



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Competencias Transversales y la Inserción Laboral de los
Estudiantes del IX ciclo de la Carrera de Turismo.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Cepeda Alava, Maria Fernanda (ORCID: 0000-0001-8202-6770)

ASESOR:

Dr. Pacheco Mendoza, Josmel Roy (ORCID: 0000-0002-2251-8092)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria.

A Dios, a mi madre Jacqueline Alava Párraga, por su afecto, estímulo constante, paciencia, y apoyo incondicional. A Suri mi compañera fiel. A todas aquellas personas que fueron partícipes y gracias a su apoyo pude concluir este logro profesional.

Agradecimiento.

A mi tutor Josmel Pacheco Mendoza, por su apoyo incondicional.

A mis estimados docentes Luis Patrucco y Roberto Baca por ser mis mejores maestros.

A los Docentes de la maestría en Docencia Universitaria quienes impartieron conocimientos valiosos.

A mis compañeros de aula: David, Arturo, Juanita, Luz Maribel, Roberto y Ricardo con quienes a pesar de los duros tiempos que enfrentamos supimos demostrar apoyo y amistad en este proceso académico.

Índice de Contenidos.

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra, muestreo, y unidad de análisis.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV.RESULTADOS.....	26
V.DISCUSIÓN.....	35
VI.CONCLUSIONES.....	41
VII.RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	54

Índice de Tablas.

Tabla 1 Competencias transversales o genéricas	12
Tabla 2 Calificación del cuestionario por los expertos	23
Tabla 3 Frecuencia de la relación entre competencias transversales y la inserción laboral	26
Tabla 4 Frecuencia de la relación entre competencias sistémicas y la inserción laboral.	27
Tabla 5 Frecuencia de la relación entre competencias interpersonales y la inserción laboral.	29
Tabla 6 Frecuencia de la relación entre competencias instrumentales y la inserción laboral.	30
Tabla 7 Correlaciones: prueba de hipótesis general.	32
Tabla 8 Correlaciones: prueba de la primera hipótesis específica	33
Tabla 9 Correlaciones: prueba de la segunda hipótesis específica	34
Tabla 10 Correlaciones: prueba de la tercera hipótesis específica	35

Resumen.

La siguiente investigación determinó la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una universidad pública en Ecuador 2021. La metodología aplicada, fue de diseño descriptivo correlacional y de corte transversal.

Se efectuó el estudio con una población total de 90 estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una universidad pública de Ecuador; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado con escala de Likert, para la variable competencias transversales contó con una confiabilidad estadística de 0.945 y para la variable inserción laboral con 0.915, para ellos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados concluyeron que la inserción laboral se obtuvo un valor $p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 puntos. Adicional dio como positiva entre las variables de estudio, pues al mejorar las competencias transversales se podría fortalecer la inserción laboral.

Palabras clave: *competencias transversales, inserción laboral, mercado laboral.*

Abstract.

The following research determined the relation between transversal skills and the labor market insertion of students in the IX cycle of the tourism career of a public university in Ecuador 2021. The methodology used a descriptive correlational and cross-sectional design.

The study consisted with a total population of 90 students of the IX cycle of the tourism career of a public university in Ecuador. The survey as technique and as an instrument the questionnaire applied with a Likert scale, for the transversal competences variable demonstrated a statistical reliability of 0.945 and for the labor insertion variable with 0.915, and the Cronbach's Alpha coefficient used.

The results concluded that the labor market insertion obtained a p-value = 0.000, which is less than the significance level of 0.05 points. In addition, the result was 0.591 points, which the interpretation was a moderate positive correlation between the study variables, for improving transversal competencies could strengthen labor market insertion.

Keywords: *transversal skills, labor insertion, labor market.*

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy por hoy se viven acontecimientos trascendentales debido al incremento del desempleo que ha causado pérdidas económicas en las empresas hoteleras y turísticas, como resultado de la pandemia del nuevo virus SARS COVID-19.

Se constató según lo que señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que un promedio de 75 millones de jóvenes en todo el planeta están desempleados, lo que estadísticamente expresa esta organización es que desde el 2007 existirían 4 millones más de jóvenes en situación de desempleo (Rego & Álvarez, 2017), una situación alarmante en relación a la cantidad de jóvenes profesionales que egresan de las universidades.

Por otro lado; se hace imprescindible mencionar según el Informe de Impacto Económico de World Travel & Tourism Council (World Travel and Tourism Council, 2020), institución que cataloga al trabajo turístico como la tercera fuerza laboral del mundo, la cual indica que para el año 2019 el sector turístico contribuyó de 1 de cada 10 puestos de trabajo (330 millones en total), lo que contribuyó al 10.3% al PIB mundial y otorgó 1 de cada 4 plazas laborales. En el caso de Ecuador, el turismo otorga el 2.2 % del PIB nacional (Aguilar et al., 2021), siendo esta una relación positiva en cuanto a las organizaciones y profesionales que se dedican a esta actividad en la modalidad temporal y con salarios por debajo de la media.

Cabe mencionar que las empresas turísticas demandan personal que sean resolutivos, eficaces, y capaces de innovar. Es un acierto el argumento que los egresados de turismo no están adecuadamente capacitados tal como lo manifiesta las autoras (Kim & Jeong, 2018) ya que suelen ser encasillados en puestos operativos poco remunerados. De hecho, las empresas turísticas solicitan de que las instituciones de educación superior formen profesionales competentes con habilidades que les permitan ser cualificados, aptos y competitivos para ocupar sus plazas laborales.

En España existe un artículo científico que trata sobre las cifras de las condiciones laborales del sector turístico las cuales conllevan a salarios bajos, desmotivación del empresariado para invertir en capacitaciones, horarios rotativos, la elevada estacionalidad de los empleos, es decir; han provocado que no sean atractivos estos empleos provocando deserción y decepción en los profesionales

(Violante & Quintana, 2020). Lo que da como resultado que el profesional de turismo no acceda a un empleo formal y que no se cumplan sus expectativas laborales y de crecimiento profesional.

Es importante mencionar que Ecuador, nación que no ha estado exenta de los efectos de la pandemia en el desempleo ; como se demuestran en las cifras correspondientes a este año del “Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censo del Ecuador” (INEC), el cual indica en su portal web que de los 17'583.746 ecuatorianos, solo el 32% cuenta con un empleo formal y estable, (*Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021*). Con este manifiesto se demuestra la situación crítica del desempleo en este país, y más aún de los jóvenes profesionales en turismo que están egresando de las universidades.

De la misma forma, en el ámbito local en su estudio la (Universidad Técnica Particular de Loja, 2020) propone la necesidad de desarrollar habilidades y competencias en los estudiantes universitarios de la carrera de turismo no solo para la adopción de medidas de bioseguridad, en la actualidad, si no que se exhorta que las carreras universitarias de esta carrera en especial deben encaminarse a impartir enseñanzas y competencias acorde al uso de las tecnologías de la información, habilidades comunicacionales, liderazgo, creatividad, dominio de un tercer idioma, entre otras, para así poder transformar en la obtención de conocimientos innovadores en los estudiantes, y que estos sean capaces de hacer frente a los cambios suscitados por la aparición de este virus.

Por ende; existe otra realidad problemática los altos directivos de las empresas turísticas no suelen contratar a profesionales universitarios recientemente egresados ya que ellos no responden a los estándares de eficiencia, competitividad y productividad. Debido a esto, existen múltiples profesionales de la carrera de turismo en situación de desempleo, según lo explica en los resultados de su estudio (Contreras López et al., 2018 p.25) quien cita (Camarena, B. Velarde, 2010).

Conviene por ello concientizar a las universidades de impartir las competencias necesarias para que los perfiles de egreso sean atractivos para el nuevo mercado laboral turístico, ya que no solo las competencias profesionales dan lugar a una adecuada formación académica, sino que también existen otras que conviene tener en cuenta a la hora de conseguir un empleo y que no están implícitas dentro del plan de estudios tal como es el desarrollo de las competencias

transversales ya que ellas permiten alcanzar altos estándares de calidad, en habilidades que serán útiles para su inserción laboral (Gobierno de España, 2018).

Es menester mencionar lo que declara el autor (Mendoza, 2018), que durante el proceso de aprendizaje y enseñanza los docentes de la carrera de turismo se preocupan más por desarrollar los contenidos profesionales, que los encargados de su desarrollo personal, de igual modo los estudiantes no obtienen en su accionar un pensamiento crítico y reflexivo. Con ello conviene cuestionar el problema de esta investigación: ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral en los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador?

Por lo tanto, la respuesta a este cuestionamiento dará lugar a respuestas acertadas a través de un análisis exhaustivo sobre las competencias transversales que han adquirido los estudiantes, se eligió el último ciclo ya que han aprobado todos los ciclos académicos y recientemente han concluido sus prácticas profesionales, por tanto; se entiende que están apto para insertarse laboralmente en el mercado laboral turístico.

Este estudio es necesario, porque existe una alta tasa de egresados de la carrera de turismo en situación de desempleo y que escasamente desarrollan aptitudes, habilidades y conductas que permitan amoldar su personalidad de acuerdo con la realidad actual y que con ello puedan ser capaces de estar dotados de herramientas y cualidades para hacerle frente a conflictos; el uso de herramientas tecnológicas, trabajo en equipos y demás. Por lo tanto, es imprescindible que se analice si las competencias transversales influyen para que los estudiantes de esta universidad pública tengan oportunidades para insertarse en el entorno laboral actual.

Se ha detectado al mismo tiempo, que las universidades de Ecuador con respecto a la carrera de turismo han sufrido una alta deserción de los estudiantes por el escaso campo laboral que se encuentran al egresar (Basurto Valencia & Vidal Mendoza, 2019). De hecho, por el tema de la pandemia el sector turístico está en la actualidad gravemente afectado por la disminución de viajeros, el cierre de hoteles, establecimientos turísticos, incluso los turistas temen viajar por temor al contagio, situaciones que han provocado que la mayor parte de los estudiantes no crean en la carrera y han decidido no continuar con sus estudios, esta es la realidad

que se palpa en la universidad de este trabajo corroborándole el autor (Haryanto, 2020).

Otro escenario desfavorable que se muestra es que no existen estudios en Ecuador sobre la relación entre competencias transversales y la inserción laboral por lo que es indispensable conocer esta realidad para su desarrollo, esto lo afirman los autores (Sierra, 2019), por ello esta tesis se basó en los trabajos desarrollados por (Lázaro, 2020) y (Zegarra Portillo, 2018) en Perú para con ello palpar la realidad concreta en una institución de educación superior en Ecuador.

Se pretende contribuir con esta tesis para otorgar un conocimiento significativo en la medida de como los estudiantes de la carrera de turismo están aprendiendo las competencias transversales, conocer sobre la importancia de su aprendizaje para insertarse en entornos laborales, y establecer si existe la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral en los estudiantes del último ciclo de esta universidad en Ecuador.

Por ende, se hace necesario conocer de parte de los estudiantes de esta carrera sobre el estado de su inserción laboral, e indagar si ellos creen que la institución de educación superior los está formando adecuadamente con habilidades que les permitan ser profesionales de calidad, incentivando el aprendizaje de las competencias transversales.

No obstante, se menciona que aunque las competencias transversales no dependen de un ámbito disciplinario específico, pero estas son vitales pues juegan un papel preponderante en el dominio de la actuación profesional y académica lo afirman (Martínez & González, 2018), para que logre pulir su personalidad de tal forma que se presenten con aptitudes, valores, motivados a una actitud reflexiva, para que así las instituciones de educación superior puedan construir futuros profesionales que no solo obtengan éxito profesional sino también a nivel personal e interpersonal.

Se menciona como objetivo general para esta investigación: determinar la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de turismo del IX ciclo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021.

En referencia a los objetivos específicos señalados a continuación: determinar la relación entre las competencias sistemáticas y la inserción laboral de

los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021, en el segundo objetivo específico es el de determinar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021 y como tercer objetivo específico el determinar la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021.

Una vez planteado el problema y los objetivos se plantea la hipótesis general: las competencias transversales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

En relación con las hipótesis específicas son: las competencias sistemáticas se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021. Las competencias interpersonales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021 y Las competencias instrumentales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

En cuanto a la pregunta del problema general se indica ¿Cuál es la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral de los Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021?

En consonancia a las preguntas del problema específico son las siguientes: ¿Cuál es la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral de los Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021? , ¿Cuál es la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral de los Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021? y ¿Cuál es la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral de los Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021?

II. MARCO TEÓRICO.

La fundamentación epistemológica de este documento se basó a una ciencia dedicada al estudio del conocimiento científico acerca del tema, el proceso y desarrollo en sus fundamentos teóricos, que en efecto va de acuerdo con el carácter de la investigación tal como lo detalla (Fuentes Canosa & Collado Ruano, 2019).

Se realizó un conocimiento de tipo ideográfico, previa consulta a (Yáñez Moretta, 2018) sobre lo que es referente a las competencias transversales implementadas en las aulas universitarias, a partir del análisis de sus características, tipos e influencia en la inserción laboral, la participación de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo provocó un análisis situacional construido desde una perspectiva crítica e interpretativa sobre las ciencias educacionales y sus enfoques de acuerdo con las teorías dadas.

De acuerdo con los trabajos investigativos previos, relacionados al tema de estudio a nivel internacional se presenta como antecedente el artículo científico (Sandoval & Ormazábal, 2021) que trató sobre las competencias transversales en la educación superior en la experiencia de las universidades de Chile. Su objetivo fue de contribuir con el trabajo investigativo a la implementación de las competencias en la educación universitaria de este país. La investigación fue descriptiva correlacional con entrevistas semi estructuradas y estructuradas, las entrevistas fueron dirigidas a los rectores de las 18 universidades que posee Chile. En sus resultados los autores estipularon que las estas habilidades no pueden ser aprendidas en una sola experiencia curricular más vale exigen diseños curriculares flexibles y adaptables al dinamismo evolutivo de la sociedad.

En cuanto al trabajo de (González Morga et al., 2018), los autores investigaron sobre el tema de las competencias y su influencia en el currículo universitario, el objetivo fue establecer el grado de desarrollo de varias competencias. Se encuestaron a un promedio de 1137 estudiantes de varias carreras de la universidad de Murcia. Su diseño fue descriptivo-transversal. El cuestionario fue realizado en competencias transversales, cuyos resultados dieron la necesidad de hacer mejoras en el desarrollo de las mismas, la resolución de problemas como en el trabajo en equipo, dominio de un tercer idioma, entre otras.

El trabajo dio como conclusión las propuestas de mejora para que los estudiantes puedan adaptarse a los cambios otorgados por los empleos.

Cabe mencionar a (Martínez-Clares & González-Lorente, 2019) cuyo tema fue las competencias participativas e interpersonales relacionadas con la inserción laboral en España, el cual tuvo como objetivo describir la escala de competencias vinculantes en el proceso de inserción laboral de los estudiantes universitarios, se trabajó en un diseño de investigación no experimental y exploratorio por medio de la encuesta participaron 931 estudiantes del último nivel de las universidades de Murcia y Granada. En conclusión, los autores señalaron que la educación universitaria debe adaptarse a las necesidades del mercado laboral actual para que la formación de estos los estudiantes sean capaces de obtener las competencias necesarias y sean profesionales de calidad.

Por otro lado; tal como menciona el trabajo de los autores (Zegarra Portillo, 2018) denominado competencias genéricas y su vínculo con la inserción laboral de los alumnos de psicología que tuvo como objetivo determinar el vínculo de ambas variables en Perú. El tipo fue básico y de metodología mixta cuya población fue de 100 egresados cuyo instrumento fue la encuesta. En los resultados se mostró la relación entre todas las subdivisiones de estas competencias con la inserción laboral, y entre sus recomendaciones afirmó que deben existir condiciones para darle seguimiento laboral a los egresados para favorecer su inserción laboral.

De modo similar; en una tesis doctoral de España de la autora (Morales Aguilar, 2017) sobre las competencias transversales y su vinculación con el desempeño e inserción laboral se detalló como objetivo el de analizar la influencia de estas variables, esta investigación fue de tipo de análisis de datos y cuya técnica descriptiva, la muestra fue de 461 graduados de diferentes universidades y carreras, se aplicaron encuestas a varios egresados y entrevistas a empleadores. Los resultados de este estudio dieron que la mayor parte de los egresados pudieron insertarse después del año de graduados, mas sin embargo se precisó que la universidad debió de dar un seguimiento oportuno, y que inclusive se enfocaron en se mejoren las estrategias de enseñanza. Los empleadores también aceptaron que el desarrollo de estas competencias influye a la hora de escoger un candidato a un puesto de trabajo.

Aunque en otro sentido; las autoras (Martínez & González, 2018) expresaron en su publicación el análisis de las características psicométricas de un cuestionario diseñado para evaluar las competencias transversales para medir el desempeño profesional del egresado, de tipo básica-descriptivo y en la muestra se aplicó un cuestionario a 1062 estudiantes del último ciclo de diferentes carreras de Murcia. Sus resultados demostraron que el instrumento propuesto fue viable y confiable y que las competencias transversales influyen en la empleabilidad de los egresados.

Dentro de este orden de ideas; la autora (Lázaro, 2020), indicó en su tesis de posgrado la importancia de las competencias genéricas con las practicas pre profesionales de los estudiantes de derecho de la universidad, de tipo básico de diseño descriptivo con una población de 70 estudiantes con un cuestionario de preguntas. Su objetivo general fue el determinar la vinculación entre las competencias genéricas y la calidad de las prácticas pre profesionales. Los resultados demostraron que las prácticas pre profesionales calificaron en un 70 % siendo está considerada como aceptable, por otro lado, las competencias genéricas dieron un 64,6%, se interpretó en un nivel adecuado proyectado. Se recomendó el reforzamiento de las competencias instrumentales en el currículo de esta carrera.

Se continúa por las autoras (Amor Almedina & Serrano Rodríguez, 2018), quienes presentaron sobre el análisis de las competencias genéricas en los docentes, cuyo objetivo fue evaluar el grado de desarrollo de las competencias genéricas de los mismos, el tipo de investigación fue descriptivo básico, participaron 421 estudiantes, 351 docentes de diversas universidades, a quienes se le hizo un cuestionario de preguntas, los resultados dieron diferencias significativas entre los grupos presentando deficiencias en el tema de trabajo en equipo, tecnología y comunicación.

De igual importancia, se manifiesta el trabajo de (García Bayona, 2017), cuyo tema fue el de hallar la relación de competencias genéricas y desempeño laboral , con el objetivo de analizar la relación entre ambas variables. El tipo fue descriptivo de diseño correlacional. Se realizó un cuestionario de preguntas. La muestra consistió en 234 trabajadores de una empresa. Los resultados determinaron la relación de ambas variables, obteniendo una correlación alta. Resolvió la autora programas de capacitación para el dominio y acción de estas competencias en la vida laboral.

Se finaliza el tema de los antecedentes internacionales con el artículo de (Ayala et al., 2017), quienes hicieron el estudio basados en la relación de las competencias genéricas y las exigencias laborales de los estudiantes de enfermería. Su objetivo fue el análisis entre las competencias genéricas y el ámbito educativo, además de su implementación en el campo laboral. El estudio fue transversal y analítico, su muestra consistió en 73 egresados de esta carrera, bajo un análisis descriptivo correlacional. Se descubrió la relación positiva entre ambas variables en especial para poder reflejar sus acciones positivas en el ámbito laboral, educacional y de investigación.

Por otro lado; se inicia resumiendo los antecedentes nacionales con el estudio de (Intriago et al., 2020) sobre las reflexiones de las competencias transversales en la carrera de agropecuaria en la provincia de Tungurahua, tuvo como objetivo revelar el impacto de las competencias transversales en su ejercicio profesional. La investigación se basó en el análisis y revisión de artículos científicos de tipo bibliográfica cuyos resultados dieron que estas competencias aportaron a mejorar la formación completa de los profesionales de dicha carrera, incluso se sugirió de la mano de los docentes se deben hacer efectivas estas competencias en las prácticas pre profesionales y en la etapa de investigación en aras de consolidar el aprendizaje de las mismas.

Ahora bien; en el siguiente trabajo referente al diagnóstico de la inserción laboral de egresados de una carrera de turismo a nivel local, de los autores (Perez & Fernández, 2017) como objetivo se mostró hallar los aspectos que destacan la inserción laboral de estos estudiantes, en donde aplicaron encuestas a graduados, docentes y empleadores, en el cual se demostró que la mayor parte de la muestra se encontraron desempleados y laboraban en actividades no relacionadas a su formación debido a la debilidad de su preparación académica. La investigación fue de tipo mixta, su muestra consistió 189 egresados de dos universidades locales, y 164 docentes de ambas universidades. Se indicó en las conclusiones que los egresados, docentes y empleadores manifestaron que la universidad no los está formando adecuadamente acorde a las exigencias de este mercado laboral, lo que afecta la inserción laboral de estos graduados. En los resultados se arrojó que el 15 % de los empleadores indicaron que el desempeño de la carrera es malo, y el

50% de los docentes y estudiantes manifestaron que su formación y su inserción laboral fue calificada como mala.

Por su parte; los autores (Basurto Valencia & Vidal Mendoza, 2019) en su trabajo denominado diagnóstico de la inserción laboral de los egresados de la carrera turismo de las instituciones de educación superior en Manabí, indicaron como objetivo la de evaluar la inserción laboral de los egresados, bajo metodología mixta con un análisis bibliográfico documental, de tipo retrospectiva-longitudinal, en sus instrumentos se realizaron encuestas y entrevistas a 145 estudiantes de tres universidades de esa provincia. Sus resultados señalaron que el 33.11% de los egresados se encontraron desempleados y el 46 % laboran en otras actividades, en sus conclusiones afirmaron el escaso mercado laboral de la provincia para que ellos puedan insertarse laboralmente, y su escaso nivel de formación para que obtengan cualidades competitivas.

En otro sentido; el trabajo de (Romero Sandoval et al., 2018) sobre la importancia de las competencias transversales en la carrera de jurisprudencia, detallaron los autores como objetivo conocer cuáles son las competencias genéricas más importantes en la formación del abogado, a partir de la óptica de los docentes. De tipo cuantitativo y de diseño descriptivo, se usó el cuestionario aprobado por el proyecto "Tuning", como muestra participaron 25 docentes de la carrera de derecho de una universidad en Ecuador. Los resultados demostraron que los egresados deben contar con habilidades en la capacidad de análisis y síntesis, capacidad de aprender y de innovar, habilidad para aplicar los conocimientos en la práctica y capacidad autocrítica y crítica, entre otras. En las conclusiones se resume que la universidad debe despojarse de modelos antiguos de enseñanza y adquirir el compromiso de que el docente pueda afianzar estas competencias en conjunto con las profesionales.

Para entrar en contexto con el tema de estudio, en cuanto a las teorías de este estudio se menciona la conceptualización de la palabra competencias el cual proviene del latín *competere*; en español se define como: competir (competencia entre rivales). No obstante, en la actualidad existen numerosas definiciones acerca de las competencias, sin embargo se adopta a la realidad de esta tesis el trabajo de los autores (Caraballo, Carlos, Melendes, Reinaldo, Iglesias, 2019) quienes resumen que el concepto de competencia es relacionado con las capacidades que

tiene un individuo para consolidar habilidades, actitudes y conocimientos . Por lo demás, se denota que al solucionar los problemas de la realidad actual de acuerdo con el contexto se conforma el concepto de competencia como tal. A modo de resumen, de acuerdo con los aportes que se han ocupado del tema, la autora de este trabajo expresó que la competencia es el agregado de habilidades, capacidades y actitudes que se requieren para ejecutar actividades alcanzando un determinado nivel de calidad, eficiencia y eficacia.

De hecho, el término competencia fue conformado por: el saber, saber hacer, ser, saber desaprender y reaprender, para que el saber hacer se base en tomar en acción los conocimientos aprendidos; saber ser, es llevar a cabo los valores, y principios para la convivencia, la armonía y el respeto por la naturaleza, el saber desaprender y saber desaprender para poseer la conciencia de que las ciencias evolucionan, y entender que lo que en el pasado era real, en el presente ya no lo es. Por lo tanto; el dominio de estos saberes dota al individuo como un ser capaz de actuar con eficiencia y eficacia en un escenario profesional.

Por consiguiente cabe mencionar los modelos teóricos concernientes a las competencias para (Lorena et al., 2018) quien cita a (Ruiz de Vargas, Maritza, Jaraba Barrios & Santiago Romero, 2005) fueron los descritos a continuación: en el modelo conductista el cual es un conglomerado de competencias que permitieron la elaboración de una actividad observable, para poder determinar el perfil de conducta de los empleados en las empresas (Lorena et al., 2018).En efecto; se concluyó que el desempeño competente es ajustable a un trabajo determinado a partir de una lista de tareas específicas.

El modelo funcional se relaciona a los resultados obtenidos definidos por la persona que se muestran de acuerdo con un análisis. Se utilizó este modelo a nivel operativo y se confirmó en los ámbitos técnicos (Valenzuelos Berríos, 2019). El modelo constructivista se definió con el desarrollo de competencias para mejorar los procesos, que permitieron construir en base al análisis para la resolución de problemas que se dan en una organización(Huerta & Castro, 2018).

En cuanto al tipo de competencias; se clasifican en: genéricas o transversales y específicas. Las transversales que son las que se dedica este trabajo, son aquellas que significan útiles para cualquier actividad de desarrollo personal se subdividen en: interpersonales, sistémicas e instrumentales. Las específicas son las

relacionadas con una actividad concreta, cabe mencionar que también existen otras clasificaciones entre ellas las que son relacionadas a aspectos profesionales, genéricas, básicas, en empleabilidad, organizacionales, sistémicas , técnicas y tecnológicas según la autora (Morales Aguilar, 2017).

Por otro lado; como se describen que existen un sin número de clasificaciones acerca de las competencias para varios autores, en el proyecto “Tuning” (University of Deusto, 2003); clasifica las competencias en específicas y genéricas. Las competencias transversales señalaron una subdivisión en instrumentales pues se manifiesta en lo cognitivo, las destrezas lingüísticas y tecnológicas , y competencias sistémicas, estas se vinculan con aquellas habilidades de conocimiento y comprensión. Las competencias específicas se basaron en el perfil profesional de una determinada carrera.

Con la finalidad de conocer los aportes del proyecto Tuning este trabajo se basó en un listado de 21 competencias transversales de acuerdo con la autora (Morales Aguilar, 2017). El cual expresó que cada país de América Latina por medio de equipos de trabajo consideró sus propios elementos socioculturales y locales. Este informe a modo de conclusión recomendó una enseñanza que responda a las competencias de acuerdo con las crecientes demandas de una sociedad de aprendizaje constante con el objetivo de otorgar mayores y mejores niveles de empleabilidad e inserción laboral de sus graduados. En la tabla a continuación se especificaron las competencias transversales según el marco de este proyecto “Tuning” (University of Deusto, 2003):

Tabla 1 Competencias transversales o genéricas

Competencias genéricas o transversales	
Competencias Transversales (instrumentales)	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
	Habilidades de organización y planificación
	Domnio de una lengua extranjera
	Habilidades en el manejo de las tecnologías de información y comunicación
Competencias transversales interpersonales	Habilidades para buscar y analizar información en diversas fuentes.
	Capacidad para resolver y reconocer problemas.
	Capacidad para trabajar en equipo
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Competencias transversales sistémicas	Habilidad para trabajar en un contexto internacional
	Habilidad en la relación interpersonal
	Reconocer a la diversidad y a la multiculturalidad
	Capacidad autocrítica y crítica.
Competencias transversales sistémicas	Compromiso ético
	Habilidad para laborar de forma autónoma
	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
	Capacidad creativa
Competencias específicas o profesionales	Liderazgo
	Conocimientos basados en otras culturas y costumbres
	Iniciativa, fomento del espíritu emprendedor.
	Motivación por la calidad
Concienciación hacia temáticas medio ambientales	
El perfil profesional de determinada carrera aporta las bases para el desarrollo eficiente y eficaz de conocimientos y conductas relacionados al campo profesional.	

Fuente: (Morales Aguilar, 2017) quien cita (University of Deusto, 2003)

Las competencias transversales y el proyecto Tuning, describieron que este proyecto dado en la Declaración de Bolonia, planteó que los contenidos y los lineamientos de los estudios son injerencia de las universidades. En sus objetivos se propuso que los perfiles profesionales dados en las competencias transversales y relacionadas en cada área de estudios incluyeran, conocimientos, destrezas y contenidos en 4 temáticas del mismo según explica (Benetoiné, 2007) citado por (Avilés-López et al., 2017).

Las competencias establecidas por el proyecto Tuning, otorgan a los estudiantes nuevas formas de aprendizaje las cuales son útiles en la actualidad para implementar herramientas en el proceso de aprendizaje que permiten construir un conocimiento adaptado a los cambios y aterrizados a las expectativas y necesidades de la sociedad actual. Por ende; las universidades deben fomentar una educación basadas en estas competencias en sus planes de estudio, para centrarse en las necesidades del estudiante con el afán de contribuir en la sociedad esto lo aseveran los autores (Pugh & Lozano-rodríguez, 2019).

Para la ejecución de los objetivos dados por el proyecto Alfa Tuning se tradujo bajo los conceptos del "Project Tuning Educational Structure in Europe", en donde se desarrollaron los siguientes puntos: competencias genéricas o transversales, dadas en las titulaciones, se identificaron atributos compartidos y en las específicas se vinculan conocimiento en un área relacionada. En los enfoques de evaluación enseñanza y aprendizaje se manifestaron en las competencias específicas y generales durante el proceso del enfoque antes mencionado. Y en los créditos académicos se relacionaron con las competencias en la conexión con el tiempo calculado y el trabajo del estudiante. Los programas de calidad integraron nuevas formas de enseñanza aprendizaje de manera que los docentes puedan mejorar consecuentemente la calidad de los programas académicos destacaron (Pugh & Lozano-rodríguez, 2019).

Es importante hacer mención; en este proyecto Alfa Tuning fueron adscritos 62 instituciones de educación superior de América de habla hispana de las siguientes naciones: Venezuela, Argentina, Uruguay, Bolivia, Perú, Brasil, Panamá, Chile, Colombia, Nicaragua, Costa Rica, México, Cuba, Honduras y Ecuador, los cuales cuentan con un Centro Nacional Tuning que tiene como objetivo dar

seguimiento en los avances dados en los países como en los otros países miembros.

Las competencias y su aplicación en la formación de profesionales en las universidades de Ecuador, desde una óptica general persistieron en mantener la alineación declarada por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación) y el Proyecto “Tuning”, las que sirvieron como base en el CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) institución reguladora, y que en consecuencia se utilizó en supervisar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos a las instituciones de educación superior en Ecuador (Jairo et al., 2017).

En Ecuador, se aúnan esfuerzos para dar las condiciones necesarias en la formación de talento humano de calidad, por ello; se enuncia el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de La República Del Ecuador, 2008) en cual se estableció que es un derecho total la educación de los seres humanos durante toda su vida, y es un deber inaplazable, y que el Estado debe otorgar políticas públicas, inversión estatal, igualdad, inclusión social y condiciones necesarias en materia del buen vivir. De hecho, los ciudadanos tienen derecho y responsabilidad de involucrarse en procesos educativos acorde a lo que indica la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e innovación (SENESCYT).

Por otro lado, el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) de Ecuador por medio de una nueva Ley de Educación Superior estableció una nueva política pública para las universidades con el fin de analizar e inspeccionar la calidad académica de las universidades ecuatorianas. Por ello las universidades de este país prevalecieron en los modelos educativos sigan estándares de calidad, además que el currículo sea flexible para que pueda responder a los cambios dados a nivel económico y social en el mundo. El papel del Estado es crucial en la generación de conocimientos y del fomento en la investigación según el manifiesto de los autores (Avilés-López et al., 2017).

Es imperativo mencionar que para mejorar los procesos académicos de las carreras universitarias se recurrieron a métodos que posibilitaron enriquecer a los estudiantes y a los diferentes actores sociales relacionados con la actividad turística para que determinaran en los perfiles profesionales. Es más, la adquisición de

conocimientos prácticos que faciliten el desarrollo de aptitudes para el trabajo en equipo, comunicación, investigación, análisis crítico y constructivo se potenciara para que los estudiantes logren capacidades para ejercer una conciencia crítica y liderar cambios necesarios en una sociedad en constante evolución.

Las competencias transversales son indispensables en la carrera de turismo como en cualquier otra carrera, ya que fomenta una integración de habilidades como: la comunicación de ideas, saber manejar sus conocimientos y desarrollar la interacción social, entre otras. Ante este escenario las universidades deben certificar a los futuros profesionales con estas habilidades, el diseño de su currículum para la obtención de capacidades para dar soluciones a las exigencias del mercado laboral actual dentro de la actividad turística del país o de la región, según lo asevera (Olaya et al., 2019)

Es importante recalcar que en las competencias transversales se remarca las competencias basadas en el dominio de las tecnologías, porque relacionado a una persona se busca resolver un problema si se lo hace a través de la tecnología se obtiene un mayor desenvolvimiento en su entorno laboral y cotidiano, a diferencia de alguien que solo tenga conocimientos básicos de algún software. Así es que la formación en tecnología facilita el desarrollo de destrezas y conocimientos para poder atender las necesidades de un mercado turístico dependiente a ello, de esta manera la fuerza laboral debe obtener competencias digitales, ya que estos alumnos en un futuro podrían ocupar cargos de toma de decisiones según (Contreras López et al., 2018).

Empero, la actual generación de estudiantes son considerados nativos digitales, no significa que plenamente desarrollan la competencia digital. Ante esta situación la formación profesional en las etapas de la enseñanza deben involucrar a un perfil de egreso que permita obtener estas competencias, ya que si los estudiantes no dominan la alfabetización digital presentarían deficiencias en el desarrollo de su profesión y con ello disminuir la oportunidad de conseguir un empleo según (Tamayo et al., 2021).

Ahora bien con a las competencias y habilidades en el sector turístico según los autores del artículos científicos (Castillo Palacios et al., 2019) señala a los autores (Sheldon, P. Fesenmaier, D. Woeber, K.Cooper, C., 2008) quienes propusieron incluir en la formación de esta carrera la integración de las competencias que

desarrollaran las habilidades blandas, ética profesional, innovación además de habilidades comunicacionales a través del uso de nuevas tecnologías.

Es decir, las habilidades de un profesional de la carrera de turismo se replantearon para poder dar solución a problemas en contextos donde los currículos se desarrollasen centrados en el estudiante de acuerdo con las competencias transversales en mención las siguientes: comportamiento ético, motivación y liderazgo, inteligencia emocional, pensamiento crítico, competencias interculturales, habilidades de comunicación a través de tecnologías y dispositivos multimedia, entre otros, esto mencionado por los autores (Alexander et al., 2020).

En otras palabras; para la Organización Mundial de Turismo (OMT), indicó que las competencias de los egresados de las carreras relacionadas al turismo deben contar con capacidades y habilidades para lograr con éxito las actividades laborales que se les instituye. De hecho, el valor agregado que deben adquirir los profesionales de turismo es el de obtener competencias que demandan los prestadores de servicios turísticos. Estas competencias no son similares a las diversas profesiones, pues esta agrupa conocimientos técnicos y habilidades concretas de acuerdo con lo que expresa la página web de la (Organización Mundial de Turismo, 2019^a p. 25).

Por otra parte; en cuanto a la segunda variable de esta tesis se menciona el manifiesto de (García Blanco & Cárdenas Sempértégui, 2018) que señala que concepto de inserción laboral es un proceso que atraviesa el sujeto con la intención de alcanzar su incorporación en una actividad económica, en la cual involucra una etapa de transformación que realiza el sistema educativo hacia la búsqueda de una plaza laboral para así poder lograr independencia familiar, económica y desarrollo personal. En el caso de los graduados universitarios se puede ubicar en dos tiempos: de no inserción, en el cual no posee empleo y de la inserción profesional que es la obtención del empleo adecuado.

Hay determinados casos en las que la mayor parte de los jóvenes que son egresados empezaron a trabajar en las áreas afines a su carrera, antes de concluir sus estudios, lo que es beneficioso ya que durante el proceso académico han adquirido conocimientos, experiencias y destrezas, sobre todo en las practicas pre profesionales, por consiguiente, esto constituyó de gran valor para que puedan ser

contemplados como personal idóneo en las empresas según el contexto de (Díaz et al., 2018).

Para el autor (Espejo, 2017) que expresó que la inserción laboral en los jóvenes es la clave para insertarse en la vida adulta, ya que al generar ingresos propios disminuye la dependencia económica hacia los padres. Por ello; se corrobora que en base a la teoría de este autor los jóvenes profesionales tienen premura para insertarse laboralmente más si durante el proceso académico ya han conformado una familia o tienen hijos.

La inserción laboral es para los autores (Oyarce et al., 2020) como la manera que cada uno de los individuos se relacionan para definir la calidad de vida laboral. Por ello; se generó la importancia de integrar laboralmente a los ciudadanos como una forma para aportar al desarrollo de una sociedad y recibir de ella alternativas para mejorar su estilo de vida.

En la actualidad; se menciona (Pineda López & Moreno Bastida, 2019) quien cita a (Pelayo, 2012) que indicó que la definición sobre la inserción laboral, se despliegan dos conceptos fundamentales: la empleabilidad y la ocupabilidad. Estos factores intervinientes en el tema de inserción laboral: para lo cual se abordará las dos dimensiones que son de utilidad en para el desarrollo teórico de la segunda variable de este estudio. La empleabilidad y ocupabilidad; se empezó por describir el tema de empleabilidad que es el conjunto de competencias que se necesitan para mejorar la capacidad de una persona en aras de su uso para la obtención de oportunidades laborales, según menciona (Díaz Bretones & Lejarriaga Pérez de las Vacas, 2019) quien cita a (Fugate, M. y Kinicki, 2008). Estas competencias según las describen (Van der Heijde, C.M., y Van der Heijden, 2006) están vinculadas con: experiencia profesional, la optimización, el grado de resistencia para lograr el equilibrio que se da entre la vocación personal con los miembros de un equipo de trabajo y una institución empresarial.

Es decir, la universidad debe enfocar su educación también en los aspectos psicológicos y sociales que los estudiantes deben atribuir basados en rasgos, destrezas, actitudes y conocimientos. En efecto; la empleabilidad no sólo es obtener estas características si no también adquirir destrezas vinculadas al empleo pues las personas que se consideran competentes no resultan ser del todo sujetos

para ser empleables, así lo aseguran(Orellana, 2018) quien cita a (Perrenoud, 2004).

La ocupabilidad es el conjunto de aptitudes y la disponibilidad de un conglomerado de actitudes para conseguir un empleo que permiten a una persona estar apta para buscar activamente empleo y sobre todo aceptarlo para los autores (Román & Centella, 2018).

En otras palabras; la ocupabilidad guarda relación con la posible posición de inserción mientras que la empleabilidad está vinculada con la persona y todo lo que obtuvo para su aprendizaje, siendo la ocupabilidad la relacionada al contexto de (Oyarce et al., 2020). A juicio de (Cravero, 2017) manifiesta que la ocupabilidad va ligada a la inserción laboral según las oportunidades dadas en el mercado laboral dentro de un contexto donde se halla el sujeto.

Cabe describir el notable aporte para conocer la realidad ecuatoriana; que para finales del 2017 la situación de empleo en jóvenes profesionales (25 a 34 años) en Ecuador demostró una tendencia marcada de crecimiento alta en relación con la de otros jóvenes. Más conviene precisar el trabajo realizado por (Olmedo, 2018) con un “focus group” con 41 jóvenes entre 17 a 32 años, provenientes de varias ciudades del país dio como resultado que la percepción de los jóvenes en torno a su vida laboral no se adaptó de acuerdo con sus expectativas, necesidades, aspiraciones y que careció de generar oportunidades ya que el mercado laboral demanda experiencia previa para su contratación.

En relación con este mismo tema de estudio en el trabajo juvenil el mercado laboral de Ecuador no identificó la importancia que el joven le otorga a expresiones de identidad siendo estas las indicadas a continuación: ya que se manifestó que el mercado laboral no reconoció la importancia que el joven en la actualidad le otorgaron expresiones de identidad (diversidad actual, expresiones corporales), existen muchos jóvenes que escogen de acuerdo con la expectativa social de ingresos de una profesión, y no basado en sus gustos habilidades y afinidades. De ahí se entendió que los jóvenes no encontraron motivación y se les haya otorgado crecimiento profesional y sientan que renunciaron a su vocación. No existió apoyo al mercado laboral para ellos quienes demandaron que no tuvieron suficientes recursos financieros que fomentaron el emprendimiento de los jóvenes.

A modo de conclusión, esta autora señaló que la demanda de trabajo en jóvenes, aunque guarda un enorme potencial productivo este es invisibilizado, por lo tanto; los jóvenes están en constante búsqueda de oportunidades laborales para que sean adaptables a sus intereses y motivaciones y ser reconocidos como actores económicos de relevancia con una visión de contribución a la economía de su nación (Olmedo, 2018).

Es necesario al mismo tiempo señalar sobre las deficiencias de la inserción laboral de los profesionales en Turismo en Latinoamérica. La inserción laboral temprana en los estudiantes es un indicador para determinar si existe pertinencia educativa entre la universidad y el mercado laboral. En efecto, existen múltiples estudios que indican que los universitarios deben contar con experiencia laboral antes de egresar para mejorar las condiciones de empleabilidad. En su estudio (Román Fuentes et al., 2018) señalaron que el 39% de los participantes describieron que durante su proceso de estudios se incorporaron al mercado laboral. Esta cifra disminuye cuando al egresar solo el 27% puede encontrar un empleo. Sin lugar a duda una cifra lamentable.

En Ecuador para los autores; (Basurto Valencia & Vidal Mendoza, 2019) en su artículo científico manifestaron que el 33% de los profesionales encuestados están desempleados, mientras que el 46% trabaja, pero no en el sector turístico lo cual demostró un problemática significativa en el orden de que no hay vacantes, puestos de trabajo debido al escaso desarrollo turístico en el entorno aledaño donde estos profesionales se titulan.

En cuanto a la situación de desempleo de los profesionales egresados de varias carreras en Ecuador, la mayor parte de los estudiantes aspiran a graduarse y conseguir un empleo, este segmento de la población próximo a graduarse o ya egresado apenas han adquirido experiencia profesional. De hecho; para el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) muestra que en septiembre de este año en el grupo poblacional entre los 15 y 24 años tuvo una reducción del 1% en comparación con septiembre del año 2019, siendo el número de desempleados con estudios superiores a la fecha actual de 330.097, de los cuales el 35% posee un empleo adecuado esto lo afirmaron los autores (De Domingo Soler et al., 2020).

Esto se debe a que los desempleados profesionales no poseen la experiencia y las empresas reclutadoras sumado a los departamentos de talento humano no

dan facilidad laboral, es decir exigen experiencia. Otra de las causales de esta situación es que las universidades no dan las facilidades para que ellos adquieran experiencia en entornos laborales esto dicho por el diario (El Telégrafo, 2021).

Para detallar más sobre este tema de inserción laboral de los universitarios dar seguimiento a los graduados y egresados fue una modalidad para retroalimentar necesaria en los programas y planes de estudios con la finalidad de que la formación académica de las universidades atiendan las necesidades referente al desarrollo social y económico del país (Gonzales Morales et al., 2018). Es el componente responsable de cumplir con los siguientes objetivos para (Garzón Castrillón, 2018): Entre los beneficios para los graduados se les otorgó formación continua e intermediación laboral. Para la universidad la mejora continua de los currículos, validez y cumplimiento de lo lineamientos para evaluar y acreditar a la universidad, sus programas académicos y su responsabilidad social: los graduados.

Por otra parte; el seguimiento de los graduados otorga datos acerca del perfil de egreso, la calidad, y utilidad de los currículos de acuerdo con el plan de estudios, infraestructura, servicios, bibliotecas entre otros. De hecho; el seguimiento a los graduados contribuye a fortalecer nexos de comunicación para mantenerlos informados de las actividades que se han propuesto. La integración y evaluación de los graduados es pertinente para poner en valor la capacidad de los procesos de formación detalla el autor (Morales, 2020).

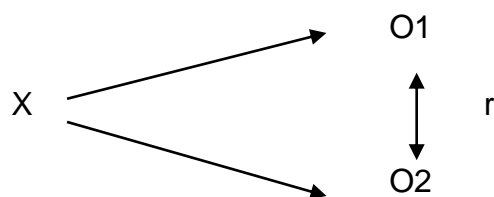
En efecto; este seguimiento que se hace a los graduados permitió establecer la formación adquirida y la inserción laboral como retroalimentación hacia el interior del sistema universitario para evaluar los planes de estudio y así mejorar la oferta en la modalidad de la capacitación y promover la empleabilidad de las personas bajo las condiciones de trabajo. Así mismo fomentó un vínculo entre la formación que se adquirió y la inserción laboral para mejorar la oferta en aras de promover la empleabilidad de las personas bajo condiciones de trabajo decente para (Morales, 2020).

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

Para este trabajo de investigación se utilizó la investigación básica según los autores (Pimienta Prieto & De la Orden Hoz, 2012), la cual se basó en la búsqueda de conocimiento por la misma vía del conocimiento, sin considerar las aplicaciones prácticas. A través de la profundización de conocimientos sobre la realidad de este problema se sostiene a través de aspectos como: las leyes, teorías e hipótesis.

El diseño fue no experimental y transversal pues no se ha realizado un experimento, ni programa para que ejecute el estudio de las variables. Para (Hernández Sampieri et al., 2014) quienes indicaron que mediante observación se detectaron los fenómenos de estudio en su entorno natural. Se recolectaron al mismo tiempo, para poder describir las variables a través del análisis. Del mismo modo, este nivel de investigación es de tipo correlacional para describir y vincular el nexo entre las competencias transversales (variable 1) y la inserción laboral (variable 2). El diseño correlacional se elaboró mediante esta fórmula:



Dónde:

M : Muestra (Estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo)

O1: Observación – Competencias transversales

O2: Observación – Inserción laboral

r : Relación de Variable 1 y Variable.

En cuanto el enfoque de esta investigación es cuantitativo, y se hace mención a (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018) quienes en su texto destacaron que a través de los estudios cuantitativos se formuló un análisis exacto de las variables a medir para que se realizaron en acciones derivadas en la relación a la operación del constructo.

3.2 Variables y operacionalización.

La definición conceptual de competencias transversales: son afines con el desarrollo personal, no tienen que ver con una disciplina específica sino que involucraron a todas las áreas de la actuación académica y profesional (Acebrón, 2018)

En cuanto a la definición conceptual de inserción laboral: La inserción laboral guarda relación con las personas y sus aspiraciones a obtener un empleo, es decir; como proceso, transición y trayectorias dadas en cada mercado laboral, con una influencia en el desarrollo personal de un individuo (García Blanco & Cárdenas Sempértegui, 2018).

En la definición operacional de las competencias transversales se midió con 3 dimensiones, 21 indicadores, con escala ordinal. Utilizando un cuestionario compuesto por 21 preguntas (escala de Likert), y en la definición operacional de inserción laboral se midió por medio de 2 dimensiones, 14 indicadores, de escala ordinal. Se implementó un cuestionario de 26 preguntas (escala de Likert).

3.3 Población, muestra, muestreo, y unidad de análisis.

Un grupo se distingue por tener similitudes en algunas características que pueden ser sujetos u objetos de estudios, el presente proyecto de investigación como manifestaron (Hernández Sampieri et al., 2014). La población fue los estudiantes del ciclo IX que es el último de la carrera de turismo, es decir; a 90 estudiantes matriculados que corresponden al último semestre académico de esta universidad pública en Ecuador.

En cuanto al criterio de inclusión se eligieron a los 90 estudiantes legalmente matriculados del IX ciclo de la carrera de turismo, al ser un estudio autorizado por la universidad pública en cuestión no quedó excluido ningún individuo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se procedió a utilizar como técnica la encuesta, y como instrumento un cuestionario de preguntas el cual permitió conocer de forma cercana la problemática de las variables, siendo este el método ideal de recolección de datos consultando a (Torres et al., 2015) quienes indicaron que bajo esta modalidad se obtiene la medición con escalas politómicas (escala de Likert) para hallar los indicadores de las variables de las competencias transversales e inserción laboral.

Se aplicó dos cuestionarios de preguntas basados en la realidad de esta tesis, para poder obtener datos cuantitativos, los cuales fueron establecidos mediante la operacionalización de las variables y comprenden una totalidad de 47 preguntas que medirán las dos variables: competencias transversales compuestas en (tres dimensiones): competencias sistemáticas (6 ítems), interpersonales (8 ítems) e instrumentales (7 ítems). En la variable inserción laboral dividida en (dos dimensiones): empleabilidad (14 ítems) y ocupabilidad (12 ítems).

La validez del instrumento trató de que un grupo de expertos corrobore y avale bajo su criterio que el cuestionario de preguntas cuente con aspectos que se requieren para su correcta aplicación, basados en lo que manifiesta (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). En efecto, se cumplió con la calificación y revisión de 3 expertos, quienes calificaron la matriz de operacionalización de las variables y emitieron un informe de respuestas favorables señalados a continuación:

Tabla 2 Calificación del cuestionario por los expertos

N°	Nombres y Apellidos	DNI	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Aplicable
1	Roberto Emilio Baca Plazaola	E-8-149201	Sí	Sí	Sí	Sí
2	Luis Gustavo Patrucco	(RA) 7843710	Sí	Sí	Sí	Sí
3	Rosa Ato Espinoza	02767162	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento se efectuó una encuesta piloto en la cual participaron 15 personas, cuyos datos recabados se ingresaron en el

programa SPSS versión 28, para procesar los datos. Estos resultados dieron por medio del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach fueron de .945 para la variable competencias transversales (21 preguntas) y de .915 referente a la variable de inserción laboral (26 preguntas).

3.5 Procedimientos.

A consecuencia del estado de emergencia sanitario causado por el COVID-19, se realizó la investigación a través del acceso de bibliotecas virtuales de la Universidad Cesar Vallejo para la búsqueda de teorías o enfoques de las variables. En el caso de los sustentos de los antecedentes nacionales e internacionales, se investigó en artículos científicos de revistas indizadas, tesis doctorales y dado que esta tesis es de tipo básica, se identificó teorías que dieron sustento a las variables señaladas de acuerdo con la realidad problémica las cuales hicieron posible el diseño del constructo de las variables, para así dimensionarlas y posteriormente formular las preguntas de investigación para así proceder a efectuar la justificación práctica y teórica.

Para realizar la comprobación de la realidad problémica se aplicó un instrumento validado, para proceder a realizarlo en un formulario virtual Google, de esta forma se obtuvo el link del cuestionario para enviarlo a través de la plataforma zoom a los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo, para quienes se les explicó que el acceso voluntario y anónimo del mismo al momento de su participación. El cuestionario fue aplicado durante el mes de noviembre del año 2021, la población de 90 estudiantes, participaron de forma voluntaria.

Para el procesamiento de estos resultados se usó el programa estadístico SPSS versión 28, con el cual se organizó las tablas de resultados para su posterior análisis.

3.6 Método de análisis de datos.

Se usó el software estadístico SPSS V28, con el análisis descriptivo con la finalidad de constatar la distribución de frecuencias, gráficos y el análisis inferencial para realizar el contraste de las cuatro hipótesis, que sirvieron para aceptar o

rechazar las hipótesis planteadas al comienzo de este trabajo. Para analizar la hipótesis general y específicas se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos.

Se utilizó, interpretó citas bibliográficas bajo el respeto de los autores. Este trabajo está aplicado por medio de la resolución del consejo universitario N°0200-2018/UCV, el cual brindó la estructura cuantitativa de este trabajo.

Esta tesis de grado respetó los derechos de autor, se evitó plagiar y /o copiar información de diferentes fuentes, de hecho , se referenció y citó con las normas APA 7ma edición vigentes, para no suplantar las ideas de otros con la autora de este trabajo. Por otro lado , la universidad en su afán de autenticar los trabajos proporcionó el programa “turnitin” para corroborar que no existe similitud con otros trabajos publicados.

Por cuestiones éticas se elaboró este trabajo respetando el marco legal del estado peruano bajo respeto de los estudiantes y de la universidad utilizados como informantes para este trabajo, bajo el consentimiento informado de los mismos, explicándoles que su participación en el presente estudio fue de carácter voluntario y confidencial. No se utilizaron recursos ilícitos a fin de recabar más información de la ofrecida voluntariamente por los participantes (cohecho, uso de cámaras y micrófonos ocultos, datos falsos en la encuesta, entre otros).

Los resultados y conclusiones obtenidos de este estudio fueron analizados con garantías de integridad intelectual, imparcialidad, compromiso legal y comportamiento ético.

IV. RESULTADOS.

Competencias transversales e inserción laboral.

Al relacionar las competencias transversales con la inserción laboral es posible obtener sus resultados en porcentajes tal como se observó en la tabla que se muestra a continuación:

Tabla 3 Frecuencia de la relación entre competencias transversales y la inserción laboral.

			COMPETENCIAS TRANSVERSALES					Total	
			Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
INSERCIÓN LABORAL	EMPLEABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	0	2
			%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	0	2
			%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	0	8	9	0	17
			%	0,0%	0,0%	8,8%	10,5%	0,0%	19,3%
		De acuerdo	Recuento	0	0	3	43	11	57
		%	0,0%	0,0%	3,5%	47,4%	12,3%	63,2%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	2	3	8	13	
		%	0,0%	0,0%	1,8%	3,5%	8,8%	14,0%	
	Total	Recuento	0	3	13	55	19	90	
		%	0,0%	3,5%	14,0%	61,4%	21,1%	100,0%	
	OCUPABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	0	0
			%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Desacuerdo		Recuento	0	3	0	0	0	3	
		%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Recuento	0	0	8	11	2	21	
		%	0,0%	0,0%	8,8%	12,3%	1,8%	22,8%	
De acuerdo		Recuento	0	0	3	43	13	58	
	%	0,0%	0,0%	3,5%	47,4%	14,0%	64,9%		
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	2	2	5	8		
	%	0,0%	0,0%	1,8%	1,8%	5,3%	8,8%		
Total	Recuento	0	3	13	55	19	90		
	%	0,0%	3,5%	14,0%	61,4%	21,1%	100,0%		

Fuente: Data de resultados

Se consideró los porcentajes de la tabla anterior, para facilitar elaborar los correspondientes gráficos de las competencias transversales en relación con la empleabilidad, dimensión de la inserción laboral. Los cuales indicaron que un 62% de los encuestados se manifestaron en el nivel de empleabilidad de acuerdo, en un 21% totalmente de acuerdo, en un 15 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en un 4% desacuerdo. Lo que dio como respuesta de que ellos se consideraron en un

nivel de logro aceptable al disponer de las competencias transversales lo que se les daría facilidad para obtener mayores conocimientos y habilidades para conseguir un mejor puesto de trabajo.

Así mismo, se analizaron las competencias transversales con la ocupabilidad ha sido posible obtener los siguientes resultados a considerar al menos en un 63 % de los encuestados están de acuerdo, en un 21% en desacuerdo, en un 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en un 4% en desacuerdo. Siendo este 62% quienes poseen las suficientes competencias transversales para acceder a mayores oportunidades de empleo.

Competencias sistémicas e inserción laboral.

Al realizar una comparación entre las competencias sistemáticas y la inserción laboral, se posibilita obtener la tabulación tanto en número de encuestados y en porcentajes tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4 Frecuencia de la relación entre competencias sistémicas y la inserción laboral.

		COMPETENCIAS SISTÉMICAS						Total	
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total		
INSERCIÓN LABORAL	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	2 1,8%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,8%	
	Desacuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	2 1,8%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 1,8%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	0 0,0%	8 8,8%	9 10,5%	0 0,0%	17 19,3%	
	De acuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	0 0,0%	6 7,0%	46 50,9%	5 5,3%	57 63,2%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	0 0,0%	3 3,5%	3 3,5%	6 7,0%	13 14,0%	
	Total	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	3 3,5%	17 19,3%	58 64,9%	11 12,3%	90 100,0 %	
	OCUPABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%
		Desacuerdo	Recuento % del N de la tabla	0 0,0%	3 3,5%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 3,5%
			Recuento	0	0	9	9	2	21

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	% del N de la tabla	0,0%	0,0%	10,5%	10,5%	1,8%	22,8%
De acuerdo	Recuento	0	0	6	46	6	58
	% del N de la tabla	0,0%	0,0%	7,0%	50,9%	7,0%	64,9%
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	2	3	3	8
	% del N de la tabla	0,0%	0,0%	1,8%	3,5%	3,5%	8,8%
Total	Recuento	0	3	17	58	11	90
	% del N de la tabla	0,0%	3,5%	19,3%	64,9%	12,3%	100,0%

Fuente: Data de resultados

Se observó que el 67% de los encuestados se encuentran de acuerdo y en un 12% totalmente de acuerdo, en un 20% ni de acuerdo ni desacuerdo y en un 4% en desacuerdo con las competencias sistémicas con la empleabilidad que ellos desarrollaron como la capacidad de análisis, organización y planificación, identificación y resolución de problemas, todo ello en relación a la empleabilidad pues todos quienes se encontraron aptos para trabajar y conseguir un buen empleo.

Por otro lado, analizando las competencias sistémicas con la ocupabilidad las respuestas fueron en un 66% de los encuestados estuvieron de acuerdo, a un 13% totalmente de acuerdo, un 9 % ni de acuerdo ni en desacuerdo mientras que el 4% se mostró en desacuerdo. Lo que se manifiesta es en un buen nivel de logro lo que significa de que desarrollaron las competencias sistémicas y que, a su vez, disponen de las suficientes habilidades para nuevos desafíos en su profesión sintiendo la necesidad de trabajar, buscando ascensos y nuevas oportunidades de empleo.

Competencias interpersonales e inserción laboral.

Al realizar un análisis comparativo entre las competencias interpersonales y la inserción laboral con los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, se obtuvo los siguientes resultados como se observan a continuación:

Tabla 5 Frecuencia de la relación entre competencias interpersonales y la inserción laboral.

			COMPETENCIAS INTERPERSONALES					Total	
			Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
INSERCIÓN LABORAL	EMPLEABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	0	2
			%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	0	2
			%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	0	8	9	0	17
			%	0,0%	0,0%	8,8%	10,5%	0,0%	19,3%
		De acuerdo	Recuento	0	0	5	38	14	57
		%	0,0%	0,0%	5,3%	42,1%	15,8%	63,2%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	2	5	6	13	
		%	0,0%	0,0%	1,8%	5,3%	7,0%	14,0%	
	Total	Recuento	0	3	14	52	21	90	
		%	0,0%	3,5%	15,8%	57,9%	22,8%	100,0%	
	OCUPABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	0	0	0	0	0
			%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Desacuerdo		Recuento	0	3	0	0	0	3	
		%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Recuento	0	0	9	9	2	21	
		%	0,0%	0,0%	10,5%	10,5%	1,8%	22,8%	
De acuerdo		Recuento	0	0	5	38	16	58	
	%	0,0%	0,0%	5,3%	42,1%	17,5%	64,9%		
Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	5	3	8		
	%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	3,5%	8,8%		
Total	Recuento	0	3	14	52	21	90		
	%	0,0%	3,5%	15,8%	57,9%	22,8%	100,0%		

Fuente: Data de resultados

Se manifestó que el vínculo entre las competencias interpersonales con la empleabilidad 58% de los participantes en la encuesta estuvieron de acuerdo, un 23% totalmente de acuerdo, un 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y en un 2% en desacuerdo. Lo que significa que los participantes poseen competencias

interpersonales y que dispusieron de las suficientes habilidades, conocimientos y destrezas para conseguir un empleo.

En la vinculación de las competencias interpersonales con la ocupabilidad (ver anexo) se respondió como en un 58% de acuerdo, en un 24% totalmente de acuerdo, en un 16% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en un 4% en desacuerdo lo que demostró en que estos estudiantes poseen amplias competencias interpersonales para mantener relaciones afectivas con las demás personas, por lo que a su vez, también se preocupan por disponer de mayores habilidades para acceder a un ascenso o una mayor remuneración.

Competencias instrumentales e inserción laboral.

Las competencias instrumentales se caracterizan por desarrollar un conjunto de habilidades que posibilitan a mejorar el trabajo profesional, por lo cual al comparar con la inserción laboral se obtuvo los siguientes resultados tal como se dan a continuación:

Tabla 6 Frecuencia de la relación entre competencias instrumentales y la inserción laboral.

		COMPETENCIAS INSTRUMENTALES						Total
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
INSERCIÓN LABORAL	EMPLEABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento 2	0	0	0	0	2
			% 1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Desacuerdo	Recuento 0	2	0	0	0	2
			% 0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento 0	0	5	13	0	17
			% 0,0%	0,0%	5,3%	14,0%	0,0%	19,3%
		De acuerdo	Recuento 0	0	3	38	16	57
		% 0,0%	0,0%	3,5%	42,1%	17,5%	63,2%	
		Totalmente de acuerdo	Recuento 0	0	2	0	11	13
		% 0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	12,3%	14,0%	
		Total	Recuento 2	2	9	51	27	90
		% 1,8%	1,8%	10,5%	56,1%	29,8%	100,0%	
	OCUPABILIDAD	Totalmente en desacuerdo	Recuento 0	0	0	0	0	0
			% 0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Desacuerdo		Recuento 2	2	0	0	0	3	
		% 1,8%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Recuento 0	0	5	14	2	21	
		% 0,0%	0,0%	5,3%	15,8%	1,8%	22,8%	
De acuerdo		Recuento 0	0	3	35	21	58	
	% 0,0%	0,0%	3,5%	38,6%	22,8%	64,9%		
	Totalmente de acuerdo	Recuento 0	0	2	2	5	8	
	% 0,0%	0,0%	1,8%	1,8%	5,3%	8,8%		
	Total	Recuento 2	2	9	51	27	90	
	% 1,8%	1,8%	10,5%	56,1%	29,8%	100,0%		

Fuente: Data de resultados

Un 42% se mostró de acuerdo, es decir un nivel de logro aceptable, en cuanto a la relación de las competencias instrumentales con la empleabilidad, en un 30% totalmente de acuerdo, un 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2% en desacuerdo y un 2% en desacuerdo. Se demostró que los estudiantes de este ciclo han desarrollado competencias instrumentales lo que favorece hacia una mejor empleabilidad siendo conscientes de que es necesario mejorar sus capacidades para conseguir un mejor trabajo.

En el otro contexto de competencias transversales y ocupabilidad en un 57% se mostró de acuerdo, en un 30% totalmente de acuerdo, 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 2% en desacuerdo y el otro 2% en desacuerdo. Lo que se halló es que estos estudiantes disponen de competencias instrumentales con relación a la oportunidad para conseguir un puesto de trabajo, que inclusive a que se les otorgue un sueldo más bajo ante la posibilidad de ser contratados para un puesto vacante.

Análisis inferencial.

Hipótesis general.

Al tomar en cuenta la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alternativa (H_1) se tiene:

H_0 = Las competencias transversales no se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021

H_1 = Las competencias transversales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021

Regla de decisión: Si $p \geq 1$, se acepta H_1 ; Si $p < 1$; se rechaza H_0 .

Se ha considerado utilizar la correlación de Spearman como estadígrafo de prueba considerando un nivel de significancia del 0,05, cuyos resultados se reflejaron a continuación:

Tabla 7 Correlaciones: prueba de hipótesis general.

			COMPETENCIAS TRANSVERSALE S	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Competencias Transversales	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data de resultados

En la tabla anterior, se tiene un valor $p = 0,000$ el cual es inferior al $0,05$ por lo cual se demostró que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por lo que las competencias transversales se relacionaron de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una universidad pública en el 2021. Adicional a ello, se obtuvo un resultado de $0,59$ puntos lo que dio una correlación moderada positiva entre las competencias transversales y la inserción laboral.

Primera hipótesis específica.

Al realizar la comparación de las competencias sistemáticas y la inserción laboral es preponderante reconocer la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alternativa (H_1), las mismas que se describieron a continuación:

H_0 = Las competencias sistémicas no se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

H_1 = Las competencias sistémicas se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

Se tomó en consideración a la correlación de Spearman como estadígrafo de prueba y tomando en cuenta un nivel de significancia de $0,05$ se tuvo:

Tabla 8 Correlaciones: prueba de la primera hipótesis específica

			INSERCIÓN LABORAL	COMPETENCIAS SISTÉMICAS
Rho de Spearman	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	COMPETENCIAS SISTÉMICAS	N	90	90
		Coefficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data de resultados

En la tabla anterior se obtuvo que el valor $p = 0,00$ el cual es inferior a $0,05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, es decir, las competencias sistémicas se relacionaron de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021. Se agregó que además que las competencias sistemáticas con la inserción laboral se registraron unos $0,460$ puntos lo que se demostró una correlación moderada positiva, pues existió una relación directamente proporcional entre ambas variables.

Segunda hipótesis específica.

La Hipótesis Nula (H_0) e Hipótesis Alternativa (H_1) es posible identificarlas al relacionar las competencias interpersonales y la inserción laboral, por lo cual se describieron de la siguiente manera:

H_0 = Las competencias interpersonales no se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

H_1 = Las competencias interpersonales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

El estadígrafo de prueba es la Correlación de Spearman tomando en cuenta un nivel de significancia de $0,05$ cuyos resultados se reflejaron en la tabla que se observó a continuación:

Tabla 9 Correlaciones: prueba de la segunda hipótesis específica

			INSERCIÓN LABORAL	COMPETENCIAS INTERPERSONALES
Rho de Spearman	INSERCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	COMPETENCIAS INTERPERSONAL ES	N	90	90
		Coefficiente de correlación	,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data de resultados

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, se destacó que un valor $p = 0,000$ el mismo que es inferior al $0,05$ siendo necesario se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, pues las competencias interpersonales se relacionaron de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

A más de ello, se destacó que existió una correlación moderada positiva de $0,50$ puntos entre las competencias interpersonales y la inserción laboral por lo que se entendió que al disponer de una mayor capacidad para relacionarse con los demás se pudo mejorar también moderadamente mayores oportunidades de obtener un empleo.

Tercera hipótesis específica.

Se relacionó las competencias instrumentales con la inserción laboral, se estableció tanto la Hipótesis Nula (H_0) como la Hipótesis Alternativa (H_1) las mismas que se enuncian a continuación:

H_0 = Las competencias instrumentales no se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

H_1 = Las competencias instrumentales se relacionan de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021.

La correlación de Spearman se ha considerado como estadígrafo de prueba y su nivel de significancia es de 0,05, cuyos resultados obtenidos se visualizan en la tabla siguiente:

Tabla 10 *Correlaciones: prueba de la tercera hipótesis específica*

			INSERCIÓN LABORAL	COMPETENCIAS INSTRUMENTALES
Rho de Spearman	INSERCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 90	,550** ,000 90
	COMPETENCIAS INSTRUMENTALE S	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,550** ,000 90	1,000 . 90

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Data de resultados

Las cifras que se observaron en la tabla anterior demostraron un valor $p = 0,000$ lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, por consiguiente, las competencias instrumentales se relacionaron de manera significativa con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021. Se obtuvo también los 0,55 puntos lo que refleja una correlación moderada positiva entre las competencias instrumentales y la inserción laboral, por lo que se dispuso de una mayor capacidad de emprendimiento, conciencia ambiental y liderazgo lo que posibilitó hacia una mayor oportunidad adaptándose hacia las nuevas necesidades en el mercado laboral.

V. DISCUSIÓN.

Al analizar el objetivo general del trabajo de investigación se reconoce que más de la mitad de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo de que poseen suficientes competencias transversales por lo cual consideran que deberían acceder a mejores plazas de trabajo con una mayor remuneración, reconociendo que ellos poseen los conocimientos y habilidades de actividades que exigen de una mayor responsabilidad laboral, pues se adaptan rápidamente al cambio en su vida profesional.

Se hace la comparación con el estudio de (Sandoval & Ormazábal, 2021) quienes en Chile hallaron la importancia de impartir las competencias transversales en donde los rectores de las 18 universidades afirmaron que deben articularse con los empleadores para poder discernir cuales son las competencias que mejor se adapten en los espacios laborales; así mismo se determinó que la mayoría de las universidades prefirieron dar relevancia, prioridad de aprendizaje a las experiencias curriculares que integran el perfil profesional descartando a las que son ansiadas por el mercado laboral y los perfiles de egreso, pues los empleadores manifestaron en este estudio que en términos de empleabilidad ellos escogen a profesionales capaces de ser productivos y competitivos, y que tengan destrezas en la comunicación efectiva, trabajo en equipo y compromiso ético; siendo esto comparado con este trabajo en que los estudiantes denotaron un nivel de aprendizaje adecuado alrededor de las competencias transversales demostrando que teniendo un buen nivel de estas habilidades podrían insertarse en el mercado laboral actual.

De esta forma se señala el trabajo de (Zegarra Portillo, 2018) quien afirmó que en su trabajo de inserción laboral y competencias transversales observó que se dio un coeficiente de correlación es ,611 y el valor de 0,027 (menor que 0,05) respondiendo que guarda relación entre ambas variables la misma situación que se dio en este trabajo cuyo según Rho de Spearman dio como = 0,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 puntos. Se tiene además un 0,591 lo que se interpreta como una correlación moderada positiva entre las variables de estudio. En el trabajo de esta autora destacó la relación intrínseca entre las competencias instrumentales y la inserción laboral, con un coeficiente de correlación es ,615 y el valor de la significancia es 0,009 (menor que 0,05); por lo que se aceptó la relación directa entre ambas variables, el mismo escenario se dio para esta tesis la cual aceptó los 0,55 puntos lo que refleja una correlación moderada positiva entre las competencias instrumentales y la inserción laboral, primó por los estudiantes elegir capacidades de emprendimiento, conciencia ambiental y liderazgo. En el trabajo de (Zegarra Portillo, 2018) se probó que existe relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral la relación se observa que el coeficiente de correlación es ,698* y el valor de la significancia es 0,012 (menor que 0,05) que dio lugar comprobar la relación significativa entre las competencias interpersonales

y la inserción laboral, se dio también en esta tesis en la cual se dio resultado un valor $p = 0,000$ el mismo que es inferior al nivel de significancia de 0,05 puntos, laboral, por lo que se constató que los estudiantes contaron con capacidades comunicativas, adaptabilidad, liderazgo, entre otras. Se demostró la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral en egresados en la que se describió que el coeficiente de correlación fue de $0,698^*$ y el valor de la significancia es $0,012$ (menor que 0,05); por lo que se aceptó la relación entre ambas variables, con este estudio se correlacionaron con la inserción laboral, destacando además un resultado de $0,460$ como correlación moderada positiva, es decir, que al mejorar la capacidad de aprender, investigar y generar nuevas ideas por parte de los estudiantes de turismo se posibilita medianamente a conseguir un empleo. A modo de conclusión en ambos trabajos, se llegó a la conclusión de que existe similares puntuaciones aseverando una estrecha relación entre ambas variables.

Por lo demás; se continúa con el trabajo de (Morales Aguilar, 2017) quien en su tesis doctoral manifestó en uno de los resultados que las competencias referentes a las capacidades de comunicación, habilidad para trabajar en contextos internacionales y trabajo autónomo, tuvieron nota inferior en el cuestionario aplicado a los estudiantes, más sin embargo en este estudio un 59 % de los encuestados estuvo de acuerdo en la adquisición de habilidades comunicacionales, un 35% en desacuerdo en las relaciones en un contexto internacional, y un 56% de acuerdo con el trabajo autónomo, lo que se refieren a las competencias sistemáticas e interpersonales, es decir con el objetivo segundo y tercer objetivo específico, teniendo frente una notable expectativa en lo que se refiere a la realidad actual.

Se menciona en el trabajo de (Martínez & González, 2018) quienes comprobaron en Murcia que se da una relación entre las competencias transversales complementan el actuación profesional del egresado para saber ser y estar y mejorar el desempeño en aspectos académicos y profesional, lo que se pudo contrastar en el planteamiento de las hipótesis general de este trabajo en el cual plantea que la inserción laboral y las competencias transversales otorgan un papel interviniente a la hora de obtener un empleo.

Es menester mencionar el trabajo de (Lázaro, 2020), quien manifestó en su estudio que las competencias transversales son alineadas a las prácticas pre profesionales, y cuyos resultados reflejaron lo siguiente que en Rho de Spearman

fu inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$) se aceptó la hipótesis las competencias genéricas se relacionó con las practicas pre profesionales, con este estudio se relacionaron de manera significativa con la inserción laboral y las competencias transversales . lo que se aceptó de igual forma. Se apreció un 0,05 ($0,000 < 0,05$) se aceptó que competencias sistémicas se relacionaron con las prácticas, en este trabajo se comprobó que el valor $p = 0,00$ el cual fue inferior a 0,05 por lo que las competencias sistemáticas son relacionadas con la inserción laboral. Se apreció que las competencias instrumentales se relacionaron con las practicas siendo el resultado obtenido es inferior |a 0,05 ($0,020 < 0,05$), mientras que en este trabajo fue calificado con un valor de $= 0,000$ por lo que se afirma que existió la relación entre la variable de competencias instrumentales e inserción laboral. En cuanto a las competencias interpersonales en la correlación de Rho de Spearman obtenido se halló un resultado de 0,01, resultó 0,440, que indicó que hubo una relación positiva entre las competencias interpersonales y las practicas pre profesionales, igual resultado se obtuvo con los resultados de este trabajo que dio $p = 0,000$ el mismo que es inferior al 0,05, aceptando que las competencias interpersonales se relacionaron con la inserción laboral.

En otro contexto se presenta el estudio de acuerdo (Amor Almedina & Serrano Rodríguez, 2018) con este tema es que las competencias transversales en las competencias sistémicas alcanzo una puntuación de 2.73, en las interpersonales con 2.81, en las sistemáticas 2.73, competencias instrumentales de 2.37, los resultados fueron favorables para las competencias intrapersonales. Las competencias instrumentales con las menos desarrolladas, por lo que se recomendó a los egresados son menos desarrolladas la aceptación de que estas habilidades sean desarrolladas a través de la formación continua y en las prácticas profesionales. De hecho, como conclusión de este estudio se demostró que las competencias están vinculadas con la inserción laboral. Lo que se compara con este trabajo es que las competencias instrumentales son las que tienen menos índice de calificación en el sentido de este trabajo.

Se describe el trabajo de autora (García Bayona, 2017), quien mencionó que las competencias transversales tienen una relación con la inserción y desempeño laboral , estos conocimientos en competencias aportaron al estudio un promedio en un 72 % lo que quiere decir que aunque el porcentaje sea alto se debe de trabajar

en que las organizaciones exigen la formación de estas competencias en las instituciones de educación superior para que ellos se formen con las habilidades de trabajo en equipo, de dominio de tics, creatividad, motivación al cambio, como las que se requieren para alcanzar estas habilidades que generan enormes beneficios a las organizaciones. Si bien es cierto en este estudio se llegó a la conclusión que en términos de empleabilidad y ocupabilidad se han alcanzado un promedio de 62% a 63%, lo que se destaca es que este porcentaje beneficia en la vinculación que hay entre ambas variables. Se concluyó en este trabajo que a mayor desarrollo de las competencias transversales mejor es el desempeño laboral de los trabajadores, y se desarrollan estas destrezas se contribuye a un trabajador más motivado.

A modo de cierre de este capítulo se indica el trabajo de los autores (Ayala et al., 2017), quienes utilizaron el esquema de competencias del proyecto tuning, en el cual aseveraron que las competencias que son tendentes a desarrollar la formación de los participantes fueron las siguientes: abstracción de análisis y síntesis 62%, motivación 60%, preservación del ambiente 58%, compromiso ético 56%. Aquellas que se presentan como un desarrollo más bajo 54% y en las habilidades en el uso de la tecnología. En efecto, para este trabajo se encontraron hallazgos parecidos en relación a las habilidades en análisis y síntesis un 56%, en la motivación por la calidad 57%, en el manejo de temas ambientales 52%, compromiso ético 50%, y en el manejo de la tecnología 59%. Teniendo como conclusión afianzar estas habilidades para lograr buena calidad en el aprendizaje de estas competencias para lograr la inserción laboral.

Se destaca el trabajo de los autores (Intriago et al., 2020) en el cual dio como resultado al igual que este trabajo que los profesionales universitarios deben perseguir la preparación adecuada en cuanto a las competencias transversales, generando conciencia en los docentes, en las prácticas pre profesionales para lograr una compenetración entre los saberes profesionales, competencias específicos y transversales, la aplicación deberá ser dada de forma flexible y enfocada de acuerdo con el contexto profesional de la carrera. Lo cual concuerda con el primer objetivo general y los resultados de este trabajo de que existe una relación estrecha entre la inserción laboral y el desarrollo de las competencias transversales dado los resultados conforme al valor $p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 puntos, siendo este positivo y favorable.

Para los autores (Perez & Fernández, 2017), quienes en su muestra aseguraron que la universidad no estaba formando adecuadamente a estos profesionales con estas competencias demostrando que el 50% de los docentes afirmaban que la formación académica fue deficiente y el 15% de los empleadores lo calificaron que existía una mala formación académica, se compara con los resultados de este trabajo, ya que en la actualidad los estudiantes de esta carrera de turismo de esta universidad pública denotaron que en términos de competencias transversales en su aprendizaje durante todos los ciclos de proceso académico y practicas pre profesionales, y de inserción laboral han considerado estar de acuerdo en que han alcanzado niveles de aprendizaje aceptables en cuanto al aprendizaje de las competencias transversales y que incluso su inserción laboral se mantuvo en un considerándose cerca del 60% plenamente aptos y atribuibles a obtener un empleo digno.

Por otra parte en el trabajo de los autores (Basurto Valencia & Vidal Mendoza, 2019) en el cual evaluaron la inserción laboral de los egresados coincidieron que el mercado laboral en materia turística es escaso en la provincia de Manabí, entre los resultados obtenidos estos autores recomendaron que se debe transformar el pensamiento crítico de los futuros profesionales evitando entregar a la sociedad profesionales que cubran vacantes que en ocasiones no aporte a su desarrollo profesional, que se necesita que el estudiante en formación obtenga el aprendizaje de un tercer idioma , así mismo es menester destacar el aprendizaje de competencias que le permita el desenvolvimiento tecnológico, lo que comprueba con este estudio que las competencias transversales y la inserción laboral juegan un papel fundamental, siendo en este estudio de estos autores que atribuyen a una de las causas por las cuales, que el 59% de los egresados se encuentran desempleados ya que no son atractivos a los empleadores.

Con el resultado del trabajo (Romero Sandoval et al., 2018), los autores afirmaron a través de los docentes encuestados calificaron como prioritarias en el perfil del egresado de la carrera de derecho de la siguiente manera: en un 95% la habilidad de síntesis , 92% la habilidad de autoaprendizaje, 91 % resolución de problemas, 90% habilidad para tomar decisiones y 89% la habilidad de investigar y de creatividad. Lo que se corrobora con este tema de estudio de que estas competencias transversales guardan íntima relación con el formación de un

egresado atractivo en el mercado laboral reafirmando la hipótesis alternativa, por lo que las competencias transversales se vinculan de forma significativa con la inserción laboral de los estudiantes de este ciclo de la carrera obteniendo nuevamente como resultado de 0,59 puntos lo que se refleja una correlación moderada positiva entre las competencias transversales y la inserción laboral.

En el trabajo realizado por los autores (González Morga et al., 2018), quienes destacaron la relevancia de las competencias transversales en la educación superior, pues manifestaron que todo estudiante debe desarrollar habilidades de trabajo en equipo, interacción social, compromiso y control emocional, competencias que son claves para fortalecer el desenvolvimiento profesional. Los resultados destacaron que el control emocional es más complejo de desarrollar por parte de los evaluados pues se tiene un valor p de 0,132 el cual es superior al nivel de significancia de 0,05 puntos, por lo cual no existió una amplia relación entre las distintas formas de comportamiento entre todos los estudiantes. Adicional a ello, se reconoció que en ciertos casos al estudiante se le dificulta la formación de competencias transversales en el nivel institucional, a nivel de centro y a nivel del aula, estos dos últimos elementos destacaron que el elevado número de estudiantes, la modalidad de enseñanza teórica y la carencia de planificación por parte de los docentes incidió en el aprendizaje de los alumnos y con ello, se dificulta el desarrollo y fortalecimiento de las competencias transversales que pueden afectar posteriormente en su desarrollo profesional. Coincidiendo con este trabajo que es imperativo la enseñanza de las competencias transversales durante todo el proceso académico de la carrera de turismo.

VI. CONCLUSIONES.

1. En relación con el objetivo general de la presente investigación, se obtuvo que las competencias transversales mantuvieron una relación con la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, pues se tiene un valor $p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 puntos. Se obtuvo además un 0,591 lo que se interpretó

como una correlación moderada positiva entre las variables de estudio, pues al mejorar las competencias genéricas se podría fortalecer la inserción laboral.

2. En relación al primer objetivo específico se obtuvo un valor $p = 0,000$ el mismo que es inferior a 0,05 puntos como nivel de significancia, lo cual demostró que las competencias sistemáticas se relacionaron con la inserción laboral, destacando además un resultado de 0,460 como correlación moderada positiva, es decir, que al mejorar la capacidad de aprender, investigar y generar nuevas ideas por parte de los estudiantes de turismo se posibilitó medianamente a conseguir un trabajo que se encuentre acorde con sus expectativas laborales.
3. De acuerdo con al segundo objetivo específico se tiene como resultado un valor $p = 0,000$ el mismo que es inferior al nivel de significancia de 0,05 puntos, por lo que se entendió que existe una relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de turismo de la una Universidad Pública del Ecuador. Se destacó además que el 0,504 corresponde a una correlación moderada positiva entre las competencias interpersonales y la inserción laboral, por lo que se entendió que, al disponer de una mayor facilidad de palabra, adaptabilidad, dotes de liderazgo, comunicación y habilidades para relacionarse con los demás, se posibilitó hacia mayores oportunidades de trabajo en su vida profesional.
4. Al realizar el tercer objetivo específico se comprobó que existe relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral pues se tiene un valor $p = 0,000$ el cual es inferior a 0,05 como nivel de significancia. Se reconoció además que existe una correlación moderada positiva de 0,550 puntos entre ambas variables lo que se interpretó que, al mejorar las habilidades de los estudiantes de organizar, planificar y uso básico de herramientas tecnológicas se posibilita hacia mayores oportunidades para el desempeño de actividades laborales.
5. Se recalca que fracaso el éxito o de la educación superior va ligada a las competencias impartidas por las instituciones de educación superior, por eso es necesario que motiven a los docentes para que apliquen las competencias transversales en el proceso enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de que los estudiantes en formación respondan en el saber ser y saber hacer, el respeto y la convivencia con la naturaleza, el reaprender y desaprender, entre otras habilidades. De esta manera se podrá asegurar que ellos cuenten con una

formación integral para que sean capaces de resolver los problemas y adaptarse a la sociedad actual.

VII. RECOMENDACIONES.

1. Se demostró una fuerte influencia sobre la necesidad de impartir habilidades transversales en los estudiantes, además de la fuerte tendencia que existe en el mercado laboral actual en términos de empleabilidad y ocupabilidad. A pesar de que las instituciones de educación superior enfrentan un proceso complejo a la hora de enseñar las competencias transversales, se aprecian en otros estudios las diferencias en la valoración que los empleadores, académicos y graduados atribuyen a cada una de estas habilidades. En este trabajo los estudiantes se mostraron de acuerdo mas no totalmente de acuerdo, lo que significa es que aún hay una medida que debe reforzarse para garantizar el aprendizaje total de las mismas. Cabe destacar, aunque se comprobó la relación estrecha entre ambas variables de este estudio no deja de ser materia prioritaria mencionar que el desarrollo de las competencias transversales demanda a que los docentes estén plenamente formados para la enseñanza de las mismas y que se encuentren convencidos de la necesidad de estas para el desenvolvimiento en los entornos laborales de los estudiantes.

2. En cuanto a las competencias sistémicas se necesita que se priorice en mayor medida aspectos como creatividad, liderazgo, adaptación a nuevas situaciones e iniciativa y espíritu emprendedor. Así mismo, se exhorta a fortalecer la capacidad de investigación y aprendizaje de sus estudiantes, incentivando su creatividad y la generación de nuevas ideas, de tal manera que exista un mayor desenvolvimiento en la vida profesional de los estudiantes.

3. En las competencias interpersonales se recomienda reforzar en temas como trabajo en equipo, adaptación a un contexto internacional, razonamiento crítico y aspecto ético. Se recomienda al coordinador de la Escuela de Turismo, mejorar el trabajo en equipo entre sus propios estudiantes de tal manera que se identifiquen dotes de liderazgo, comunicación, adaptabilidad al cambio y confianza en sí mismo entre todos los participantes. Existen aún competencias que no están en un nivel de aprendizaje total siendo estas las que en este estudio aspectos como el

liderazgo, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, el tecnológico que se van de la mano a los avances agigantados que la sociedad como tal demuestra. La capacidad de adaptación es otra de las competencias que los futuros profesionales de turismo debieron aprender como parte de la situación atípica que se vive por tema del COVID-19, esto en aras de concienciar sobre el dinamismo y flexibilidad que debe ser atributos adquiridos en las aulas universitarias

4. Las competencias instrumentales en aspectos como capacidad de análisis y síntesis, organización y planificación, dominio de lengua extranjera y resolución de problemas. Adicional todos los estudiantes de esta especialidad deben disponer de los conocimientos suficientes sobre el dominio de un tercer idioma tanto hablado como escrito, de tal manera que sea fácil interactuar con personas extranjeras durante el cumplimiento de las actividades laborales.

5. Se prioriza el acercamiento de la academia con los empresarios del sector turístico a la hora de seleccionar competencias transversales, para que estas direccionen que a las universidades en dar respuesta y soluciones a las necesidades reales y expectativas actuales del mercado laboral. Aunque sea un tema complejo el hecho de poder impartir estas competencias en los currículos universitarios de la carrera de turismo, no deja de ser cierto que el mercado laboral las exige en la actuación profesional de cada uno de los egresados de todas las carreras.

6. Es necesario que la Universidad condicione un área dedicada a la orientación profesional y académica para poder ayudar a los graduados por medio de convenios con instituciones públicas y privadas para incentivar la inserción laboral. La bolsa de trabajo debe ser más activa y que permita a los graduados de las diferentes carreras de la Universidad el acceso al mercado laboral y que incluso se otorgue acceso a las empresas ecuatorianas el debido acercamiento en la contratación los profesionales y/o egresados. Queda como brecha para futuros trabajos la evaluación de las capacidades de liderazgo, comunicación, adaptabilidad, dominio de un idioma en las carreras universitarias impartidas en Ecuador. Además de realizar un estudio de las competencias transversales y la inserción laboral que permita la triangulación entre la universidad, los estudiantes y los empleadores de la carrera de turismo en Ecuador.

REFERENCIAS.

- Acebrón, A. M. (2018). Las competencias transversales en la Universidad Pompeu Fabra . La visión de los docentes y estudiantes de segundo ciclo. *Revista de Docencia Universitaria*, 6, 16.
<https://revistas.um.es/redu/article/view/10641/10231>
- Aguilar, G. C., Soledispa, C. C., & García, Z. O. (2021). *Estudio Sectorial : Efectos del Covid-19 en el Sector Turístico*.
<https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/Sector-Turismo-03-08-2021.pdf>
- Alexander, J., Forero, M., Enrique, J., & Vásquez, G. (2020). La formación universitaria en turismo : una perspectiva académica y laboral en Bogotá (Colombia). *Revista INternacional de Turismo, Empresa y Territorio.*, 2530–7134, 91–102. <https://doi.org/10.21071/riturem.v4i2.12899>
- Amor Almedina, M. I., & Serrano Rodríguez, R. (2018). Análisis y Evaluación de las Competencias Genéricas en la Formación Inicial del Profesorado. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 44(2), 9–19. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052018000200009>
- Avilés-López, R., González Mendoza, O., Gonzáles Mendoza, N., & Delgado Vera, C. (2017). Diseño del Perfil Profesional por competencias. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2477–8818), 1210–1241.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6244043.pdf>
- Ayala, C. I., Verde, E., Monroy, A., Contreras, M., & Rivas, J. (2017). Proyecto Tuning: Competencias Genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería en México. *Revista de Enfermería Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 25(1), 37–46.
http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/issue/view/13
- Basurto Valencia, E., & Vidal Mendoza, R. (2019). Diagnóstico de la Inserción Laboral del Profesional de Turismo Graduado en las Universidades Estatales de Manabí [Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. In *Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí* (Vol. 1, Issue 47).

- <http://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1160/1/TTMV18.pdf>
- Benetoinе, P. (2007). *Reflexiones y perspectivas sobre la educación superior en América Latina*” (I. T. L. 2004-2007 (Ed.)). Universidad de Deusto, Bilbao.
- Camarena, B. Velarde, D. (2010). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿para qué? *Revista de Estudios Sociales*, 106–125.
- Caraballo, Carlos, Melendes, Reinaldo, Iglesias, L. (2019). Reflexiones acerca del concepto competencias y aprendizaje por competencias en las instituciones de educación superior y su incidencia en el aprendizaje de matemáticas. *Opuntia Brava*, 11(2222-081x), 4–11.
<http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/723/733>
- Castillo Palacios, M., Ardila Barragán, L., & Castrillón Muñoz, A. (2019). Innovación Curricular en la Formación de Turismo: un Enfoque Teórico Conceptual. *Praxis y Saber*, 11(25), 24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n25.2020.10479>
- Constitución de la República del Ecuador, 449 (2008).
<https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee>
- Contreras López, M. J., Juárez Sánchez, J. P., & Ramírez Valverde, B. (2018). Evaluación de las competencias en el plan de estudios de tres licenciaturas en turismo en Puebla, México: Percepciones de los estudiantes / Assessing Competencies in the Bachelor in Tourism Curriculum in Puebla Mexico: Student Perspective. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(17), 665–687. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.400>
- Cravero, E. (2017). Inserción Laboral, Nivel de Empleabilidad y Satisfacción del Estudiantado [Universitat de Barcelona]. In *Http://Diposit.Ub.Edu/* (Vol. 0).
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf
- De Domingo Soler, C., Naveda Jácome, M., Rodríguez Proaño, M. A., & Muñoz Pumagualle, M. G. (2020). Juventud, Academia y Empleo. Análisis de una desconexión. *Podium*, 37, 129–146.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.9>
- Díaz Bretones, F., & Lejarriaga Pérez de las Vacas, G. (2019). Emprendimiento social y empleabilidad. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*,

129(February 2019), 9–15. <https://doi.org/10.5209/reve.62962>

- Díaz, Ó. E., Fiegehen, L. G., Vásquez, L. S., Guajardo, D. C., & Pablo, N. A. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile : Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 18(1409–4703), 1–27. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i3.34439>
- El Telégrafo. (2021, October 30). *El desempleo entre los jóvenes recién graduados*. 2. <https://www.letelegrafo.com.ec/noticias/cartas/1/desempleo-jovenes-graduados>
- Espejo, A. (2017). *Inserción laboral de los jóvenes rurales en América Latina . Un breve análisis descriptivo* . https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1502548172Inserci%C3%Anlaboraldelosj%C3%83venesruralesenAm%C3%A9ricaLatina.pdf
- Fuentes Canosa, A., & Collado Ruano, J. (2019). Fundamentos Epistemológicos Transdisciplinarios de Educación y Neurociencia. *Sophia*, 26, 83–113. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4418/441857903002/441857903002.pdf>
- Fugate, M. y Kinicki, A. . (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1348/096317907X241579>
- García Bayona, J. R. (2017). Las competencias genéricas y su relación con el desempeño laboral en las PYMES – Lima Metropolitana. *Repositorio de Tesis - UNMSM*, 1–151. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5883>
- García Blanco, M., & Cárdenas Sempértegui, E. B. (2018). La Inserción Laboral en la Educación superior. La Perspectiva Latinoamericana. *Educación XX1*, 21, 323–347. <https://doi.org/10.5944/educXX1.16209>
- Garzón Castrillón, A. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación*, 27(52), 201–218. <https://doi.org/10.18800/educacion.201801.011>
- Gobierno de España. (2018). *Educaweb. Las competencias transversales y su*

importancia en la empleabilidad.

<https://www.educaweb.com/noticia/2015/04/16/competencias-transversales-su-importancia-empleabilidad-16406/>

- Gonzales Morales, E., José, S. J., & Tonyse, D. L. R. (2018). Seguimiento al egresado y graduado, Caso de Estudio Ingeniería en Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 82–87. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/56/161>
- González Morga, N., Pérez Cusó, J., & Martínez Juárez, M. (2018). Desarrollo de Competencias Transversales en la Universidad de Murcia: Fortalezas, Debilidades y Propuestas de Mejora. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 12(2), 88–113. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.727>
- Haryanto, T. (2020). Covid-19 Pandemic and International Tourism Demand. *Journal of Developing Economies*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.20473/jde.v5i1.19767>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (Primera Ed). McGraw Hill Education.
- Huerta, S., & Castro, D. (2018). *Impacto de un modelo pedagógico constructivista apoyado con TIC para desarrollar competencias en medicina*. 7, 35–44. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v7n28/2007-5057-iem-7-28-35.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-septiembre-2020/>
- Intriago, F., Calle, L., Gonzalez, O., Zambrano, M., & Zambrano, J. (2020). Reflexiones teóricas sobre la formación de competencias transversales en estudiantes de ingeniería agropecuaria. *Pertinencia Académica*, 4, 1–15. <http://revista-academica.utb.edu.ec/index.php/pertacade/article/view/288>
- Jairo, A., Intriago, E., Eduardo, V., & Chica, P. (2017). La Formación de

- Competencias Profesionales en el Turismo y su relación en la consolidación de este sector en Ecuador. *Didáctica y Educación*, VII, 69–78.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6648843>
- Kim, H. J., & Jeong, M. (2018). Research on hospitality and tourism education : Now and future. *Tourism Management Perspective*, 25(October 2017), 119–122. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2017.11.025>
- Lázaro, Y. (2020). *Competencias genéricas y calidad de prácticas pre profesionales de estudiantes del ciclo XII de una universidad privada, Lima Norte 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50842>
- Lorena, L., Ortiz, P., & Viboral, E. C. De. (2018). *Competencias profesionales de los psicólogos practicantes de la Universidad de Antioquia Seccional Oriente* [Universidad de Antioquía].
http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15927/1/PatiñoLeidy_2018_CompetenciasProfesionalesPsicologos.pdf
- Martínez-Clares, P., & González-Lorente, C. (2019). Personal and interpersonal competencies of university students entering the workforce: Validation of a scale. *RELIEVE - Revista Electronica de Investigacion y Evaluacion Educativa*, 25(1), 1–18. <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Martínez, P., & González, N. (2018). Las Competencias Transversales en la Universidad: Propiedades Psicométricas de un Cuestionario. *Educación XX1*, 21(1), 32. <https://doi.org/10.5944/educXX1.15662>
- Mendoza, D. J. (2018). Estrategias de enseñanza y su efectividad en los procesos de aprendizaje en los estudiantes de turismo de la Universidad Iberoamericana de Ecuador. *Revista Espacios*, 39, 14.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n43/a18v39n43p25.pdf>
- Morales Aguilar, P. (2017). *Competencias Transversales en la Inserción y Desempeño Laboral de las y los Graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial sede Santo* [Universidad de Alicante].
<http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/69525>
- Morales, M. I. (2020). *Planificación Estratégica Participativa* (Issue April).
<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/18288/proyecto-PEP-06-Sistema-vinculacion-egresados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Olaya, J., Rivera, C., Landeta, N., & Correspondencia, D. P. (2019). Competencias Profesionales en la Carrera de Turismo. *Revista Pertinencia Académica*, 11–20. <https://core.ac.uk/download/pdf/234159553.pdf>
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador- Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad En La Educación*, 48, 273. <https://doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Organización Mundial de Turismo. (2019). Desarrollo del talento humano para la mejora de la competitividad de los destinos – El caso de Perú. In *Desarrollo del talento humano para la mejora de la competitividad de los destinos – El caso de Perú*. <https://doi.org/10.18111/9789284420766>
- Oyarce, R., Muñoz, H., Rosa, C., Valderrama, M., Luis, N., Valqui, C., Rosa, C., & Muñoz, H. (2020). Desarrollo de Competencias Personales y Sociales para la Inserción Laboral de Egresados Universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2). <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32438>
- Pelayo, M. B. (2012). Factores condicionantes para la Inserción Laboral. *Capital Social y Competencias Profesionales*, 101. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/index.htm>
- Perez, Y., & Fernández, A. R. (2017). Diagnóstico de la inserción laboral de los graduados de la carrera de hotelería y turismo en la provincia Tungurahua. *Congreso Internacional “Ciencia, Sociedad e Investigación Universitaria,”* 23. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2020>
- Perrenoud, P. (2004). Diez Nuevas Competencias. *Praxis*, 38(31), 691. <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Pimienta Prieto, J., & De la Orden Hoz, A. (2012). *Metodología de la Investigación. Competencias+Aprendizaje+Vida* (Primera Ed). Pearson.
- Pineda López, R., & Moreno Bastida, G. R. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos*, 8(5), 173–189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148231>
- Pugh, G., & Lozano-rodríguez, A. (2019). El Desarrollo de Competencias

- Genéricas en la Educación Técnica de Nivel Superior: Un estudio de Caso. *Calidad En La Educación*, 50, 143–179.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-143.pdf>
- Rego, M. A. S., & Álvarez, J. G. (2017). La inserción laboral de los pedagogos en el marco de las políticas activas de empleo. *Educar Em Revista*, *spe.1*, 115–131. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.49146>
- Román, A., & Centella, M. (2018). *La valoración previa de la disponibilidad para la búsqueda de empleo en un servicio público de empleo*. September, 24.
https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Centella-2/publication/327630672_La_valoracion_previa_de_la_disponibilidad_para_la_búsqueda_de_empleo_en_un_servicio_publico_de_empleo/links/5bc5de85a6fdcc03c7890e88/La-valoracion-previa-de-la-disponibilidad-par
- Román Fuentes, J. C., Franco Gurría, R. T., & Camacho Solís, J. I. (2018). Inserción Laboral de Estudiantes de Gestión Turística de la Universidad Autónoma de Chiapas. *Revista Global de Negocios*, 6(3), 45–56.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3071200
- Romero Sandoval, A., León, M. G., & Fernández Schatzer, M. N. (2018). Importancia de las Competencias Genéricas en la Formación del Abogado, Una Apreciación de Docentes. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 119–138.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.727>
- Ruiz de Vargas, Maritza, Jaraba Barrios, B., & Santiago Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Redalyc*, 16, 64–91.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- Sandoval, L., & Ormazábal, M. (2021). The Generic skills challenge for higher education institutions: Experience of public universities in Chile. *Tuning Journal for Higher Education*, 8(2), 55–83. [https://doi.org/10.18543/TJHE-8\(2\)-2021PP55-83](https://doi.org/10.18543/TJHE-8(2)-2021PP55-83)
- Sheldon, P. Fesenmaier, D. Woeber, K. Cooper, C., A. M. (2008). Tourism Education Futures 2010-2030. *Journal of Teaching in Travel YTourism*, 7(3), 61–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15313220801909445>
- Sierra, C. (2019). *Deserció Estudiantil en la carrera de Hotelería y Turismo de la Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*. 1–96.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/SIERRA>

SIERRA MAURI CAROLINA.pdf

- Tamayo, A., Arango, Á., & Delgado, A. (2021). Competencia digital y formación profesional en el turismo . Una revisión de literatura. *Revista de Investigación Educativa*, 32, 62–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.25009/cpue.v0i32.2733>
- Torres, M., Salazar, F., & Paz, K. (2015). Metodos de recolección de datos para una investigación. *Facultad de Ingeniería - Universidad Rafael Landívar*, 03, 1–21.
[http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Métodos de recolección de datos para una investigación.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Métodos%20de%20recolección%20de%20datos%20para%20una%20investigación.pdf)
- Universidad Técnica Particular de Loja. (2020). *La pandemia por COVID-19 puede afectar en un 30% a los ingresos del turismo nacional*.
<https://noticias.utpl.edu.ec/la-pandemia-por-covid-19-puede-afectar-en-un-30-a-los-ingresos-del-turismo-nacional>
- University of Deusto, U. of G. (2003). *Tuning educational Structures in Europe. Pilot Project - Phase 1* (J. G. y R. Wageenar (Ed.)).
http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf
- Valenzuelos Berríos, O. (2019). *Del Conductismo a la Educación Reflexiva en el Modelo por Competencias* [Universidad de Talca Chile].
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12058/3/20190169.pdf>
- Van der Heijde, C.M., y Van der Heijden, B. I. J. . (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476.
https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Bretones/publication/330267980_Presentacion_del_monografico_Emprendimiento_social_y_empleabilidad/links/5c7150ae299bf1268d1f8776/Presentacion-del-monografico-Emprendimiento-social-y-empleabilidad.pdf
- Violante, G. M., & Quintana, M. (2020). *Precariedad laboral en el turismo español bajo la perspectiva de género*. 18, 649–665.
<https://pdfs.semanticscholar.org/4620/5de53f4fbca0509312b89b89b256e0eaef0.pdf>
- World Travel and Tourism Council. (2020). *World Travel and Tourism Council. Enfrenta El Turismo Global Su Mayor Reto, Recuperar La Confianza De Los*

Viajeros. <https://wttc.org/News-Article/Enfrenta-El-Turismo-Global-Su-Mayor-Reto-Recuperar-La-Confianza-De-Los-Viajeros>

Yáñez Moretta, P. (2018). Estilos de pensamiento, enfoques epistemológicos y la generación del conocimiento científico. *Espacios*, 39(51), 18.

<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395118.html>

Zegarra Portillo, R. (2018). Competencias Genéricas y la Inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22534>

ANEXOS.

Matriz de Consistencia.

Título: Competencias Transversales y la Inserción Laboral de los estudiantes de Turismo del último ciclo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021.							
Autora: María Fernanda Cepeda Alava							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre las competencias Transversales y la inserción laboral de los Estudiantes de turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021? Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral de los Estudiantes del último ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral de los Estudiantes del último ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral de los Estudiantes del último ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública de Ecuador, 2021?	Objetivo general. Determinar la relación entre las competencias transversales y la inserción laboral de los estudiantes de la carrera de turismo del último ciclo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021 Objetivos Específicos. 1. Determinar la relación entre las competencias sistémicas y la inserción laboral del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021 2. Determinar la relación entre las competencias interpersonales y la inserción laboral del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021 3. Determinar la relación entre las competencias instrumentales y la inserción laboral del último	Hipótesis general: Las competencias transversales se relacionan significativamente con la inserción laboral de los estudiantes del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021. Hipótesis específicas son: Las hipótesis específicas son: 1. Las competencias sistémicas se relacionan significativamente con la inserción laboral de los estudiantes del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021 2. Las competencias interpersonales se	Variable 1				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de Medición	Niveles y Rangos
			1. Competencias Sistémicas. 2. Competencias interpersonales 3. Competencias instrumentales	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis Capacidad de organización y planificación Conocimiento de una lengua extranjera Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas Capacidad para identificar y resolver problemas. Capacidad para trabajar en equipo en un equipo de carácter interdisciplinar Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21.	Ordinal	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

	ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021	relacionan significativamente con la inserción laboral de los estudiantes del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021. 3. Las competencias instrumentales se relacionan significativamente con la inserción laboral de los estudiantes del último ciclo de la carrera de turismo de una Universidad Pública en el 2021		Habilidades en las relaciones interpersonales Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad Capacidad crítica y autocrítica Compromiso ético Habilidad para trabajar de forma autónoma Capacidad para actuar ante nuevas situaciones Capacidad creativa Liderazgo Conocimiento de otras culturas y costumbres Iniciativa y espíritu emprendedor Motivación por la calidad Sensibilidad hacia temas medio ambientales			
Variable 2							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de Medición	Niveles y Rangos
			1. Ocupabilidad 2. Empleabilidad	Habilidades, actitudes, valores y rasgos de personalidad Valor de trabajo, estilo de búsqueda de empleo y auto concepto personal y profesional	22,23,24,25, 26,27,28,29, 30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41, 42,43,44,45, 46,47.	Ordinal	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
Nivel Diseño de la Investigación	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística para utilizar			

<p>Nivel: Básico Diseño: Descriptivo Correlacional</p>	<p>Población: 90 estudiantes Tipo de muestreo: tipo probabilístico aleatorio simple Tamaño de muestra: 90</p>	<p>Variable 1: Competencias transversales Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: María Fernanda Cepeda Alava Año: 2021 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos por 3 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Cronbach. Ámbito de Aplicación: Estudiantes Forma de Administración: Individual - Virtual por medio de formulario Google.</p>	
		<p>Variable 2: Inserción Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: María Fernanda Cepeda Alava Año: 2021 Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos por 4 especialistas y la confiabilidad con el método Alfa de Cronbach. Ámbito de Aplicación: Estudiantes Forma de Administración: Individual - Virtual por medio de formulario Google.</p>	

Operacionalización de variable 1.

Variable Independiente	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Items	Niveles o Rangos
Competencias transversales	Son las relacionadas con el desarrollo personal, no dependen de una disciplina específico sino que involucran todos las áreas de la actuación profesional y académica(Acebrón, 2018).	Competencias Sistemáticas	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Ordinal.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Capacidad de organización y planificación.			
			Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación			
			Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas			
			Capacidad para identificar y resolver problemas			
		Competencias interpersonales	Capacidad para trabajar en equipo			
			Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar			
			Habilidad para trabajar en contextos interpersonales			
			Habilidades en las relaciones interpersonales			
			Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad			
			Capacidad crítica y autocrítica			
			Compromiso ético			
			Habilidad para trabajar de forma autónoma			

		Competencias instrumentales	Capacidad para actuar ante nuevas situaciones			Totalmente en desacuerdo Desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Capacidad creativa			
			Liderazgo			
			Conocimiento de otras culturas y costumbres			
			Iniciativa y espíritu emprendedor			
			Motivación por la calidad			
			Sensibilidad hacia temas medio ambientales			

Operacionalización de variable 2.

Variable Dependiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Ítem	Niveles o Rangos
Inserción laboral	La inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a obtener un empleo, es decir; como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral, con una clara incidencia en el desarrollo personal (García Blanco & Cárdenas Sempértegui, 2018).	Empleabilidad	<p>¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?</p> <p>¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?</p> <p>¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?</p> <p>¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?</p> <p>¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?</p> <p>¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorealizarme?</p> <p>¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?</p> <p>¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?</p> <p>¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?</p>	Ordinal	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47.	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>Desacuerdo</p> <p>Ni acuerdo ni desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>

			¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?			
			¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?			
			¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?			
		Ocupabilidad	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?			
			¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?			
			¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?			
			Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?			
			¿Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros?			
			¿Me preocupó de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?			
			¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?			
			¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?			
			¿Le exigen una mayor dedicación en su empleo?			

			¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?			
			¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?			
			¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo			

Cuestionario de preguntas para los estudiantes de la Universidad Pública.

Competencias Transversales y la Inserción Laboral en Estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo de una Universidad Pública en Ecuador, 2021.

CUESTIONARIO

DATOS INFORMATIVOS:

EDAD:

GÉNERO: M F O

Estimado (a) estudiante (a) agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría saber cómo se siente acerca de su desarrollo de sus Competencias Transversales y la inserción laboral de su carrera. Muchas gracias.

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionará será solo de conocimiento de la parte investigadora, y servirá para conocer sobre las competencias transversales y la inserción laboral en relación con los estudiantes del último ciclo de la carrera de turismo, se le agradece de anticipación su participación, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una **X** la respuesta que usted crea conveniente. Por favor sea sincero y no deje preguntas sin contestar.

Tabla de valoración	Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
---------------------	------------------------------	----------------	------------------------------	----------------	---------------------------

I

Variable 1 Competencias Transversales						
Dimensión 1: Competencias Sistemáticas		1	2	3	4	5
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis					
2	Capacidad de organización y planificación					
3	Conocimiento de una lengua extranjera					
4	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación					
5	Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas					
6	Capacidad para identificar y resolver problemas					
Dimensión 2: Competencias Interpersonales						
7	Capacidad para trabajar en equipo					
8	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar					
9	Habilidad para trabajar en contextos internacionales					
10	Habilidades en las relaciones interpersonales					
11	Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad					
12	Capacidad crítica y autocrítica					
13	Compromiso ético					
14	Habilidad para trabajar de forma autónoma					
Dimensión 3: Competencias Instrumentales						
15	Capacidad para actuar ante nuevas situaciones					
16	Capacidad creativa					
17	Liderazgo					
18	Conocimiento de otras culturas y costumbres					
19	Iniciativa y espíritu emprendedor					
20	Motivación por la calidad					
21	Sensibilidad hacia temas medio ambientales					

Variable 2: Inserción Laboral						
Dimensión 1: Empleabilidad		1	2	3	4	5
22	¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?					
23	¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?					
24	¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?					
25	¿Me tomé la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?					
26	¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?					
27	¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?					
28	¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?					
29	¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?					
30	¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?					
31	¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?					
32	¿Sé comportarme en una entrevista personal?					
33	¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?					
34	¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?					
35	¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?					
Dimensión 2: Ocupabilidad		1	2	3	4	5
36	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?					
37	¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?					
38	¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?					
39	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?					
40	¿Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros?					
41	¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?					
42	¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?					
43	¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?					
44	¿Le exigen una mayor dedicación en su empleo?					
45	¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?					
46	¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?					
47	¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?					

Confiabilidad del cuestionario.

Variable 1.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Variable 1.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	21

Variable 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	26

Estadísticas de elemento Variable

	Media	Desviación estándar
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,47	1,246
Capacidad de organización y planificación	3,93	,704
Conocimiento de una lengua extranjera	3,20	,941
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	3,80	1,014
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	4,07	,884
Capacidad para identificar y resolver problemas	4,07	,594
Capacidad para trabajar en equipo	4,13	,640
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3,93	,594
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	3,40	,828
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,87	,834
Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad	4,27	,961

Capacidad crítica y autocrítica	4,07	,788
Compromiso ético	4,33	,724
Habilidad para trabajar de forma autónoma	4,27	,704
Capacidad para actuar ante nuevas situaciones	4,13	,834
Capacidad creativa	4,27	1,100
Liderazgo	4,20	,941
Conocimiento de otras culturas y costumbres	4,67	,617
Iniciativa y espíritu emprendedor	4,20	,941
Motivación por la calidad	4,47	,640
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	4,60	,632

Estadísticas de elemento Variable 2

	Media	Desviación estándar	N
¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?	3,53	1,407	15
¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?	3,47	1,187	15
¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	4,27	1,033	15
¿Me tomé la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?	3,67	1,234	15

¿Sé comportarme en una entrevista personal?	3,87	1,125	15
¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?	3,20	1,265	15
¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?	3,80	1,424	15
¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?	3,80	1,082	15
¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?	4,07	1,163	15
¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?	3,40	1,595	15
¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?	4,13	1,125	15
¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?	3,93	1,280	15
¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?	2,87	1,113	15
¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?	3,73	1,163	15
¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?	2,73	1,486	15
¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?	3,27	1,163	15

¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?	3,60	1,404	15
Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	3,00	1,512	15
¿Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros?	2,93	1,223	15
¿Me preocupa de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	3,87	1,246	15
¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?	3,80	1,474	15
¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?	2,67	1,397	15
¿Le exigen una mayor dedicación en su empleo?	3,13	1,187	15
¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?	3,20	1,612	15
¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?	2,93	1,280	15
¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?	3,53	1,302	15

Certificado de Validez del instrumento.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LOS ESTUDIANTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias Transversales							
1	Capacidad de abstracción análisis y síntesis	X		X		X		
2	Capacidad de organización y planificación	X		X		X		
3	Conocimiento de una lengua extranjera	X		X		X		
4	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	X		X		X		
5	Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	X		X		X		
6	Capacidad para identificar y resolver problemas	X		X		X		
7	Capacidad en trabajo en equipo	X		X		X		
8	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	X		X		X		
9	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	X		X		X		
10	Habilidades en las relaciones interpersonales	X		X		X		
11	Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad	X		X		X		
12	Capacidad crítica y autocrítica	X		X		X		
13	Compromiso ético	X		X		X		
14	Habilidad para trabajar de forma autónoma	X		X		X		
15	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	X		X		X		
16	Capacidad creativa	X		X		X		
17	Liderazgo	X		X		X		
18	Conocimiento de otras culturas y costumbres	X		X		X		
19	Iniciativa y espíritu emprendedor	X		X		X		
20	Motivación por la calidad	X		X		X		
21	Sensibilidad hacia temas medio ambientales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los aspectos metodológicos y científicos para su aplicabilidad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ROSA ELVIRA ATO ESPINOZA

DNI: 02767162

Especialidad del validador:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de octubre del 2021


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL PARA LOS ESTUDIANTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Empleabilidad								
22	¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?	X		X		X	X	
23	¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?	X		X		X	X	
24	¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	X		X		X	X	
25	¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?	X		X		X	X	
26	¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?	X		X		X	X	
27	¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?	X		X		X	X	
28	¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?	X		X		X	X	
29	¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?	X		X		X	X	
30	¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?	X		X		X	X	
31	¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?	X		X		X	X	
32	¿Se comportame en una entrevista personal?	X		X		X	X	
33	¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?	X		X		X	X	
34	¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?	X		X		X	X	
35	¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?	X		X		X	X	
Dimensión 2: Ocupabilidad								
36	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?	X		X		X	X	
37	¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?	X		X		X	X	
38	¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?	X		X		X	X	
39	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	X		X		X	X	
40	¿Considero que mi ingreso monetario es bajo a comparación de otros?	X		X		X	X	
41	¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	X		X		X	X	
42	¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?	X		X		X	X	
43	¿Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo?	X		X		X	X	
44	¿Me exigen una mayor dedicación en mi empleo?	X		X		X	X	
45	¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?	X		X		X	X	
46	¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?	X		X		X	X	
47	¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?	X		X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los aspectos metodológicos y científicos para su aplicabilidad.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Rosa Elvira Ato Espinoza

DNI: 02767162

Especialidad del validador: Dr. en Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias Transversales							
1	Capacidad de abstracción análisis y síntesis	/		/		/		
2	Capacidad de organización y planificación	/		/		/		
3	Conocimiento de una lengua extranjera	/		/		/		
4	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	/		/		/		
5	Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	/		/		/		
6	Capacidad para identificar y resolver problemas	/		/		/		
7	Capacidad en trabajo en equipo	/		/		/		
8	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	/		/		/		
9	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	/		/		/		
10	Habilidades en las relaciones interpersonales	/		/		/		
11	Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad	/		/		/		
12	Capacidad crítica y auto-crítica	/		/		/		
13	Compromiso ético	/		/		/		
14	Habilidad para trabajar de forma autónoma	/		/		/		
15	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	/		/		/		
16	Capacidad creativa	/		/		/		
17	Liderazgo	/		/		/		
18	Conocimiento de otras culturas y costumbres	/		/		/		
19	Iniciativa y espíritu emprendedor	/		/		/		
20	Motivación por la calidad	/		/		/		
21	Sensibilidad hacia temas medio ambientales	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rubén Emilio Poma Plaza DNI: E-8-149201

Especialidad del validador: Asesoría Ambiental y Ecológica con énfasis en sostenibilidad y bienestar de sistemas recreativos.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

...25...de...10...del 20...21

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Empleabilidad								
22	¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?	/		/		/		
23	¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?	/		/		/		
24	¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	/		/		/		
25	¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?	/		/		/		
26	¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?	/		/		/		
27	¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?	/		/		/		
28	¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?	/		/		/		
29	¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?	/		/		/		
30	¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?	/		/		/		
31	¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?	/		/		/		
32	¿Sé comportarme en una entrevista personal?	/		/		/		
33	¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?	/		/		/		
34	¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?	/		/		/		
35	¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?	/		/		/		
Dimensión 2: Ocupabilidad								
36	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?	/		/		/		
37	¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?	/		/		/		
38	¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?	/		/		/		
39	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	/		/		/		
40	¿Considero que mi ingreso monetario es bajo a comparación de otros?	/		/		/		
41	¿Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	/		/		/		
42	¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?	/		/		/		

44	¿Me exigen una mayor dedicación en mi empleo?	/		/		/	
45	¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?	/		/		/	
46	¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?	/		/		/	
47	¿Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Rubén Julio Paice Plazady DNI: E-8-144201

Especialidad del validador: Coaching Ejecutivo y Ejecutivo con énfasis en liderazgo y Gestión de sistemas creativos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de oct del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Competencias Transversales							
1	Capacidad de abstracción análisis y síntesis	X		X		X		
2	Capacidad de organización y planificación	X		X		X		
3	Conocimiento de una lengua extranjera	X		X		X		
4	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	X		X		X		
5	Habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas	X		X		X		
6	Capacidad para identificar y resolver problemas	X		X		X		
7	Capacidad en trabajo en equipo	X		X		X		
8	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	X		X		X		
9	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	X		X		X		
10	Habilidades en las relaciones interpersonales	X		X		X		
11	Reconocimiento a la diversidad y a la multiculturalidad	X		X		X		
12	Capacidad crítica y autocrítica	X		X		X		
13	Compromiso ético	X		X		X		
14	Habilidad para trabajar de forma autónoma	X		X		X		
15	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	X		X		X		
16	Capacidad creativa	X		X		X		
17	Liderazgo	X		X		X		
18	Conocimiento de otras culturas y costumbres	X		X		X		
19	Iniciativa y espíritu emprendedor	X		X		X		
20	Motivación por la calidad	X		X		X		
21	Sensibilidad hacia temas medio ambientales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Patrucco, Luis Gustavo..... DNI: (RA) 7843710

Especialidad del validador: Arquitecto, Magister en Turismo.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Porto Alegre, 12 de Octubre del 2021


 Firma del Experto Informante.
 lgpstrucco@senacrs.com.br
 +55 51 993271246

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Empleabilidad								
22	¿Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida?	X		X		X		
23	¿Opino que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo?	X		X		X		
24	¿Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar?	X		X		X		
25	¿Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días?	X		X		X		
26	¿Priorizo aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación?	X		X		X		
27	¿Opino que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorrealizarme?	X		X		X		
28	¿Opino que dentro de un mes puedo conseguir un trabajo?	X		X		X		
29	¿Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa?	X		X		X		
30	¿Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana?	X		X		X		
31	¿Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo?	X		X		X		
32	¿Sé comportarme en una entrevista personal?	X		X		X		
33	¿Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo?	X		X		X		
34	¿Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo?	X		X		X		
35	¿Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades?	X		X		X		
Dimensión 2: Ocupabilidad								
36	¿Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación?	X		X		X		
37	¿Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo?	X		X		X		
38	¿Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente?	X		X		X		
39	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, ¿por no saber dónde buscarlo?	X		X		X		
40	¿Considero que mi ingreso monetario es bajo a comparación de otros?	X		X		X		
41	¿Me preocupó de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías?	X		X		X		
42	¿Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar?	X		X		X		

44	¿Me exigen una mayor dedicación en mi empleo?	X		X		X	
45	¿Aceptaría acceder a un puesto gerencial?	X		X		X	
46	¿Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar?	X		X		X	
47	¿Es claro que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Luis Gustavo Patracco

DNI: RA 7843710.....

Especialidad del validador: Arquitecto, Magister en Turismo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Porto Alegre, 12 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante.
lgpatracco@senaers.com.br

+55 51 993271246

Constancia de estudio.

Señora

Ruth Chicana Becerra, Coordinadora General

PROGRAMA DE POSTGRADO SEMIPRESENCIALES UNIVERSIDAD CÉSAR
VALLEJO

En su despacho.

Estimada Coordinadora, reciba un saludo cordial y fraterno.

En razón a su Carta P. 465-2021-UCV-EPG-SP, con fecha 13 de octubre 2021, tengo a bien comunicarle lo siguiente:

Con mucha prestancia se permite a la CEPEDA ALAVA MARIA FERNANDA; identificada con DNI/CEN°0925127912 y código de matrícula N°7002540020; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA en vuestra Universidad, realice la recopilación de la información por medio de encuestas a nuestros estudiantes de los últimos niveles de la Carrera de Turismo de nuestra Unidad Académica, para que cumpla con los objetivos planteados en su trabajo de investigación "COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL IX CICLO DE LA CARRERA DE TURISMO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA EN ECUADOR 2021"

Atentamente,



Lic. Luis Reyes Chávez, Mg.

Decano Facultad Hotelería y Turismo -

C.C. María Fernanda Cepeda Álava.

Base datos encuesta piloto variable 1.

VARIABLE 1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES																					
SUJETOS	COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS							COMPETENCIAS INTERPERSONALES							COMPETENCIAS INSTRUMENTALES						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4
5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
8	1	3	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	5	2	5	5
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
10	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
11	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
13	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	4	2	2	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4

Base de Datos encuesta piloto variable 2.

VARIABLE 2: INSERCIÓN LABORAL																										
SUJETOS	EMPLEABILIDAD														OCUPABILIDAD											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	5	1	1	4	4	2	3	3	3	4	5	4	4	1	1	3
2	1	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	2	5	1	1
3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	5	1	3	5	5	1	1	2	1	1
5	4	3	5	4	5	2	2	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5
6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	5
7	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	2	4	5	4	4
8	5	3	4	2	4	5	3	3	1	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
9	1	4	5	3	5	5	1	5	1	1	5	1	5	2	2	1	1	1	3	5	1	1	3	1	5	5
10	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	4	4	2	4	2	4
11	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
12	2	2	4	4	3	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	2	4	4
13	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	3	3	3
14	5	5	5	3	4	4	1	4	2	3	3	2	3	4	4	2	5	5	1	5	4	2	4	5	4	4
15	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4

Base de datos encuesta variable 1.

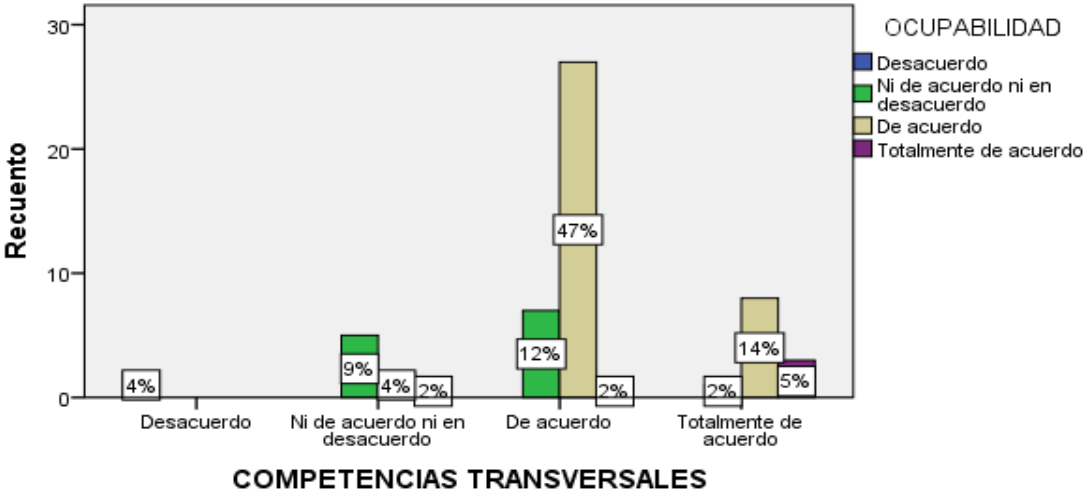
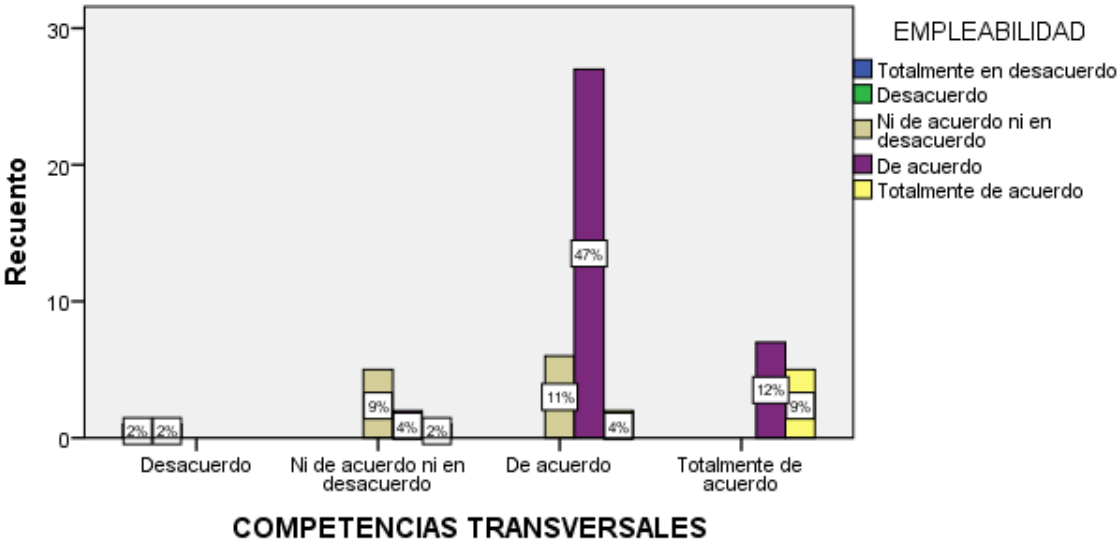
SUJETOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	1	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	5	5	1	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4
6	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
9	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4
10	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
13	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	2	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	3	4	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3

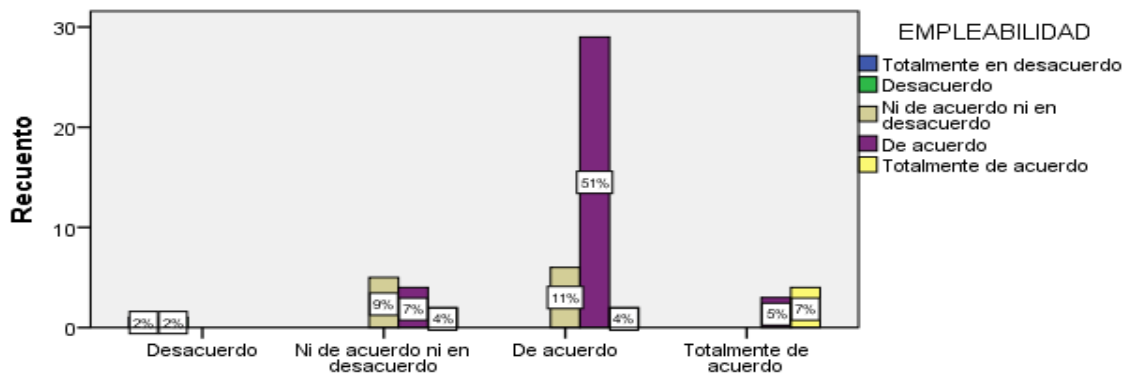
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	2	3	4	4	4	2	4	3	2	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
51	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
52	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
56	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4
59	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	5
60	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3
61	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4
62	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5
63	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5
64	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	5	5
65	4	3	5	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5
66	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5
67	4	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	3
68	3	5	4	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4
69	5	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5
70	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4
71	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3
72	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	3	3	5	4	5	3
73	3	5	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5
74	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3
75	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4
76	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4

77	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5
78	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
79	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4
80	3	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5
81	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3
82	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3
83	3	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3
84	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5
85	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5
86	5	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	3
87	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5
88	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5
89	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	5
90	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3

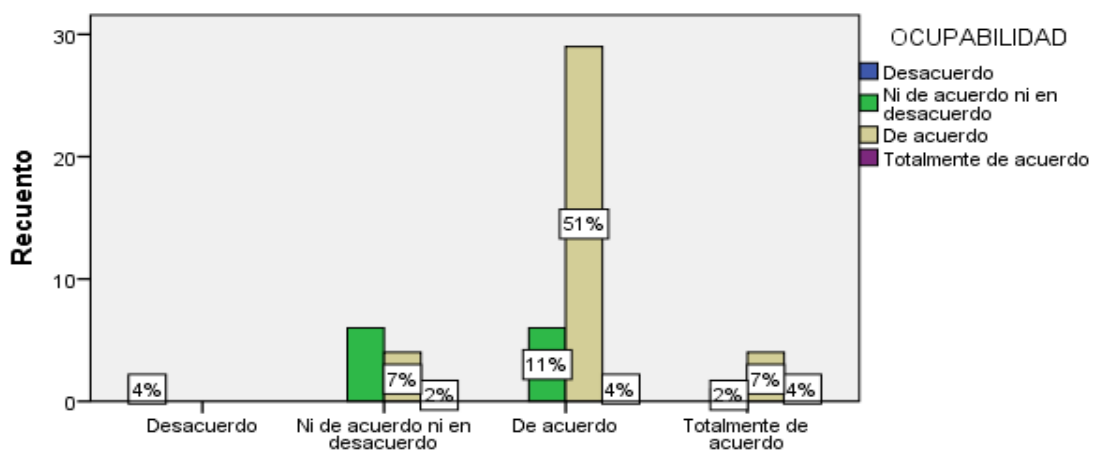
63	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3
64	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5
65	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5
66	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4
67	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4
68	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5
69	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4
70	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4
71	3	3	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5
72	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4
73	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4
74	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4	5	4	5	3
75	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5
76	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4
77	5	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3
78	4	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5
79	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4
80	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5
81	4	3	4	5	3	5	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4
82	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
83	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3
84	4	4	4	4	3	3	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3
85	5	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5
86	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4
87	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5
88	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5
89	5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5
90	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	4

Gráficos capítulo de resultados.

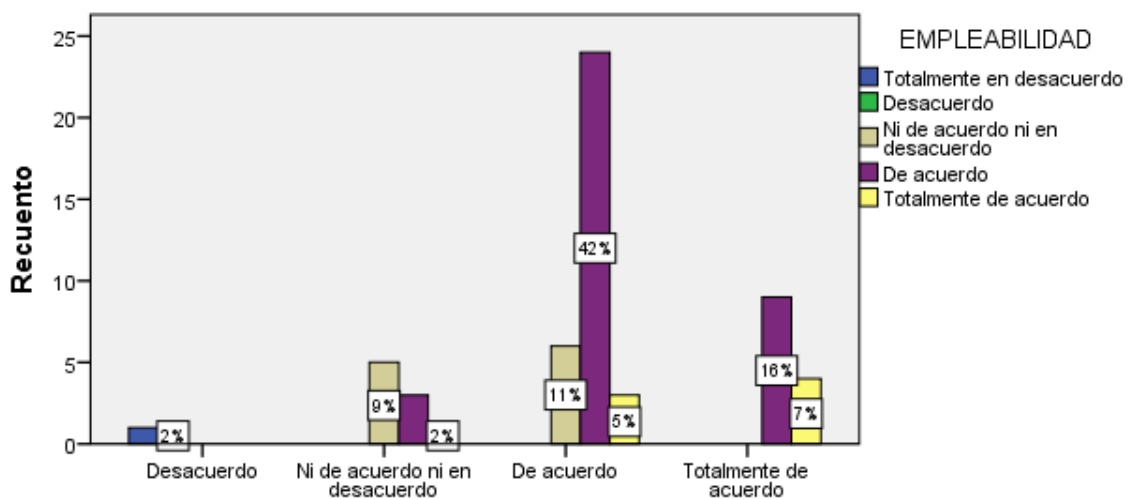




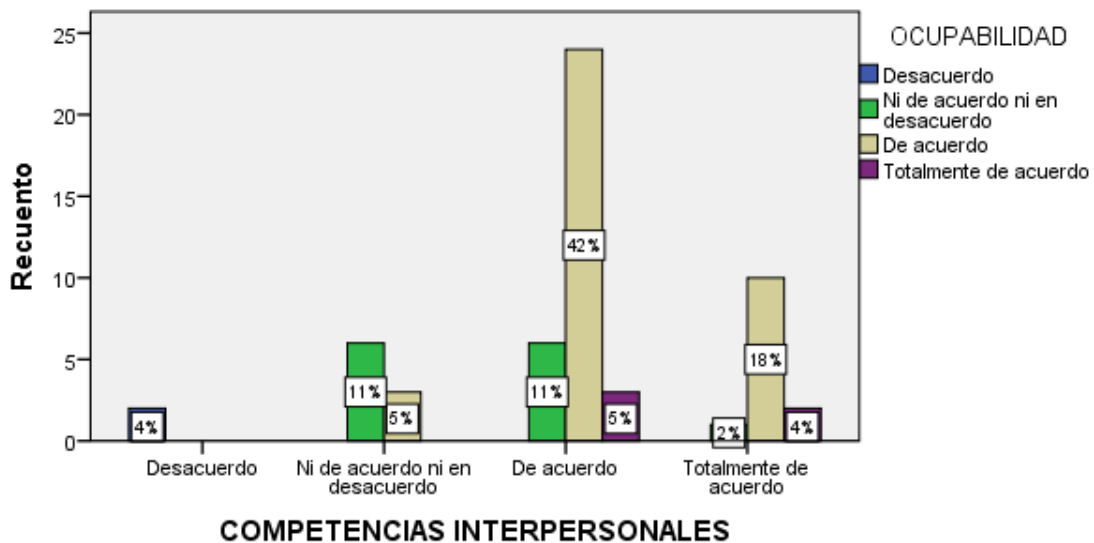
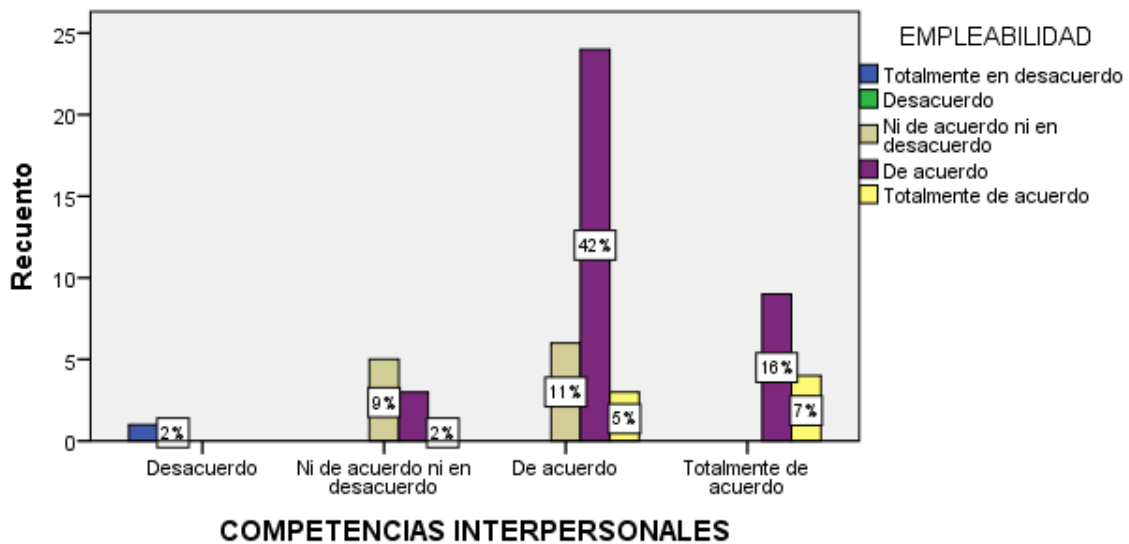
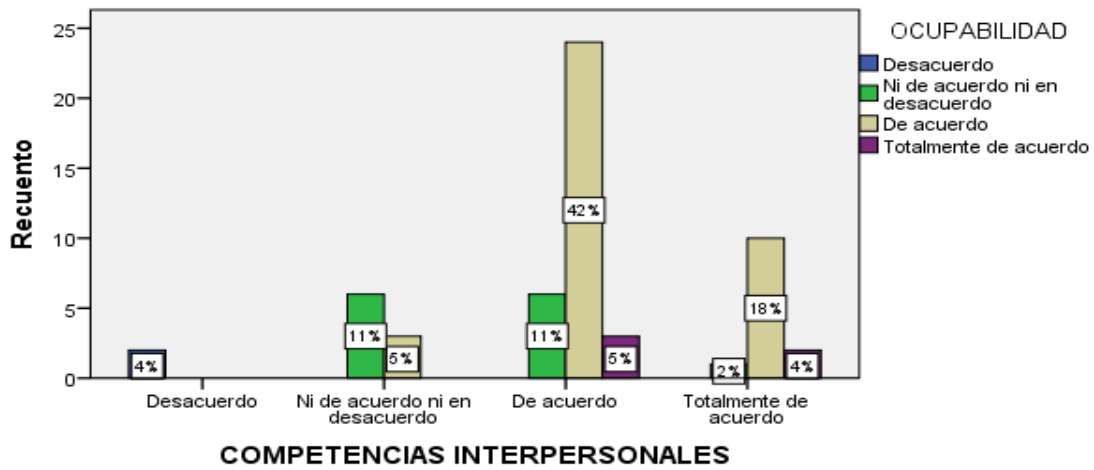
COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS

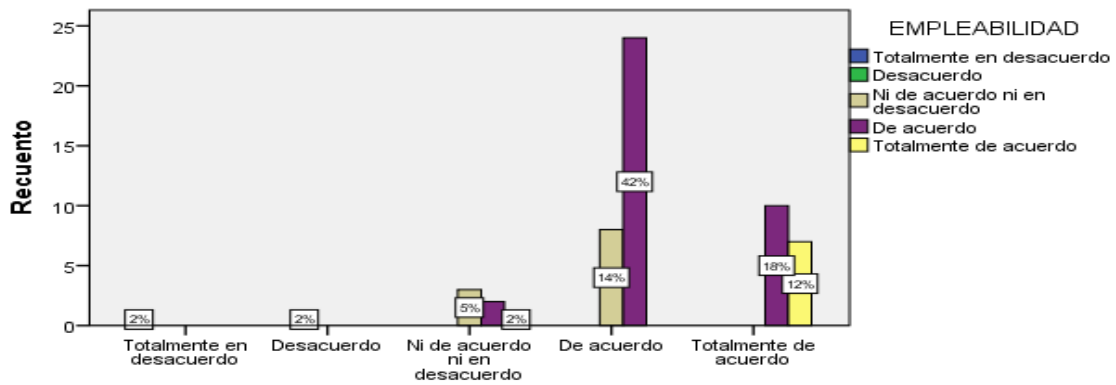


COMPETENCIAS SISTEMÁTICAS

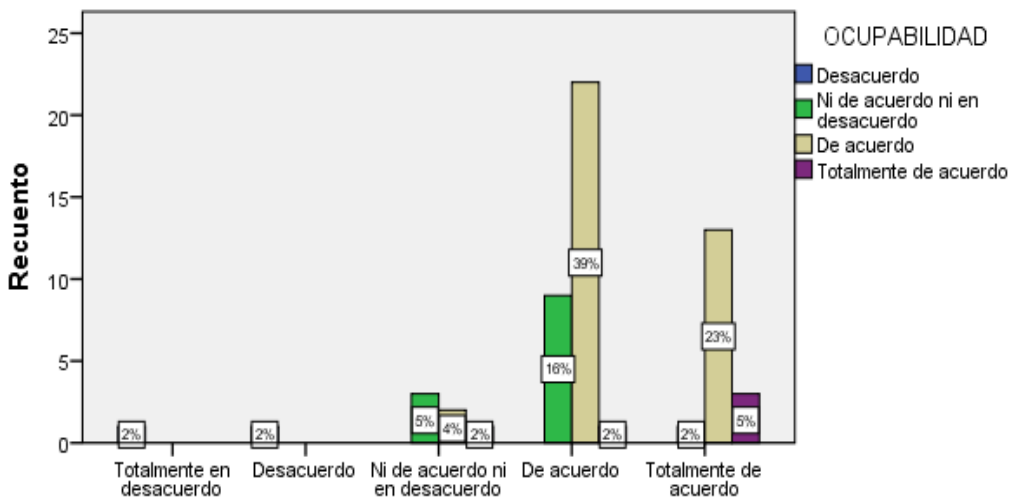


COMPETENCIAS INTERPERSONALES





COMPETENCIAS INSTRUMENTALES



COMPETENCIAS INSTRUMENTALES