

LAS COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

COMPETENCES AND THEIR IMPACT ON THE EMPLOYABILITY OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS

Segundo Werner Bayas Núñez

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú

ing.mkt@hotmail.com

Recibido: 15/05/2022

Aceptado: 25/06/2022

Código Clasificación: L44, E2, A22, M54

RESUMEN

Las competencias resultan fundamentales para la adaptación continua a un entorno social y económico cambiante, además, permite al estudiante obtener experiencia y conocimientos adicionales. El estudio tiene como objetivo determinar en qué medida las competencias influyen en la empleabilidad de los estudiantes de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. Se empleó la investigación descriptiva, correlacional no experimental, de diseño transaccional y con enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo. Se consideró la aplicación de encuestas estructuradas en escala de Likert. La población de estudio estuvo conformada por estudiantes y docentes de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, obteniendo una muestra de 378 personas. Del total encuestado, el 88%, está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la variable competencias, si incide en la empleabilidad de los estudiantes, mientras que el 79% opina igual sobre las competencias instrumentales y el 72% sobre las competencias interpersonales y sistémicas.

Palabras claves: Competencias, Empleabilidad, Estudiantes, Educación superior, Inserción laboral.

ABSTRACT

Competencies are essential for continuous adaptation to a changing social and economic environment, and also allow the student to gain additional experience and knowledge. The objective of this study is to determine the extent to which competencies influence the employability of students at the Universidad Laica "Eloy Alfaro" of Manabí. Descriptive, correlational, non-experimental, transactional design research with a mixed approach, that is, qualitative and quantitative, was used. The application of structured surveys on a Likert scale was considered. The study population consisted of students and teachers of the Universidad Laica "Eloy Alfaro" of Manabí, obtaining a sample of 378 people. Of the total surveyed, 88% agree and

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

totally agree that the competencies variable does have an impact on the employability of students, while 79% have the same opinion about instrumental competencies and 72% about interpersonal and systemic competencies.

Key words: Skills, Employability, Students, Higher education, Job placement.

INTRODUCCIÓN

La preocupación mundial por el subdesarrollo, el hambre, la pobreza y el desarrollo social, son cada día más importantes y urgentes, debido a, que el crecimiento económico, por sí solo, no es suficiente para mejorar las condiciones de vida y reducir la vulnerabilidad social de grupos significativos de la población sin tener en consideración el potencial del capital social. En América Latina, el efecto de las crisis económicas, de los desastres naturales, el aumento en la desigualdad social y de ingresos en los últimos años, constituyen desafíos importantes para los países de la región.

En este contexto, el desarrollo de competencias y habilidades, y, el desarrollo de programas de capacitación para la inserción ocupacional, que permita servir de guía hacia el bienestar de los habitantes, mejorando la calidad de vida con la finalidad de reducir considerablemente los actuales niveles de desocupación y pobreza. El empleo es una de las variables centrales que la población de un país demanda, ya que, un nivel de pleno empleo permite la satisfacción de las necesidades, razón por la cual, la primera obligación del Gobierno es garantizar el pleno empleo a todos sus habitantes (Stiglitz y Rosengard, 2016).

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

Competencias

Concepto de Competencias

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

De acuerdo con Fernández (2009) las competencias deben separar las formas y prácticas de pensamiento que son propias de los sistemas educativos tradicionales y que solo transfieren el conocimiento; por lo que, se podría indicar que las competencias deben traspasar los viejos modelos de enseñanza-

aprendizaje que deben ser reemplazados no solo por la inclusión de las competencias sino, por la aparición de nuevos paradigmas educativos.

Las competencias se abordan desde un trabajo transdisciplinario para estudiar las distintas dimensiones del actuar humano, en consideración de los contextos. En la actualidad, las competencias tienen diferentes enfoques con la finalidad de “que las personas se apropien de los saberes y los apliquen en acciones concretas con idoneidad y responsabilidad” (Tobón, 2015). Así como las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida y el ámbito laboral (Briascó, 2014, p. 19).

Dimensiones de las Competencias Genéricas

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

Competencias Instrumentales Cognitivas

Estas competencias son las que tienen una función de instrumento o herramientas; es decir, suponen una mezcla de habilidades, destrezas y capacidades cognitivas que facilitan la competencia profesional, lo que permite manipular ideas además del contexto donde se manejan los individuos, destrezas físicas, habilidades manuales, habilidades lingüísticas, comprender conocimientos o alcanzar metas académicas.

- **Pensamiento Analítico:** determina la capacidad que identifica y valora los contextos, así como los problemas, descomponiendo y ordenando sus partes que lo integran, además de la reflexión de cada una de manera sistemática y lógica. Esta competencia es definida por Poblete y Villa (2007) como el “comportamiento mental que permite distinguir y separar las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos”.

Competencias Instrumentales Metodológicas

- **Gestión del tiempo:** implica saber seleccionar y priorizar actividades, resulta inevitable evadir compromisos por lo tanto se debe organizar de manera personal el tiempo, ya que por circunstancias externas aumentan los requerimientos y terminan condicionando lo que se hace y en qué tiempo, con el resultado conocido que lo “urgente termina imponiendo lo importante”. Competencia definida por Poblete y Villa (2007) como: “Distribuir el tiempo de manera ponderada en función de las prioridades, teniendo en cuenta los objetivos personales a corto, medio y largo plazo y las áreas personales y profesionales que interesa desarrollar”.
- **Resolución de problemas:** determina la habilidad, agilidad y eficacia en principio de encontrar los problemas y luego de dar soluciones a dichos problemas encontrados por medio de acciones conectoras con iniciativa y sentido común. Cualidad que admite tomar acciones proactivas ante las deficiencias, atendiendo a solucionar sin mayores dificultades, con sentido común, enfocado

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

en las consecuencias que pueden acarrear en un largo plazo. Competencia definida por Poblete y Villa (2007) como “identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva”.

- **Toma de decisiones:** competencia definida por Poblete y Villa (2007) como: “elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción tomada”. Implica una resolución o determinar que se hace con respecto a algo. Se sabe cómo tomar decisiones al proceso que consiste en hacer una elección entre diferentes alternativas.
- **Orientación al aprendizaje:** competencia definida por Poblete y Villa (2007) como: Utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo.
- **La planificación:** proceso que se realiza con la finalidad de determinar un objetivo; un plan minucioso, sistemáticamente concreto y sujeto a cierta lógica. Proceso que sirve para tratar de minimizar o eliminar posibles riesgos o inconvenientes que pudieran surgir cuando se decide realizar una actividad. También sirve para el desarrollo, supervisión, y conducción en el cumplimiento del objetivo. Definida por Poblete y Villa (2007) como: “determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles”.

Competencias Instrumentales Tecnológicas

Como competencia tecnológica se puede entender los “valores, creencias, conocimientos, capacidades y actitudes para utilizar adecuadamente las tecnologías, incluyendo tanto los ordenadores como los diferentes programas e Internet, que permiten y posibilitan la búsqueda, el acceso, la organización y la utilización de la información con el fin de construir conocimiento” Gutiérrez (2014) citado por Prendes, Gutiérrez y Martínez (2018).

- **Uso de las TIC's:** son consideradas como herramientas que las personas deben utilizar para el intercambio, recolección de información, y además de la comunicación con otras personas; las que comprenden desde el uso del computador, la transmisión de datos, la comunicación vía satélite hasta la tecnología celular como elemento principal de la comunicación y la educación en el siglo XXI (Ochoa y Silva, 2016). Así mismo, se relacionada con la gestión de la información y de la comunicación que se apoya en la ampliación de tecnologías a las que da acceso el ordenador personal. Definida por Villa y Poblete (2007) como: Usar las Técnicas de Información y Comunicación (TICs) como una herramienta para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo.

Competencias Instrumentales Lingüísticas

- **Comunicación verbal:** involucra la eficacia en la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra tanto en situaciones de conversación de manera grupal o como en presentaciones públicas ante un auditorio. Definida por Villa y Poblete (2007) como: la expresión con claridad y oportunidad, las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de

la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y adhesión.

- **Comunicación escrita:** definida por Villa y Poblete (2007) como: “Las Relaciones eficaces con otras personas por medio de la expresión clara de lo que se piensa y/o siente, a través de la escritura y los apoyos gráficos”.
- **Comunicación en lengua extranjera:** la capacidad de comunicarse en lengua extranjera debe suponer para cada individuo la facultad o autoridad para comunicarse de manera oral o por escrito a través del uso de una lengua o varias lenguas fuera de la nativa. Competencia definida por Villa y Poblete (2007) como: “el entendimiento y la manera de entender sea esta de forma oral o escrita por medio de una lengua diferente a la materna.

Competencias Genéricas Interpersonales

Capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas de modo que implica resaltar habilidades sociales básicas siendo una básica el escuchar; el manejo de las palabras mágicas (pedir favor, dar las gracias, saludar, pedir disculpas, etc.) es la comunicación efectiva, el respeto, el asertividad, el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo etc. Son las que facilitan el proceso de desarrollo humano personal e interpersonal, es decir, la interacción social y cooperación a través de la expresión de los sentimientos, la crítica y la autocrítica (González Duéñez y Mendoza Gómez, 2017).

- **La automotivación:** es la capacidad personal para crear objetivos, enamorarse de ellos y otorgar los recursos y carácter necesario para alcanzarlo. Viene a ser la diferencia de vivir la vida de otros a vivir la propia vida, es ponerse desafíos, objetivos saliendo del espacio cómodo donde se está, determina asumir con textos externos y apropiarse sin caer en rebeldía o en el conformismo. Sobre nuestra motivación resolvemos de manera personal, sobre el que hacer y el cómo hacer (Del Bosque, 2018).
- **Sentido ético:** es la habilidad de conciencia de los valores morales de las diversas diligencias hechas, además del respeto y saber limitar las implicancias sociales de esta. Definida por Villa y Poblete (2007) como: la inclinación positiva hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia) y perseverar en dicho bien moral.
- **Trabajo en equipo:** es una de las capacidades que genera habilidades sociales, referidas a la manera de influir, comunicar, colaborar, resolver los conflictos. Esta habilidad de trabajo en equipo hace mención a una serie de estrategias, procesos y métodos que emplea un grupo de personas para alcanzar las metas propuestas.

Competencias Genéricas Sistémicas

El pensamiento sistémico busca el interés por la totalidad, la vinculación, la interacción, así como la unión de las partes; es la manera de pensar que busca reconocer en la realidad el sistema que lo conforma. Se encuentra íntimamente relacionado con la transmisión del conocimiento, o la capacidad de transferir conocimientos específicos a distintas situaciones, así como la habilidad para tomar contacto y comprender otras especialidades o disciplinas de trabajo. Para lo cual se requiere de otras capacidades instrumentales especialmente las capacidades cognitivas de pensamiento, de análisis lógico, práctico, creativo, etc.

- **La creatividad:** es la capacidad que implica tener ciertos elementos como, por ejemplo, un buen grado de flexibilidad, la originalidad, la apertura mental, el método y la capacidad para organizar

y ejecutar los aportes creativos. Además, se define como la capacidad de afrontar y responder de modo satisfecho una situación de manera nueva y única en una circunstancia dada.

- **Espíritu emprendedor:** comprende comprometer ciertos recursos por propia iniciativa con la finalidad de explotar alguna oportunidad, con los riesgos que acarrea. Se manifiesta que una persona es emprendedora cuando emprende con valentía labores con grados de dificultad o arriesgadas. Tienen la creatividad para: diseñar, dar forma, realizar algo diferente; encontrar soluciones a necesidades/problemas y ponerlos en el mercado (Benavente, 2014).
- **Liderazgo:** definida por Villa y Poblete (2007) como: la influencia sobre las personas y/o grupos para anticiparse al futuro, contribuyendo a su desarrollo personal y profesional.
- **Innovación:** la competencia de innovación es: “Dar una respuesta satisfactoria a las necesidades y demandas personales, organizativas y sociales, modificando o introduciendo elementos nuevos en los procesos y en los resultados” (Villa y Poblete, 2007).
- **Orientación a la calidad:** se centra en perfeccionar las actividades para que sean lo mejor posible y del mejor modo, de esta manera trata de desarrollar un modo de comportamiento que sea habitual, un estilo basado en normas y exigencias que denoten calidad.
- **Orientación al logro:** esta competencia se puede definir como “Realizar actuaciones que llevan a conseguir nuevos resultados con éxito” (Villa y Poblete, 2007), y se relaciona con aspectos como: pensamiento, visión, progreso, sentido de vida, entre otros.

Empleabilidad

Concepto de Empleabilidad

Como menciona Alles (2010) la empleabilidad es la posibilidad que tiene una persona de conseguir un trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo (p. 82). La empleabilidad está compuesta de cuatro elementos: a) habilidades, actitudes y conductas, b) circunstancias contextuales individuales, c) cultura de trabajo y d) mercado laboral (FFWI, 2017).

Empleabilidad relacionada con competencias

Para una colectividad de autores, la empleabilidad se articula con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta García-Manjón (2009) son valoradas en el mercado laboral. Es decir, “el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Kohler, 2004). Espinar (2010) suscribe como elementos de la empleabilidad suponen tanto competencias requeridas para obtener un empleo como las precisas para satisfacer las demandas de los empleadores (Suárez, 2016).

El trabajo flexible necesita aprender el uso de nuevas tecnologías para crear y detectar oportunidades laborales. La empleabilidad aparece como la clave para ayudar a las personas y empresas en un contexto laboral competitivo y revolucionario (Fugate, 2004 citado por Peiro y Yeves, 2017).

Así mismo considera que serán más empleables los individuos más eficientes en el empleo de recursos, con capacidades interpersonales, manejo de información, uso de sistemas sociales, organizacionales, y tecnológicos (Formichella y London, 2013).

Dimensiones de la empleabilidad

- **Capacidad:** la valoración de la capacidad laboral de una persona, requiere objetivar las capacidades funcionales y sus limitaciones para conocer sus competencias, alcance de tareas y requerimientos necesarios para un puesto de trabajo (Pardo, 2014).
- **Habilidad:** la literatura sobre la empleabilidad se compone de una cadena de cualidades o atributos de una persona las que encajan en el mercado laboral; el valor que hace la persona de su propio empleo y la capacidad de capturar oportunidades laborales que aparecen en el contexto. Capacidades conexas a destrezas manuales, la capacidad intelectual, la percepción, esencial para el desempeño de una tarea o competencia que pueden ser adquiridas con la práctica, habilidades ligadas a las aptitudes como la habilidad manual, musical, cinestesia (danza, deporte), espacial, visual, auditiva, etc. (Goleman, 1998).
- **Aptitud:** este aspecto es especialmente relevante en determinadas profesiones de riesgo o de alta trascendencia social. Una de las definiciones más comúnmente aceptadas de aptitud laboral, es la capacidad psicofísica de un trabajador para realizar las tareas asignadas a su trabajo, sin que este suponga riesgo para su propia salud o la de terceros.

METODOLOGÍA

La metodología del presente estudio es de alcance descriptivo correlacional, ya que involucra una relación causa-efecto entre las variables dependiente e independiente.

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación será de tipo mixto abarcando desde:

- La investigación documental, a través de documentos relacionados con el tema de investigación.
- La investigación de campo, que se realizó a las personas que colaboraron con la investigación, permitió recolectar y analizar datos que ellos proporcionaron.
- Es una investigación de tipo descriptiva y correlacional, por cuanto permitió conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de la otra variable relacionada.

El diseño de la investigación es no experimental, las investigaciones no experimentales se realizan sin manipular deliberadamente las variables, es decir, solo se trata de observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos. Así mismo, sostiene que los diseños no experimentales se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales. En este caso es transeccional (transversal), pues la investigación recopila datos en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para este trabajo se aplicó la técnica de la encuesta, a través de la aplicación de cuestionarios a jóvenes estudiantes y docentes-directivos, cuya finalidad es conocer si las competencias están relacionadas con la empleabilidad o desempeño laboral.

Unidad de análisis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la unidad de análisis son los sujetos “que van a ser medidos”. Por lo que la unidad de análisis estará compuesta por estudiantes y docentes de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí. Esta unidad de análisis proporciona la información necesaria para cumplir los objetivos del presente estudio.

Población de estudio

La investigación se realizó aplicando el instrumento de recolección de la información a la población de estudiantes de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí-Ecuador, la cual en el año 2020-2021, tiene una población de 22.747 estudiantes, entre hombres y mujeres.

Muestra

A continuación, se detalla la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra y valores a estimar:

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{Ne^2 + Z^2 p * q}$$

En donde:

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

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

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

Z² = Corresponde al intervalo o nivel de confianza en la estimación de la muestra en este caso del 95%, por lo que el valor de Z sería igual a 1.96

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

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

Remplazando los valores en la ecuación, se obtuvo lo siguiente:

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

$$n = \frac{21846,2188}{57,8254}$$

$$n = 378$$

En base al procedimiento, se obtuvo un tamaño de muestra de 378 estudiantes a encuestar dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-Ecuador.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Consistirá en la aplicación de:

- **Encuesta:** recabar información sobre aspectos concretos y opiniones del tema de investigación. La encuesta se realizó a las personas de la muestra definida como beneficiarios del programa.
- **Fuentes documentales:** que se apoya en la recopilación de información impresa y de la web proveniente de fuentes bibliográficas.

Procesamiento y análisis de datos

La estadística inferencial se define como un conjunto de métodos que permiten la estimación de una determinada característica de una población facilitando la toma de decisiones respecto a ella partiendo

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

de una parte de los datos o muestra.

La información obtenida a través de una encuesta empleada como instrumento, es tabulada en fichas de evaluación para procesarlas y analizarlas, mediante el software Statistics Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26, con el cual se ordena, clasifica y analiza los datos usando la estadística descriptiva e inferencial, los que son presentados gráficamente y procesados en tablas de frecuencias para interpretarlos adecuadamente.

RESULTADOS

Con los valores obtenidos a través del software utilizado, se evidencia la confiabilidad del instrumento, según el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,891, siendo este mayor que el mínimo requerido, por ello, se sustenta la aplicación en el presente estudio.

Tabla 1

Estadística de fidelidad

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

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Resultado de Tablas Cruzadas

A continuación, se presentan las tablas cruzadas entre las variables del estudio y de las dimensiones para una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

Cruce de las variables Competencias y Empleabilidad

Tabla 2. Tabla Cruzada Competencias-Empleabilidad

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

Según la tabla, el 70.6% señala que está de acuerdo que existe incidencia entre las competencias y la empleabilidad, por otro lado, un 17.7% está totalmente de acuerdo. En resumen, se puede decir que un 88.3% de la muestra total opina que, la variable independiente competencias, incide en la variable dependiente, empleabilidad.

Cruce de la Dimensión Competencias Instrumentales y la variable Empleabilidad

Tabla 3. Cruzada Competencias Instrumentales y Empleabilidad

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

Según la tabla, el 63.5% señala que está de acuerdo que existe incidencia entre las competencias instrumentales y la empleabilidad, por otro lado, un 16.1% está totalmente de acuerdo. En resumen, se puede decir que de la muestra total un 79.6% opina que si está de acuerdo que existe incidencia entre las

		EMPLEABILIDAD				Total
		En desacuerdo	Regular	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
INSTRUMENT ALES	En desacuerdo	Recuento	8	0	0	8
		Recuento esperado	,2	,1	5,9	1,8
		% del total	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	5	16	21
		Recuento esperado	,4	,3	15,6	4,7
		% del total	0,0%	1,3%	4,2%	0,0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	240	263
		Recuento esperado	5,6	3,5	195,5	58,4
		% del total	0,0%	0,0%	63,5%	6,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	25	61
		Recuento esperado	1,8	1,1	63,9	19,1
		% del total	0,0%	0,0%	6,6%	16,1%
Total	Recuento	8	5	281	378	
	Recuento esperado	8,0	5,0	281,0	84,0	
	% del total	2,1%	1,3%	74,3%	22,2%	

competencias instrumentales y la empleabilidad.

Prueba o Contraste de Hipótesis

Se establecen las variables de la investigación en una relación lineal que se expresa a través de la siguiente ecuación: Empleabilidad = f (Competencias). Se aplica la prueba del chi cuadrado para medir la concordancia entre los resultados para aceptar o rechazar las hipótesis y además las pruebas no paramétricas de Tau b de Kendall y Rho de Spearman para medir la correlación entre las variables ordinales e indicar su fuerza y sentido.

En la investigación se tienen las siguientes hipótesis nula e hipótesis alternativa:

Ho: Las competencias no inciden positiva y significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: Las competencias inciden positiva y significativamente en la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 4. Hipótesis General - Chi cuadrado

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

Fuente: software IBM SPSS Statistics

Las variables del presente estudio son ordinales por lo que la prueba del estadístico chi cuadrado de Pearson resulta tener un valor de 595,510 con un nivel de significación de 0.000, siendo este p-valor 0,000 menor que la significación crítica de 0.05, indica que existe una relación altamente significativa entre las variables competencias y empleabilidad. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, se demuestra el objetivo general de que existe incidencia positiva y significativa entre las competencias y la empleabilidad de los estudiantes Caso: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Prueba de Hipótesis con Tau B Kendall y Rho de Spearman

Tabla 5. Correlación de Hipótesis General

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

Fuente: software IBM SPSS Statistics

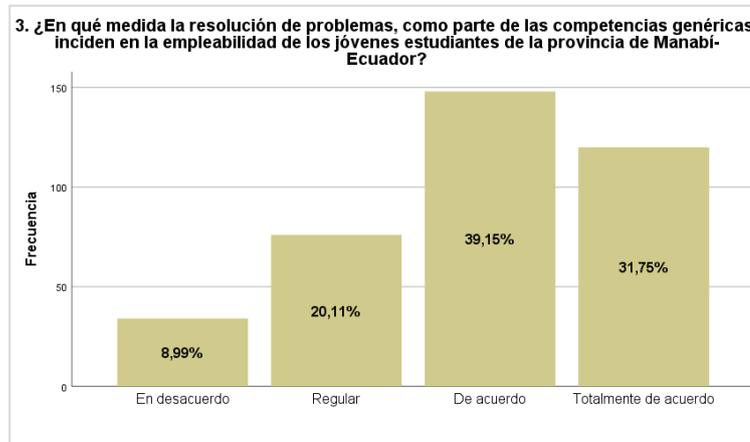
La prueba de correlación Tau b de Kendal da un nivel de significación de 0.000, siendo este p-valor 0,000 menor que la significación crítica de 0.05, conlleva a rechazar la hipótesis nula Ho aceptando la hipótesis alternativa H1, además, con el valor obtenido del coeficiente de correlación Tau b de Kendall 0.768, se interpreta como una correlación estadística directa, positiva y alta entre las variables competencias y empleabilidad.

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.773, valor que de acuerdo con la tabla propuesta por Hernández y Fernández (1998), indica que hay un nivel de correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, lo cual significa que, a mayor nivel de competencias brindada a los estudiantes, más alto será su nivel de empleabilidad. Complementariamente la prueba del estadístico Rho de Spearman también arroja un p-valor = 0.000 < α = 0.05, sirve para demostrar estadísticamente que las variables de estudio son dependientes, por lo que se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alternativa H1.

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

A continuación, se presentan los datos recopilados, con el propósito de evidenciar los resultados del estudio aplicado a la muestra poblacional que corresponde a los jóvenes estudiantes de la provincia de Manabí-Ecuador.

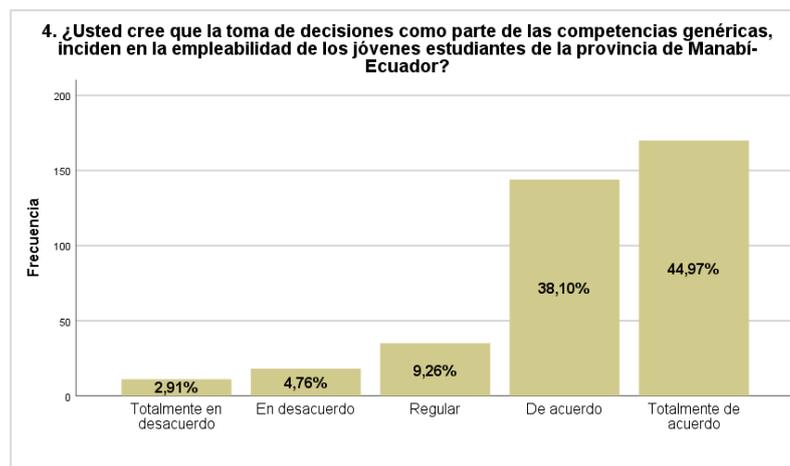
Figura 1. Resultados pregunta 3



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

El 39,15% de los encuestados, están de acuerdo con la afirmación de que la resolución de problemas, como parte de las competencias genéricas, incide en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes, mientras que el 31,75% menciona estar totalmente de acuerdo con la misma.

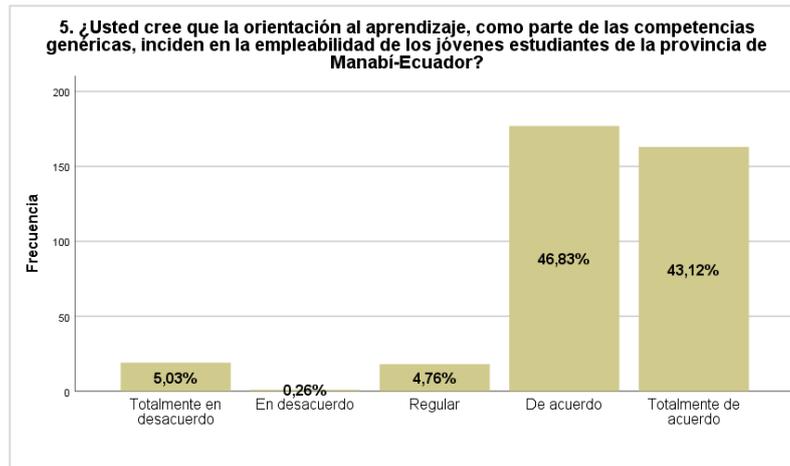
Figura 2. Resultados de la pregunta 4



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

El 44,97% de los encuestados, están totalmente de acuerdo con la afirmación de que la toma de decisiones como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes, mientras que el 38,10% menciona estar de acuerdo con la misma.

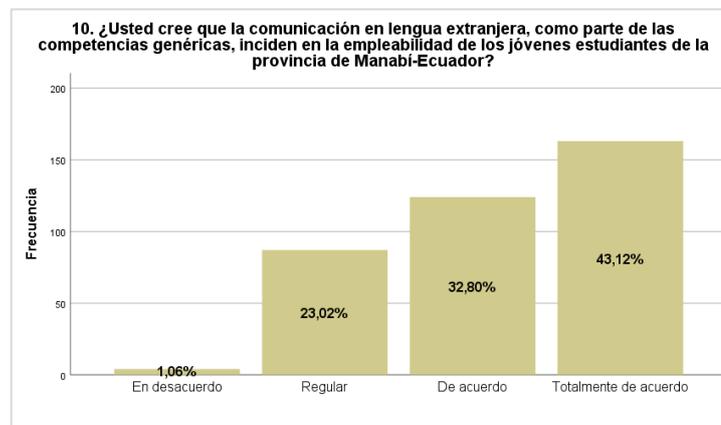
Figura 3. Resultados de la pregunta 5



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

El 46,83% de los encuestados, están totalmente de acuerdo con la afirmación de que la orientación al aprendizaje, como parte de las competencias genéricas, incide en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes, mientras que el 43,12% menciona estar de acuerdo con la misma.

Figura 4. Resultados de la pregunta 10



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

El 43,12% de los encuestados, están totalmente de acuerdo con la afirmación de que la comunicación en lengua extranjera, como parte de las competencias genéricas, inciden en la empleabilidad de los jóvenes estudiantes, mientras que el 32,80% menciona estar de acuerdo con la misma.

DISCUSIÓN

La investigación radica de la capacidad de brindar acompañamiento a los estudiantes universitarios, apoyando al sistema educativo dado que el mercado laboral es cada vez más exigente, por lo tanto, es necesario mejorar las competencias generales o básicas que les permita tener mayores oportunidades de empleo, ocupación o empleabilidad. Según Lantarón (2016) menciona que “la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo” (p.71).

Así mismo, se busca beneficiar a la sociedad por medio de los campos del trabajo, el comercio, los negocios, la industria, entre otros, debido a que ahora exigen un recurso humano más competitivo, calificado y capaz. De acuerdo con los resultados, reflejan las competencias que obtuvieron el mayor porcentaje de aceptación o incidencia dentro del instrumento, las competencias sistémicas, espíritu emprendedor con un 92.86%, orientación al logro con un 90.74% y, la competencia interpersonal, adaptación al entorno con el 89.95% son las competencias que contribuyen en conocer la percepción de los estudiantes, en relación a cuáles son las competencias más valoradas en términos porcentuales como de mayor influencia en relación a la variable empleabilidad. En efecto, la formación, el desarrollo científico y tecnológico son necesarios para el desarrollo de competencias y habilidades y lograr un mejor desempeño laboral y desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

En la presente investigación y con la aplicación del programa de análisis estadístico SPSS versión 26, se logró determinar que si existe correlación entre las dos variables de investigación, en todas las pruebas del chi cuadrado, la cual, arrojó un nivel de significación de 0.000, lo que le da consistencia al presente estudio, pues permite inferir que a más competencias en los estudiantes, contribuyendo en mejorar su nivel de empleabilidad, lo cual, significa estadísticamente que las dos variables que intervinieron en el estudio son dependientes.

En la hipótesis general, las dos variables estudiadas presentan una relación positiva, directa y significativa en un nivel alto, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.773. Con estos resultados, se comprueba lo descrito en la situación problemática y objetivos, lo cual indica, que se debe tener un alto nivel de competencias para ser un estudiante con un mejor nivel de empleabilidad.

En la hipótesis específica (X1) entre las dimensiones de competencias instrumentales y la variable empleabilidad, presenta una relación positiva, directa y significativa en un nivel moderado con respecto a la empleabilidad, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.669, demostrando que es fundamental para mejorar el nivel de empleabilidad que los estudiantes adquieran mejores niveles de las competencias en el uso de las Tics, la resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación en lengua extranjera, gestión del tiempo y orientación al aprendizaje.

En la hipótesis específica entre las dimensiones de las competencias interpersonales (X2), competencias sistémicas (X3) y la variable empleabilidad, presentan una relación positiva, directa y significativa en un nivel bajo con respecto a la empleabilidad, presentando una significancia bilateral de $p= 0,000 < 0,05$ y un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0.270, demostrando que los estudiantes necesitan competencias interpersonales, como el trabajo en equipo, la adaptación al entorno y la automotivación, al igual que de las competencias sistémicas como el liderazgo, el espíritu emprendedor, la creatividad y la orientación al logro.

Finalmente se puede concluir que las tres dimensiones de la variable competencias, si inciden de manera positiva, significativa y están relacionadas a la variable empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2010). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/lc/uleam/titulos/66656>
- Benavente, M. R. (2014). *Módulo de desarrollo de habilidades emprendedoras en adolescentes*. Lima, Perú . http://www.gin.org.pe/wp-content/uploads/2018/02/Publicaciones_Modulo-Adolescentes-desarrollo-habilidades-emprendedoras.pdf
- Briascos, I. (2014). *El desafío de emprender en el siglo XXI*. Madrid: NARCEA, S.A.
<https://www.bibliotechnia.com.mx/portal/visor/web/visor.php>
- Candrea, A., & Susacasa, S. (2009). Competencias didácticas en la formación del profesorado universitario. *Educación Médica Permanente*, 1(1), pp. 19-28.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/8518/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Del Bosque, D. (23 de Enero de 2018). *Las 5 competencias básicas*. <https://www.parentepsis.com/las-5-competencias-emocionales-basicas/>
- Fernández, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid: Narcea.
- FFWI. (Noviembre de 2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*.
<https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Formichella, M. y London, S. (noviembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Estudios Sociales*, (47), 79-91. Recuperado el 2 de octubre de 2018, de
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- González Duéñez, V. P. y Mendoza Gómez, J. (2017). La influencia de las competencias genéricas en la empleabilidad laboral inicial. Caso de estudio en la UANL. *Revista Innovaciones De Negocios*, 8(16), 273 - 293. <https://doi.org/10.29105/rinn8.16-4>
- Hernández Sampieri, D. R., Fernández Collado, D. C. y Baptista Lucio, D. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Ochoa, I. y Silva, M. (2016). Competencias básicas en el manejo de las TIC en el desempeño del docente universitario. *Revista Ciencia de la Educación*, 338-353.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/47/art21.pdf>
- Peiro, J. y Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. *Researchgate*.
- Prendes, M. P., Gutiérrez, I. y Martínez, F. (2018). Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI. *Revista de Educación a Distancia*, 56, 1-22.
https://www.um.es/ead/red/56/prendes_et_al.pdf
- Stiglitz, J. y Rosengard, J. (2016). *La Economía del Sector Público* (4° ed.). Barcelona: Antonu Bosch.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.
<http://webs.uvigo.es/reined/>
- Tobón, S. (2015). *Formación Integral y Competencias*. Lima: Empresa Editora Marco EIRL.

- Vicente Pardo, J. M. (2014). La valoración de la profesión, del trabajo, de la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. *Rev, Medicina y Seguridad del Trabajo*, 660-674. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000400006>
- Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias: una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. (U. d. Bilbao, Ed.) Bilbao, España: Ediciones Mensajero. <http://biblio.upmx.mx/textos/14633.pdf>