

Tipo de artículo: artículo de investigación<https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.895>

Análisis descriptivo de las competencias profesionales

*Piedad Gisela Mejía Gavilánez
<https://orcid.org/0000-0003-3102-1675>
pgmejiam@ucwvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Piura, Perú

Diego Sebastián Salazar Hidalgo
<https://orcid.org/0000-0002-1567-7853>
sebass2509@outlook.com
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Quito-Ecuador

Mirian Alexandra Chuquimarca Ortega
<https://orcid.org/0009-0003-3348-8946>
mirian.chuquimarca@educacion.gob.ec
Ministerio de Educación
Quito-Ecuador

Gladys Patricia Medina Tixi
<https://orcid.org/0009-0001-4051-3922>
gladys.medina@educacion.gob.ec
Ministerio de Educación
Quito-Ecuador

Rosario Claribel Baca Zapata
<https://orcid.org/0000-0002-9055-0406>
rbacaz@untumbes.edu.pe
Universidad Nacional de Tumbes
Tumbes-Perú

*Autor de correspondencia: pgmejiam@ucwvirtual.edu.pe

Recibido 10/09/2024), Aceptado 26/11/2024)

Resumen: El presente trabajo estuvo centrado en un programa de intervención basado en las habilidades profesionales para fomentar la empleabilidad. Se analizaron las competencias emocionales, así como la delimitación de las competencias interpersonales, los factores que influyen en la empleabilidad docente y las competencias profesionales. La metodología que se aplicó fue de nivel transversal descriptivo, correlacional orientados a describir, explicar e identificar el grado de correspondencia de las posibles relaciones entre las variables. El enfoque fue cualitativo, mientras que el método utilizado fue hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue básica y el diseño fue no experimental de nivel descriptivo correlacional con corte transversal. Los principales resultados mostraron que existe una relación estrecha entre las competencias profesionales y la empleabilidad, y a su vez con el contexto laboral.

Palabras clave: habilidades interpersonales, empleabilidad, formación docente, diferencias significativas.

Descriptive analysis of professional competences

Abstract.- The present work focused on an intervention program based on professional skills to promote employability. Emotional competencies were analyzed, as the delimitation of interpersonal competencies, the factors influencing teacher employability, and professional competencies. The methodology applied was cross-sectional, descriptive, and correlational, aimed at describing, explaining, and identifying the degree of correspondence of the possible relationships between the variables. The approach was qualitative, while the method used was hypothetical-deductive, the type of research was basic, and the design was non-experimental at a correlational descriptive level with cross-sectional. The main results showed a relationship between professional competencies, employability, and the work context.

Keywords: interpersonal skills, employability, teacher training, significant differences.



I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, el incremento del desempleo y la escasez de oportunidades laborales han generado una creciente preocupación, especialmente entre los profesionales recién titulados. La dificultad de este grupo para acceder a un empleo estable los convierte en un sector particularmente vulnerable en el ámbito laboral, con el riesgo de enfrentar episodios de exclusión social en determinadas circunstancias. Esta situación refleja la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan su inserción en el mercado de trabajo y promuevan su integración plena en la sociedad [1].

El índice de dominio del inglés, conocido como EF English Proficiency Index (EF EPI) [2] y desarrollado por Education First (EF), analiza datos de 2,1 millones de personas no angloparlantes en 111 países y regiones. Según este índice, Ecuador se encuentra en la posición 82 de 111 países, lo que lo ubica en la categoría de nivel muy bajo en habilidades de inglés. Además, el estudio revela correlaciones significativas entre el dominio del idioma y factores como el poder adquisitivo, indicadores sociales y económicos, calidad de vida e innovación.

A nivel regional, el informe destaca que, de los 20 países latinoamericanos incluidos en el estudio, Argentina ocupa el primer lugar con un nivel alto de inglés. Diez países son clasificados con un nivel medio, seis con un nivel bajo, y tres, entre ellos Ecuador, México y Haití, se encuentran en el nivel más bajo de la escala. Esta situación evidencia una brecha significativa en el aprendizaje del idioma en la región. El currículo de inglés del Ministerio de Educación del Ecuador resalta la necesidad de preparar a los estudiantes para un mundo globalizado [3]. Su principal objetivo es la implementación de proyectos para mejorar la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera, con el fin de actualizar los currículos nacionales y alcanzar el nivel B1 de dominio del inglés en la población estudiantil [4]. Asimismo, para reducir esta brecha, se debe brindar capacitación a los docentes de inglés y aumentar el número de horas de enseñanza del idioma en el currículo para cumplir con los estándares internacionales [5].

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC) [6] en su afán de proporcionar informes sobre las estadísticas públicas de oferta de trabajo de Ecuador, da a conocer a la población el resultado del censo de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), ejecutada en agosto de 2023, donde se refleja que la tasa de participación fue de 65,1%, con tasa de desempleo de 3,5%, mientras que el empleo adecuado fue de 35,0%, el subempleo de 21,2%, además el empleo no pleno fue de 29,6%, el empleo no remunerado fue de 10,5% y finalmente la tasa de empleo es el 96,5%.

En este sentido, el entorno social en el que trabajan los maestros de inglés también influye en sus habilidades interpersonales y su empleabilidad. Factores como la diversidad cultural en las aulas, las necesidades de la sociedad moderna y las corrientes actuales educativas globales pueden afectar las expectativas y los desafíos que enfrentan los docentes. Este trabajo se fundamenta en las deficiencias de las habilidades interpersonales que ejecutan los educandos que están por licenciarse en la profesión educativa del inglés. De la mano con la escasa preparación y la dificultad para adaptarse a las estrategias pedagógicas que no logran clarificar sus perspectivas académicas. De esta manera, se evaluó la efectividad de un programa de intervención basado en las habilidades interpersonales para mejorar el factor de empleabilidad en los alumnos de la carrera de pedagogía de inglés. Se analizaron las habilidades interpersonales y la empleabilidad de los estudiantes, se diagnosticaron las características que presentan las habilidades interpersonales de los educandos, además se evaluó el nivel de las habilidades interpersonales para la empleabilidad. Finalmente, se contrastó el nivel de desempeño interpersonal antes del estímulo presentado de las habilidades interpersonales para mejorar la empleabilidad y por último se validó la propuesta del plan de intervención de las habilidades interpersonales para mejorar la empleabilidad.

II. DESARROLLO

Las habilidades interpersonales son competencias y habilidades transferibles que mejoran las destrezas de las personas para capitalizar oportunidades educativas y de formación [7]. El propósito es facilitar la búsqueda y mantenimiento de empleo, avanzar en la carrera dentro de la institución educativa o cambiar de empleo y adaptarse a los avances tecnológicos y a las condiciones del entorno laboral. Algunos autores [8], definen las habilidades interpersonales como una combinación de logros, destrezas, conocimientos y características individuales que aumentan las oportunidades de que los graduados encuentren empleo y prosperen en sus funciones. Esto genera beneficios tanto para los individuos como para la fuerza laboral, la comunidad y la economía en general.

Otras investigaciones [9] consideran que las competencias de fenómeno emocionales sobre las habilidades interpersonales se aluden a la habilidad integrada de entender, expresar y gestionar tanto las propias emociones como las de los demás. en contextos interpersonales. La inteligencia emocional, que incluye la conciencia emocional, la habilidad para manejar las emociones, la motivación y la habilidad para relacionarse con los demás. Las competencias fenómeno emocionales son fundamentales para establecer relaciones interpersonales efectivas, tomar decisiones, resolver conflictos, y promover el bienestar psicológico y social. Además, se ha asumido que las competencias emocionales son un cúmulo de saberes, competencias, destrezas y conductas importantes para intuir, enunciar y gestionar adecuadamente los eventos emocionales [10].

Existe una diversidad de clasificaciones, por ejemplo, en el ámbito del trabajo las competencias pueden ser laborales y profesionales. Las primeras son oportunas de trabajadores cualificados, se desenvuelven por medio de estudios técnicos de preparación profesional y se dedican a labores muy determinadas. La segunda hace referencia sobre la flexibilidad, por ejemplo, la posibilidad para abordar imprevistos y para afrontar dificultades [11]. Además, están las competencias técnicas, que se relacionan con las habilidades concretas y prácticas requeridas para ejecutar tareas o actividades dentro de un área profesional o disciplina. Estas competencias involucran conocimientos técnicos y habilidades prácticas esenciales para llevar a cabo funciones específicas de manera efectiva y eficiente [12].

Por otra parte, están las competencias metodológicas, que son un conjunto de habilidades y conocimientos relacionados con las técnicas y métodos de investigación o de trabajo utilizados en un campo particular. Estas competencias implican la capacidad para planificar, ejecutar y evaluar procesos metodológicos adecuados para alcanzar objetivos específicos [13]. Además, la empleabilidad se refiere a la combinación de conocimientos, competencias y habilidades que poseen los trabajadores [14]. Estas capacidades les permiten conseguir y mantener un empleo, valorar su propio trabajo y adaptarse al cambio. También les brindan la opción de elegir otro puesto cuando lo deseen o necesiten, facilitando así su integración en el mercado laboral.

Así, se puede notar que la empleabilidad está estrechamente relacionada con la estructura de oportunidades de la sociedad. Las personas más desfavorecidas, que pertenecen a los sectores de menores ingresos, tienen menos oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad. Esto contribuye a que ellos y sus descendientes permanezcan en los niveles más bajos de la sociedad [14]. En este contexto, se puede decir que, la empleabilidad es un conjunto de logros, conocimientos y cualidades personales que aumentan la probabilidad de conseguir un empleo y prosperar en la profesión elegida [15]. Los empleadores, tanto de grandes corporaciones como de pequeñas empresas, valoran cuatro grupos de competencias clave: intelectuales, profesionales, personales e interpersonales. Se ha observado que las competencias más valoradas por los empleadores incluyen la comunicación eficaz, la disposición para el aprendizaje y el desarrollo continuo, la proactividad y el compromiso en el trabajo, la flexibilidad y adaptabilidad, el trabajo en equipo, el conocimiento de idiomas extranjeros (especialmente inglés), la responsabilidad, la capacidad para identificar y resolver problemas, y el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Las habilidades docentes se refieren al conjunto de capacidades y destrezas que un educador posee para implementar, diseñar y valorar técnicas de enseñanza y aprendizaje efectiva. Incluyen, además, habilidades pedagógicas, didácticas, de comunicación, de manejo del aula y de evaluación, entre otras competencias necesarias para facilitar el crecimiento completo de los estudiantes [16]. De esta manera, las habilidades personales se relacionan con aquellas capacidades y competencias que una persona posee y que están relacionadas con su desarrollo personal y profesional. Incluyen habilidades de comunicación, colaboración en grupo, solución de problemas, liderazgo, creatividad, adaptabilidad y administración del tiempo, entre otras [17]. De esta forma, las actitudes de la persona se refieren en las disposiciones mentales y emocionales que tiene hacia sí misma, hacia los demás y hacia diversas situaciones y contextos. Incluyen actitudes positivas como la autoconfianza, el respeto, la empatía, la responsabilidad y la apertura al cambio, que influyen en las acciones y decisiones de la persona [18].

El presente trabajo se sustenta en diversas teorías que facilitan la comprensión de las variables y mantienen una postura teórica coherente con el entorno educativo y las características presentes. Un enfoque neoclásico [19], considera el trabajo como una mercancía y destaca la distinción entre fuerza de trabajo y trabajo y los empleadores adquieren esta fuerza de trabajo, que incluye una extensa variedad de actividades productivas debido al desarrollo social y cultural de la comprensión humana. En contraste, la Teoría del Capital Humano [20], examina el impacto de la educación, el desarrollo de habilidades y el acopio de conocimientos en los procesos de crecimiento económico. Considera la educación como una inversión racional que afecta los salarios, la productividad y, en última instancia, el estatus ocupacional.

III. METODOLOGÍA

La metodología utilizada fue de carácter cuantitativo. Además, se aplicó un enfoque descriptivo con el propósito de recopilar información sobre las variables, analizarla y proponer un modelo de cambio para los estudiantes egresados.

Se utilizó un diseño no experimental, donde los indicadores de la variable de habilidades interpersonales se estructuraron en tres dimensiones, cada una compuesta por nueve y diez ítems evaluados mediante una escala de Likert. En la dimensión de competencias de fenómeno emocionales, se incluyeron nueve indicadores: competencias técnicas, competencias metodológicas, saberes, capacidades, habilidades, actitudes, competencias sociales, competencias participativas. La segunda dimensión, relacionada con las delimitaciones de las competencias interpersonales, constó de diez indicadores que abarcaron autorregulación emocional, regulación interpersonal, autoconciencia, empatía, motivación, expresión, trabajar en equipo, resolver conflictos, control, manejo de emociones. La tercera dimensión, asociada con la clasificación de las competencias interpersonales incluyó nueve indicadores que evaluaron la conciencia emocional, competencias sociales, regulación emocional, competencias para la vida y el bienestar, regulación emocional, creatividad emocional, las habilidades sociales. Mientras que la escala de calificación fue ordinal.

Por otra parte, los indicadores de la variable de empleabilidad se organizaron en tres dimensiones y 17 indicadores evaluados mediante una escala tipo Likert. La dimensión de habilidades para el ejercicio de la docencia constó de siete indicadores que abordaron conocimientos disciplinarios, habilidades didácticas, competencias profesionales. edad, nivel máximo de formación, equidad social y actitud de movilidad. La dimensión de competencias profesionales incluyó siete indicadores que evaluó las habilidades docentes, habilidades personales, actitudes de la persona, seguridad, competencia emocional, inteligencia práctica, conocimiento del entorno. Por último, la dimensión de factores que influyen en la empleabilidad docente estuvo compuesta por tres indicadores que valoró la situación económica del país. las políticas educativas, las tecnologías de la información y comunicación. La escala de calificación fue ordinal.

Este estudio incluyó una población de 80 estudiantes egresados de la Carrera de Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros, utilizando una muestra no probabilística de tipo intencional, seleccionada según el criterio del investigador. La encuesta fue el instrumento utilizado para recolectar datos y medir la relación entre las variables del estudio. Los instrumentos de investigación fueron validados por cinco especialistas en educación, y se obtuvo un valor alto de 0,91 en la prueba estadística Alfa de Cronbach para ambas variables.

Las variables se midieron utilizando una escala de Likert con valores de 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Nunca y 1 = No aplica, así como rangos porcentuales: Bajo 26-61, Medio 62-95 y Alto 96-130 para habilidades interpersonales; y Malo 24-56, Regular 57-88 y Bueno 89-120 para la variable de empleabilidad. Los datos fueron procesados con el software SPSS® v. 25.0, y se obtuvo el consentimiento informado de la institución para la recolección de datos, asegurando que la participación de los sujetos fue voluntaria, anónima, confidencial y destinada únicamente a fines investigativos y académicos.

IV. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del instrumento aplicado, el cual hace referencia a las habilidades interpersonales y la empleabilidad. El análisis de los resultados de la Tabla 1 refleja una distribución de las habilidades interpersonales (Variable 1) entre los estudiantes de la carrera de inglés, clasificadas en tres niveles: bajo, medio y alto. De un total de 80 estudiantes evaluados, la mayor proporción se encuentra en el nivel medio, representando el 37,5% de la muestra (30 estudiantes). Esto sugiere que una parte significativa del grupo presenta un desarrollo moderado en sus habilidades interpersonales. El nivel bajo abarca al 33,75% de los estudiantes (27 estudiantes), lo que indica que más de un tercio de la población tiene dificultades significativas en esta área, lo cual podría representar un desafío para el desarrollo profesional en una carrera que exige interacción constante y efectiva con otros. Por otro lado, el nivel alto incluye al 28,75% (23 estudiantes), evidenciando que una porción menor del grupo demuestra habilidades interpersonales destacadas.

Estos resultados sugieren una necesidad de reforzar las estrategias educativas y prácticas pedagógicas orientadas a mejorar las habilidades interpersonales, especialmente para aquellos estudiantes que se encuentran en los niveles bajo y medio. Esto es crucial, dado que dichas competencias son esenciales en la carrera de inglés, donde la interacción y la comunicación efectiva son fundamentales.

Tabla 1. Resultados de las habilidades interpersonales.

Intervalo	Frecuencia
Nivel bajo	27
Nivel medio	30
Nivel alto	23
TOTAL	80

En la Tabla 2 se evidencia la distribución de las competencias fenómenos emocionales entre los 80 estudiantes evaluados. Los resultados muestran que el grupo con nivel bajo es el más numeroso, con 29 estudiantes, representando el 36,25% del total. Esto sugiere que una parte significativa de los estudiantes enfrenta dificultades importantes en el manejo y comprensión de los fenómenos emocionales, lo cual puede limitar su capacidad para establecer relaciones efectivas y manejar situaciones complejas en su vida académica y profesional.

El nivel medio, con 27 estudiantes (33,75%), refleja que un tercio de la muestra presenta competencias emocionales moderadas. Aunque este grupo está mejor posicionado que aquellos en el nivel bajo, aún evidencia una necesidad de fortalecimiento en estas áreas para alcanzar un desempeño óptimo. Finalmente, el nivel alto, con 24 estudiantes (30%), indica que una minoría del grupo posee competencias emocionales desarrolladas de manera destacada, lo cual es un aspecto positivo y un indicador del potencial que puede ser aprovechado y replicado.

Estos resultados destacan la importancia de integrar estrategias educativas enfocadas en el desarrollo emocional, ya que estas competencias son fundamentales para la regulación emocional, la empatía y la resolución de conflictos. En una carrera como la de inglés, donde las habilidades sociales y emocionales son esenciales para la interacción cultural y comunicativa, fortalecer estas competencias resulta crucial para el éxito académico y profesional de los estudiantes.

Tabla 2. Resultados de las competencias fenómeno emocionales.

Intervalo	Frecuencia
Nivel bajo	29
Nivel medio	27
Nivel alto	24
TOTAL	80

La Tabla 3 ofrece una visión integral de las habilidades de los 80 estudiantes evaluados. En cuanto a la delimitación, los resultados muestran que el grupo con nivel medio es el más representativo, con 38 estudiantes, lo que equivale al 47,5% del total. Esto indica que casi la mitad de los estudiantes posee una comprensión y manejo moderado de las competencias interpersonales. Por otro lado, 24 estudiantes (30%) están en el nivel bajo, evidenciando importantes carencias en esta área que pueden limitar su capacidad para interactuar efectivamente. Solo 18 estudiantes (22,5%) alcanzan el nivel alto, reflejando habilidades interpersonales avanzadas, pero representando una minoría.

En cuanto a la clasificación, se observa un ligero cambio en la distribución. El grupo con nivel medio sigue siendo predominante, con 32 estudiantes (40%), aunque su proporción disminuye ligeramente en comparación con la delimitación. El nivel alto incrementa su representación a 24 estudiantes (30%), igualando al grupo en el nivel bajo, que también cuenta con 24 estudiantes (30%). Este equilibrio entre los niveles alto y bajo sugiere que los estudiantes están más diversificados en sus capacidades cuando se evalúan las competencias desde un enfoque de clasificación.

En general, estos resultados reflejan que, aunque una proporción considerable de los estudiantes tiene competencias interpersonales aceptables o altas, todavía existe una franja significativa con habilidades limitadas. Esto destaca la necesidad de reforzar estrategias educativas que promuevan el desarrollo interpersonal, especialmente para aquellos en niveles bajos, mientras se consolidan las habilidades de los estudiantes en niveles medio y alto. Las competencias interpersonales son cruciales en la carrera de inglés, dado el constante intercambio cultural y comunicativo que esta implica.

Tabla 3. Resultados de la delimitación y clasificación de las competencias interpersonales.

Delimitación	
Intervalo	Frecuencia
Nivel bajo	24
Nivel medio	38
Nivel alto	18
TOTAL	80
Clasificación	
Intervalo	Frecuencia
Nivel bajo	24
Nivel medio	32
Nivel alto	24
TOTAL	80

En cuanto a la empleabilidad, se pudo visualizar la distribución de las frecuencias y los porcentajes de los estudiantes en diferentes niveles (bajo, medio y alto) dentro de un grupo total de 80 participantes. Al respecto se puede decir que el Nivel Bajo y Medio, mostró una frecuencia idéntica de 29 estudiantes, lo que equivale a aproximadamente el 36,25% del total en cada caso. Esto sugiere que más de dos tercios de los estudiantes se encuentran en los niveles más básicos y moderados, reflejando un área de oportunidad significativa para el fortalecimiento de sus competencias o habilidades evaluadas. Además, el Nivel Alto fue el menos representado, con solo 22 estudiantes, lo que corresponde al 27,5% del grupo. Aunque este porcentaje es menor en comparación con los niveles anteriores, indica que casi un tercio de los participantes ha alcanzado un desempeño destacado en la dimensión evaluada. Se pudo confirmar un desequilibrio en la distribución de los niveles de desempeño, destacando que la mayoría de los estudiantes aún no alcanzaron niveles altos. Este hallazgo resalta la necesidad de intervenciones específicas dirigidas a fortalecer las competencias de los estudiantes en los niveles bajo y medio, para así mejorar el balance general.

Al evaluar los niveles de desempeño en la dimensión de habilidades relacionadas con el ejercicio de la docencia, se pudo observar que el Nivel Bajo incluyó la mayor proporción de participantes, con 31 individuos, representando el 38,8% del total. Este resultado destaca que una parte significativa del grupo presenta dificultades o áreas de oportunidad en las habilidades docentes evaluadas. Esto podría reflejar una necesidad de formación adicional o estrategias pedagógicas dirigidas a fortalecer estas competencias. Por otra parte, el Nivel Medio, abarcó 28 participantes, lo que equivale al 35,0% del total. Aunque estos docentes no presentan un desempeño deficiente, tampoco alcanzan un nivel sobresaliente, lo que sugiere que están en una posición intermedia que podría beneficiarse de un refuerzo estructurado para mejorar su práctica docente. Además, el Nivel Alto, con solo 21 participantes, representó el 26,2% del total. Aunque es el grupo más reducido, su presencia evidencia que una minoría significativa posee habilidades docentes destacadas. Este grupo podría ser un referente para el desarrollo de buenas prácticas entre los niveles más bajos.

Los resultados muestran una tendencia en la que más de dos tercios de los participantes (73,8%) se encuentran en los niveles bajo y medio. Esto sugiere que, aunque existe un grupo con un desempeño alto, el foco debe estar en fortalecer a los participantes que no han alcanzado este nivel. Se evidencia la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las habilidades docentes, con énfasis en quienes se encuentran en los niveles bajo y medio. Las estrategias podrían incluir programas de formación continua, mentorías, y la incorporación de metodologías activas para garantizar una mejora integral en el ejercicio de la docencia.

Al evaluar las competencias profesionales, los resultados de la dimensión de competencias profesionales, según los datos presentados en la tabla, reflejan un panorama significativo sobre el nivel de desarrollo de estas habilidades en el grupo evaluado. De los 80 participantes, el 32,4% se encuentra en un nivel bajo, lo que evidencia que una proporción importante presenta dificultades o carencias en sus competencias profesionales. Esto pone de manifiesto la necesidad de diseñar estrategias formativas que permitan fortalecer estas áreas y garantizar un desempeño más eficiente en sus roles. Por otro lado, el 43,8% de los participantes se encuentra en un nivel medio, siendo el grupo mayoritario. Este dato sugiere que gran parte de los evaluados posee competencias funcionales, pero con áreas de mejora que podrían ser trabajadas para alcanzar un desempeño más sobresaliente. Este nivel representa un punto de partida ideal para implementar programas que impulsen la transición hacia un nivel superior.

Finalmente, solo el 23,8% de los participantes se encuentra en un nivel alto, lo que destaca a este grupo como aquellos con habilidades profesionales consolidadas y ejemplares. Estos individuos representan un modelo de referencia para el resto y podrían desempeñar un papel clave como mentores o líderes en programas de desarrollo profesional. En términos generales, los datos sugieren que la mayoría de los participantes, es decir, el 76,2%, necesita un fortalecimiento de sus competencias profesionales. Esto subraya la importancia de implementar estrategias específicas de formación y actualización que atiendan las necesidades de los niveles bajo y medio, sin dejar de reforzar las habilidades de quienes ya se encuentran en el nivel alto. Este análisis señala una oportunidad significativa para mejorar las capacidades del grupo y elevar su desempeño profesional en un contexto más competitivo y exigente.

Por último, la dimensión factores que influyen en la actividad docente, los resultados obtenidos reflejaron un panorama diverso en cuanto al nivel de preparación de los participantes frente a las demandas del mercado laboral. Según la tabla, el 31,2% de los evaluados se encuentra en un nivel bajo, lo que indica que una proporción considerable enfrenta dificultades para cumplir con los requisitos actuales de empleabilidad. Este resultado evidencia la necesidad de trabajar en estrategias que aborden las principales limitaciones, como el desarrollo de habilidades técnicas, blandas y la capacidad de adaptarse a las transformaciones laborales contemporáneas.

El 43,8% de los participantes, que constituye el grupo mayoritario, se posiciona en un nivel medio. Este dato refleja que, si bien poseen cierta preparación y habilidades relacionadas con la empleabilidad, todavía existen áreas que requieren fortalecimiento. Este grupo tiene potencial para avanzar hacia un nivel superior si se implementan intervenciones dirigidas y programas formativos específicos que les permitan consolidar sus competencias y aumentar su competitividad en el mercado laboral. Finalmente, el 25% de los evaluados se encuentra en un nivel alto, demostrando un dominio sólido de los factores clave que influyen en la empleabilidad. Este grupo está mejor preparado para enfrentar los desafíos del mercado laboral y representa un referente positivo que puede contribuir a motivar e inspirar a los demás.

En general, los resultados sugieren que, aunque una proporción significativa de los participantes cuenta con bases razonables para la empleabilidad, existe una oportunidad importante para fortalecer tanto a quienes están en niveles bajos como a quienes se encuentran en niveles medios. Esto es crucial para lograr una mejora integral y sostenible en las capacidades del grupo, asegurando una preparación más sólida frente a las demandas dinámicas del entorno laboral actual.

A. Pruebas estadísticas

Para el proceso de prueba de hipótesis se utilizó la prueba de hipótesis Shapiro-Wilk, por tener una muestra relativamente a 80 casos analizados (Tabla 4). Considerando las siguientes hipótesis: H_0 : No existe una influencia significativa de las habilidades interpersonales en la mejora de la empleabilidad de los estudiantes universitarios y H_a : Existe una influencia significativa de las habilidades interpersonales en la mejora de la empleabilidad de los estudiantes universitarios.

La tabla 4 ofrece una perspectiva estadística sobre la distribución de las variables. En el caso de la variable "Habilidades interpersonales", los valores de significancia para las pruebas de indican que, bajo el nivel de significancia estándar ($p < 0,05$), la distribución no sigue una normalidad estricta según la primera prueba, aunque se acerca a la normalidad según la segunda. Este resultado sugiere que podría haber ligeras desviaciones en la distribución de los datos, las cuales deberían ser consideradas al seleccionar el análisis estadístico adecuado. Por otro lado, para la variable "Empleabilidad", ambas pruebas muestran valores de significancia mayores a 0,05, lo que implica que los datos no presentan evidencia estadística para rechazar la normalidad. Esto permite asumir una distribución normal para esta variable, lo que podría simplificar el uso de técnicas paramétricas en análisis posteriores.

Tabla 4. Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades interpersonales	0,102	80	0,017	0,977	80	0,089
Empleabilidad	0,082	80	0,098	0,978	80	0,098

Nota. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

B. Corrección de significación de Lilliefors

El análisis del coeficiente de correlación de Spearman entre las variables revela una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa (Tabla 5). Esto indica que a medida que los niveles de habilidades interpersonales aumentan, también lo hace la empleabilidad de los individuos evaluados. La significancia estadística confirma la robustez de esta relación, destacando la importancia de las competencias interpersonales como un factor determinante en la capacidad de los participantes para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Este hallazgo resalta la necesidad de fomentar y desarrollar dichas habilidades en contextos educativos y profesionales como un componente esencial para mejorar las perspectivas de empleabilidad. De esta manera se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 5. Resultado del Rho Spearman.

Rho de Spearman		Habilidades Interpersonales	Empleabilidad
Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	0,802**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	Número	80	80
Empleabilidad	Coeficiente de correlación	0,802**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	Número	80	80

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

Las habilidades interpersonales tienen un impacto positivo en la empleabilidad de los alumnos universitarios egresados, según los hallazgos que apoyan la hipótesis alternativa de la investigación.

CONCLUSIONES

Las habilidades interpersonales son un factor importante para la empleabilidad de los egresados universitarios. Los estudiantes con mayores habilidades interpersonales tienen más probabilidades de obtener un empleo y de estar satisfechos con su trabajo. Los egresados presentan un nivel medio de habilidades interpersonales. Sin embargo, existe un gran número de estudiantes que tienen un nivel bajo, lo que podría afectar las oportunidades de empleo.

Las dimensiones de las habilidades interpersonales que presentan un mayor nivel de desarrollo en los estudiantes son las competencias emocionales y las competencias interpersonales. Sin embargo, las dimensiones de las habilidades para el ejercicio de la docencia y las competencias profesionales presentan un nivel de desarrollo más bajo, lo que podría afectar negativamente sus oportunidades de empleo.

La empleabilidad de los egresados de la carrera de pedagogía de los idiomas inglés se ve afectada por diversos factores. Entre estos factores se encuentran las habilidades para el ejercicio de la docencia, las competencias profesionales, la situación económica del país, las políticas educativas y el acceso a las tecnologías de comunicación e información.

Las habilidades interpersonales más importantes para la empleabilidad son la comunicación, la empatía, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos. Estas habilidades son esenciales para que los egresados puedan interactuar efectivamente con sus compañeros de trabajo, supervisores y clientes.

REFERENCIAS

- [1] T. Izquierdo, A. Escarbajal y A. Latorre, "Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores," *Revista de Investigación Educativa*, vol. 34, no. 2, pp. 385-397, 2016.
- [2] EF English Proficiency Index, "EF EPI Índice EF de nivel de inglés," *Education First*, 2023. [En línea]. Disponible en: www.efset.org/www.ef.com/epi.
- [3] Ministerio de Educación del Ecuador. [En línea]. Disponible en: <https://educacion.gob.ec/curriculo-lengua-extranjera/>.
- [4] MinEduc, "Lengua Extranjera," Ministerio de Educación del Ecuador, 2016. [En línea]. Disponible en: <https://educacion.gob.ec/curriculo/>.
- [5] B. Sempértegui, "La suficiencia en inglés, una brecha educativa de Ecuador," Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 18 de noviembre de 2022. [En línea]. Disponible en: <https://conexion.puce.edu.ec/la-suficiencia-en-ingles-una-brecha-educativa-de-ecuador/>.
- [6] INEC, [En línea]. Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- [7] OIT, Educación, formación y aprendizaje permanente: Recomendación No. 195 de los Recursos Humanos, Ginebra, Suiza: OIT, 2004.
- [8] M. York, *Employability in higher education: What it is what it is not?* York: LTSN Generic Centre/ESECT, 2004. [En línea]. Disponible en: <http://heacademy.ac.uk>.
- [9] J. D. Mayer y P. Salovey, "What is emotional intelligence?" en *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, P. Salovey y D. Sluyter, Eds., Nueva York: Basic Books, 1997, pp. 3-34.
- [10] R. Bisquerra, "Educación emocional y competencias básicas para la vida," *Revista de Investigación Educativa*, vol. 21, no. 1, pp. 7-43, 2003.
- [11] S. Tobón, *Formación Basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctico*. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2008.
- [12] S. Mitchell, "Technical competencies in the workplace: A meta-analysis," *Journal of Applied Psychology*, vol. 102, no. 6, pp. 830-847, 2017.
- [13] P. Sánchez, *Metodologías de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Editorial Universidad Nacional, 2015.
- [14] P. Weinberg, "Formación profesional, empleo y empleabilidad," en *Foro Mundial de Educación*, Porto Alegre, Brasil, 2004.

- [15] D. Lees, Graduate employability: literature review. Essex: University of Essex, 2002.
- [16] L. Darling-Hammond, "Constructing 21st-century teacher education," *Journal of Teacher Education*, vol. 57, no. 3, pp. 300-314, 2006.
- [17] G. Wiggins, "On assessing for creativity: Yes, you can, and yes, you should," en *Creativity and reason in cognitive development*, J. C. Kaufman y J. Baer, Eds., Cambridge: Cambridge University Press, 2006, pp. 341-362.
- [18] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179-211, 1991.
- [19] K. Marx, *El capital: crítica de la economía política*. Madrid: Akal, 2000.
- [20] M. Blaug, "El Status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada," en *El mercado de trabajo: teorías explicativas*, L. Toharia, Ed., Madrid: Alianza, 1983, pp. 65-104.

LOS AUTORES



Piedad Mejía Gaviláñez, es ecuatoriana y licenciada en Ciencias de la Educación, con una maestría en Lingüística y Didáctica de la Enseñanza de Idiomas Extranjeros, y otra maestría en Educación Superior. Es docente de bachillerato y universitario. Docente de la Universidad Central del Ecuador.



Diego Salazar Hidalgo, de nacionalidad ecuatoriana, es licenciado en Enfermería y Especialista en Enfermería Crítica y Terapia Intensiva. Posee una maestría en Docencia Universitaria y una maestría en Psicología Educativa. Actualmente, se desempeña como docente de posgrado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.



Alexandra Chuquimarca Ortega, de nacionalidad ecuatoriana, es licenciada en Ciencias de la Educación y profesora de enseñanza media en el idioma inglés. Posee una Maestría en Administración Educativa y Docencia Universitaria. Su trayectoria profesional, tanto a nivel medio como universitario, refleja su compromiso con la comunidad educativa de la ciudad de Quito.



Gladys Patricia Medina, de nacionalidad ecuatoriana, es licenciada en Educación con especialización en Química y Biología. Posee una maestría en Ciencias con mención en Biología y Química. Actualmente, se desempeña como docente en la Unidad Educativa Juan Montalvo, en Quito, Ecuador.



Rosario Claribel Baca Zapata, de nacionalidad peruana, es licenciada en Educación con especialización en Educación Inicial y Primaria. Cuenta con una segunda especialidad en Psicopedagogía, Asesoría y Tutoría, además de una maestría en Administración de la Educación y un doctorado en Educación. Actualmente, se desempeña como docente de educación inicial en la Universidad Nacional de Tumbes.