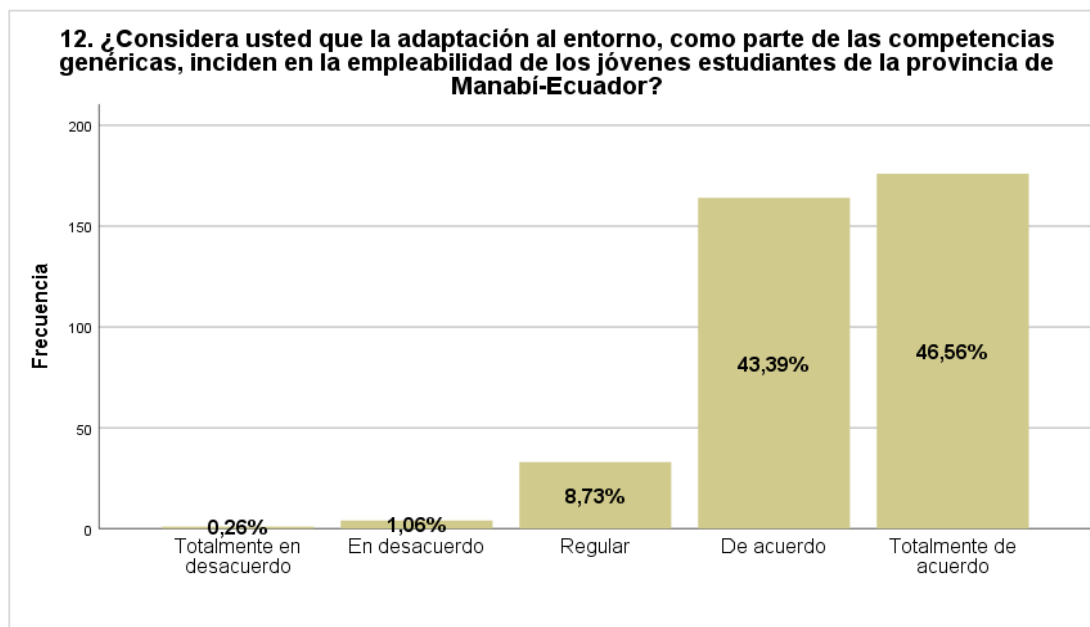
La Tabla 14 Ilustración 12 muestra que el 86,51% de la muestra está de acuerdo (31,48%) o totalmente de acuerdo (55,03%), lo que supone un porcentaje significativo de encuestados. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la proposición de que la empleabilidad de los estudiantes se ve afectada por la automotivación, una de las competencias genéricas.

Tabla 15 Resultados pregunta 12

12. ¿Considera usted que la adaptación al entorno, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	4	1,1	1,1	1,3
	Regular	33	8,7	8,7	10,1
	De acuerdo	164	43,4	43,4	53,4
	Totalmente de acuerdo	176	46,6	46,6	100,0
	Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 13 Resultados pregunta 12



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

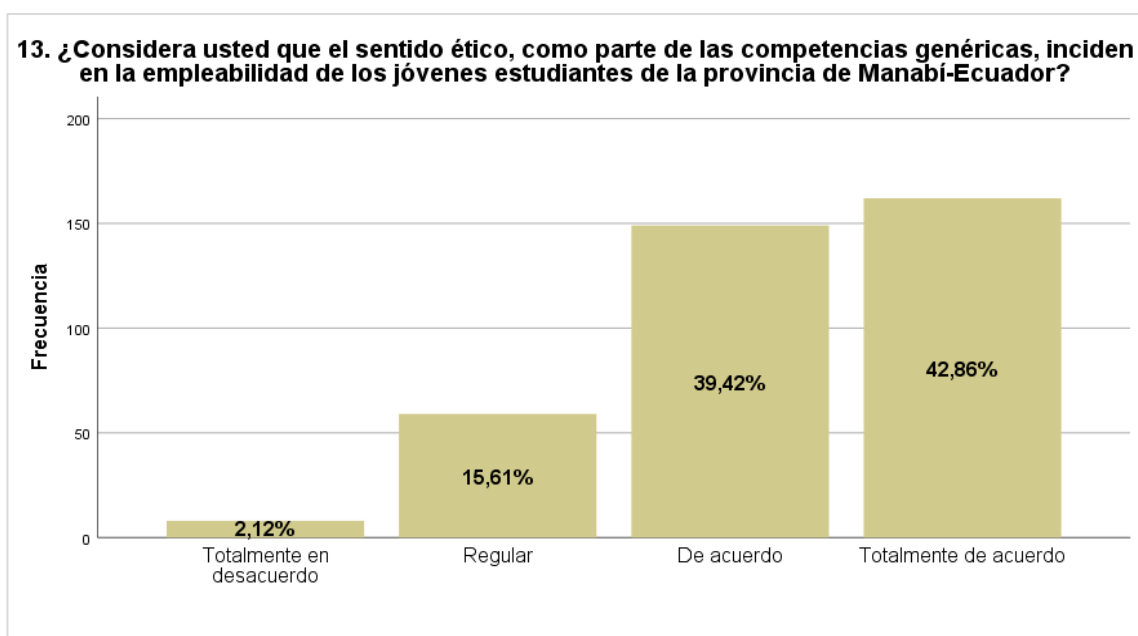
Como se muestra en la Tabla 15 Ilustración 13, un porcentaje muy elevado de las respuestas (89,95% de la muestra) está de acuerdo (43,39%) o absolutamente de acuerdo (46,56%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que la adaptabilidad medioambiental, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 16 Resultados pregunta 13

13. ¿Considera usted que el sentido ético, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
Regular	59	15,6	15,6	17,7
De acuerdo	149	39,4	39,4	57,1
Totalmente de acuerdo	162	42,9	42,9	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

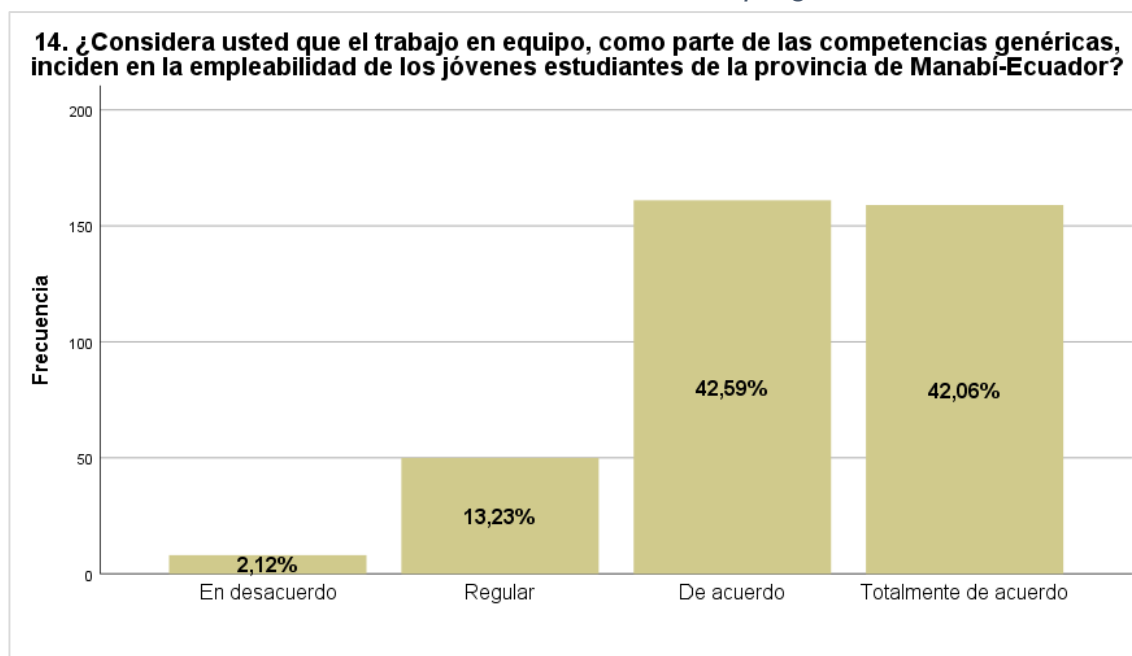
Como se observa en la Tabla 16 Ilustración 14, un gran porcentaje de los encuestados -el 82,28% de la muestra- está de acuerdo (39,42%) o absolutamente de acuerdo (42,86%). Podemos inferir de los resultados que la mayoría de ellos está de acuerdo con la proposición de que el sentido ético, como una de las competencias genéricas, influye en la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 17 Resultados pregunta 14

14. ¿Considera usted que el trabajo en equipo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
	Regular	50	13,2	13,2	15,3
	De acuerdo	161	42,6	42,6	57,9
	Totalmente de acuerdo	159	42,1	42,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 15 Resultados pregunta 14



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

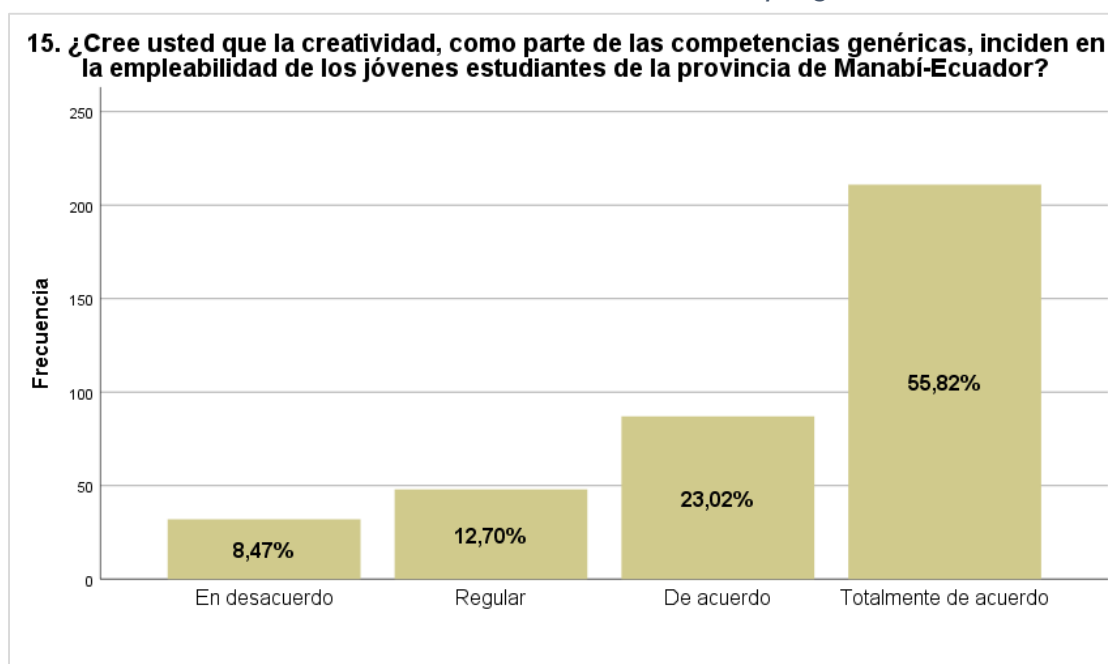
Como se muestra en la Tabla 17 Ilustración 15, un gran porcentaje de los encuestados, es decir, el 84,65% de la muestra, está de acuerdo (42,59%) o totalmente de acuerdo (42,06%), con la afirmación. Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que la colaboración, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 18 Resultados pregunta 15

15. ¿Cree usted que la creatividad, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	32	8,5	8,5	8,5
	Regular	48	12,7	12,7	21,2
	De acuerdo	87	23,0	23,0	44,2
	Totalmente de acuerdo	211	55,8	55,8	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 16 Resultados pregunta 15



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

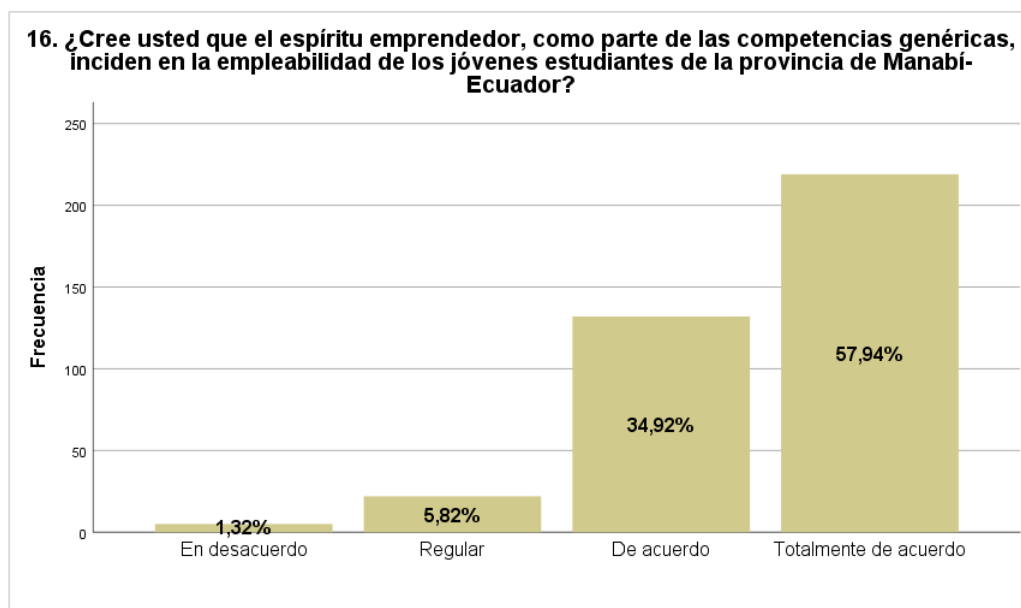
Como se muestra en la Tabla 18 Ilustración 16, que muestra un gran porcentaje de encuestados (78,84%) que están de acuerdo (23,02%) o absolutamente de acuerdo (55,82%), Podemos inferir de los resultados que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la creatividad, como uno de los talentos generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 19 Resultados pregunta 16

16. ¿Cree usted que el espíritu emprendedor, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	1,3	1,3	1,3
	Regular	22	5,8	5,8	7,1
	De acuerdo	132	34,9	34,9	42,1
	Totalmente de acuerdo	219	57,9	57,9	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 17 Resultados pregunta 16



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

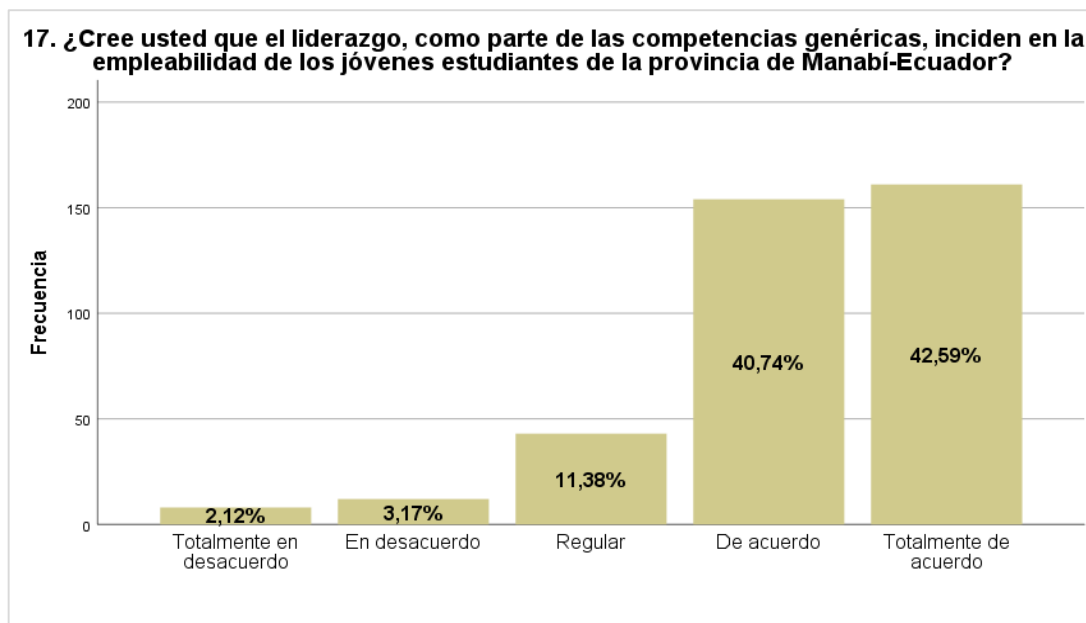
La Tabla 19 Ilustración 17 muestra que el 92,86% de la muestra está de acuerdo (34,92%) o absolutamente de acuerdo (57,94%), lo que supone un porcentaje significativo de encuestados. La mayoría de los encuestados, como muestran los resultados, está de acuerdo en que el espíritu empresarial, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 20 Resultados pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	12	3,2	3,2	5,3
	Regular	43	11,4	11,4	16,7
	De acuerdo	154	40,7	40,7	57,4
	Totalmente de acuerdo	161	42,6	42,6	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 18 Resultados pregunta 17



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

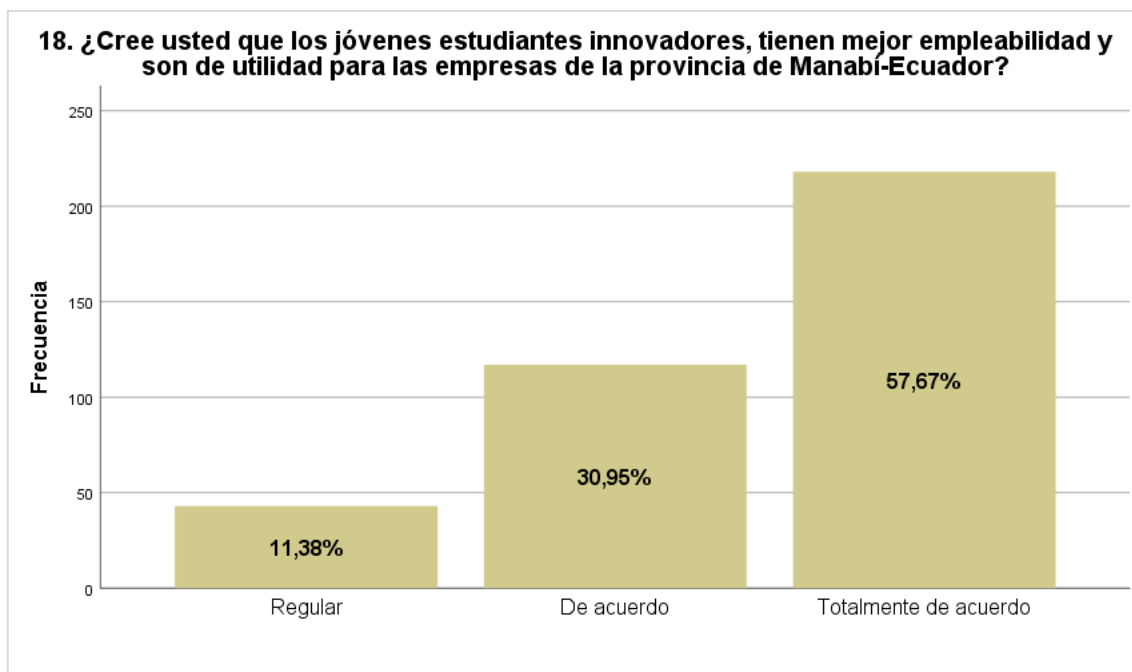
La Tabla 20 Ilustración 18 muestra que el 83,33% de la muestra está de acuerdo (40,74%) o absolutamente de acuerdo (42,59%), lo que supone un porcentaje significativo de respuestas. La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, está de acuerdo en que el liderazgo, como una de las capacidades generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 21 Resultados pregunta 18

18. ¿Cree usted que los jóvenes estudiantes innovadores, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	43	11,4	11,4	11,4
	De acuerdo	117	31,0	31,0	42,3
	Totalmente de acuerdo	218	57,7	57,7	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 19 Resultados pregunta 18



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

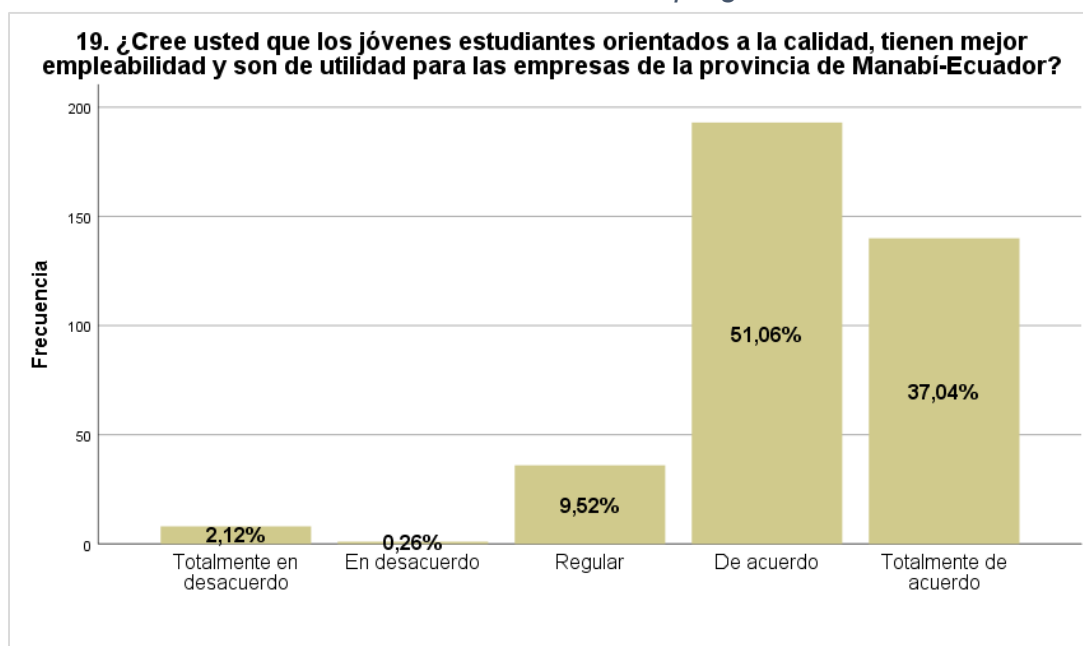
Como se demuestra en la Tabla 21 Ilustración 19, un porcentaje sustancial de los encuestados -88,62% de la muestra- está de acuerdo (30,95%) o absolutamente de acuerdo (57,67%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que la creatividad, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 22 Resultados pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
	En desacuerdo	1	,3	,3	2,4
	Regular	36	9,5	9,5	11,9
	De acuerdo	193	51,1	51,1	63,0
	Totalmente de acuerdo	140	37,0	37,0	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 20 Resultados pregunta 19



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

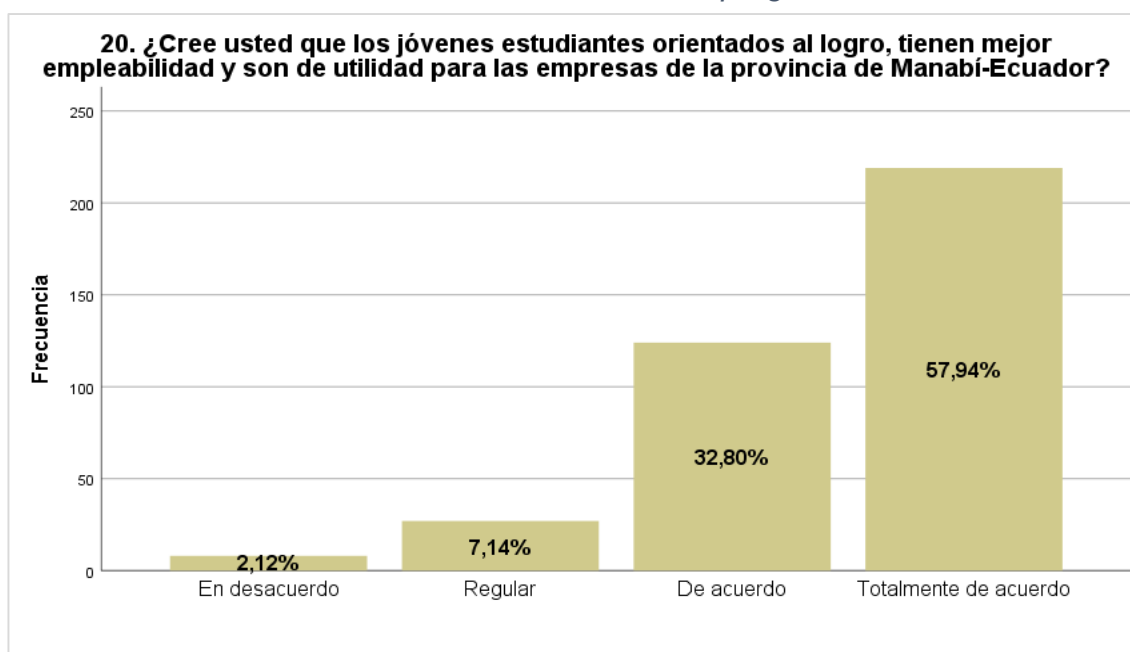
La Tabla 22 Ilustración 20 muestra que el 88,10% de la muestra está de acuerdo (51,06%) o absolutamente de acuerdo (37,04%), lo que supone un porcentaje significativo de encuestados. Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que la orientación a la calidad, como una de las competencias generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 23 Resultados pregunta 20

20. ¿Cree usted que los jóvenes estudiantes orientados al logro, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
	Regular	27	7,1	7,1	9,3
	De acuerdo	124	32,8	32,8	42,1
	Totalmente de acuerdo	219	57,9	57,9	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 21 Resultados pregunta 20



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

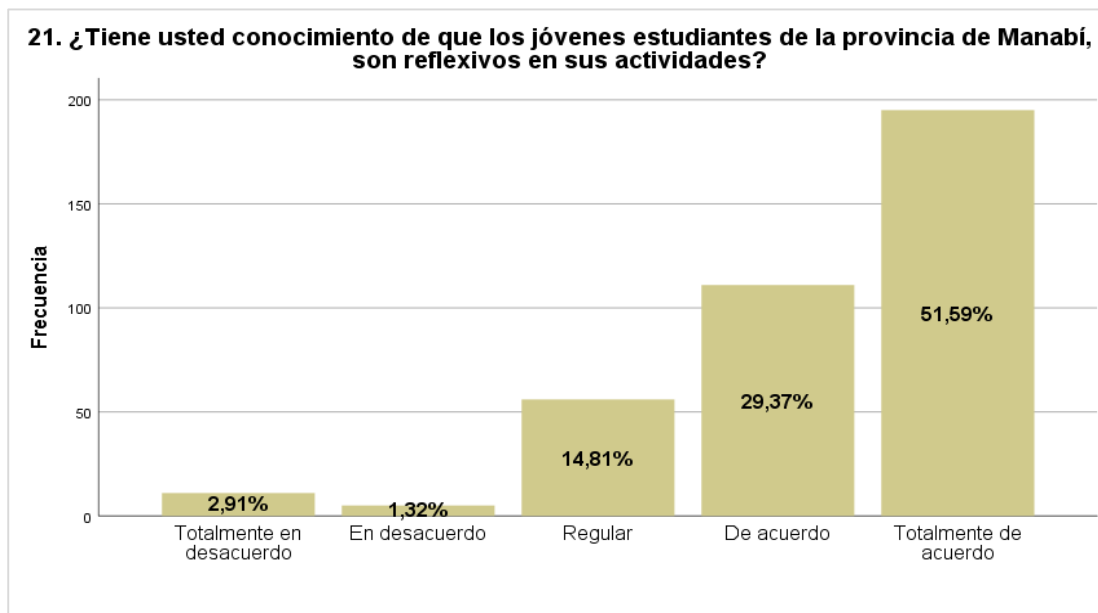
La Tabla 23 Ilustración 21 muestra que el 90,74% de la muestra está de acuerdo (32,80%) o absolutamente de acuerdo (57,94%), lo que supone un porcentaje muy alto de encuestados. La mayoría de los encuestados, como muestran los datos, está de acuerdo en que la orientación al logro, como una de las capacidades generales, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 24 Resultados pregunta 21

21. ¿Tiene usted conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí son reflexivos en sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	5	1,3	1,3	4,2
	Regular	56	14,8	14,8	19,0
	De acuerdo	111	29,4	29,4	48,4
	Totalmente de acuerdo	195	51,6	51,6	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 22 Resultados pregunta 21



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

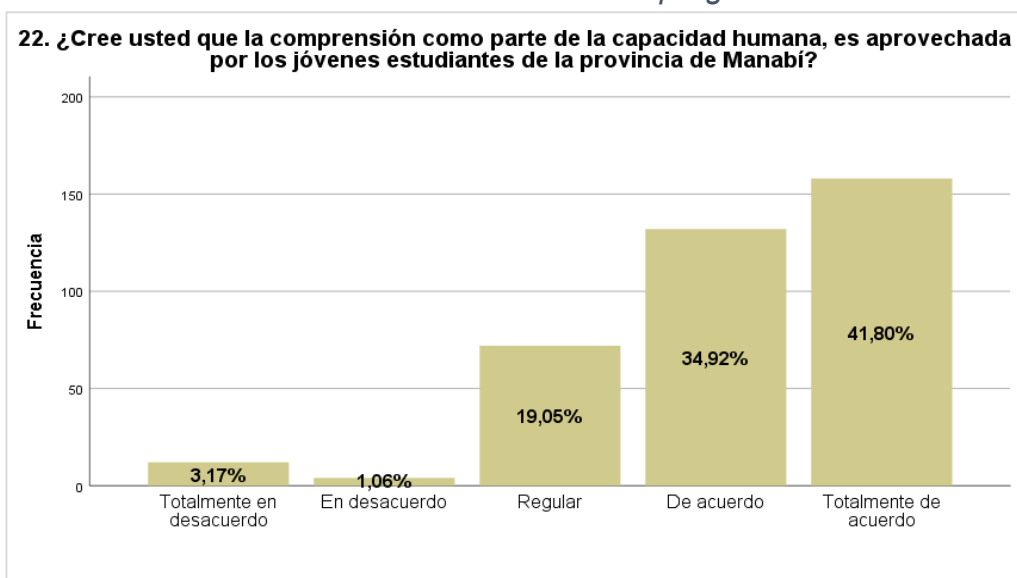
La Tabla 24 Ilustración 22 muestra que el 80,96% de la muestra está de acuerdo (29,37%) o absolutamente de acuerdo (51,59%), lo que supone un número significativo de encuestados. Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que incluir la reflexión en las actividades como competencia tiene un efecto sobre la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 25 Resultados pregunta 22

22. ¿Cree usted que la comprensión como parte de la capacidad humana, es aprovechada por los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí?				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	4	1,1	1,1	4,2
	Regular	72	19,0	19,0	23,3
	De acuerdo	132	34,9	34,9	58,2
	Totalmente de acuerdo	158	41,8	41,8	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 23 Resultados pregunta 22



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

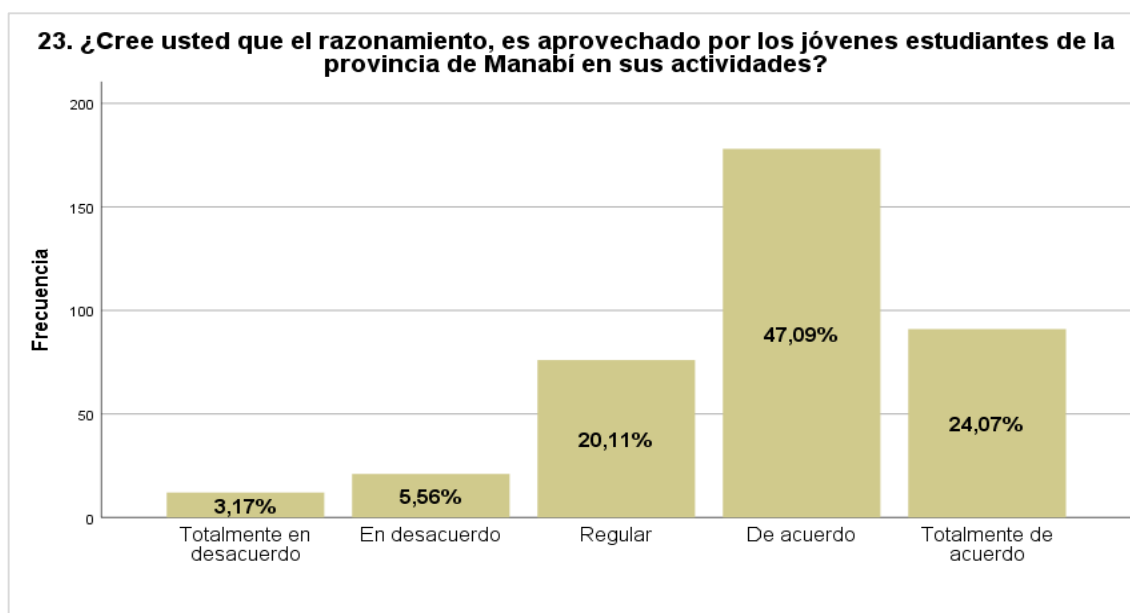
La Tabla 25 Ilustración 23 muestra que el 76,72% de la muestra está de acuerdo (34,92%) o absolutamente de acuerdo (41,80%), lo que supone un porcentaje significativo de encuestados. La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, está de acuerdo en que la comprensión, como capacidad humana fundamental, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 26 Resultados pregunta 23

23. ¿Cree usted que el razonamiento, es aprovechado por los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí en sus actividades?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	3,2	3,2	3,2
	En desacuerdo	21	5,6	5,6	8,7
	Regular	76	20,1	20,1	28,8
	De acuerdo	178	47,1	47,1	75,9
	Totalmente de acuerdo	91	24,1	24,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 24 Resultados pregunta 23



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

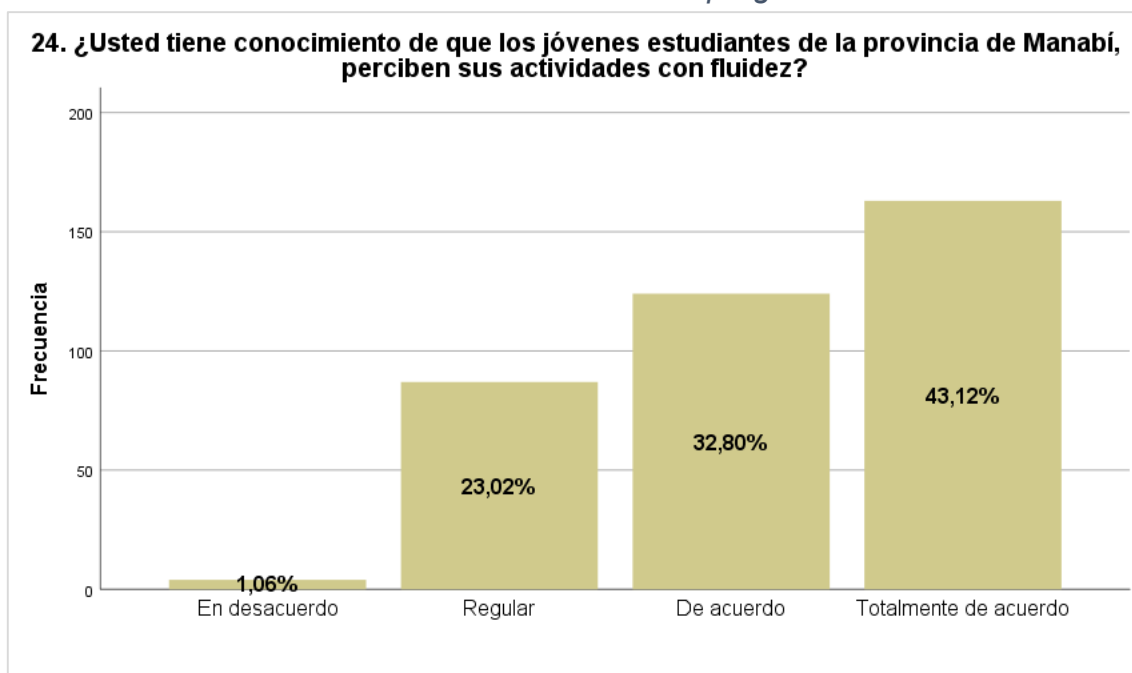
La Tabla 26 Ilustración 24 muestra que el 71,16% de la muestra está de acuerdo (47,09%) o absolutamente de acuerdo (24,07%), lo que supone una proporción significativa de los encuestados. Podemos deducir de los datos que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que el uso del razonamiento en sus acciones, como una de las competencias, afecta a la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 27 Resultados pregunta 24

24. ¿Usted tiene conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, perciben sus actividades con fluidez?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	1,1	1,1	1,1
	Regular	87	23,0	23,0	24,1
	De acuerdo	124	32,8	32,8	56,9
	Totalmente de acuerdo	163	43,1	43,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 25 Resultados pregunta 24



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

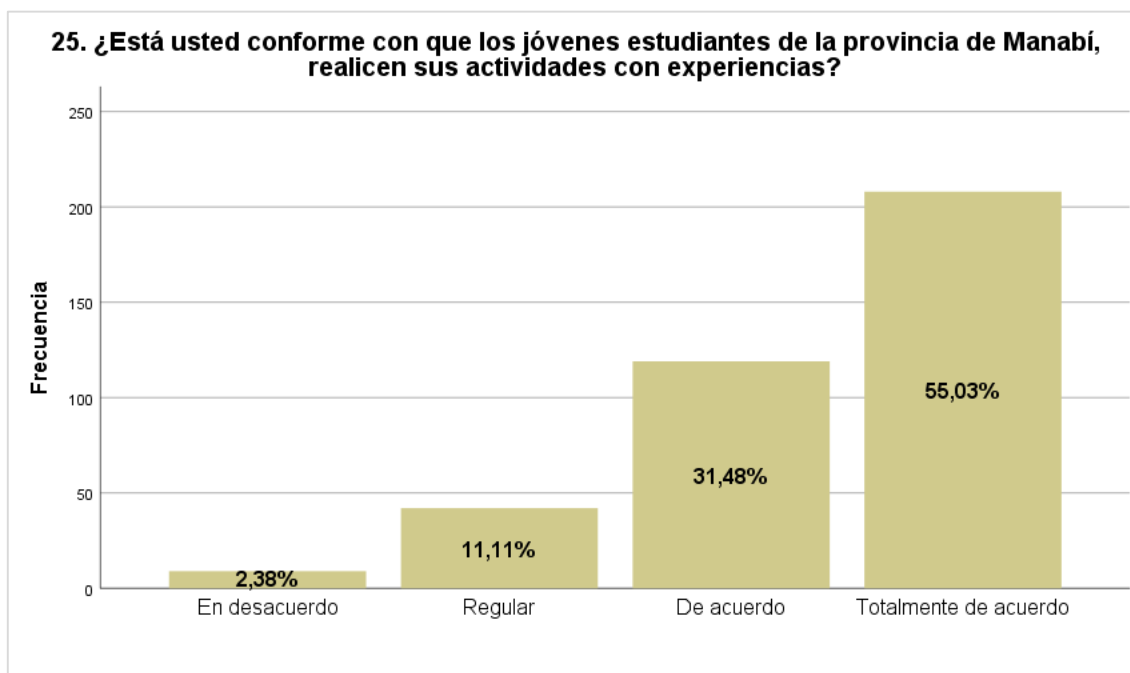
Como se muestra en la Tabla 27 Ilustración 25, un gran porcentaje de los encuestados-75,92% de la muestra-está de acuerdo (32,80%) o absolutamente de acuerdo (43,12%). La mayoría de los encuestados, como muestran los resultados, coinciden en que la empleabilidad de los estudiantes se ve afectada por el dominio de sus actividades como una de sus competencias.

Tabla 28 Resultados pregunta 25

25. ¿Está usted conforme con que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, realicen sus actividades con experiencias?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	2,4	2,4	2,4
	Regular	42	11,1	11,1	13,5
	De acuerdo	119	31,5	31,5	45,0
	Totalmente de acuerdo	208	55,0	55,0	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 26 Resultados pregunta 25



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

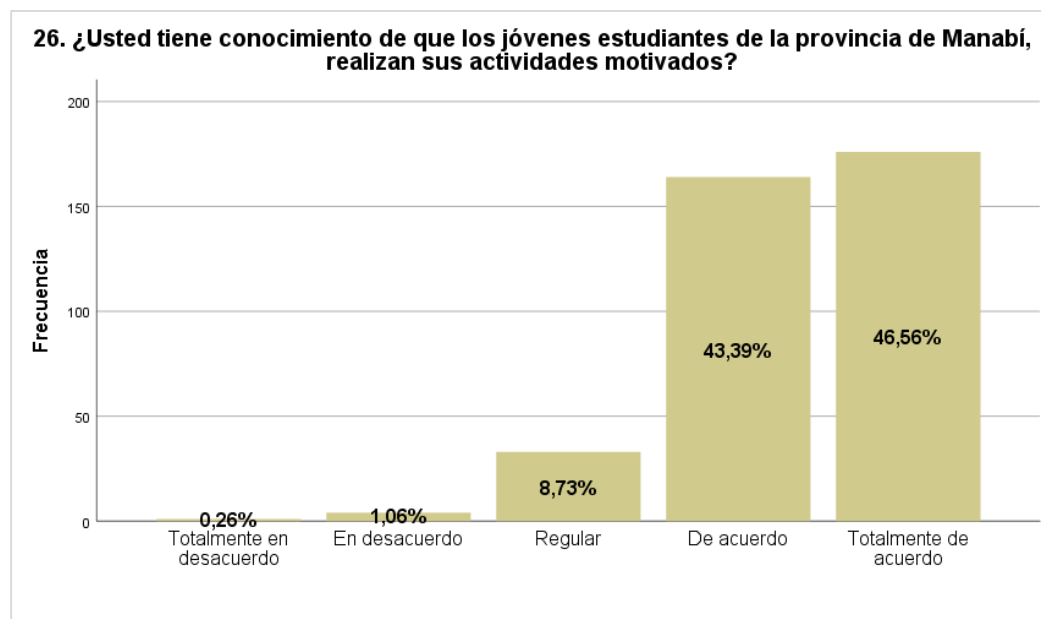
Como se muestra en la Ilustración 26 de la Tabla 28, un gran porcentaje de los encuestados -86,51%- está de acuerdo (31,48%) o absolutamente de acuerdo (55,03%). Podemos deducir de los datos que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que la experiencia en sus actividades, como componente de las competencias, repercute en la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 29 Resultados pregunta 26

26. ¿Usted tiene conocimiento de que los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, realizan sus actividades motivados?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,3	,3	,3
	En desacuerdo	4	1,1	1,1	1,3
	Regular	33	8,7	8,7	10,1
	De acuerdo	164	43,4	43,4	53,4
	Totalmente de acuerdo	176	46,6	46,6	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 27 Resultados pregunta 26



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

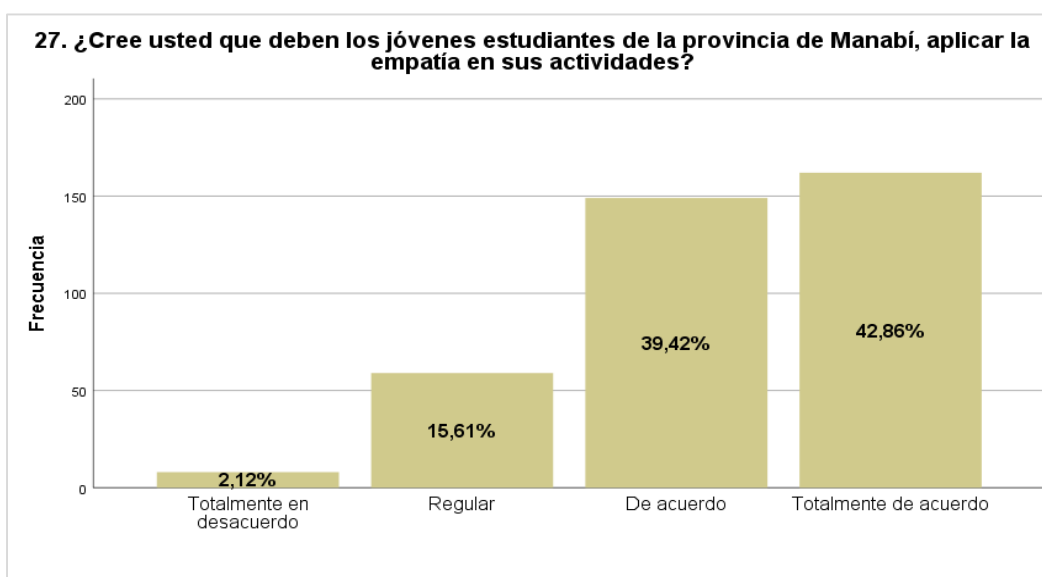
Como se muestra en la Tabla 29 Ilustración 27, un gran porcentaje de los encuestados (89,95% de la muestra) está de acuerdo (43,39%) o totalmente de acuerdo (46,56%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de que la empleabilidad de los estudiantes se ve afectada por su motivación en sus actividades, que es una de sus competencias.

Tabla 30 Resultados pregunta 27

27. ¿Cree usted que deben los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí, aplicar la empatía en sus actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
Regular	59	15,6	15,6	17,7
De acuerdo	149	39,4	39,4	57,1
Totalmente de acuerdo	162	42,9	42,9	100,0
Total	378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

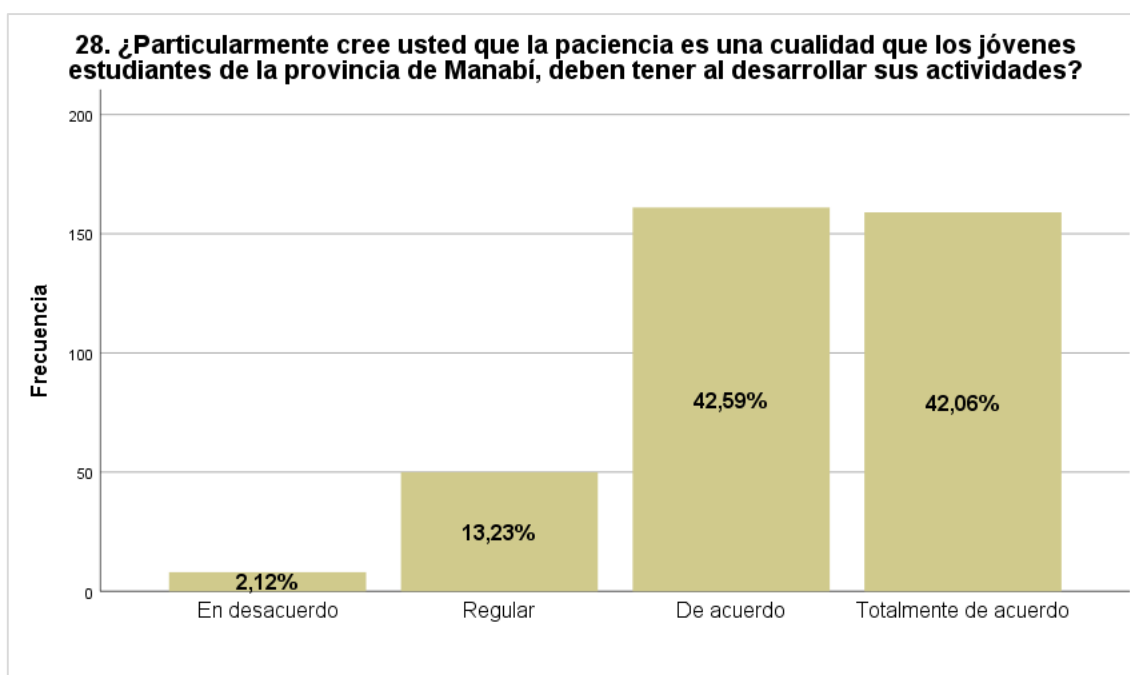
Como se muestra en la Tabla 30 Ilustración 28, un gran porcentaje de los encuestados (82,28% de la muestra) está de acuerdo (39,42%) o totalmente de acuerdo (42,86%). Podemos deducir de los resultados que la mayoría de los encuestados está de acuerdo en que incluir la empatía en sus actividades como una de sus competencias repercute en la empleabilidad de los estudiantes.

Tabla 31 Resultados pregunta 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	2,1	2,1	2,1
	Regular	50	13,2	13,2	15,3
	De acuerdo	161	42,6	42,6	57,9
	Totalmente de acuerdo	159	42,1	42,1	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 29 Resultados pregunta 28



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

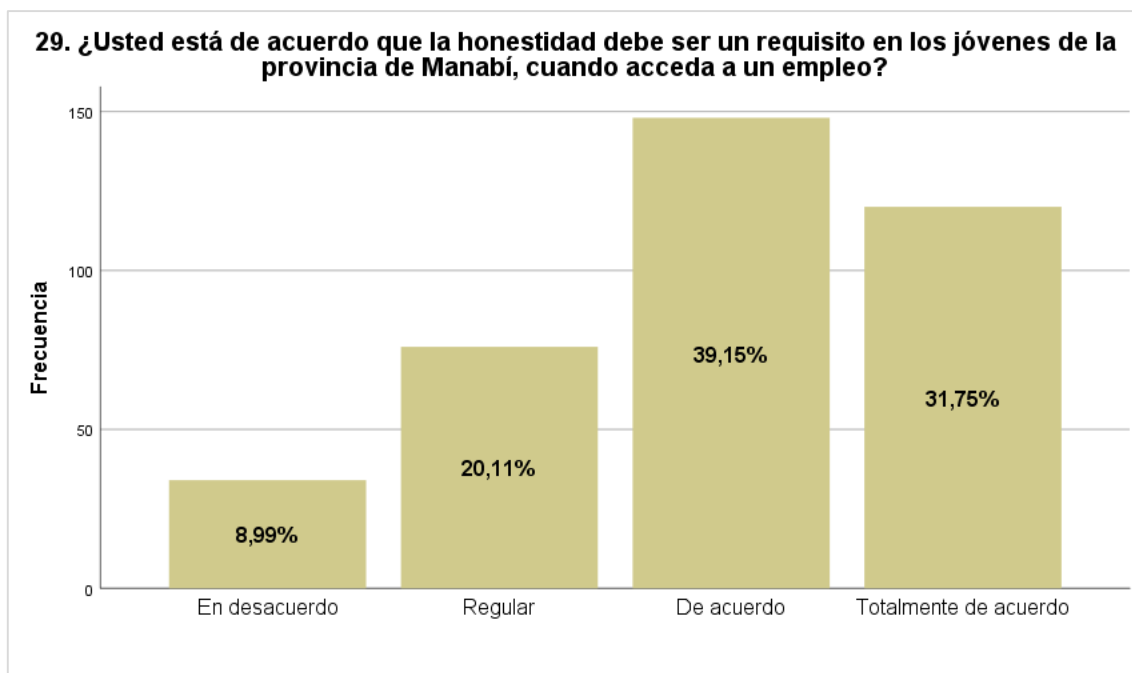
La Tabla 31 Ilustración 29 muestra que el 84,65% de la muestra está de acuerdo (42,59%) o totalmente de acuerdo (42,06%), lo que supone un número significativo de encuestados. La mayoría de los encuestados, tal y como indican los resultados, está de acuerdo en que tener paciencia en las acciones propias como competencia afecta a la capacidad de encontrar empleo tras la graduación.

Tabla 32 Resultados pregunta 29

29. ¿Usted está de acuerdo que la honestidad debe ser un requisito en los jóvenes de la provincia de Manabí, cuando acceda a un empleo?				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	En desacuerdo	34	9,0	9,0	9,0
	Regular	76	20,1	20,1	29,1
	De acuerdo	148	39,2	39,2	68,3
	Totalmente de acuerdo	120	31,7	31,7	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 30 Resultados pregunta 29



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

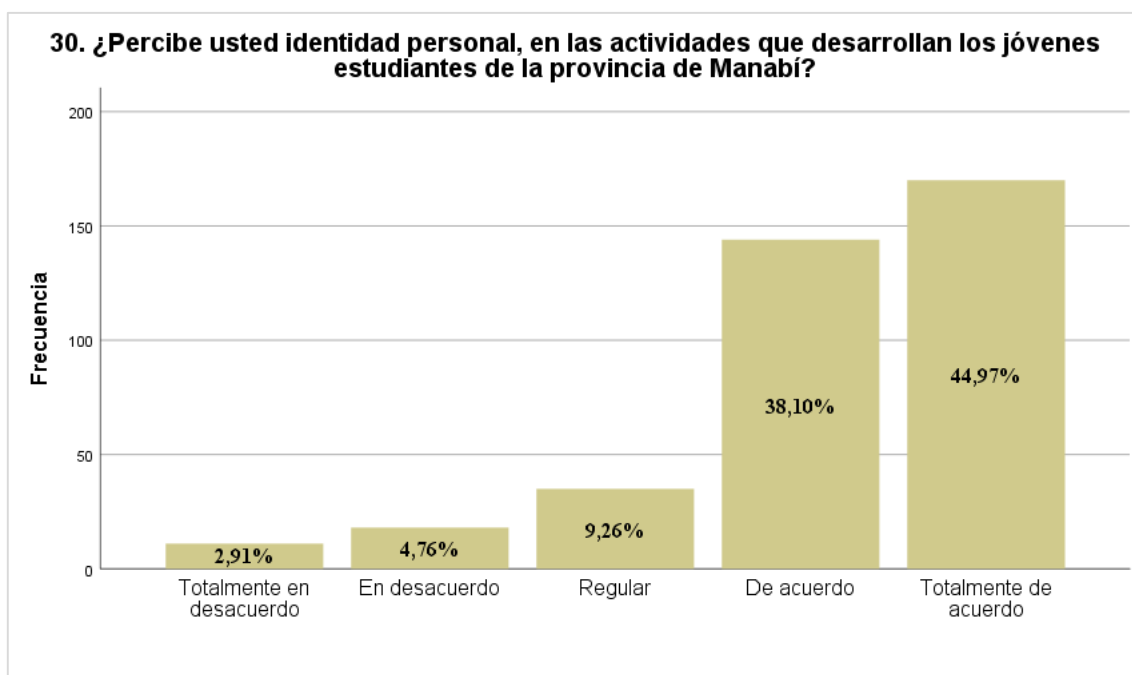
Como se muestra en la Tabla 32 Ilustración 30, un porcentaje significativo de las respuestas (70,90% de la muestra) está de acuerdo (39,15%) o absolutamente de acuerdo (31,75%). La mayoría de los encuestados, como indican los resultados, coinciden en que la empleabilidad de los estudiantes se ve afectada por la honestidad de sus acciones, que es una de sus competencias.

Tabla 33 Resultados pregunta 30

30. ¿Percibe usted identidad personal, en las actividades que desarrollan los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	18	4,8	4,8	7,7
	Regular	35	9,3	9,3	16,9
	De acuerdo	144	38,1	38,1	55,0
	Totalmente de acuerdo	170	45,0	45,0	100,0
Total		378	100,0	100,0	

Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Ilustración 31 Resultados pregunta 30



Fuente: obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

La Tabla 33 Ilustración 31 muestra que el 83,07% de la muestra está de acuerdo (38,10%) o completamente de acuerdo (44,97%), lo que indica un número significativo de encuestados. Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la afirmación de que la empleabilidad de un estudiante se ve influida por su identidad personal como una de sus competencias.

Las tablas muestran qué competencias del instrumento tuvieron los mayores índices de aparición o aceptabilidad. Las competencias sistémicas, espíritu emprendedor (92,86%), orientación al logro (90,74%), competencia interpersonal (89,59%) y adaptación al entorno (89,59%) son las competencias que contribuyen a entender cómo los estudiantes perciben las competencias más valoradas como las que más influyen en la variable empleabilidad.

5.1.3 Análisis cualitativo de la encuesta aplicada a los docentes

Se pudo conocer la opinión o percepción de las competencias y el impacto que tienen en la empleabilidad de los alumnos a través de la encuesta realizada a los profesores. Se utilizaron cuatro categorías de respuesta para evaluar los veinte ítems: extremadamente importante (cuatro), importante (tres), poco importante (dos) y nada importante (1). Se utilizó la herramienta Excel para tabular los resultados y las medias obtenidas se utilizaron como referencia.

Cabe destacar que las capacidades fluctúan a lo largo del tiempo y en relación con cada industria dentro de un mercado laboral; en consecuencia, es crucial que cada estudiante adquiera una serie de habilidades y competencias fundamentales, generales o transversales a lo largo de su carrera académica.

En este sentido, todas las competencias establecidas en el formulario fueron seleccionadas acorde a las variables del estudio, lo cual permitirá identificar a través de los docentes cuáles son las competencias que se relacionan más directamente con la empleabilidad, las mismas que deben ser prioritarias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje o en el transcurso de la formación universitaria, obteniendo los siguientes resultados:

COMPETENCIAS	Promedio	COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD		
Uso de las Tics	3.80	Instrumental		
Resolución de problemas	3.79	Instrumental		
Toma de decisiones	3.75	Instrumental		
Trabajo en equipo	3.73		Interpersonal	
Comunicación en lengua extranjera	3.70	Instrumental		
Gestión del tiempo	3.69	Instrumental		
Espíritu emprendedor	3.67			Sistemica
Liderazgo	3.59			Sistemica
Orientación al aprendizaje	3.53	Instrumental		
Creatividad	3.50			Sistemica
Innovación	3.49			Sistemica
Automotivación	3.46		Interpersonal	
Sentido ético	3.45		Interpersonal	
Planificación	3.45	Instrumental		
Pensamiento analítico	3.40	Instrumental		
Comunicación verbal	3.38	Instrumental		
Comunicación escrita	3.30	Instrumental		
Orientación al logro	3.30			Sistemica
Adaptación al entorno	3.10		Interpersonal	
Comunicación interpersonal	3.05	Instrumental		

La tabla muestra las competencias con las medias o niveles de importancia más altos dentro del instrumento. Si nos fijamos en las 10 primeras competencias, que suponen el 50% del total, vemos que seis de ellas, es decir, el 60%, son competencias instrumentales, entre las que se incluyen la resolución de problemas, la toma de

decisiones, la comunicación en un idioma extranjero, la gestión del tiempo y la orientación al aprendizaje. En cuanto a las competencias interpersonales, sólo hay una, y la colaboración, que equivale al 10%, es la competencia más valorada. Por último, el espíritu empresarial, el liderazgo y la creatividad son tres competencias sistémicas, y juntas representan el 30% de las competencias más valoradas. Lo diré una vez más: esto nos ayuda a comprender la percepción de los instructores sobre las capacidades que más aprecian los empresarios.

Cabe mencionar que, estos resultados también aportaran en adecuar la oferta educativa, para mejorar el desempeño de los estudiantes identificando sus fortalezas y debilidades, generando un valor agregado en su nivel de empleabilidad, asimismo contribuye a entender como a partir de la educación superior se puede reestructurar programas, mallas curriculares que sean elaboradas acorde a los diversos sectores económicos lo cual incidirá en mejorar el nivel de empleabilidad.

5.1.4 Resultado de Tablas Cruzadas

A continuación, se presentan tablas cruzadas entre las variables de estudio y las dimensiones para una mejor comprensión de los hallazgos una vez presentado el análisis descriptivo de cada pregunta del instrumento de investigación.

Cruce de las variables Competencias y Empleabilidad

		Tabla cruzada COMPETENCIAS*EMPLEABILIDAD					
		EMPLEABILIDAD					
		En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
COMPETENCIAS	En desacuerdo	Recuento	8	0	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	De acuerdo	Recuento	0	5	267	17	289
		Recuento esperado	6,1	3,8	214,8	64,2	289,0
		% del total	0,0%	1,3%	70,6%	4,5%	76,5%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	14	67	81
		Recuento esperado	1,7	1,1	60,2	18,0	81,0
		% del total	0,0%	0,0%	3,7%	17,7%	21,4%
Total	Recuento	8	5	281	84	378	
	Recuento esperado	8,0	5,0	281,0	84,0	378,0	
	% del total	2,1%	1,3%	74,3%	22,2%	100,0%	

Fuente: Obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

El gráfico muestra que el 17,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo y que el 70,6% cree que existe una relación entre competencias y empleabilidad. En

conjunto, el 88,3% de los encuestados de la muestra cree que la empleabilidad, la variable dependiente, está influida por las competencias, la variable independiente.

A continuación, se muestran las tablas cruzadas entre cada una de las dimensiones de la variable dependiente y la variable independiente.

Tabulación cruzada de la dimensión Competencias Instrumentales y la variable Empleabilidad:

Tabla cruzada COMPETENCIAS INSTRUMENTALES Y EMPLEABILIDAD							
		EMPLEABILIDAD					
		En	Regular	De	Totalmente	Total	
		desacuerdo		acuerdo	de acuerdo		
INSTRUMENTALES	En desacuerdo	Recuento	8	0	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Regular	Recuento	0	5	16	0	21
		Recuento esperado	,4	,3	15,6	4,7	21,0
		% del total	0,0%	1,3%	4,2%	0,0%	5,6%
	De acuerdo	Recuento	0	0	240	23	263
		Recuento esperado	5,6	3,5	195,5	58,4	263,0
		% del total	0,0%	0,0%	63,5%	6,1%	69,6%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	25	61	86
		Recuento esperado	1,8	1,1	63,9	19,1	86,0
		% del total	0,0%	0,0%	6,6%	16,1%	22,8%
Total	Recuento	8	5	281	84	378	
	Recuento esperado	8,0	5,0	281,0	84,0	378,0	
	% del total	2,1%	1,3%	74,3%	22,2%	100,0%	

Fuente: Obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

De acuerdo con la tabla, el 16,1% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que existe una relación entre las capacidades instrumentales y la empleabilidad. En conclusión, el 79,6% de la muestra en su conjunto está de acuerdo en que las capacidades instrumentales influyen en la empleabilidad.

Cruce de la Dimensión Competencias Interpersonales y la variable Empleabilidad

			EMPLEABILIDAD				Total
			En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
INTERPERSONALES	En desacuerdo	Recuento	8	0	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Regular	Recuento	0	0	8	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	De acuerdo	Recuento	0	0	141	21	162
		Recuento esperado	3,4	2,1	120,4	36,0	162,0
		% del total	0,0%	0,0%	37,3%	5,6%	42,9%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	132	63	200
		Recuento esperado	4,2	2,6	148,7	44,4	200,0
		% del total	0,0%	1,3%	34,9%	16,7%	52,9%
Total	Recuento	8	5	281	84	378	
	Recuento esperado	8,0	5,0	281,0	84,0	378,0	
	% del total	2,1%	1,3%	74,3%	22,2%	100,0%	

Fuente: Obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Los datos muestran que el 37,3% y el 34,9% de los encuestados, respectivamente, creen que las habilidades interpersonales tienen un efecto sobre la empleabilidad. En conclusión, podemos afirmar que el 72,2% de toda la muestra cree que las habilidades interpersonales tienen un efecto sobre la empleabilidad.

Cruce de la Dimensión Competencias Sistémicas y la variable Empleabilidad

			EMPLEABILIDAD				Total
			En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
SISTÉMICAS	En desacuerdo	Recuento	8	0	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%
	Regular	Recuento	0	0	8	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8	8,0
		% del total	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	2,1%
	De acuerdo	Recuento	0	0	141	21	162
		Recuento esperado	3,4	2,1	120,4	36,0	162,0
		% del total	0,0%	0,0%	37,3%	5,6%	42,9%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	5	132	63	200
		Recuento esperado	4,2	2,6	148,7	44,4	200,0
		% del total	0,0%	1,3%	34,9%	16,7%	52,9%
Total	Recuento	8	5	281	84	378	
	Recuento esperado	8,0	5,0	281,0	84,0	378,0	
	% del total	2,1%	1,3%	74,3%	22,2%	100,0%	

Fuente: Obtenido a partir de los datos del cuestionario de encuesta

Los datos muestran que el 37,3% y el 34,9% de los encuestados, respectivamente, creen que las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad. En conclusión, el 72,2% de la muestra en su conjunto coincide en que las competencias sistémicas y la empleabilidad están relacionadas.

5.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

5.2.1 Prueba de Hipótesis

5.2.1.1 Prueba de Hipótesis General

La siguiente ecuación describe la conexión lineal entre las variables de la investigación: Capacidad de trabajo = f (Competencias).

Además de utilizar las pruebas no paramétricas Tau b de Kendall y Rho de Spearman para evaluar la correlación entre las variables ordinales y mostrar su fuerza y dirección, se utiliza la prueba chi-cuadrado para determinar si los resultados están de acuerdo o en desacuerdo con las hipótesis.

La hipótesis nula y la hipótesis alternativa del estudio son las siguientes:

Ho: Las competencias no influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: Las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 34 Hipótesis General - Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	595,510 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	270,523	6	,000
Asociación lineal por lineal	260,461	1	,000
N de casos válidos	378		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Interpretación:

Dado que las variables del presente estudio son ordinales, la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson arroja un valor de 595,510 con un nivel de significación de 0,000. Dado que este valor p es 0,000 inferior a la significación crítica de 0,05, muestra que las variables competencias y empleabilidad están altamente correlacionadas. Dado que este valor p es 0,000 inferior a la significación crítica de 0,05, demuestra que las variables competencias y empleabilidad están correlacionadas de forma altamente significativa. En consecuencia, apoyamos la hipótesis alternativa H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho. En concreto, demostramos que existe una relación positiva y sustancial entre las competencias y la empleabilidad de los estudiantes, Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 35 Correlación de Hipótesis General

		Correlaciones	
		COMPETENCIAS	EMPLEABILIDAD
Tau_b Kendall	de COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,768**
		N	378
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378
Rho Spearman	de COMPETENCIAS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,773**
		N	378
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,773**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 , ya que la prueba de correlación Tau b de Kendal arroja un nivel de significación de 0,000, que es 0,000 inferior a la significación crucial de 0,05. Además, el valor del coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0,768 indica una asociación estadística fuerte, directa y positiva entre las variables empleabilidad y competencias.

Según una tabla creada por Hernández y Fernández (1998), el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,773, lo que indica un nivel muy significativo de correlación positiva entre las variables de la investigación. Esto demuestra que cuantas más competencias reciben los alumnos, más empleables son. Además, la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor p de $0,000 = 0,05$, lo que demuestra estadísticamente que las variables de la investigación son dependientes. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 . Las competencias influyen positiva y significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO			RELACION
-0,91	a	-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76	a	-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51	a	-0,75	Correlación negativa considerable
-0,11	a	-0,50	Correlación negativa media
-0,01	a	-0,10	Correlación negativa débil
	0,00		No existe correlación
0,01	a	0,10	Correlación positiva débil
0,11	a	0,50	Correlación positiva media
0,51	a	0,75	Correlación positiva considerable
0,76	a	0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91	a	1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri y Fernández (1998)

5.2.1.2 Prueba de Hipótesis específica (X1)

Ho: Las competencias instrumentales no influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: Las competencias instrumentales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 36 Hipótesis Específica 1 - Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	614,543 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	241,538	9	,000
Asociación lineal por lineal	207,564	1	,000
N de casos válidos	378		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Dado que las variables de este estudio son ordinales, la prueba chi-cuadrado de Pearson arroja un valor de 614,543 con un nivel de significación de 0,000. Dado que este valor p es 0,000 inferior a la significación crítica de 0,05, significa que la dimensión competencias instrumentales y la empleabilidad están correlacionadas de forma altamente significativa. En consecuencia, aceptamos la hipótesis alternativa H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho, es decir, demostramos el objetivo específico de que existe influencia positiva y significativa entre las competencias instrumentales y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 37 Correlación hipótesis específica 1

Correlaciones				
		INSTRUMENTALES		EMPLEABILIDAD
Tau_b Kendall	de INSTRUMENTALES	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378
Rho Spearman	de INSTRUMENTALES	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 , ya que la prueba de correlación Tau b de Kendal arroja un nivel de significación de 0,000, que es 0,000 inferior a la significación crucial de 0,05. Además, el valor del coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0,658 indica un vínculo estadístico moderado entre las características de empleabilidad y las capacidades instrumentales.

Según una tabla elaborada por Hernández y Fernández (1998), el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,669, lo que significa que existe una correlación positiva significativa entre las variables de estudio de la investigación. Esto significa que cuantas más competencias instrumentales reciban los estudiantes, más empleables serán. Además, la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor p de 0,000 = 0,05, lo que demuestra estadísticamente que las variables de la investigación son dependientes. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 . Las competencias instrumentales influyen

positiva y significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

5.2.1.3 Prueba de Hipótesis específica (X2)

Ho: Las competencias interpersonales no influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: Las competencias interpersonales influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 38 Hipótesis Específica 2 - Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	404,043 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	107,183	9	,000
Asociación lineal por lineal	79,447	1	,000
N de casos válidos	378		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Dado que las variables de este estudio son ordinales, la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson arroja un valor de 404,043 con un nivel de significación de 0,000; este valor p es 0,000 inferior a la significación crítica de 0,05, lo que indica que la dimensión competencias interpersonales y la variable empleabilidad tienen una relación altamente significativa. En consecuencia, aceptamos la hipótesis alternativa H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho, es decir, demostramos el objetivo específico de que existe influencia positiva y significativa entre las competencias interpersonales y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 39 Correlación hipótesis específica 2

Correlaciones				
		INTERPERSONALES		EMPLEABILIDAD
Tau_b de Kendall	de INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378
Rho de Spearman	de INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,275**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	,275**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 , ya que la prueba de correlación Tau b de Kendal arroja un nivel de significación de 0,000, que es 0,000 inferior a la significación crucial de 0,05. Además, el resultado del coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0,270 se considera una asociación estadística débilmente positiva entre la dimensión empleabilidad y las habilidades interpersonales.

Según una tabla elaborada por Hernández y Fernández (1998), el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,275, lo que significa que existe un nivel medio de correlación positiva entre las variables de estudio de la investigación. Esto implica que cuantas más habilidades interpersonales se enseñen a los alumnos, más empleables serán. Además, la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor p de 0,000 = 0,05, lo que demuestra estadísticamente que las variables de la investigación son dependientes. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 . Las competencias interpersonales influyen positiva y

significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

5.2.1.4 Prueba de Hipótesis específica (X3)

Ho: Las competencias sistémicas no influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: Las competencias sistémicas influyen en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 40 Hipótesis Específica 3 - Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	404,043 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	107,183	9	,000
Asociación lineal por lineal	79,447	1	,000
N de casos válidos	378		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,11.

Dado que las variables de este estudio son ordinales, la prueba chi-cuadrado de Pearson arroja un valor de 404,043 con un nivel de significación de 0,000. Dado que este valor p es 0,000 inferior a la significación crítica de 0,05, significa que la relación entre la dimensión competencias sistémicas y la variable empleabilidad es altamente significativa. En consecuencia, aceptamos la hipótesis alternativa H1 y rechazamos la hipótesis nula Ho, es decir, demostramos el objetivo específico de que existe influencia positiva y significativa entre las competencias sistémicas y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 41 Correlación hipótesis específica 3

Correlaciones				
		SISTÉMICAS		EMPLEABILIDAD
Tau_b de Kendall	SISTÉMICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,270**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
EMPLEABILIDAD	SISTÉMICAS	Coeficiente de correlación	,270**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378
Rho de Spearman	SISTÉMICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,275**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
EMPLEABILIDAD	SISTÉMICAS	Coeficiente de correlación	,275**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis alternativa H_1 ya que la prueba de correlación Tau b de Kendal arroja un nivel de significación de 0,000, que es 0,000 inferior a la significación crucial de 0,05. Además, el valor obtenido para el coeficiente de correlación Tau b de Kendall, que fue de 0,270, muestra una modesta conexión estadística positiva entre la dimensión de competencias sistémicas y la empleabilidad.

La prueba de correlación Tau b de Kendal da como resultado un nivel de significación de 0,000, que es 0,000 menos que el umbral de significación de 0,05 y nos lleva a rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alternativa H_1 . Además, el resultado obtenido para el coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0,270 se considera una modesta conexión estadística positiva entre la dimensión empleabilidad y la dimensión competencias sistémicas.

Según una tabla elaborada por Hernández y Fernández (1998), el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,275, lo que indica que existe un nivel medio de correlación positiva entre las variables de estudio de la investigación. Esto significa que cuantas más competencias sistémicas se enseñen a los alumnos, más empleables serán. Además, la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor p de $0,000 = 0,05$, lo que demuestra estadísticamente que las variables de la investigación son dependientes. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho. Las competencias sistémicas influyen positiva y significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

CAPÍTULO 6: IMPACTOS

6.1 Propuesta alternativa para la solución del problema

6.1.1 Introducción

En los resultados de esta investigación se determinó que existe una clara relación entre las competencias de los alumnos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la empleabilidad que los mismos deben desarrollar para tener más oportunidades laborales dentro de las organizaciones; de manera complementaria se estableció que la mayoría de los estudiantes y docentes están muy de acuerdo que el desarrollo de las competencias ayudara a ser más elegibles en sus futuros trabajos y por ende de beneficio para las empresas. Por otro lado, se pudo evidenciar a pesar de que no es común impartir dentro de las instituciones de educación superior las competencias instrumentales, estas son las más valoradas y las que con mayor intensidad son reconocidas como fundamentales en los estudiantes sobre las demás competencias interpersonales y sistémicas.

Por lo señalado en el párrafo anterior y consciente de la vital importancia que tiene su aplicación en la educación de los jóvenes, se considera importante el planteamiento de un plan de capacitación sobre las competencias instrumentales a fin de contribuir en la formación y el nivel de empleabilidad de los estudiantes de la ULEAM, como una alternativa básica de solución al problema detectado.

6.1.2 Título

Plan de capacitación sobre las Competencias Instrumentales a los estudiantes de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

6.1.3 Propuesta:

En la actualidad, una realidad latente en las y los egresados es la dificultad para encontrar una plaza de trabajo después de haber terminado su carrera profesional, ya sea por la falta de experiencia, por no tener suficientes conocimientos o habilidades en diferentes áreas e inclusive contactos.

La probabilidad de que los estudiantes universitarios obtengan un empleo está influenciada no sólo por el calibre de sus conocimientos sino también por el grado de desarrollo de sus competencias fundamentales, habilidades laborales y contexto social (Yaranga & Cacahuaray, 2020).

De esta manera, intentamos mejorar las competencias y habilidades de los estudiantes de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí a través de seminarios y capacitaciones para que puedan comportarse adecuadamente en el ámbito laboral y dar sentido a este difícil proceso que enfrentan los individuos que culminan sus estudios universitarios, en esta etapa, los jóvenes experimentan incertidumbre y angustia, debido a la falta de acompañamiento o de una preparación previa que les facilite esta transición de lo académico a lo laboral.

6.1.4 Objetivos

6.1.4.1 Objetivo general

Diseñar un plan de capacitaciones en competencias que proporcione apoyo y valor agregado a los estudiantes de pregrado y que facilite su proceso de empleabilidad o inserción en el mercado laboral.

6.1.4.2 Objetivos específicos

- Agregar actividades para mejorar las competencias instrumentales básicas.
- Proporcionar nuevas habilidades y destrezas a través de talleres y capacitaciones.
- Creación de una Unidad de colaboración Academia-Empresa, en la que se gestione administrativamente la problemática y que permita brindar un servicio de acompañamiento a la comunidad universitaria en pro de la empleabilidad.

6.1.5 Público objetivo.

El público objetivo serán los más de 20 mil estudiantes de las diecinueve Facultades que tiene la Universidad Laica Eloy Alfaro en Manta y en sus extensiones ubicadas en los cantones Chone, Sucre, El Carmen y Pedernales en la provincia de Manabí-Ecuador.

6.1.6 Planificación de actividades

Los temas que se impartirán en las capacitaciones a las 51 carreras sobre las competencias son pertinentes conforme a las necesidades detectadas para los

estudiantes, los mismos que deben efectuarse en cada Facultad o Extensión de acuerdo con el siguiente cronograma que se detalla a continuación y que está directamente relacionado con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Capacitación por Carreras profesionales					SEMANAS							
No	Temas	Modalidad	Clasificación	Duración	S- 1	S- 2	S- 3	S- 4	S- 5	S- 6	S- 7	S- 8
1	ESPIRITUD EMPRENDEDOR	PRESENCIAL	Sistémica	6 horas	■							
2	ORIENTACION AL APRENDIZAJE	VIRTUAL	instrumental	6 horas		■						
3	TRABAJO EN EQUIPO	PRESENCIAL	Interpersonal	6 horas			■					
4	PLANIFICACION	VIRTUAL	instrumental	6 horas				■				
5	RESOLUCION DE PROBLEMAS	PRESENCIAL	instrumental	6 horas					■			
6	LIDERAZGO	PRESENCIAL	Sistémica	6 horas						■		
7	TOMA DE DECISIONES	PRESENCIAL	instrumental	6 horas							■	
8	GESTION DEL TIEMPO	VIRTUAL	instrumental	6 horas								■

6.1.7 Aplicación del modelo PHVA o ciclo de Deming

Se propone aplicar un modelo básico de gestión, el PHVA para la mejora continua en el nivel de empleabilidad de los respectivos estudiantes y egresados, para lograr la optimización del proceso y alcanzar los resultados se pretende también involucrar a los docentes de cada unidad académica, dado que esta propuesta se orienta a mejorar habilidades y destrezas en los estudiantes.

Planear: La planificación de actividades debe considerar la distribución de responsabilidades tanto académica como administrativa, la disponibilidad de horarios de los docentes involucrados etc.

Hacer: Se ejecutan cada una de las actividades de acuerdo al cronograma para el desarrollo de la capacitación a los estudiantes.

Verificar: Las verificaciones incluyen la comprobación del cumplimiento de las actividades previstas, la evaluación del rendimiento, el comportamiento de los participantes, los controles, los indicadores, etc.

Actuar: Contempla el registro de las desviaciones en cada unidad académica de acuerdo con lo planificado y lo ejecutado, las acciones correctivas y preventivas, los cambios etc.

La importancia del ciclo de Deming se basa en que permite evaluar constantemente las prácticas obsoletas, logrando detectar los errores o actividades innecesarias, por lo que se convierte en una oportunidad de mejora continua.

6.1.8 Costos estimados

La implementación de esta propuesta requiere de una inversión de \$1,200.00 por cada carrera profesional, dinero que deben pagarse como honorarios profesionales a los instructores de los talleres de capacitación que deberán efectuarse durante los fines de semana. Los costos presupuestados se detallan a continuación:

Costos estimados de la propuesta						
No	Temas	Modalidad	Profesional	Duracion	Costo por Hora	Costo Total
1	ESPIRITUD EMPRENDEDOR	PRESENCIAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
2	ORIENTACION AL APRENDIZAJE	VIRTUAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
3	TRABAJO EN EQUIPO	PRESENCIAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
4	PLANIFICACION	VIRTUAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
5	RESOLUCION DE PROBLEMAS	PRESENCIAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
6	LIDERAZGO	PRESENCIAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
7	TOMA DE DECISIONES	PRESENCIAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
8	GESTION DEL TIEMPO	VIRTUAL	1	6 horas	\$25.00	\$150.00
					TOTAL	\$1,200.00

6.1.9 Beneficios derivados de la implementación de la propuesta.

La implementación de un plan de capacitación sobre las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, dirigido a los estudiantes de la institución educativa superior, se espera la obtención de los siguientes beneficios:

1. Estudiantes de las carreras con mejor desempeño de sus actividades académicas, con un alto potencial en la solución de los problemas, toma de decisiones y manejo del tiempo.
2. Mejor interrelación humana entre los estudiantes con más competencias en el desarrollo de liderazgo, el trabajo en equipo y planificación.
3. Estudiantes con un incremento en las habilidades prácticas del emprendimiento y más orientado al aprendizaje, lo cual lo convertirá en un ente humano involucrado siempre en el proceso de mejora continua.

4. Incremento en la demanda de profesionales competentes por parte de las empresas, con lo cual se fomentaría y daría cumplimiento a la misión de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la cual textualmente dice: “Formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad”.

CONCLUSIONES

Con la ayuda del programa de análisis estadístico SPSS versión 26, se pudo determinar que existe correlación entre las dos variables de investigación del presente estudio. En todas las pruebas de chi-cuadrado se obtuvo un nivel de significación de 0,000, dando consistencia al estudio al permitirnos deducir que cuantas más Competencias posean los estudiantes, mayores niveles de empleabilidad tendrán, lo que, estadísticamente hablando, significa que ambas variables están relacionadas.

1. En el objetivo general las dos variables estudiadas presentan una relación positiva, directa y significativa en un nivel alto, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un coeficiente correlación de Spearman de 0.773. Con estos valores y el análisis de los resultados de las encuestas realizadas, se establecen a las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas como las que influyen en la empleabilidad de los estudiantes.
2. Es fundamental para mejorar el nivel de empleabilidad que los estudiantes adquieran un mejor nivel de competencias instrumentales, destacándose en mayor porcentaje el uso de las Tics, la resolución de problemas y la toma de decisiones, además entre las dimensiones de competencias instrumentales y la variable empleabilidad, se presenta una relación positiva, directa y significativa, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.669, demostrando la compatibilidad de estas competencias con el entorno laboral.
3. De las competencias interpersonales analizadas en las encuestas, se destacan en gran medida el trabajo en equipo así como la automotivación, obteniendo la

primera mayor aceptación como competencia que influye en la empleabilidad, así pues las dimensiones de las competencias interpersonales y la variable empleabilidad, presentan una relación positiva, directa y significativa en un nivel bajo con respecto a la empleabilidad, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.270, pero se puede afirmar según la investigación que es de igual forma indispensable para la empleabilidad del estudiante.

4. Por otra parte, se establece a las competencias sistémicas, como el espíritu emprendedor, el liderazgo, creatividad e innovación como influyentes en igual medida en la empleabilidad de los estudiantes, sintetizando también que las dimensiones de las competencias sistémicas y la variable empleabilidad, presentan una relación positiva, directa y significativa en un nivel bajo con respecto a la empleabilidad, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.270, aun así la literatura y encuestas analizadas entienden a cada una de estas competencias como indispensable para la empleabilidad del estudiante.

Finalmente, se puede inferir que la variable empleabilidad y las tres dimensiones de la variable competencias están asociadas en los estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda principalmente a las instituciones de educación superior el ampliar las investigaciones y capacitaciones en temas de competencias para la empleabilidad, estableciéndose en todas las unidades académicas el manejo de programas y cátedras, incorporando la enseñanza y motivación.
2. Es necesario que los docentes de manera individual obtengan el conocimiento de cuáles y cuantas son las competencias instrumentales que motivan y capacitan el área cognitiva de sus estudiantes, necesaria para desarrollarse en el entorno laboral, estando enfocadas a la capacidad de desenvolverse en el ambiente tecnológico ante problemas y encontrar soluciones rápidas y efectivas.
3. Se pretende incentivar a los jóvenes en la búsqueda de una estabilidad emocional al momento de realizar sus labores, destacando la actitud, donde se debe buscar los puntos débiles de la manera de ser y fortalecer las mismas, llegando a ser aptos para realizar cualquier tarea, esta recomendación va directamente dirigida a buscar el crecimiento de las competencias interpersonales.
4. Se recomienda por otra parte proveer del suficiente conocimiento e información actual que motive a los jóvenes a capacitarse en diversas áreas del conocimiento, no solo en la propia área de estudios, para esto se incentiva a seguir desarrollando nuevas investigaciones que aporten para capacitar en competencias sistémicas a los estudiantes.

REFERENCIAS

1. Alles, M. A. (2010). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica. <https://elibro.net/es/lc/uleam/titulos/66656>
2. Arciniega, R. S., & Calderón, L. B. (2006). *Validez Y Confiabilidad Del Estudio Socioeconomico*. México : UNAM .
3. Arnold, R. (2010). *Desarrollo de competencias sistémico. Una estrategia del Desarrollo de Capacidades (Capacity Building)*. Alemania: InWEnt. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Desarrollo_de_competencias_wcm.pdf
4. Balderas, A. (2016). Evaluacion de competencias genéricas basada en indicadores procedentes de registros de actividad de aprendizaje. *Tesis Doctoral*. Escuela Superior de Ingeniería, Puerto Real, Cadiz. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/18981/Tesis%20doctoral%20Antonio%20Balderas.pdf>
5. Benavente, M. R. (2014). *Módulo de desarrollo de habilidades emprendedoras en adolescentes*. Lima, Perú . http://www.gin.org.pe/wp-content/uploads/2018/02/Publicaciones_Modulo-Adolescentes-desarrollo-habilidades-emprendedoras.pdf
6. Boletín Técnico N° 11-2021-ENEMDU. (25 de Febrero de 2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), agosto 2021*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Agosto-2021/202108_Boletin_empleo.pdf

7. Bravo, O. (2014). Las competencias laborales y su relación con la calidad de atención del personal de nutrición del Hospital María Auxiliadora-Lima. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4808>
8. Briasco, I. (2014). *El desafío de emprender en el siglo XXI*. Madrid: NARCEA, S.A. <https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>
9. Candreva, A., & Susacasa, S. (2009). Competencias didácticas en la formación del profesorado universitario. *Educación Médica Permanente – 1 (1)*, pp. 19-28. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/8518/Documento_completo.pdf?sequence=1
10. Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. *Quaderns. Revista de Traducció* 24, pp. 197-216. https://ddd.uab.cat/pub/quaderns/quaderns_a2017n24/quaderns_a2017n24p197.pdf
11. Correa, D. F. (2016). Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de administración de empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad. *Tesis Doctoral*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4243>
12. Correa, D. F. (2016). Competencias genéricas y específicas del Proyecto Tuning en el egresado de Administración de Empresas y su influencia en el nivel de empleabilidad. *Tesis Doctoral*. Universidad César Vallejo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4243>

- 13.DDCD. (2018). *Manual de orientaciones: Estrategias Metodológicas de Enseñanza y Evaluación de Resultados de Aprendizaje (Universidad de la Frontera ed.)*. Temuco, Chile.
<http://pregrado.ufro.cl/images/files/2018/documentos-desarrollo-curricular/orientaciones-metodologicas.pdf>
- 14.Del Bosque, D. (23 de Enero de 2018). *Las 5 competencias básicas*. Parentesis: <https://www.parentesis.com/las-5-competencias-emocionales-basicas/>
- 15.El Diario. (19 de Enero de 2018). *6 de cada 10 manabitas no tienen empleo pleno, según el INEC*. <https://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/461210-6-de-cada-10-manabitas-no-tienen-empleo-pleno-segun-el-inec/>
- 16.Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Rev. Estudios Gerenciales*, Scielo , pp. 31-55.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&tlng=es.
- 17.Facho, B. P. (2021). Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque. *Tesis Doctoral*. Universidad César Vallejo , Perú .
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61120>
- 18.Facho, B. P. (2021). Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región

Lambayeque. *Tesis Doctoral* . Universidad César Vallejo , Perú .
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61120>

19. Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid: Narcea.
20. Fernández, B. (2016). *Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación*. Madrid : NARCEA S.A.
21. FFWI. (Noviembre de 2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*. Future for work institute.:
<https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
22. Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales* , pp. 79-91.
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
23. Formichella, M., & London, S. (noviembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Estudios Sociales*(47), 79-91. Retrieved 2 de octubre de 2018, from <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
24. Frías, M., Haro, Y., & Artiles, I. (2016). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. *Investigación Bibliotecológica* 31(71) , pp. 201-218.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v31n71/2448-8321-ib-31-71-00201.pdf>
25. Gamboa, A. A. (2015). CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR: Imaginarios institucionales y de actores educativos de una universidad pública en Norte de Santander - Colombia. *Tesis Doctoral*. Universidad de Cartagena, Colombia.

https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/4333/TESIS%20_Audin%20Gamboa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. García-Blanco, M., & Cárdenas, E. B. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva Latinoamericana. *Rev. Educación XX1*, 21(2), pp. 323-347. <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>
27. Goleman, D. (1998). *La práctica de inteligencia emocional*. Barcelona, España : Kairós .
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
28. González Duéñez, V. P., & Mendoza Gómez, J. (2017). La influencia de las competencias genéricas en la empleabilidad laboral inicial. Caso de estudio en la UANL. *Revista Innovaciones De Negocios*, 8(16)., pp. 273 - 293. <https://doi.org/10.29105/rinn8.16-4>
29. Hernández Sampieri, D. R., Fernández Collado, D. C., & Baptista Lucio, D. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL-ISBN: 978-1-4562-2396-0.
30. Jiménez, R. A., & Vargas-Hernández, J. G. (2015). Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, vol. 8, núm. 1, pp. 110-131.
31. Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, nº 14 , pp. 67-84 .

32. Martínez, C. (2015). Orientación, desarrollo de competencias y reducción de factores contextuales de riesgo para el empleo: Propuesta para centros educativos de Catalunya. *Tesis Doctoral*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/165252>
33. Molina, L. B. (2019). *Acuerdo Ministerial No. 098*. Ministerio de Inclusión Económica y Social : <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2019/09/ACUERDO-098-de-31-de-mayo-del-2019.pdf>
34. Nagles García, N. (2005). El desarrollo de competencias. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 54, pp. 99-114. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605406>
35. Ochoa, I., & Silva, M. (2016). Competencias básicas en el manejo de las TIC en el desempeño del docente universitario. *Revista Ciencia de la Educación*, pp. 338-353. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/47/art21.pdf>
36. Oficina Internacional de Trabajo. (2012). *Competencias para el empleo - Orientación de política* . Formulaciión de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales. : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf
37. OIT. (2020). *Panorama* . Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
38. Organización Internacional de Trabajo OIT. (18 de Mayo de 2015). *Competencias para el empleo, orientaciones de política - Mejorar la*

empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave.

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_371815/lang--es/index.htm

39. Ortiz, M. (2017). Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6723>
40. Peiro, J., & Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. *Researchgate*. Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias.
41. Prendes, M. P., Gutiérrez, I., & Martínez, F. (2018). Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI. *Revista de Educación a Distancia*. Núm. 56, pp. 1-22. https://www.um.es/ead/red/56/prendes_et_al.pdf
42. Quezada, L. N. (2014). *Estadísticas con SPSS 22*. Perú: Editorial Macron.
43. QUEZADA, L. N. (2014). *Estadísticas con SPSS 22*. Perú: Editorial Macron.
44. Rodríguez, H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XV, pp. 145-165. <http://www.redalyc.org/pdf/909/90915108.pdf>
45. Romer, A. A. (2019). Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competecional en la educación suuperior. *Tesis Doctoral*. Unversidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/667372/aars1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

46. Salas, A. M. (2017). Desarrollo De Competencias Emocionales 1 Desarrollo De Competencias Emocionales En Estudiantes Entre Los 9 Y 12 Años De Edad En Un Colegio Privado De La Ciudad De Bogotá. *Tesis* . Universidad del Rosario , Bogotá, Colombia .
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14166/SalasAlvarez-AuraMar%C3%ADa-2017.pdf?sequence=1>
47. Seoane, M. J., Alvarez, M. T., & Montes, C. P. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes? *Rev. Education Policy Analysis Archives/Archivos*, pp. 1-24.
48. Stalman, A. (2017). *Los desafíos del futuro del trabajo y el trabajo del futuro*. <http://andystalman.com/trabajo-futuro-desafios/>.
49. Stiglitz, J., & Rosengard, J. (2016). *La Economía del Sector Público (4° ed.)*. Barcelona : Antonu Bosch.
50. Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, pp. 67-84. <http://webs.uvigo.es/reined/>
51. Tobón, S. (2008). *Formación Basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*. Bogotá : Ecoe Ediciones .
52. Tobón, S. (2015). *Formación Integral y Competencias*. Lima: Empresa Editora Marco EIRL.
53. UPCT. (2015). *Guía de Evaluación de Competencias*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena .
https://www.upct.es/seeu/_coie/practicas_empresa/documentos/coordinadores/GUIA_EVALUACION_COMPETENCIAS.pdf

54. Vargas, A. d. (2015). Competencias genéricas requeridas para la inserción laboral de egresados del Ciclo Diversificado Vocacional de Educación Especial del Colegio Diurno de Limón. *Tesis*. Universidad Estatal Especial a Distancia, San José, Costa Rica. <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1460>
55. Vargas, C. (2017). El Aprendizaje a lo largo de toda la vida desde una perspectiva de justicia social. *Investigación y prospectiva en educación: contribuciones temáticas*, pp. 1-15. <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002500/250027s.pdf>
56. Vicente Pardo, J. M. (2014). La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. *Rev, Medicina y Seguridad del Trabajo, Scielo* , pp. 660-674. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000400006>
57. Villa, A., & Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. (U. d. Bilbao, Ed.) Bilbao, España: Ediciones Mensajero. <http://biblio.upmx.mx/textos/14633.pdf>
58. Yangali, C. A. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. *Tesis Doctoral* . Universidad César Vallejo , Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14720>
59. Yaranga, Z. E., & Cacñahuaray, S. A. (2020). Empleabilidad de los estudiantes universitarios. *Revista Especializada en Educación* , pp. 10-28.

ANEXOS

8.2 Anexo 1: Cuestionario a Docentes

Estimados(as) docentes, la presente encuesta es para conocer su opinión con respecto a las competencias y su influencia en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes. Conteste de acuerdo a su mejor apreciación, según el grado de importancia que usted considere.

°	COMPETENCIAS	DEFINICIONES	Muy Importante	Importante	Poco Importante	Nada Importante
1	<i>Pensamiento analítico</i>	Es el comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos.				
2	<i>Orientación al logro</i>	Es centrarse en conseguir los objetivos y prioridades fijadas, en generar una motivación fuerte por cumplir los objetivos y sus exigencias.				
3	<i>Gestión del tiempo</i>	Es distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo.				
4	<i>Resolución de problemas</i>	Es la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada.				
5	<i>Orientación al aprendizaje</i>	Es utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido.				
6	<i>Planificación</i>	Es determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles.				
7	<i>Uso de las TIC'S</i>	Es utilizar estas técnicas una herramienta para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información.				
8	<i>Comunicación interpersonal</i>	Es relacionarse positivamente con otras personas a través del diálogo.				
9	<i>Innovación</i>	Es dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados.				
10	<i>Comunicación verbal</i>	Es expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra.				
11	<i>Toma de decisiones</i>	Es elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción tomada.				

21	<i>Comunicación escrita</i>	Es relacionarse eficazmente con otras personas a través de la expresión clara de lo que se piensa y/o siente, mediante la escritura y los apoyos gráficos.				
	<i>Comunicación en lengua extranjera</i>	Es entender y hacerse entender de manera verbal y escrita usando una lengua diferente a la propia.				
	<i>Adaptación al entorno</i>	Es afrontar situaciones críticas del entorno psicosocial, manteniendo un estado de bienestar y equilibrio físico y mental que permite a la persona seguir actuando con efectividad.				
	<i>Sentido ético</i>	Es inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo y de los demás y perseverar en dicho bien moral.				
	<i>Creatividad</i>	Es la capacidad de abordar y responder satisfactoriamente a situaciones de forma nueva y original en un contexto dado.				
	<i>Espíritu emprendedor</i>	Es tener iniciativa propia para realizar proyectos, comprometiendo determinados recursos con el fin de explotar una oportunidad, y asumiendo el riesgo que ello acarrea.				
	<i>Automotivación</i>	Es afrontar las propias capacidades y limitaciones, empeñándose en desarrollarlas y superarlas para ocuparse con interés y cuidado en las tareas a realizar.				
	<i>Trabajo en equipo</i>	Es la capacidad de integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones.				
	<i>Liderazgo</i>	Es influir sobre las personas y/o grupos anticipándose al futuro y contribuyendo a su desarrollo personal y profesional.				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

8.3 Anexo 2: Cuestionario a Estudiantes

Estimados(as) estudiantes, la presente encuesta es para conocer su opinión con respecto a las competencias y su incidencia en la empleabilidad. Conteste de acuerdo a su mejor apreciación, según el grado de importancia que usted considere.

“LAS COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES. CASO: UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ, 2020”

ESCALA DE EVALUACIÓN:				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Parte I:

COMPETENCIAS					
Instrumentales (X1)	TD	ED	NA ND	DA	TA
	1	2	3	4	5
1.- ¿En qué medida el pensamiento analítico, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
2.- ¿En qué medida la gestión del tiempo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
3.- ¿En qué medida la resolución de problemas, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
4.- ¿Usted cree que la toma de decisiones como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
5.- ¿Usted cree que la orientación al aprendizaje, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
6.- ¿Usted cree que la planificación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
7.- ¿Usted cree que el uso de las TICs, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
8.- ¿Usted cree que la comunicación verbal, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					

9.- ¿Usted cree que la comunicación escrita, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
10.- ¿Usted cree que la comunicación en lengua extranjera, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
Interpersonales (X2)	TD	ED	NA ND	DA	TA
	1	2	3	4	5
11.- ¿Considera usted que la automotivación, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
12.- ¿Considera usted que la adaptación al entorno, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
13.- ¿Considera usted que el sentido ético, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
14.- ¿Considera usted que el trabajo en equipo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
Sistémicas (X3)	TD	ED	NA ND	DA	TA
	1	2	3	4	5
15.- ¿Cree usted que la creatividad, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
16.- ¿Cree usted que el espíritu emprendedor, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
17.- ¿Cree usted que el liderazgo, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador?					
18.- ¿Cree usted que los estudiantes innovadores, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?					
19.- ¿Cree usted que los estudiantes orientados a la calidad, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?					
20.- ¿Cree usted que los estudiantes orientados al logro, tienen mejor empleabilidad y son de utilidad para las empresas de la provincia de Manabí-Ecuador?					

Parte II:

VARIABLE (Y): EMPLEABILIDAD					
Capacidad (Y1)	TD	ED	NAN D	DA	TA
	1	2	3	4	5
21.- ¿Tiene usted conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, son reflexivos en sus actividades?					
22.- ¿Cree usted que la comprensión como parte de la capacidad humana, es aprovechada por los estudiantes de la provincia de Manabí?					
23.- ¿Cree usted que el razonamiento, es aprovechado por los estudiantes de la provincia de Manabí en sus actividades?					
24.- ¿Usted tiene conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, perciben sus actividades con fluidez?					
Habilidad (Y2)	TD	ED	NA ND	DA	TA
	1	2	3	4	5
25.- ¿Está usted conforme con que los estudiantes de la provincia de Manabí, realicen sus actividades con experiencias?					
26.- ¿Usted tiene conocimiento de que los estudiantes de la provincia de Manabí, realizan sus actividades motivados?					
27.- ¿Cree usted que deben los estudiantes de la provincia de Manabí, aplicar la empatía en sus actividades?					
28.- ¿Particularmente cree usted que la paciencia es una cualidad que los estudiantes de la provincia de Manabí, deben tener al desarrollar sus actividades?					
Aptitud (Y3)	TD	ED	NA ND	DA	TA
	1	2	3	4	5
29.- ¿Usted está de acuerdo que la honestidad debe ser un requisito cuando acceda a un empleo?					
30.- ¿Percibe usted identidad personal, en las actividades que desarrollan los estudiantes de la provincia de Manabí?					