



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACION Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**

**Autores:**

**Milagros Allen 30.706.660**

**Sofia Belizario 30.779.384**

**Tutora:** Profa. Yasmings Méndez

Barinas, junio 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTALES  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
BARINAS ESTADO BARINAS  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**

Trabajo de Aplicación presentado como requisito para optar al título de Licenciado en  
Administración.

**Autores:**

**Milagros Allen 30.706.660**

**Sofia Belizario 30.779.384**

**Tutora:** Prof. Yasmings Méndez

Barinas, junio 2025



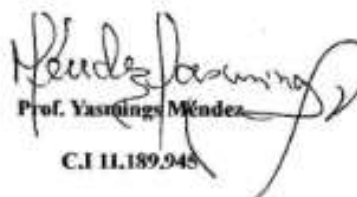
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

#### **Aprobación del Tutora**

Yo **Yasmings Méndez** titular de la cédula de identidad N° **11.189.945**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Aplicación titulado "**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**", presentado por las Bachilleres: **Allen Milagros**, titular de la cédula de Identidad N° 30.706.660 y **Belizario Sofia**, titular de la C.I.N° 30.779.384, para optar al Título de Licenciadas en Administración. Por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado asignado para tal efecto.

Asimismo me comprometo como tutora, a estar presente en la defensa del Trabajo de Aplicación, en la fecha, hora y lugar que se establezca para tal fin.

  
Prof. Yasmings Méndez  
C.I. 11.189.945

**Datos del Tutora**  
Teléfono: 0414-1593760  
E-Mail: [yasmingsm@gmail.com](mailto:yasmingsm@gmail.com).



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

**ACTA DE EVALUACION FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN**

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, según Resolución N° CACSyE/03/2025, Fecha 31/03/2025, Acta 001 Ordinaria, Punto 36, hoy 11 de julio de 2025, reunidos en Bnas II P9 Aula A1 se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado: "COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS". Presentado por los Bachilleres: Allen España Milagros Marieth C.I.N° 30.706.660 y Belizario Ocando Sofia Anyeli C.I.N° 30.779.384, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado Otorga la Siguiete Calificación.

Apellidos y Nombres	C.I.N°	30% (Prof. Aula)	50% (Inf Esc)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF (1-5)
Allen España Milagros Marieth	30.706.660	30	50	20	100	5
Belizario Ocando Sofia Anyeli	30.779.384	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta y queda asentada en el Subprograma de Administración, a los 9 días del mes julio de 2.025

Observaciones:

---



---



---

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.N°	Firma
Tutor (a)	Yasmings Mendez	11.185.945	<i>Yasmings Mendez</i>
Jurado Principal	<i>Yovana Lozibel</i>	17613237	<i>Lozibel</i>
Jurado Principal	<i>Jose Luis Gomez</i>	12837682	<i>José Luis Gómez</i>



## **DEDICATORIA**

A todos aquellos que han sido un gran apoyo en nuestro camino, quienes nos han inspirado a seguir adelante. A Dios, por dar la fortaleza y sabiduría, que nos acompañó en cada paso de este camino, y nos enseñó a crecer a través de los desafíos.

A nuestros profesores, por compartir sus conocimientos y motivar para alcanzar nuestras metas. Por orientar y ser parte de nuestra formación académica y desarrollo profesional. Principalmente a la Profesora Yasmings Méndez, por su paciencia, por su orientación y conocimientos, por su guía en esta etapa importante.

A nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Quienes han sido un refugio en aquellos momentos de incertidumbre y nuestra mayor motivación para seguir adelante.

**Milagros Allen y Sofía Belizario**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por la vida, las oportunidades y por la fortaleza mental y física para lograr esta meta. Mi más profundo agradecimiento a mis padres y cada persona cercana a mí, cuyo amor incondicional, apoyo, constante y sacrificio fueron el motor que me impulsó a llegar hasta aquí. Sin ellos, este logro no habría sido posible. A la UNELLEZ la cuál fue mi segunda casa por años, por ser el espacio donde pude adquirir el conocimiento y la experiencia que hoy me permiten construir un futuro, A todos los profesores por brindarme la formación académica y las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional. Pero en especial, a la profesora Yasmings Méndez, por su invaluable guía, paciencia y dedicación, su experiencia y conocimientos fueron fundamentales para la culminación exitosa de este trabajo. Por último, a todos aquellos que, con su incansable esfuerzo y deseo de superación, se educan cada día para ser mejores profesionales y personas, su ejemplo me inspira a ser perseverante y seguir adelante.

### **Milagros Allen**

Primeramente, doy gracias a Dios, quien fue la fuente de mi fortaleza y guía, acompañándome en todo este largo camino dándome la perseverancia para superar los obstáculos y dificultados que surgieron en el camino. Agradezco grandemente a mi madre, quien fue ese pilar fundamental en mi vida, con su amor incondicional y su apoyo constante, por ser mi inspiración en los momentos más difíciles donde por instantes quería simplemente renunciar a esto. A mis hermanos, por creer en mí y brindarme ánimo y compañía durante esta etapa importante donde más necesité de sus chistes. A mí padre, quien a pesar de todo jamás dejó de creer en mí. A mi gato Toño por estar ahí en cada desvelo siendo para mí una compañía silenciosa. Agradezco a mis profesores por compartir sus conocimientos, por su paciencia y por la orientación que me brindaron en cada etapa del proceso, quienes contribuyeron a mi formación académica y profesional. Mi reconocimiento especial a la Profesora Yasmings Méndez, cuyo acompañamiento y consejos fueron fundamentales para la realización de este proyecto

### **Sofía Belizario.**

## Índice General

<b>PORTADA</b> .....	1
<b>CONTRAPORTADA</b> .....	2
<b>APROBACIÓN DE LA TUTORA</b> .....	3
<b>DEDICATORIA</b> .....	4
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	5
<b>Índice General</b> .....	6
<b>Lista de Cuadro</b> .....	8
<b>Lista de Gráfico</b> .....	9
<b>Resumen</b> .....	10
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>CAPÍTULO I</b> .....	13
<b>EL PROBLEMA</b> .....	13
<b>Planteamiento y Formulación del Problema</b> .....	13
<b>Objetivos de Investigación</b> .....	25
Objetivo general.....	25
<i>Objetivos específicos</i> .....	25
<b>Justificación</b> .....	26
<b>Alcance y Delimitación</b> .....	27
<b>CAPÍTULO II</b> .....	29
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	29
<b>Antecedentes de la Investigación</b> .....	29
<b>Bases Conceptuales y Teóricas</b> .....	34
Competencias profesionales .....	35
Tipos de competencias profesionales .....	35
Inserción laboral .....	39
Factores que impactan en el proceso de inserción laboral.....	39
Teoría del Capital Humano.....	43
<b>Bases Legales</b> .....	45
<b>Términos Básicos</b> .....	46
<b>Sistema de Variables</b> .....	47
<b>CAPÍTULO III</b> .....	49
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	49

Paradigma de Investigación.....	49
Tipo de Investigación.....	50
Diseño de la Investigación.....	50
Población y Muestra .....	51
<i>Población</i> .....	51
<i>Muestra</i> .....	52
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información .....	52
Validez y confiabilidad del Instrumento.....	53
<i>Validez</i> .....	53
<i>Confiabilidad</i> .....	53
Técnica de Procesamiento y Análisis de la Información.....	54
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	56
<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b> .....	56
<b>CAPÍTULO V</b> .....	76
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	76
Conclusiones.....	77
Recomendaciones .....	81
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	83
<b>ANEXOS</b> .....	87
Anexo A. Aceptación del Tutor.....	88
Anexo B. Instrumento de Recopilación de Datos.....	89
Anexo C-1. Validación del Instrumento 1 .....	91
Anexo C-2. Validación del Instrumento 2 .....	93
Anexo C-3. Validación del Instrumento 3 .....	95
Anexo D. Confiabilidad del Instrumento.....	96

## Lista de Cuadro

<b>Cuadro</b>		<b>pp.</b>
1.	Operacionalización de las variables.....	48
2.	Distribución de la dimensión: Competencias Instrumentales.....	57
3.	Distribución de la dimensión: Competencias Interpersonales.....	59
4.	Distribución de la dimensión: Competencias Sistémicas.....	62
5.	Distribución de la dimensión: Empleabilidad.....	65
6.	Distribución de la dimensión: Ocupabilidad.....	69
7.	Distribución de la dimensión: Ocupabilidad.....	71
8.	Resumen de los promedios obtenidos de acuerdo a cada dimensión.....	74

## Lista de Gráfico

<b>Gráfico</b>		<b>pp.</b>
1.	Distribución de la dimensión: Competencias Instrumentales.....	57
2.	Distribución de la dimensión: Competencias Interpersonales.....	60
3	Distribución de la dimensión: Competencias Sistémicas.....	62
4	Distribución de la dimensión: Empleabilidad.....	66
5	Distribución de la dimensión: Ocupabilidad.....	59
6	Distribución de la dimensión: Ocupabilidad.....	72



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**

**RESUMEN**

El objetivo principal de esta investigación es analizar las competencias profesionales transversales de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, como factor clave para la inserción laboral. Apoyado en la teoría del capital humano de Gary Becker (1964). Desde el punto de vista metodológico está estructurada en una investigación descriptiva y diseño de campo, la muestra estuvo conformada por la población de quince (15) jóvenes estudiantes de la carrera de Administración del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante el instrumento del cuestionario constituido por 20 ítems, bajo la escala de medición de Likert; con opciones de totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; neutral; de acuerdo; y totalmente de acuerdo. Con la finalidad de determinar los factores que influyen en la inserción laboral de los jóvenes estudiantes, para ello, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, el cual arrojó un resultado de 0,87 considerado alto para una recolección clara y concisa de la información. Posterior al análisis, se evidenció que los jóvenes universitarios cuentan con competencias internas robustas, especialmente en habilidades sistémicas e interpersonales, lo que representa una fortaleza para su desarrollo profesional y personal. Sin embargo, también se identificaron deficiencias en las competencias instrumentales y, principalmente, en los factores externos relacionados con la inserción laboral. Estas limitaciones generan incertidumbre y dificultan su acceso efectivo al mercado laboral, debido a la desconexión entre su preparación y las condiciones reales del entorno laboral.

**Palabras claves:** Inserción laboral, Competencias transversal, habilidades.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral se caracteriza por su dinamismo y constante transformación, lo que exige a los jóvenes universitarios no solo contar con conocimientos técnicos, sino también con un conjunto de competencias profesionales transversales que les permitan adaptarse y responder eficazmente a las demandas cambiantes del entorno laboral. Sin embargo, existe una brecha significativa entre la formación académica tradicional y las habilidades que realmente valoran los empleadores, lo que genera incertidumbre y dificultades en la inserción laboral de los futuros egresados.

Las competencias transversales, que incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad, se han convertido en factores clave para mejorar la empleabilidad y el desempeño profesional. Estas competencias no solo facilitan la integración en el mercado laboral, sino que también, contribuyen al desarrollo integral del individuo y a su capacidad para enfrentar retos complejos en diferentes contextos.

La presente investigación tuvo como objetivo analizar las competencias transversales de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, como factor clave para la inserción laboral. Este estudio identificó el nivel de desarrollo de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, así como también la empleabilidad y ocupabilidad en la inserción laboral. Además, logró determinar los factores internos y externos y cómo estos influyen en la preparación y acceso al mercado laboral. Asimismo, se pretendió aportar información valiosa para que la institución educativa diseñara estrategias y programas que

fortalecieran la formación integral de sus estudiantes, mejorando así sus oportunidades de inserción y permanencia en el ámbito laboral. En base a lo anteriormente mencionado, se presentó la estructura de la investigación que se desarrolló.

**CAPITULO I:** El Problema, se desarrolla el planteamiento y formulación del problema, los objetivos de la investigación, justificación, alcance y delimitaciones del estudio. **CAPITULO II** Marco Teórico, en el que se especifican los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, definición de términos básicos y la operacionalización de las variables. **CAPITULO III** Marco Metodológico, este consta del paradigma de investigación, tipo, diseño de la investigación, población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad, técnicas de procesamiento y análisis de la información. **CAPÍTULO IV:** En este capítulo se hace la presentación, interpretación de los resultados, y se presentan las consideraciones finales. **CAPÍTULO V:** se cierra la investigación con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexo

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento y Formulación del Problema**

La inserción laboral de los jóvenes constituye un pilar fundamental para el desarrollo de cualquier sociedad. Más allá de ser un mero tránsito hacia la adultez, el empleo representa una vía para la realización personal, la inclusión social y el crecimiento económico. Como afirma la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2018) El empleo es una puerta de entrada a la participación ciudadana y al desarrollo personal para la mayoría de los jóvenes, al permitir a los jóvenes adquirir habilidades tempranas y valiosas para la vida, tales como la responsabilidad, la disciplina, la capacidad de trabajar en equipo y la resolución de problemas.

De esta manera, surgen las competencias profesionales como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva en el ámbito laboral. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2024), las competencias profesionales son fundamentales para la empleabilidad, ya que permiten a los jóvenes adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y responder a los desafíos de la globalización y la digitalización.

En el contexto de la inserción laboral juvenil, las competencias profesionales transversales actúan como un puente entre la formación académica y las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, muchos jóvenes carecen de estas competencias debido a la desconexión entre

los sistemas educativos y las demandas de los empleadores. Esto genera una brecha que limita sus oportunidades de empleo y perpetúa la precariedad laboral. Estas habilidades no solo son fundamentales para el desempeño laboral, sino también contribuyen a formar ciudadanos más activos y comprometidos con su comunidad.

La inserción laboral juvenil es un motor de crecimiento económico, al ser los jóvenes con su energía, creatividad y disposición al cambio una fuerza laboral valiosa para las empresas. Como señala el Foro Económico Mundial (2021), los jóvenes son motores de innovación y emprendimiento. Al incorporar a los jóvenes al mercado laboral, las empresas pueden acceder a nuevas ideas, mejorar su competitividad y adaptarse a los cambios tecnológicos. Además, el empleo juvenil contribuye a reducir la pobreza y la desigualdad, al generar ingresos y oportunidades para aquellos en situación de vulnerabilidad.

En el contexto internacional, las Naciones Unidas (NU, 2020), refiere que el empleo de jóvenes descendió en un 16% esto producto de la crisis de la pandemia, siendo los más afectados los jóvenes de Latinoamérica. Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) informó la pérdida de 255 millones de empleos afectando a 114 millones de trabajos por la cantidad de cierres de negocios, lo que obstaculizó las posibilidades a la inserción laboral, esto aumentó las cifras de desocupación, la desigualdad, desempleo y disminución de los ingresos en los jóvenes (Miranda y Alfredo, 2021).

Por ello, las políticas públicas juegan un papel fundamental al crear un entorno que favorezca la capacitación, la empleabilidad y el acceso al trabajo de los jóvenes. De allí, lo importante de reconocer las políticas públicas como herramientas clave para abordar la desigualdad en el acceso al empleo. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe

de las Naciones Unidas (CEPAL, 2023) expresa, estas políticas son instrumentos y programas donde el sector público nacional o local actúa con el propósito de intervenir de manera directa en los problemas de desempleo, es decir, los Estados tienen la responsabilidad de crear condiciones equitativas en el mercado laboral y garantizar que todos los ciudadanos, independientemente de su origen o situación social, tengan las mismas oportunidades de acceso al trabajo.

Ante esto, los principales desafíos para una adecuada inserción laboral juvenil en el mercado laboral son la falta de experiencia laboral y de contactos profesionales, así lo expresa la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) los jóvenes enfrentan desafíos únicos en el mercado laboral, incluyendo la falta de experiencia y redes profesionales. Esto significa, a diferencia de los trabajadores con más experiencia, los jóvenes suelen tener menos oportunidades de acceder a empleos de calidad y se ven obligados a aceptar condiciones laborales menos favorables.

En Europa la crisis económica de 2008 dejó una huella profunda en el mercado laboral, provocando hasta la actualidad una precariedad laboral y el desempleo juvenil de un 26,5% de los jóvenes europeos entre 18 y 24 años con riesgo de pobreza o exclusión social (Bristelle, Carbonell, Cohen, Dressler, Kaszás, Kostrzewski, Mitchell, Smogorzewski, y Wirthweil, 2024). En específico, España inició el 2024 con una preocupante tasa de desempleo juvenil de un 30%, casi el doble del promedio de la Unión Europea (14,5%), situando el país a la cabeza de este indicador, por encima de países como Grecia e Italia, donde la tasa rondaba el 22% (Eurostat, 2024).

Para enfrentar esta situación, Europa ha implementado diversas políticas y programas para facilitar la inserción laboral juvenil. Uno de los más destacados es la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), lanzada en 2013, donde según European Union (EU, 2024) su objetivo es capacitar a jóvenes sin empleo o estudios para que puedan conseguir trabajo. Esta iniciativa contribuye a aumentar la empleabilidad de los jóvenes al reducir las brechas entre las competencias que poseen y las que demandan las empresas.

Otra política clave es la estrategia de la Unión Europea (UE) para la juventud (2019-2027) según la Unión Europea esta iniciativa pretende optimizar las decisiones políticas en ámbitos como el empleo, la educación, la salud y la inclusión social, con el fin de generar un mayor impacto positivo en la vida de los jóvenes. (European Union, 2022). Esta estrategia permite empoderar a los jóvenes, fomentar su participación activa en la sociedad y garantizar que tengan las oportunidades necesarias para desarrollar todo su potencial (competencia y habilidades) para el campo laboral.

En América Latina y el Caribe, se presenta una tendencia a la baja en la tasa de desempleo juvenil en América Latina y el Caribe, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) se situó en un 13.6% en 2023, siendo la situación laboral de los jóvenes compleja. En particular Argentina, los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2023) revelan una disminución en la tasa de actividad del grupo etario de 14 a 29 años durante el segundo trimestre de 2023. Esta disminución se observó tanto en hombres (de 54.3% a 51.5%) como en mujeres (de 43.9% a 42.5%).

Adicionalmente, la tasa de desocupación en este mismo grupo de edad también experimentó una reducción, con una disminución más pronunciada en mujeres (de 16.9% a

13.4%) que en hombres (de 12.8% a 12.3%). Estos datos reflejan una realidad compleja en el mercado laboral juvenil, la disminución en la tasa de desempleo no necesariamente se traduce en una mejora en las condiciones laborales. En cambio, podría reflejar un aumento en la inactividad económica o un incremento en la informalidad laboral (jóvenes que dejan de buscar empleo), factores que plantean desafíos significativos para el desarrollo profesional y el bienestar de los jóvenes en la región.

En el caso de Ecuador, el desempleo en jóvenes alcanza el 7,8%, siendo 4 puntos mayor que el promedio nacional, en el área urbana el desempleo juvenil llega al 10%, según un estudio anual del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC-ENEMDU, 2023). En Colombia, por su parte, la tasa de desempleo juvenil se ubicó en un 16% durante el último trimestre de 2023, de acuerdo con el reporte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023). Tanto Ecuador como Colombia enfrentan desafíos similares en cuanto al desempleo juvenil, lo que sugiere la existencia de factores comunes que influyen en esta problemática a nivel regional.

Sin embargo, varios países de América Latina han implementado políticas y programas para facilitar la inserción laboral juvenil. Destacando en México, el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (Gobierno de México, 2024), que busca ofrecer capacitación y oportunidades de empleo a jóvenes que no estudian ni trabajan, beneficiando a cientos de miles de jóvenes, proporcionando formación en competencias y habilidades técnicas y prácticas laborales en empresas.

En Argentina está el Programa de Empleo Juvenil “Te Sumo”, se centra en la creación de empleo y la capacitación de jóvenes en sectores estratégicos. Este programa ha sido

fundamental para reducir el desempleo juvenil en el país, aunque aún enfrenta desafíos significativos en su implementación y alcance (Gobierno de Argentina, 2021). Además, existe la Iniciativa de Empleo Juvenil de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) que ha proporcionado apoyo a varios países de la región para desarrollar políticas efectivas para abordar el desempleo juvenil y se centra en la promoción de la formación profesional, el aprendizaje y la creación de empleo, permitiendo a los países latinoamericanos implementar programas adaptados a sus contextos específicos.

Por lo tanto, las políticas públicas juegan un papel crucial en el desarrollo de competencias profesionales entre los jóvenes. Programas como “Jóvenes Construyendo el Futuro” en México y “Te Sumo” en Argentina buscan no solo reducir el desempleo juvenil, sino también garantizar que los jóvenes adquieran las competencias necesarias para competir en el mercado laboral. Según la OIT (2021), estos programas son fundamentales para cerrar la brecha entre la educación y el empleo, ya que proporcionan formación técnica, práctica y en habilidades transversales. Sin embargo, para ser efectivos, estos programas deben estar alineados con las necesidades del sector productivo y garantizar que los jóvenes adquieran competencias relevantes y actualizadas.

Sin duda, los jóvenes enfrentan múltiples barreras para su inserción laboral, pero en específico la desconexión entre la educación y las competencias y habilidades requeridas por el mercado laboral es una contrariedad persistente. Así lo ratifica un informe de la OIT (2020) destacando que muchos jóvenes están mal preparados para satisfacer las necesidades del mercado laboral, perpetuando la brecha entre la educación y el empleo.

Otro factor es la informalidad laboral que afecta a los jóvenes en la región, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2024) en su estudio Informalidad y vulnerabilidades de los hogares en América Latina, resalta un 63,4% de los trabajadores con edad entre 15 y 24 años empleados en la economía que no pagan impuestos y carecen de seguridad social. Muchos jóvenes se ven obligados a aceptar trabajos informales, y a menudo carecen de beneficios, capacitación y seguridad laboral, esto no solo limita sus oportunidades de desarrollo profesional, sino también, afecta su bienestar económico y social.

Específicamente en Venezuela, el año 2021 experimentó una marcada contracción en la Población Económicamente Activa (PEA), con una disminución del 6,89%, reduciendo la fuerza laboral a 10,2 millones de personas. Comparado con 2018, la caída acumulada alcanza un 35,9%, lo que significa que aproximadamente 5,7 millones de venezolanos han quedado fuera del mercado laboral activo. Esta reducción refleja tanto la desaceleración económica del país como el impacto de la migración masiva. Resultando innegable la disminución de oportunidades laborales de manera desproporcionada para la población juvenil venezolana, trayendo consecuencias directas y palpables en la vida de los jóvenes venezolanos, quienes enfrentan dificultades crecientes para insertarse en el mercado laboral a pesar de contar con formación profesional.

Adicionalmente, la tasa de actividad laboral descendió a su nivel más bajo en tres décadas, situándose en 53,8%, lo que indica una significativa disminución de la participación de los venezolanos en el mercado laboral formal. En términos generales, la reducción de la PEA y la caída de la tasa de actividad reflejan una grave pérdida de empleo formal en Venezuela (Zambrano, Hernández, Granado, Quiroz, Gómez, Benzecry, 2022). Este panorama laboral

ha obligado a muchos jóvenes a recurrir a oficios informales, algunas veces, ajenos a su formación académica y capacidades profesionales que no guardan relación con su desarrollo académico, capacidades y habilidades profesionales. Esta desconexión entre la formación profesional y las oportunidades laborales disponibles es un claro indicador de la profunda crisis que atraviesa el mercado laboral venezolano.

En este contexto, emerge otro desafío como es la precariedad laboral. Muchos jóvenes venezolanos aceptan empleos de baja calidad y sin beneficios sociales, que perpetuando el ciclo de pobreza y exclusión. La OIT (2023) destaca, la alta incidencia de trabajos temporales, empleos informales y la falta de contratos formales es común entre los jóvenes en Venezuela y en otros países de América Latina. Esto reduce las posibilidades de los jóvenes para el desarrollo profesional y alcanzar estabilidad económica, y son factores críticos para su bienestar a largo plazo, debido que expone a la población joven a acciones como trabajos informales con bajos ingresos, a la migración, creando un deterioro cada vez más profundo en la actual economía venezolana.

Además de los múltiples obstáculos estructurales que enfrenta la inserción laboral juvenil, resultado de factores tanto económicos como educativos que han profundizado la exclusión de los jóvenes en el mercado laboral, también se presenta un aumento considerable en Venezuela del fenómeno de la “doble exclusión”, son jóvenes que ni estudian ni trabajan, y según un estudio de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB, 2021), el porcentaje de jóvenes de 15 a 29 años en esta situación pasó del 23% en 2013 al 37% en 2021, afectando de manera desproporcional a mujeres jóvenes entre 20 y 24 años y a quienes se encuentran en condiciones de pobreza no extrema.

La OIT, (2022) advierte la “doble exclusión” de jóvenes, es un problema grave, colocando a los jóvenes en una situación de vulnerabilidad social y económica, reduciendo su participación en el desarrollo productivo del país y aumentando su dependencia de sus padres y ayudas sociales. Este fenómeno refleja una pérdida de oportunidades de educación y trabajo, y limita las capacidades de los jóvenes para adquirir experiencia y habilidades que faciliten su inserción laboral en el futuro.

Otra situación de desempleo juvenil presente en Venezuela, es la falta de formación técnica y profesional, lo cual a pesar de la creación de instituciones como el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) y el lanzamiento de programas como el Programa Nacional de Aprendizaje, su cobertura últimamente ha sido insuficiente y limitada para abarcar a toda la población juvenil con necesidades de capacitación. Los autores Lucena, Cejas y Pereira (2007) expresan, la educación técnica en Venezuela ha sido relegada frente a programas educativos generalistas que no responden eficazmente a las demandas del mercado laboral, generando una brecha significativa entre las habilidades de los jóvenes y las competencias requeridas en el empleo formal. Este fenómeno es particularmente preocupante en un mercado laboral que demanda cada vez más competencias específicas y adaptativas, especialmente en un contexto de rápida evolución tecnológica y necesidades de trabajo digital (OIT, 2023).

La situación actual de los jóvenes venezolanos ha sido agravada aún más por la crisis humanitaria compleja que afecta al país desde 2015, intensificada por la pandemia de COVID-19 en 2020. La Encuesta Nacional de Juventud de la UCAB (2021) reveló que desde 2015, alrededor de 880.000 jóvenes entre 20 y 24 años dejaron de estudiar, mientras que

821.000 adolescentes entre 15 y 19 años abandonaron sus estudios en los últimos dos años. Estos datos reflejan, que las crisis sucesivas han disminuido considerablemente la participación educativa de los jóvenes, limitando así sus posibilidades de adquirir competencias, habilidades y credenciales que faciliten su acceso al mercado laboral.

Finalmente, es importante destacar, aunque se han implementado programas de formación y empleo, estos esfuerzos no son suficientes para abordar el problema en su totalidad. Al respecto, los autores Lucena et al., (2007) señalan la Misión Vuelvan Caras se estableció para promover la capacitación laboral y la inserción de sectores desfavorecidos en el trabajo cooperativo. Sin embargo, su alcance ha sido limitado, y se requiere un mayor esfuerzo para desarrollar políticas de empleo juvenil integrales y sostenibles que garanticen una transición efectiva de la educación al trabajo. La OIT, (2023) subraya la necesidad de implementar políticas de empleo juvenil que no solo mejoren las oportunidades de inserción laboral, sin resultados positivos hasta el momento.

En el Estado Barinas, la inserción laboral de los jóvenes universitarios enfrenta desafíos significativos, especialmente debido a la falta de desarrollo de competencias clave demandadas por el mercado laboral. Según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI, 2021), el estado Barinas presenta una tasa de desempleo juvenil del 10%. Esto refleja la dificultad de los jóvenes para acceder a empleos estables y formales, y un desajuste entre sus competencias y las exigencias de los empleadores. Este desajuste se manifiesta en la carencia de competencias transversales (comunicación efectiva, trabajo en equipo), técnicas (manejo de software especializado) y digitales (marketing digital, entre

otras), teniendo como resultado que algunos jóvenes continúen sus estudios, mientras otros son rechazados en procesos de selección por no cumplir los perfiles requeridos.

Por ello, las competencias profesionales emergen como un factor determinante para la empleabilidad de los jóvenes. Estas competencias, que incluyen habilidades principales para adaptarse a un mercado laboral en constante cambio, sin embargo, muchos jóvenes universitarios consideran no haber desarrollado plenamente estas competencias durante su formación académica, lo que limita sus oportunidades de inserción laboral. Además, la incertidumbre laboral y la competencia en el mercado generan desconfianza en sus capacidades, reforzando la idea de que necesitan más preparación antes de ingresar al mundo profesional.

En un mercado laboral cada vez más exigente, estas competencias se han vuelto indispensables. Por ello es importante que desde Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS)-UNELLEZ, sede Barinas se desarrollen en pleno estas competencias para evitar limitar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes, a su vez, perpetuar un ciclo de precariedad y exclusión que afectaría el bienestar económico, además la capacidad para contribuir al desarrollo social y económico de la región.

La creciente disparidad entre las competencias transversales que el mercado laboral demanda y aquellas que los jóvenes estudiantes poseen se origina en la priorización de conocimientos teóricos sobre habilidades prácticas, la limitada interacción entre instituciones educativas y el sector productivo, y la persistencia de métodos de enseñanza que restringen la participación activa y el aprendizaje experiencial.

En este sentido, en conversaciones con estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, expresan como problema la desconexión entre las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes para la inserción laboral y las demandas del entorno laboral actual, generado por un desajuste o carencia de competencias transversales en la mayoría de jóvenes estudiantes desde la formación académica requerida para el desarrollo laboral y las exigencias de los puestos de trabajo disponibles.

Esta situación trae como consecuencia insuficiencia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, organizar y planificar el tiempo, comunicación oral y escrita, habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, capacidad de investigación, habilidades para la búsqueda, procesamiento y análisis de la información, identificación, planificación y resolución de problemas, toma de decisiones, habilidad para trabajar de forma autónoma, formulación y gestión de proyectos, lo que limita las oportunidades de empleo y los obliga a aceptar trabajos informales o fuera de su área de formación, algunas veces por falta de relaciones sociales (contacto o recomendaciones de terceros), desconfianza de sus propias capacidades o actitud para la presentación de la entrevista.

De acuerdo con esto, surge la necesidad de realizar la investigación titulada “Competencias profesionales transversales para la inserción laboral de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas”, al considerar que estas competencias representan un factor determinante en la empleabilidad y adaptación al mercado laboral actual. En función de lo antes expuesto, se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cuál son las competencias profesionales genéricas claves para una mejor inserción laboral de los jóvenes estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas?; ¿Qué factores internos y externos dificultan o facilitan la inserción laboral de los jóvenes estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas?; ¿Cuáles serían las estrategias a implementar para el desarrollo de competencias profesionales transversales alineado con las necesidades del mercado laboral de Barinas que permitan una efectiva inserción laboral de los jóvenes estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas?

### **Objetivos de Investigación**

#### **Objetivo general**

Analizar las competencias profesionales transversales de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la inserción laboral.

#### ***Objetivos específicos***

Identificar las competencias profesionales transversales claves para una mejor inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.

Describir los factores de las competencias profesionales transversales que influyen en la inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.

Determinar los factores de la inserción laboral que influyen para el desarrollo de competencias profesionales transversales alineado con las necesidades del mercado laboral de Barinas y permitan una efectiva inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.

## **Justificación**

La inserción laboral de los jóvenes es un factor clave para el desarrollo social y económico de cualquier región, ya que garantiza la integración de nuevas generaciones al mercado laboral formal, promoviendo su estabilidad económica y personal. En el caso del Estado Barinas, esta problemática adquiere relevancia debido a las altas tasas de desempleo juvenil y a los desafíos asociados con la transición del ámbito educativo al laboral, como la falta de experiencia, habilidades específicas y las limitadas oportunidades de empleo formal.

Desde la relevancia teórica-práctica este estudio es fundamental para el análisis de las competencias profesionales transversales que adquieren los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la inserción laboral, a su vez, permitirán los resultados de esta investigación no solo pretende aportar beneficios a los estudiantes al mejorar su empleabilidad, sino que también contribuirán a la formulación de estrategias más efectivas, tanto a nivel institucional como regional, pues esta situación, afecta el crecimiento profesional de cada individuo, y también repercute en la dinámica económica regional y en la cohesión social, ya que un mercado laboral que no absorbe adecuadamente a la población joven fomenta la informalidad y el subempleo, perpetuando condiciones de vulnerabilidad y frenando el desarrollo sostenible

En este contexto, las competencias profesionales transversales clave, como el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la resolución de problemas y el manejo de herramientas digitales, emergen como factores determinantes para la empleabilidad de los jóvenes, por ello, es relevante investigar la importancia de estas competencias en la inserción laboral de los

estudiantes del VPDS–UNELLEZ en Barinas, con el fin de identificar las habilidades más valoradas por los empleadores y proponer estrategias que fortalezcan su desarrollo.

Con referencia a la utilidad metodológica propuesta, que incluye encuestas y análisis estadístico, permitirá obtener datos precisos y confiables sobre las competencias transversales clave y su influencia en la inserción laboral, lo que servirá como base para futuras investigaciones y programas de formación. Es decir, este estudio busca abordar un problema crítico en el contexto barines venezolano, ofreciendo soluciones prácticas y fundamentadas en evidencia para mejorar la inserción laboral de los jóvenes universitarios. Además, abre un espacio para desarrollar la línea de creación intelectual relacionada con el “Procesos Sociales e Institucionales” de la carrera de Administración, así como la línea de creación intelectual para el periodo 2020-2025 de la UNELLEZ (Consejo Directivo de la UNELLEZ,2020), específicamente a la línea prioritaria N°8 “Estado Política y Sociedad”, al Plan de la Patria 2019-2025, MPPEU y las líneas estratégicas de acción del Ejecutivo Nacional

### **Alcance y Delimitación**

El alcance de la investigación es analizar las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la Inserción laboral. El estudio busca identificar cómo estas competencias profesionales impactan para la inserción laboral exitosa y su desarrollo profesional. Además de proponer estrategias que fortalezcan el desarrollo de competencias y mejoren la transición del ámbito académico al laboral.

La investigación se delimita a jóvenes estudiantes de los últimos semestres del VPDS–UNELLEZ, sede Barinas en el periodo académico 2025-I. Esta especificidad permite un enfoque claro en la relación entre las competencias profesionales transversales adquirida en el ámbito académico y las oportunidades de aprendizaje ofrecidas por los empleadores. Como limitación, se destaca el acceso a estos estudiantes, así como la posibilidad de obtener información detallada sobre las capacidades adquiridas. No obstante, se diseñarán metodologías adecuadas para garantizar la calidad y relevancia de los datos recopilados, asegurando que se cumplan los objetivos planteados en el estudio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

El marco teórico constituye el fundamento de la investigación, ya que integra teorías, enfoques, estudios previos y antecedentes relacionados con el objeto de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "el marco teórico implica la detección, obtención y consulta de la literatura relevante para el problema de investigación, así como la extracción y recopilación de la información de interés, lo que permite construir una base sólida para el estudio" (p. 58).

En este sentido, este capítulo se enfoca en proporcionar un sustento conceptual y las teorías que sustentan la investigación, los antecedentes que contextualizan el problema, el marco legal aplicable y el sistema de variables que guiarán el análisis. Además, el marco teórico no solo recopila información, también la organiza y la relaciona con el contexto específico de la investigación. Esto permite que el estudio tenga un fundamento teórico completo, sea aplicable y relevante para la realidad que se busca analizar.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de investigación proporcionan información relevante sobre estudios previos que guardan relación o similitud con la temática a investigar. Estos incluyen aspectos clave como el título, los objetivos, la metodología y la conexión con el problema de estudio actual. Según Arias (2016), "los antecedentes se refieren a estudios previos, como tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos científicos e informes que están vinculados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas con anterioridad que tienen alguna

conexión con el proyecto en desarrollo" (p. 106). A continuación, se presentan los antecedentes que guardan relación con la presente investigación:

En este sentido, Malpica (2023), en el artículo científico "Competencias genéricas para el éxito de la inserción laboral de los egresados universitarios". Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las competencias genéricas y la inserción laboral de los egresados de una universidad privada de Perú. El estudio fue descriptivo, no experimental, exploratorio y correlacional. La población consistió en egresados de carreras empresariales en los periodos 2026-218, con una muestra de 158 egresados seleccionados mediante muestreo aleatorio sistemático. Se utilizó una encuesta con escala Likert, validada por expertos, que incluyó 16 preguntas por variable, divididas en cuatro dimensiones: competencias genéricas (instrumentales, interpersonales, sistémicas y valores sociales) e inserción laboral (primera experiencia laboral, situación laboral actual, vínculo enseñanza-trabajo y características académicas) y utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para analizar los datos.

Los resultados mostraron una correlación significativa (0.835562) entre las competencias genéricas y la inserción laboral, destacando que las competencias sistémicas y los valores sociales tuvieron mayor impacto. Los egresados valoraron habilidades como la planificación del tiempo, el trabajo en equipo y la adaptación a cambios, aunque mostraron debilidades en investigación y uso de herramientas como LinkedIn. Esta investigación aporta un sustento teórico, ya que confirma que el desarrollo de competencias genéricas (también llamadas transversales) clave tiene un impacto directo en la empleabilidad, además respalda la idea, que las competencias no solo son importantes, sino determinantes para el éxito en el mercado laboral.

Mientras, Guim y Marreno (2022) En su artículo “Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador” Tuvo como objetivo examinar la relación entre las competencias laborales desarrolladas a través de prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de estudiantes universitarios de carreras de negocios en Ecuador. La población de estudio consistió en 1.600 estudiantes que habían realizado prácticas pre-profesionales y obtenido su primer empleo posteriormente. Se utilizó una muestra no probabilística de conveniencia de 318 estudiantes. La metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal, utilizando un cuestionario para medir las competencias desarrolladas (visión interdisciplinaria, creatividad e innovación, uso de tecnologías y trabajo en equipo) y su impacto en la inserción laboral.

Los resultados mostraron que las competencias mencionadas se relacionan positivamente con la inserción laboral, siendo la utilización de tecnologías la más desarrollada (3.35) y la visión interdisciplinaria la menos (2.85). El modelo de regresión multivariante confirmó que estas competencias son predictores significativos de la inserción laboral. Esta investigación aporta evidencia empírica sobre cómo las prácticas pre-profesionales influyen en la inserción laboral, demostrando que el desarrollo de competencias transversales se asocia positivamente con la empleabilidad. Por lo tanto, este estudio refuerza la importancia de potenciar estas habilidades a través de las prácticas.

A su vez, Rabanal, Huamán, Murga y Chauca, (2020) en su artículo científico “Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios” La investigación tuvo como objetivo analizar el desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), Perú. El estudio utilizó un diseño no

experimental, transversal y descriptivo, y se basó en teorías como el capital humano y la inteligencia emocional. La población consistió en 2.027 egresados, con una muestra de 323 (127 bachilleres y 196 titulados), seleccionados aleatoriamente. La recolección de datos se realizó mediante encuestas, utilizando un cuestionario para medir la inserción laboral de los egresados.

Los resultados mostraron el nivel de empleabilidad fue medio (65% en bachilleres y 61% en titulados), mientras la ocupabilidad fue baja (47% en bachilleres y 43% en titulados). Se identificó que los egresados necesitan fortalecer competencias personales y sociales, como la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y la adaptabilidad para mejorar su inserción laboral. Además, se propusieron estrategias como la inclusión de cursos de emprendimiento y didáctica en la malla curricular, y la validación de prácticas pre-profesionales.

El estudio aporta un marco teórico y empírico relevante, ya que sus hallazgos aportan información relevante sobre la importancia de fortalecer las competencias transversales para mejorar la empleabilidad y ocupabilidad de los egresados, respaldando así la necesidad de analizar las competencias transversales. Además, su metodología descriptiva y el análisis de la situación laboral de los egresados en un contexto universitario específico, proporcionan un antecedente valioso para nuestra investigación.

Mientras que, Gonzales y Martínez (2020) En su artículo “Relevancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional del graduado” La investigación tuvo como objetivo analizar la relevancia de las competencias transversales para el desarrollo profesional y la empleabilidad de los egresados universitarios, basándose en la percepción de los estudiantes. La población consistió en 1.137 estudiantes de último año de grado de la Universidad de Murcia, pertenecientes a cinco ramas de conocimiento. La metodología fue cuantitativa y

descriptiva, utilizando un cuestionario diseñado ad hoc (CECTGRA) que evaluó la relevancia de 15 competencias transversales agrupadas en tres categorías: instrumentales (organización, comunicación, TIC), personales (trabajo en equipo, compromiso ético) y sistémicas (adaptación, motivación, investigación). Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial (pruebas de Friedman, Kruskal-Wallis y U de Mann-Whitney).

Los resultados mostraron que las competencias más valoradas fueron la motivación y el compromiso ético y social, mientras que el uso de las TIC y el dominio de una lengua extranjera obtuvieron menor relevancia. Este estudio resulta de gran relevancia dado que proporciona un marco teórico sólido, y refleja la importancia del enfoque en las competencias transversales para el desarrollo profesional del graduado tomando en cuenta a los estudiantes de último año, la variación según la rama de conocimiento y la empleabilidad, lo que permite establecer una base conceptual clara.

Por último, la investigación de Hernández, Sánchez y García. (2024) “Empleabilidad y su relación con la inserción laboral de egresados de una Institución de Educación Superior” Analizó la relación entre empleabilidad e inserción laboral en 113 egresados de la Facultad de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (México). Utilizando un enfoque cuantitativo con muestreo aleatorio simple, el estudio identificó que el 82% de los egresados consiguió su primer empleo como asalariado fijo, vinculado a sus competencias técnicas y nivel de estudios. La empleabilidad mostró una correlación positiva con la inserción laboral, destacando que el 68% combinó estudios con trabajo desde etapas tempranas de su formación, lo que facilitó su adaptación al mercado<sup>1</sup>. Además, se observó que los salarios aumentaron un 40% en egresados con más de tres años de experiencia, y el 63% alcanzó puestos de coordinación o jefatura en sus primeros cinco años profesionales.

El estudio reveló que las habilidades mejor valoradas fueron la comunicación efectiva (85%) y la resolución de problemas complejos (78%), aunque identificó debilidades como la escasa realización de prácticas profesionales (24%) y dificultades en negociación salarial (31%). Los empleadores reconocieron en un 89% las habilidades técnicas de los egresados, pero señalaron vacíos en gestión de proyectos innovadores. Entre las implicaciones estratégicas, se destaca la necesidad de fortalecer las prácticas profesionales (asociadas a un 30% de mayor rapidez en ascensos), integrar formación en negociación salarial y profundizar la vinculación con el sector productivo. Estos hallazgos subrayan que la empleabilidad no solo depende de competencias individuales, sino de mecanismos institucionales que acerquen a los estudiantes al mercado laboral durante su formación académica.

### **Bases Conceptuales y Teóricas**

Para dar inicio con el objeto de estudio de la presente investigación, es necesario establecer el enfoque en el cual está sustentado, por tanto, esta sección presenta los contenidos teóricos obtenidos a través del análisis exhaustivo de las teorías o conocimientos a fines que se relacionan con el tema de estudio y, por ende, con las variables existentes. Al respecto Martins (2019) señala: “Las bases teóricas comprenden un conjunto de concepto y proposiciones que construyen un punto de vista u orientación determinada, dirigido a explicar el fenómeno planteado” (p.182). Por lo tanto, conforman un cuerpo de teorías que permiten tener un mayor conocimiento del objeto de estudio. A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan la investigación.

## **Competencias profesionales**

Son habilidades que facilitan la inserción laboral de los profesionales de diversas ramas y la mayoría son adquiridas en la educación superior. De acuerdo a los autores García, Vázquez, Quiroga y Caamaño (2022), estas competencias no solo abarcan conocimientos técnicos, sino también habilidades socio-relacionales, de autogestión y otras que son valoradas por los empleadores en un contexto globalizado. Es decir, son fundamentales para el desarrollo profesional, ya que permiten a los individuos adaptarse a diferentes roles y situaciones en el entorno laboral. Resaltan Raatikainen, Konkka y Rantala (2024), estas habilidades son transferibles entre diferentes campos y son esenciales para enfrentar los desafíos socioeconómicos actuales.

Por ello, los futuros egresados requieren desde la universidad una formación académica integral donde el desarrollo de sus competencias contribuya a la inserción laboral, es decir, ir más allá de una especialización, es acceder a un empleo y mantenerse en el tiempo (Bozu y Aránega, 2017), siendo relevante el papel que juega las universidades.

### **Tipos de competencias profesionales**

De acuerdo a Galdeano y Valiente, (2010) el modelo de competencias profesionales define tres niveles que van desde lo amplio hasta lo más particular, estas son:

**Competencias básicas:** Los autores García, Vázquez, Quiroga y Caamaño (2022), las definen como aquellas habilidades fundamentales que permiten a los individuos desenvolverse en cualquier entorno laboral. Estas competencias son fundamentales para asegurar que los graduados universitarios puedan hacer una transición adecuada al mundo laboral, fortaleciendo el vínculo entre el entorno académico y la realidad socio-ocupacional.

**Competencias específicas:** Son el núcleo de un plan de estudios, ya que definen la identidad y coherencia de la titulación al vincularse directamente con las áreas de conocimiento y el perfil profesional deseado. De acuerdo a López (2014, citado en Ferreras, 2021), representan el conjunto de saberes, recursos científicos, tecnológicos y culturales que los estudiantes deben adquirir para desempeñarse eficazmente en su campo profesional.

**Competencias transversales:** Estas competencias son relevantes para esta investigación, también son conocidas como competencias genéricas, habilidades transversales, habilidades blandas entre otras (Palés y Nolla, 2016). Asimismo, Solanes, Martín y García (2022) la define como las habilidades comunes de las profesiones y están relacionada con las aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores que puede usarse en diferentes funciones y tareas, es decir, son aquellas que no están vinculadas a una profesión específica, sino que son aplicables en una variedad de contextos laborales (Raatikainen, Konkka y Rantala, 2024). Se destaca que estas competencias son cruciales para la empleabilidad, ya que permiten a los individuos adaptarse a diferentes roles y situaciones en el mercado laboral.

Las competencias transversales son una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades, capacidades, actitudes y valores necesarios para el desarrollo personal. Es de destacar según García, Vázquez, Quiroga y Caamaño (2022) son propias de cada persona, independientemente de su ámbito laboral. Se desarrollan durante la educación formal y constituyen la base para el aprendizaje y desarrollo posterior. Los autores González y Wagenaar (2003, citado en Solanes, Martín, y García, 2022) refieren de acuerdo al Proyecto Tuning, las competencias transversales se subdividen en tres categorías principales:

*Competencias Instrumentales:* Abarcan un conjunto diverso de habilidades principales para el desarrollo personal y profesional. Estas competencias señalan Puiggali, Tesouro y Felip (2023) permiten a las personas interactuar de manera eficiente con su entorno y alcanzar sus objetivos. Entre ellas tenemos según Contreras y Kuri (2024):

- Capacidades cognitivas: para el manejo de ideas y entre estas competencias se encuentran: el pensamiento analítico, sistemático crítico, reflexivo, lógico, analógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo.
- Capacidades metodológicas: para transformar el entorno, habilidades para aplicar conocimientos y estrategias de organización, toma de decisiones y resolución de problemas, y son: la gestión de tiempo, resolución de problemas y toma de decisiones.
- Capacidades técnicas: para el uso de herramientas tecnológicas y de gestión de información, entre estas se tienen: utilización de base de datos y uso de las TIC.
- Capacidades lingüísticas: para la comunicación efectiva y el dominio de idiomas, las cuales: comunicación verbal, comunicación escrita y manejo de un idioma extranjero.

*Competencias interpersonales:* Se centran en la capacidad de interactuar y comunicarse de manera efectiva con otros. Estas competencias son cruciales para el desarrollo de relaciones colaborativas y se consideran esenciales para fomentar la cooperación social y el liderazgo (Saavedra, Calle, Llopiz, Insua, Nodarse, Cjuno, Moya y Hernández (2022), estas competencias incluyen:

- Individuales: Se enfocan en las características personales que influyen en cómo interactuamos con el mundo y los demás. *Entre éstas tenemos:* automotivación, diversidad e interculturalidad, resistencia y adaptación al entorno y sentido ético.

- Sociales: Se manifiestan en cómo nos relacionamos directamente con otras personas. Entre ellas se encuentran: la comunicación interpersonal, trabajo en campo y tratamiento de conflictos y negociación.

*Competencias Sistémicas:* Se centran en la capacidad de un individuo para comprender y desenvolverse dentro de sistemas complejos. Estas competencias engloban un conjunto de habilidades que permiten analizar, interpretar y actuar de manera efectiva en entornos dinámicos e interconectados, facilitando la adaptación, la innovación y la resolución de problemas de manera integral (Dukic, 2020). Las competencias genéricas sistémicas requieren que previamente se desarrolle las instrumentales e interpersonales para tener una visión holística con análisis inductivo y deductivo, permitiendo la gestión de la información, poder abstraerse, vincular la realidad, las ideas con el lenguaje y así evolucionar el conocimiento. Dentro de las competencias sistémicas se encuentran:

- Organización: Se centra en la habilidad para estructurar, gestionar recursos y procesos de manera eficiente. En éstas tenemos: gestión por objetivos, gestión de proyectos y orientación a la calidad.
- Capacidad emprendedora: Se relaciona con la iniciativa y la visión para crear y llevar a cabo nuevas ideas. Estás incluyen a: la creatividad, espíritu emprendedor e innovación.
- Liderazgo: Se enfoca en la habilidad para guiar e influir en otros hacia un objetivo común, como la orientación al logro.

## **Inserción laboral**

Es un proceso complejo y multifacético que abarca mucho más que simplemente conseguir un empleo. Según Pelayo (2012) implica el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el mundo laboral, la capacidad de adaptarse a las constantes demandas del mercado de trabajo y la habilidad para superar los obstáculos y barreras que puedan surgir en el entorno laboral. Al respecto Orgemer (2002) señala que desde este enfoque se redefine la inserción laboral, alejándose de la simple idea de conseguir un trabajo, en su lugar, se centra en lograr una integración profesional duradera, vinculada estrechamente a dos conceptos clave: la empleabilidad y la ocupabilidad.

De igual manera, autores como García, Durán, Parra, y Martínez (2018), expresan que la inserción laboral “es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo” (p.41). En este contexto, se enfoca en facilitar la entrada de individuos al mercado de trabajo, permitiéndoles participar activamente en la economía a través de empleos remunerados.

## **Factores que impactan en el proceso de inserción laboral**

La inserción laboral es un proceso complejo influenciado por diversos factores, lográndose detectar dos importantes dimensiones como son la empleabilidad y ocupabilidad para entender el proceso de la inserción laboral. A continuación, se detallan:

### ***Empleabilidad***

La empleabilidad, se entiende como el uso de habilidades, conocimientos y experiencias que permite a un individuo tener mayor acceso al mercado laboral, siendo necesario los programas de formación y mejora del entorno laboral, para así poder adaptarse a los cambios del mercado. La Organización Internacional del Trabajo (2004, citado por González y Martínez, 2020) define la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p.2).

La empleabilidad, se refiere a la probabilidad de inserción laboral y está enfocada en la persona y su aprendizaje. Por ello, es la capacidad de la persona para acceder y mantenerse en un empleo y además cumpla con sus expectativas, con su formación y su trayectoria profesional. Al respecto, las universidades tienen una labor importante de desarrollar en los futuros profesionales competencias que faciliten la inserción laboral que los haga más competitivos a través de un mejor desempeño de los estudiantes; para ello, deben mejorar la calidad de la enseñanza, control de calidad y reorganización de sus procesos (Delgado, 2020).

En ese sentido, la empleabilidad revela un mercado laboral actual que requiere de un alto nivel de competencias profesionales, lo que demanda de los estudiantes universitarios y futuros trabajadores sean competitivo para adaptarse de forma rápida a los cambios y se enfatiza en el desarrollo de competencias transversales que aumenten la inserción en el mercado laboral. Por ello, debe existir sinergias entre la universidad y el sector productivos, industrias y empresas, con el fin de encontrar un equilibrio entre las necesidades del mercado

local y nacional, y lo que la universidad debe desarrollar, sobre todo las competencias para un avance social. Dentro de este factor interno de empleabilidad centrados en las características del individuo, se destacan:

- a) *Capital humano*: aquí es de gran importancia el nivel educativo y formación para el trabajo de buena calidad como elementos clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Además de la experiencia laboral y su relevancia para las demandas del mercado, es un factor importante para muchos empleadores.
- b) *Capital social*: Implica las relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad específicamente son los contactos sociales, recomendaciones de terceros, así como el acceso a redes sociales que tienen los jóvenes para la contratación el cuál proporciona mayores probabilidades para ejecutar acciones, gestiones y logro de objetivos en base a la integración laboral. También, está la percepción de empleabilidad que se refiere a la confianza de los futuros egresados en sus propias capacidades para encontrar y mantener un empleo.
- c) *Capital cultural*: Es el manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante como son las actitudes, modalidades y formas de presentación para la entrevista.

### ***Ocupabilidad***

La ocupabilidad, se refiere a la posibilidad de inserción laboral, dependiente del contexto donde se desarrollen. Es un factor ajeno al control y la mejora por parte del futuro egresado puesto está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones, por ello, son es importantes para el desarrollo socioeconómico de un país, región o localidad. En este sentido, Cepeda, (2022) expresa es la

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

Asimismo, destacan en este factor externo centrados en las características del mercado laboral y el contexto como son las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, los cuales tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Dentro de estos se encuentran:

- a) *Aspecto demográfico*: Edad, sexo, estado civil, nivel educativo, carga familiar, idiomas hablados y el nivel de dominio de cada uno.
- b) *Aspectos socioeconómicos*: Dentro de los aspectos se resaltan:
  - Condiciones de trabajo y acceso a la protección social: Aspectos como la seguridad laboral y social (seguro de desempleo, pensiones, entre otros), el equilibrio entre la vida personal y laboral, las oportunidades de desarrollo profesional;
  - Tipos de contrato: Se refiere a la proporción de contratos indefinidos, temporales, a tiempo parcial, entre otros;
  - Remuneración, incentivos, ascenso: Es la posibilidad que se tienen en el mercado laboral;
  - Informalidad Laboral y emprendimiento: Trabajadores empleados en el sector informal, sin protección social ni beneficios laborales y jóvenes emprendedores por tener una mayor independencia laboral;
  - Vacantes de empleo por sector económico: Indica la demanda laboral o los puestos de trabajo disponibles y sin cubrir y qué sectores están generando más o menos empleo entre los diferentes sectores de la economía;

- Adecuación entre la educación y el empleo: En qué medida las habilidades y cualificaciones de los trabajadores coinciden con los requerimientos de sus puestos de trabajo (sobreeducación o subocupación).

### **Teoría del Capital Humano**

Desarrollada por Gary Becker en los años 60, proporciona un marco para entender el acceso al empleo. Esta teoría postula que la inversión en educación, formación y habilidades incrementan la productividad de los individuos, convirtiéndolos en activos valiosos para las empresas. Aunque formalizada en el siglo XX, la idea que las cualidades y conocimientos influyen en las oportunidades laborales ha sido fundamental en la actividad económica a lo largo de la historia (Llorente, 2021).

El invertir en capital humano, se podría definir como el proceso por el cual el ser humano acumula e invierte principalmente en una formación en educación, en el trabajo, y en salud para posicionarse laboral, social y económicamente. El autor Becker (1964) considera, una vez que un individuo completa su educación formal y se incorpora al mercado laboral, la inversión en capital humano continúa a través de la formación en el trabajo. En este contexto, los individuos pueden buscar oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y aumentar las opciones en el mercado laboral, mientras que las empresas invierten en la formación de sus empleados para aumentar la productividad y la eficiencia.

Por ello, Becker (1964) señala: "...existe complementariedad entre el aprendizaje y el trabajo, y entre el aprendizaje y el tiempo...El desarrollo de ciertas capacitaciones requiere tanto especialización como experiencia, y ambas se pueden obtener parcialmente en las escuelas y en las empresas" (p. 51). En este sentido, es relevante para la inserción laboral en

adquirir habilidades y conocimientos desde el claustro universitario para garantizar el acceso a un empleo digno.

Al respecto los pensadores clásicos como William Petty, Richard Cantillon y Adam Smith ya reconocían la importancia de la educación y la formación de la población como motor del desarrollo económico. Estos autores sostenían que el desarrollo de habilidades y conocimientos en los trabajadores era fundamental para la generación de utilidades, llegando incluso a considerar que el capital humano superaba en productividad a los recursos naturales y al capital físico. En este sentido, la educación es una inversión a largo plazo, por lo tanto, invertir en educación es un factor crucial que influye en la trayectoria laboral de una persona e influye en el éxito en el mercado laboral, en términos de mejores oportunidades de empleo, ingresos más altos y mayor estabilidad laboral. Por ello, la teoría del capital humano de Becker (1964, citado por Llorente, 2021), resalta la importancia de la educación como un determinante clave del éxito profesional.

La teoría del capital humano considera, por tanto, a la educación y la formación como inversiones que generan beneficios económicos y sociales. Desde esta perspectiva, los individuos toman decisiones racionales al invertir en su educación, buscando aumentar sus capacidades y habilidades para ser más productivos en el mercado laboral. Es por ello, Llorente, (2021) señala la educación universitaria y los estudios de posgrado son ejemplos de esta inversión, ya que proporcionan una base sólida de conocimientos y credenciales académicas que mejoran las oportunidades de empleo y el potencial de ingresos.

## **Bases Legales**

Las bases legales de una investigación representan el conjunto de normativas y disposiciones jurídicas que brindan sustento y legitimidad al estudio. Estas bases no solo proporcionan un marco normativo que respalda los argumentos del estudio, a su vez, también permiten contextualizar la investigación dentro del ordenamiento jurídico vigente. En este sentido, Palella y Martins (2017) señalan “Las bases legales se refieren a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la carta magna, las leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros” (p. 63-64). Para nuestra investigación se utilizó un marco legal delimitado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley Orgánica de Educación (2009).

Nuestro estudio se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), en específico en el artículo 87, el cual establece “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho”. Este artículo es fundamental para nuestra investigación, ya que reconoce el trabajo como un derecho humano primordial y establece la obligación del Estado de garantizar que todas las personas tengan acceso a empleos productivos y dignos.

También se apoya en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 26, donde establece “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa”. Este artículo refuerza la idea que el trabajo no solo es un derecho, también es un deber que debe ejercerse

en función de las capacidades y aptitudes de cada individuo. Desde esta perspectiva, las competencias transversales se convierten en un elemento indispensable para que los estudiantes puedan desarrollar sus capacidades y aptitudes, lo que permitirá acceder a empleos productivos y bien remunerados, tal como lo establece la ley.

Finalmente, se fundamenta en la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 15, el cual indica “La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines: Formar en, por y para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo humanístico, científico y tecnológico, vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable”. Este artículo es particularmente relevante, porque establece a la educación como orientadora a formar a los estudiantes para el trabajo, desde una perspectiva técnica, integral, incluyendo el desarrollo humanístico, científico y tecnológico. Esto implica que las instituciones educativas, como el VPDS-UNELLEZ, tienen la responsabilidad de desarrollar en los estudiantes competencias y estas les permitan insertarse en el mercado laboral de manera efectiva y contribuir al desarrollo productivo y sustentable del país.

### **Términos Básicos**

*Desarrollo Profesional:* Consisten en el crecimiento y avance en la carrera a lo largo del tiempo, impulsado por competencias.

*Empleo:* Se refiere a cualquier tipo de trabajo o actividad remunerada que una persona lleva a cabo para obtener una compensación económica.

*Habilidades:* Representan la aptitud de un individuo para realizar una tarea de manera eficiente y sin dificultad

*Competencias:* Es la capacidad integral que posee una persona para desempeñarse eficazmente en diversos contextos, ya sea en el trabajo, los estudios o las relaciones personales.

*Universidad:* Es una institución dedicada a la enseñanza de nivel superior y a la realización de investigaciones.

*Mercado laboral:* Es el espacio en el que interactúan quienes buscan empleo (la demanda de trabajo) y quienes ofrecen puestos de trabajo (la oferta de trabajo).

*Motivación:* Es la energías internas o influencias externas que impulsan a una persona a iniciar una acción, mantener el rumbo y perseverar en su comportamiento

### **Sistema de Variables**

Según Palella y Martins (2017) señalan: “Para establecer el sistema de variables, es necesario valerse de la definición conceptual y operacional de aquellas, es decir, de las dimensiones y los indicadores de cada una” (p.71), por ello, para examinar en profundidad y cuantificar las variables de competencias transversales y la inserción laboral dentro de este estudio, se ha estructurado una tabla que detalla las dimensiones, los indicadores y los ítems evaluativos pertinentes. A continuación, se presenta el cuadro 1 con la operacionalización de las variables de Competencias Transversales e Inserción Laboral para su análisis detallado.

**Cuadro 1****Operacionalización de la Variable.**

**Objetivo General:** Analizar las competencias profesionales transversales de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la inserción laboral.

<b>Variab Nominal</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>		
<b>Competencias transversales</b>	Son aquellas que no están vinculadas a una profesión específica, sino que son aplicables en una variedad de contextos laborales y son cruciales para la empleabilidad, ya que permiten a los individuos adaptarse a diferentes roles y situaciones en el mercado laboral. (Raatikainen; Konkka y Rantala, 2024)	Competencias Instrumentales	-Capacidades cognoscitivas	1	
			-Capacidades metodológicas	2	
			-Capacidades Tecnológicas	3	
		Competencias Interpersonales	-Capacidades Lingüísticas	4	
			-Individuales	5	
			-Sociales	6	
		Competencias Sistémicas	-Organización	7	
			-Capacidad emprendedora	8	
			-Liderazgo	9	
<b>Inserción Laboral</b>	Es un proceso multidimensional que integra la adquisición de competencias, la adaptación a demandas del mercado y la superación de barreras contextuales, centrada en lograr una integración profesional duradera, vinculada estrechamente con la empleabilidad y la ocupabilidad. (Pelayo, 2012).	Empleabilidad	-Nivel educativo y formación.	10	
			-Relaciones sociales.	11	
			-Confianza laboral.	12	
			- Actitudes, modalidades y formas de presentación para la entrevista.	13	
			Ocupabilidad	- Aspecto demográfico	14
				- Condiciones de trabajo y acceso a la protección social.	15
		-Tipos de contrato		16	
			-Remuneración, incentivos, ascenso.	17	
			-Informalidad laboral y emprendimiento.	18	
-Vacantes de empleo por sector económico.	19				
	-Adecuación entre la educación y el empleo.	20			

Fuente: Allen y Belizario, (2025).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico es la estructura sistemática que determina los procedimientos, técnicas y herramientas empleados en una investigación para responder al problema planteado. Según Arias (2016), este componente "incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el 'cómo' se realizará el estudio para responder al problema planteado" (p. 110).

De acuerdo a lo anterior, en este capítulo se especifican los elementos metodológicos aplicados en el estudio: enfoque, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, parámetros de validez y confiabilidad, y métodos de análisis de datos.

#### **Paradigma de Investigación**

Esta investigación se enmarco el paradigma cuantitativo, ya que, parte de la premisa de que la realidad es objetiva, estable y puede ser medida y explicada mediante procedimientos sistemáticos y estructurados. Este enfoque busca describir, explicar y analizar fenómenos a partir de la recolección de datos numéricos, permitiendo establecer patrones, relaciones y generalizaciones a través del análisis estadístico. En este sentido, Hurtado y Toro (2015) definen la investigación cuantitativa como “aquella que requiere el uso de modelos matemáticos y tratamientos estadísticos para analizar datos previamente recolectados a través de instrumentos de medición” (p. 3).

Por lo tanto, en esta investigación se empleó la recopilación de información cuantificable de una muestra representativa de estudiantes para analizar las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas. Los datos obtenidos serán sometidos a un tratamiento estadístico y presentados en cuadros y gráficas, facilitando así la interpretación objetiva de los resultados y la medición de la variable objeto de estudio.

### **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación seleccionado es descriptiva, determinado por las características del problema y los objetivos planteados. Según Arias (2016), el componente descriptivo permite “Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados...se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se requiere (p.24).

Al respecto, la investigación es de carácter descriptivo al no presentar ningún tipo de manipulación y control de variables, sino que constituye un análisis de sus elementos y factores para conocer su naturaleza; donde las autoras intentan Analizar las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, como factor clave para la inserción laboral.

### **Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación guía todo el proceso investigativo, desde la formulación del problema hasta el análisis de resultados. Define cómo se recolectarán, analizarán e

interpretarán los datos para responder a las preguntas de investigación y cumplir los objetivos del estudio.

Tomando en cuenta esto, la presente investigación se enmarca en un Diseño de Campo, según Arias (2016), “son aquellas que consisten en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurre el hecho (datos primarios)” (p.31). La investigación se abordó de manera directa en el VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, con el propósito de analizar las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, en su contexto natural, para ello, se realizó la recolección de datos primarios mediante encuestas y como instrumento el cuestionario aplicadas directamente a los estudiantes, quienes constituyen el objeto de estudio.

## **Población y Muestra**

### **Población**

La población es el conjunto completo de elementos (personas, objetos, eventos o fenómenos) que comparten características específicas y son objeto de estudio en una investigación. De acuerdo con Balestrini (2015), define la población como “conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos, que presentan características comunes” (p. 137). Para la presente investigación, la población fue de quince (15) estudiantes de Administración y que cumplen con los criterios de inclusión definidos como es estar realizando las prácticas profesionales en el VPDS-UNELLEZ, sede Barinas.

## **Muestra**

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), la definen como “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta (p.173). En este caso particular, la muestra coincide con la totalidad de la población, ya que está conformada por los quince (15) estudiantes de administración que realizan sus prácticas profesionales. Al trabajar con todos los integrantes del universo de estudio, se garantiza que la muestra es completamente representativa, eliminando cualquier sesgo de selección y permitiendo que los resultados sean directamente aplicables a todo el grupo observado

Además, dado el tamaño reducido y accesible de la población, se optó por un muestreo no probabilístico de tipo intencional o a conveniencia, que, según los mismos autores, se justifica cuando el investigador selecciona deliberadamente a los sujetos que cumplen con las características necesarias para el estudio. En este contexto, la elección de todos los estudiantes de prácticas profesionales responde tanto a criterios de representatividad como de viabilidad, asegurando la pertinencia y validez de los datos recolectados.

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

La recolección de información constituye una etapa fundamental en todo proceso de investigación, ya que permite obtener los datos necesarios para responder a los objetivos y preguntas planteadas. Para lograr este propósito, hemos utilizado la técnica de investigación de la encuesta, la cual Arias (2012) define como “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular” (p.72) Como instrumento se aplicó el cuestionario, el cual es mismo autor define como “La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante

un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado, porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74).

Para la aplicación del instrumento de investigación se optó por el escalamiento de Likert, lo que permitió medir las variables a precisión y facilitar el análisis estadístico de los datos. En el cual se utilizó una escala de cinco (5) respuestas alternativas: (1) Totalmente en Desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de Acuerdo. El cuestionario se enmarcó en una serie de 20 ítems previamente extraídos de la operacionalización de variables (Cuadro 1).

### **Validez y confiabilidad del Instrumento**

#### **Validez**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.200), De acuerdo con esto, el cuestionario antes de su aplicación fue sometido a la validación de tres (3) expertos en el área de administración (Anexo C). Los cuales realizaron una minuciosa revisión del instrumento y preguntas correspondientes al mismo, de manera que pudieran determinar su claridad, coherencia del contenido a través del cuadro de operacionalización de variables.

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere a la capacidad que tiene un instrumento de producir los mismo resultados consistentes y reproducibles cuando este se aplica repetidamente en las mismas condiciones o al mismo grupo de personas. Como Hernández, Fernández y Baptista (2014)

lo expresan “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Al respecto, la confiabilidad del cuestionario se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach el cual varía en un rango de 0-1. Tomando en cuenta que 1-0,81 es considerado Muy Alto, 0,80-0,61 Alto, 0,60-0,41 Moderado, 0,40-0,21 baja y 0,20– 0,01, muy baja, su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una confiabilidad adecuada a partir de 0,60.

En consecuencia, al aplicar el alfa de Cronbach arrojó como nivel de confiabilidad 0,87; lo cual es considerado con un nivel muy bueno para la aplicación del instrumento (Anexo D).

### **Técnica de Procesamiento y Análisis de la Información.**

De acuerdo a Arias (2016), conceptualiza las técnicas de procesamiento de datos como un “proceso estructurado que implica clasificar, registrar, tabular y codificar información según requerimientos” (p. 111). En este contexto, se empleó el software Microsoft Office Excel 2016 para organizar y cuantificar los datos recopilados. La herramienta permitió sistematizar las respuestas del cuestionario, identificando la frecuencia de cada opción seleccionada por los participantes y calcular las frecuencias, así como los totales de veces que los encuestados marcaron una opción dada. Posteriormente, se construyó una matriz de datos que sirvió de base para diseñar representaciones visuales (gráficos, tablas), facilitando la interpretación de los resultados.

En cuanto al análisis, Arias (2016) enfatiza que esta etapa implica “operaciones sistemáticas para transformar datos en conocimiento útil” (p. 60). De la información recolecta

del instrumento aplicado a los estudiantes que realizan prácticas profesionales, facilitó el análisis e interpretación de la información mediante la estadística descriptiva de las variables de Competencias profesionales Transversales e Inserción Laboral, considerando la técnica de tabulación y ordenamiento de los datos, determinando de una manera lógica las frecuencias absolutas y porcentuales en cada ítem en la escala propuesta. Estos procedimientos garantizaron una evaluación objetiva y replicable, vinculando los hallazgos cuantitativos con los objetivos de investigación mediante correlaciones y patrones identificables.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

La presentación de resultados en la investigación cuantitativa constituye una etapa clave, ya que implica mostrar de manera clara, ordenada y objetiva el producto derivado de los datos recolectados mediante el instrumento aplicado a la población seleccionada. Según Arias y Cangalaya (2021), esta sección se caracteriza por su alto nivel técnico y el uso predominante de recursos no textuales como tablas, cuadros, gráficos y números, lo cual facilita la visualización y comprensión de los hallazgos. Esta forma de presentación responde a convenciones propias del diseño de investigación cuantitativa, asegurando que los resultados sean comprensibles y comparables, y que se mantenga la objetividad requerida en este tipo de estudios.

Una vez aplicado el instrumento, el procedimiento que se utilizó para el análisis de los resultados pertinentes fue el siguiente: (a) Los ítems fueron presentados por dimensión, de tal manera para determinar el número de casos en cada categoría de respuesta; (b) Se presentaron los resultados en cuadros de frecuencias y gráficos de barras; (c) Se interpretó y analizó el valor más significativo por dimensión e indicador.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras aplicar el instrumento a los estudiantes de la carrera de administración del VPDS-UNELLEZ, Sede Barinas, los cuales se encuentran realizando sus prácticas profesionales.

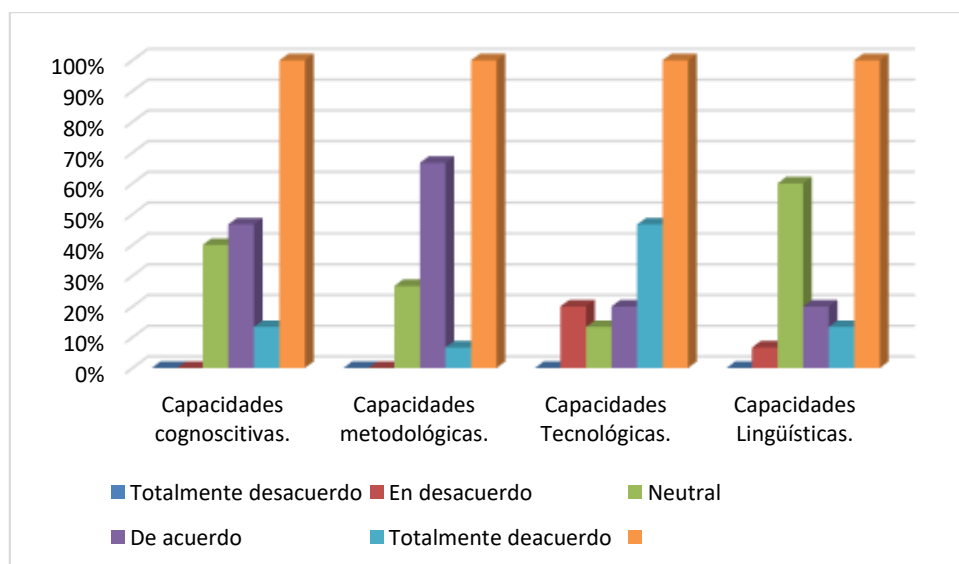
La variable **competencias transversales** se desglosa en tres dimensiones principales: Competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas. A continuación se presentan los resultados obtenidos con respecto a esta variable.

## Cuadro 2

### Distribución de la dimensión: **Competencias Instrumentales**

Ítems (N°)	Indicador	Frecuencia Absoluta					Frecuencia Relativa					Total	
		(Fi)					Total (%)						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1	Capacidades cognoscitivas.	0	0	6	7	2	15	0	0	40	46,67	13,33	100
2	Capacidades metodológicas	0	0	4	10	1	15	0	0	26,67	66,67	6,67	100
3	Capacidades Tecnológicas.	0	3	2	3	7	15	0	20	13,33	20	46,67	100
4	Capacidades Lingüísticas.	0	1	9	3	2	15	0	6,67	60	20	13,33	100

Leyenda: 1= Totalmente Desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Gráfico 1.** Distribución de la Dimensión: *Competencias Instrumentales*

Con respecto a los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento, el 46,67% de los estudiantes están De acuerdo y se perciben competentes en capacidades cognitivas como el pensamiento crítico, analítico y reflexivo. Estas competencias favorecen las capacidades para organizar y sintetizar información, lo que es fundamental en el contexto académico y profesional. Por ello, este resultado refleja una fortaleza importante en el grupo, aunque el 40% de los estudiantes se mantenga neutral.

En el caso de las capacidades metodológicas, el 73,34% de los estudiantes (66,67% de acuerdo y 6,67% totalmente de acuerdo) en su capacidad para identificar y resolver problemas, así como también la gestión del tiempo y la toma de decisiones importantes, competencias que facilitan el desempeño en el ámbito laboral. Este alto porcentaje sugiere que la mayoría de estudiantes han desarrollado estas habilidades, aunque el 26,67% está neutral, indica la necesidad de reforzar el desarrollo de estas capacidades.

A su vez, en el indicador de capacidades tecnológicas, el 66,67% de los estudiantes opinan de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto al manejo de herramientas tecnológicas como la utilización de base de datos y el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Este resultado indica una adecuada familiaridad con estas herramientas, aunque un 33,33% de estudiantes (20% en desacuerdo y 13,33% neutral) presenta dificultades, evidenciando una brecha existente y significativa en el manejo y acceso de estas tecnologías. Esta brecha puede afectar negativamente la preparación para un mercado laboral cada vez más digitalizado y competitivo.

Por último, en el indicador de capacidades lingüísticas, el 60% de los jóvenes estudiantes se mantiene neutral y duda de estas habilidades esenciales para la interacción social-profesional. La baja percepción de seguridad en esta área señala una debilidad que puede afectar la inserción laboral y la eficacia comunicativa de estos estudiantes, mientras que solo

el 33,33% (20 de acuerdo y 13,33 Totalmente de acuerdo) de los estudiantes se sienten seguros de sus capacidades para comunicar ideas complejas ya sea de manera verbal o escrita.

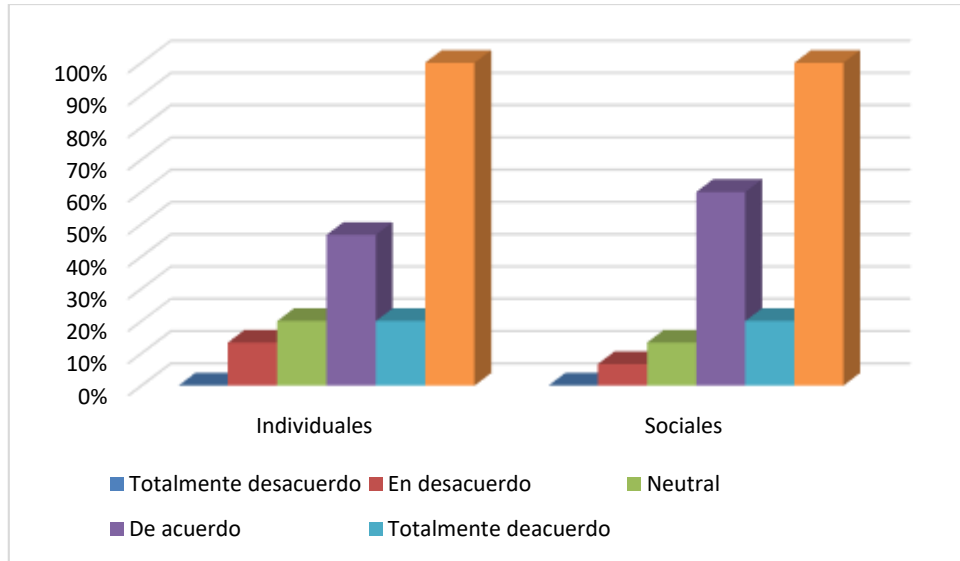
En conjunto, estos resultados reflejan una tendencia positiva en el desarrollo de las competencias instrumentales, especialmente en capacidades metodológicas y tecnológicas, pero también evidencian áreas críticas de mejora, particularmente en las capacidades lingüísticas y en un sector significativo de estudiantes con dudas sobre sus capacidades cognoscitivas. Esto coincide con las observaciones de Puiggali, Tesouro y Felip (2023), quienes subrayan la necesidad de un trabajo equilibrado y sistemático en todas las dimensiones de las competencias instrumentales para formar profesionales competentes, adaptables y capaces de responder a las exigencias del entorno académico y laboral contemporáneo.

### Cuadro 3

#### Distribución de la dimensión: **Competencias Interpersonales**

Ítems (N°)	Indicador	Frecuencia Absoluta					Frecuencia Relativa						
		(Fi)					Total	(%)					Total
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
5	Individuales	0	2	3	7	3	15	0	13,33	20	46,67	20	100
6	Sociales	0	1	2	9	3	15	0	6,67	13,33	60	20	100

Leyenda: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Grafico 2.** Distribución de la Dimensión: **Competencias Interpersonales**

En cuanto al indicador de capacidades individuales, el 46,67% de los estudiantes está de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo en poseer habilidades como la automotivación, diversidad e interculturalidad, el sentido ético y la adaptación al entorno. Sin embargo, un 20% se mantiene neutral y un 13,33% manifiesta en desacuerdo, lo que evidencia que una proporción significativa aún no se siente segura en estas competencias fundamentales. Estas habilidades son esenciales para el desarrollo integral del estudiante, ya que la automotivación impulsa la perseverancia ante desafíos, el sentido ético guía la toma de decisiones responsables, y la capacidad de adaptación y valoración de la diversidad facilita la integración en ambientes laborales y sociales diversos. La falta de confianza en estas áreas puede limitar la eficacia en la resolución de problemas, la colaboración en equipos multiculturales y la respuesta a entornos laborales dinámicos.

En contraste, en el indicador de capacidades sociales, el 60% de los estudiantes está de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo en poseer habilidades sociales como la comunicación efectiva, tratamiento de conflictos y negociación, sumando un 80% con

percepción positiva. Sin embargo, un 20% (13,33% en desacuerdo y 6,67% totalmente en desacuerdo) manifiesta percepciones negativas, indicando deficiencias en áreas cruciales para la interacción social y profesional. Estas habilidades sociales son esenciales para la inserción laboral, ya que facilitan la integración en equipos de trabajo, la gestión de conflictos y el establecimiento de relaciones laborales saludables. La presencia de un sector que se siente inseguro en estas competencias sugiere la necesidad de implementar estrategias formativas que fortalezcan la comunicación interpersonal y el trabajo colaborativo, contribuyendo así a mejorar la empleabilidad y el desempeño profesional de los estudiantes.

La presencia de estudiantes que manifiestan desacuerdo con su desarrollo en competencias interpersonales, especialmente en capacidades individuales, es un aspecto preocupante. Según Saavedra et al. (2023), estas competencias son fundamentales no solo para la convivencia y el trabajo colaborativo, sino también para el desarrollo profesional efectivo. La falta de autoconfianza en estas habilidades puede limitar la capacidad para gestionar conflictos, adaptarse a entornos laborales diversos y responder adecuadamente a los retos profesionales.

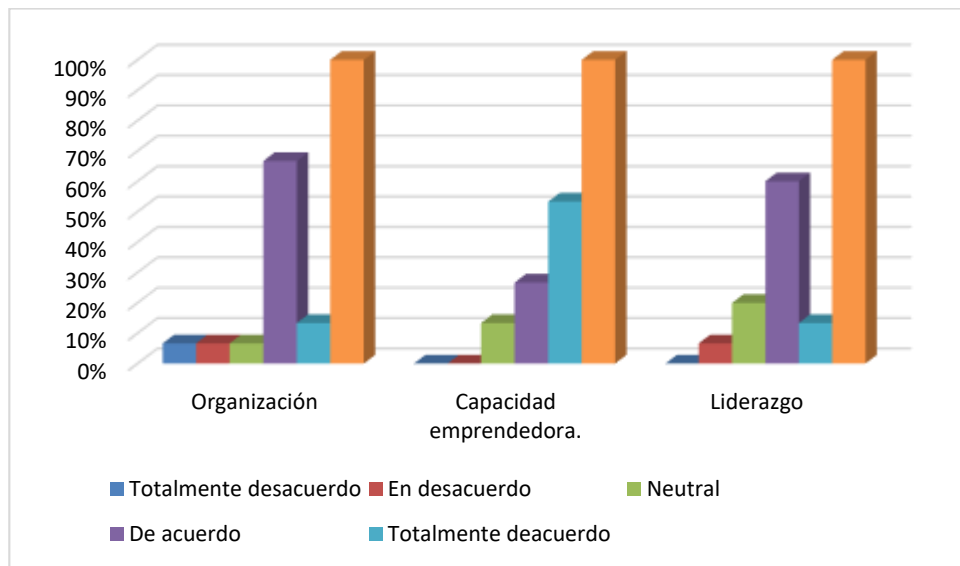
Además, las competencias interpersonales influyen directamente en la empleabilidad, ya que los empleadores valoran la capacidad de los candidatos para comunicarse, trabajar en equipo y mostrar responsabilidad social. La carencia en estas áreas puede traducirse en dificultades para integrarse en equipos de trabajo, establecer relaciones laborales saludables y mantener un desempeño profesional óptimo.

**Cuadro 4.**

Distribución de la dimensión: **Competencias Sistemáticas**

Ítems (N°)	Categoría/ Indicador	Frecuencia Absoluta					Total	Frecuencia Relativa					Total
		(Fi)						(% )					
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
7	Organización	1	1	1	10	2	15	6,67	6,67	6,67	66,67	13,33	100
8	Capacidad emprendedora	0	1	2	4	8	15	0	6,67	13,33	26,67	53,67	100
9	Liderazgo	0	1	3	9	2	15	0	6,67	20	60	13,33	100

Leyenda: 1= Totalmente Desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Gráfico 3.** Distribución de la Dimensión: **Competencias Sistemáticas**

En cuanto a los resultados en el indicador organización, el 66,67% de los estudiantes está de acuerdo y un 13,33% totalmente de acuerdo en poseer capacidades de organización y gestión de recursos, así como también, gestión por objetivos, gestión de proyectos y orientación a la calidad. Solo un 6,67% de los estudiantes se mantienen neutrales, mientras un 13,34% de los estudiantes encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (6.67%

en desacuerdo y 6,67% totalmente en desacuerdo). Esto evidencia que la mayoría de los estudiantes se percibe capaz de planificar, estructurar tareas y gestionar recursos de manera eficiente, lo cual es fundamental para el desempeño académico y profesional.

En cuanto a la capacidad emprendedora, el 53,67% de los estudiantes está totalmente de acuerdo y el 26,67% de acuerdo en cuanto a sus capacidades para proponer ideas creativas e innovadoras, sumando un 80,34% de percepción positiva, ya que la capacidad emprendedora es una competencia fundamental para la inserción laboral en contextos cada vez más competitivos y cambiantes, donde la iniciativa y la innovación son altamente valoradas. Sin embargo, un 20% se mantiene en posiciones de neutralidad y desacuerdo. Este resultado muestra que una mayoría significativa se reconoce con iniciativa para proponer ideas, asumir riesgos y buscar soluciones innovadoras, aunque todavía existe un grupo que no se siente plenamente identificado con estas competencias.

Respecto al liderazgo, el 73,33% de los estudiantes (60% de acuerdo y 13,33% totalmente de acuerdo) se percibe capaz de influir positivamente en los demás, coordinar equipos y asumir responsabilidades. Esta percepción positiva es fundamental, dado que el liderazgo es una competencia clave para la inserción laboral y el desarrollo profesional, especialmente en entornos organizacionales que valoran la capacidad para gestionar personas y proyectos. Sin embargo, un 26,67% de los estudiantes (20% neutral y 6,67% en desacuerdo) refleja que aún existe un sector que necesita fortalecer su autoconfianza y habilidades de liderazgo.

Las competencias sistémicas, según Dukic (2020), permiten a los individuos comprender y desenvolverse en sistemas complejos, facilitando la adaptación, la innovación y la resolución integral de problemas. Estas competencias no solo implican habilidades técnicas, sino también la capacidad de analizar, interpretar y actuar eficazmente en entornos dinámicos

e interconectados. La alta percepción de competencia organizativa entre los estudiantes indica que poseen habilidades para estructurar y gestionar recursos y procesos con eficacia. Esta competencia es fundamental para la empleabilidad, ya que la gestión por objetivos, la administración de proyectos y la orientación a la calidad son altamente valoradas por los empleadores en entornos laborales donde la eficiencia y la capacidad de adaptación son cruciales.

Asimismo, los estudiantes que se reconocen con iniciativa, creatividad y disposición para asumir riesgos están mejor preparados para identificar oportunidades, liderar proyectos y adaptarse a los cambios del mercado laboral. La actitud emprendedora se asocia con la proactividad y la resiliencia, competencias clave para la permanencia y el crecimiento profesional en contextos de alta incertidumbre. A su vez, aquellos que desarrollan habilidades de liderazgo pueden asumir roles de mayor responsabilidad, gestionar el cambio organizacional y promover la innovación dentro de sus equipos. El liderazgo efectivo, que integra visión estratégica, comunicación clara y ética profesional, es especialmente relevante en contextos donde se valora la autonomía y la toma de decisiones responsables.

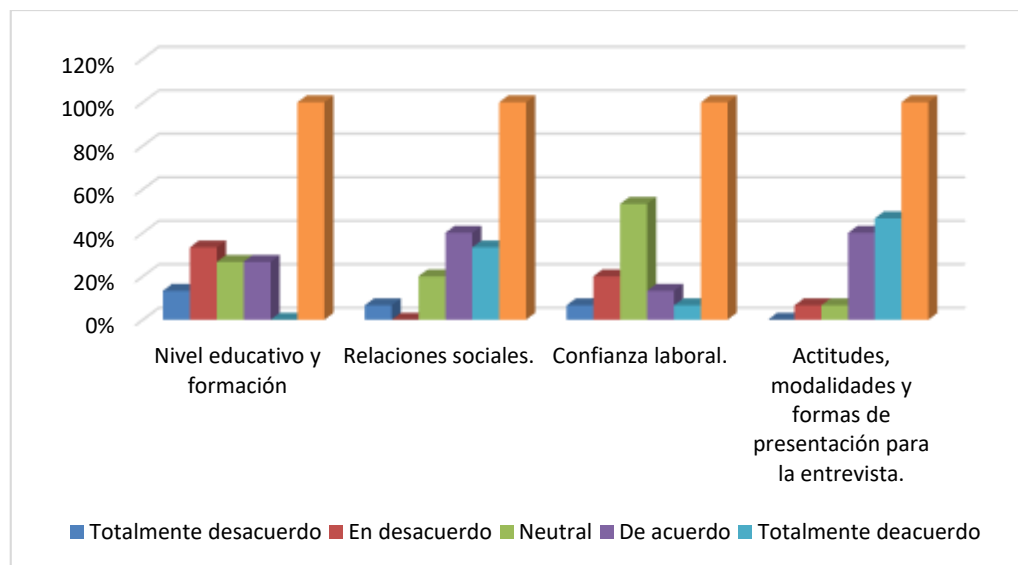
Por otra parte, la variable **Inserción Laboral** se desglosa en dos dimensiones: Empleabilidad y ocupabilidad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos con respecto a esta variable.

### Cuadro 5

#### Distribución de la dimensión: **Empleabilidad**

Ítems (N°)	Categoría/ Indicador	Frecuencia Absoluta					Total	Frecuencia Relativa					Total
		(Fi)						(% )					
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
<b>10</b>	Nivel educativo y formación	2	5	4	4	0	<b>15</b>	13,33	<b>33,33</b>	<b>26,67</b>	<b>26,67</b>	0	<b>100</b>
<b>11</b>	Relaciones sociales.	1	0	3	6	5	<b>15</b>	6,67	0	20	<b>40</b>	33,33	<b>100</b>
<b>12</b>	Confianza laboral	1	3	8	2	1	<b>15</b>	6,67	20	<b>53,33</b>	13,33	6,67	<b>100</b>
<b>13</b>	Actitudes, modalidades y formas de presentación para la entrevista	0	1	1	6	7	<b>15</b>	0	6,67	6,67	<b>40</b>	<b>46,67</b>	<b>100</b>

Leyenda: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Gráfico 4.** Distribución de la Dimensión: **Empleabilidad**

En el indicador Nivel educativo y formación, el 46,66% de los estudiantes se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respecto a que su formación académica sea suficiente para enfrentar las exigencias laborales actuales. Esto evidencia que una parte considerable de los estudiantes percibe una brecha entre lo aprendido y lo requerido en el mercado laboral, reflejando además insatisfacción con la formación universitaria recibida. Por otro lado, sólo el 26,67% de los estudiantes está de acuerdo en que su formación es adecuada, mientras que otro 26,67% se mantienen neutral. Este bajo porcentaje de estudiantes, resalta la necesidad de fortalecer la pertinencia y calidad de la formación académica para mejorar la preparación de los estudiantes.

En cuanto al indicador Relaciones Sociales, el 73,33% de los estudiantes se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo de sus capacidades y se consideran competentes para mantener relaciones amistosas y profesionales con sus compañeros de trabajo y entorno académico. Esta tendencia positiva resalta la importancia de las habilidades sociales para

crear y mantener vínculos profesionales, facilitando la integración en equipos y redes laborales.

Sin embargo, en el indicador Confianza Laboral, el 53,33% de los estudiantes se mantiene neutral respecto a sus habilidades para desempeñarse en el trabajo, mientras que sólo un 20% de los estudiantes se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo se siente seguro de sus capacidades para desenvolverse en el mercado laboral. Esta falta de confianza puede limitar la inserción laboral efectiva, ya que la autopercepción positiva en las propias habilidades es fundamental para la búsqueda activa de empleo y el desempeño profesional.

Finalmente, en el indicador Actitudes, modalidades y formas de presentación para la entrevista, un 86,67% de los estudiantes están de acuerdo y totalmente de acuerdo en reconocer la importancia de cuidar su imagen personal, así como la comunicación verbal y no verbal durante las entrevistas de trabajo. Este resultado refleja un conocimiento significativo sobre aspectos clave del capital cultural, que también influyen en la empleabilidad y la inserción laboral.

Los resultados reflejan una percepción significativa de insuficiencia en la formación académica recibida por los estudiantes respecto a que su nivel educativo y formación sea adecuado para enfrentar las exigencias laborales actuales. Esta percepción es clave en el contexto de la empleabilidad, entendida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades... y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. La brecha señalada por los estudiantes entre lo aprendido y lo requerido en el mercado laboral indica una debilidad en el capital humano que puede limitar su acceso y permanencia en empleos de calidad.

Por otro lado, el alto porcentaje de estudiantes que se sienten competentes en sus relaciones sociales es un indicador positivo para la inserción laboral, dado que Brunner (2000) destaca que la empleabilidad no solo depende del conocimiento técnico, sino también de habilidades sociales como la comunicación y la cooperación, que facilitan la integración en equipos de trabajo y redes profesionales. Este capital social favorece la movilidad laboral y el acceso a oportunidades mediante contactos y recomendaciones.

Sin embargo, la neutralidad en la confianza laboral revela una falta de seguridad en las propias capacidades para desenvolverse en el mercado laboral, lo que puede afectar negativamente la inserción laboral efectiva. La percepción de empleabilidad, entendida como la confianza en las propias habilidades para encontrar y mantener un empleo, es un factor psicológico que influye directamente en la búsqueda activa de empleo y en el desempeño profesional. Esta falta de confianza puede ser un obstáculo para que los estudiantes transformen sus competencias en oportunidades laborales reales.

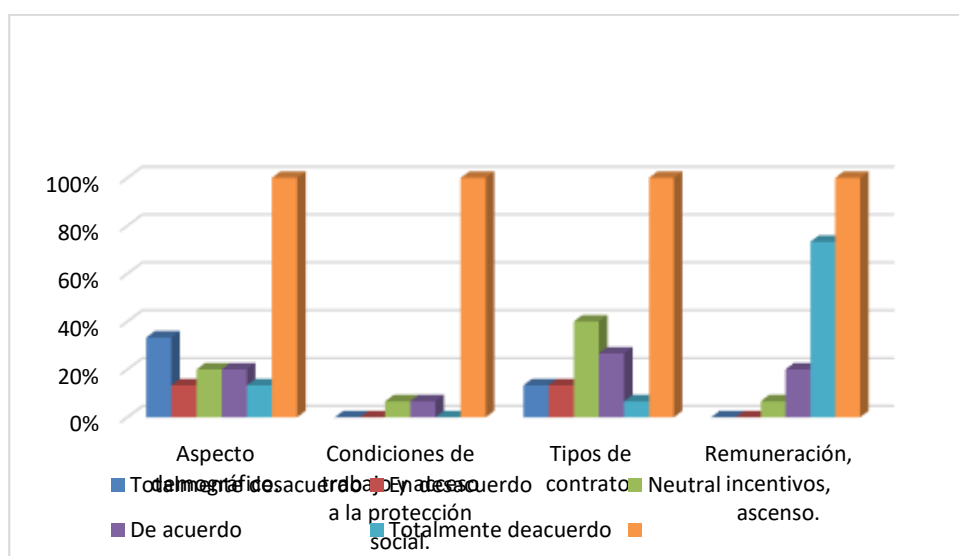
Finalmente, la alta valoración de la importancia de las actitudes, formalidades y presentación en entrevistas muestra conciencia sobre aspectos clave del capital cultural, que también forman parte integral de la empleabilidad y la inserción laboral.

En síntesis, los porcentajes obtenidos evidencian que, aunque los estudiantes poseen fortalezas en capital social y aspectos actitudinales, existen deficiencias en capital humano y en la confianza laboral que pueden limitar su empleabilidad y la calidad de su inserción laboral. Por ello, se refleja la necesidad de fortalecer la formación académica y la orientación profesional, alineando las competencias desarrolladas con las demandas del mercado para fomentar la autoconfianza de los futuros profesionales.

**Cuadro 6**Distribución de la dimensión: **Ocupabilidad**

Ítems (N°)	Categoría/ Indicador	Frecuencia Absoluta					Total	Frecuencia Relativa					Total
		(Fi)						(%)					
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
14	Aspecto demográfico	5	2	3	3	2	15	33,33	13,33	20	20	13,33	100
15	Condiciones de trabajo y acceso a la protección social	0	0	1	1	13	15	0	0	6,67	6,67	86,67	100
16	Tipos de contrato	2	2	6	4	1	15	3,33	13,33	40	26,67	6,67	100
17	Remuneración, incentivos, ascenso	0	0	1	3	11	15	0	0	6,67	20	73,33	100

Leyenda: 1= Totalmente Desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Gráfico 5.** Distribución de la Dimensión: **Ocupabilidad**

En el indicador Aspecto Demográfico, el 46,66% de los estudiantes (13,33% en desacuerdo y 33,33% totalmente en desacuerdo) no consideran que las características personales como la edad o el género representen barreras significativas para acceder al empleo. No obstante, un 33,33% (20% de acuerdo y 13,33% totalmente de acuerdo) sí percibe que estos factores pueden dificultar la inserción laboral, mientras que un 20% se mantiene neutral. Esta distribución refleja una opinión dividida entre los estudiantes, aunque para una parte considerable el contexto demográfico no representa un obstáculo, existe una proporción relevante que identifica estas barreras como limitantes para su inserción laboral.

Por otro lado, en el indicador Condiciones de Trabajo y acceso a la protección social, un 93,34% de los estudiantes (86,67% totalmente de acuerdo y 6,67% de acuerdo) manifiesta preferencia por empleos que ofrezcan información clara sobre las condiciones laborales y acceso a la protección social, evidenciando que valoran especialmente la estabilidad, la seguridad y los derechos laborales.

En cuanto al indicador Tipos de Contratos, el 33,34% de los estudiantes (26,67% de acuerdo y 6,67% totalmente de acuerdo) muestra apertura hacia diferentes modalidades contractuales, mientras que el 40% se mantiene neutral y un 26,66% está en desacuerdo. La neutralidad y el desacuerdo reflejan incertidumbre o preferencia por la estabilidad contractual, indicando que, aunque la flexibilidad puede ofrecer oportunidades, también genera inseguridad para quienes buscan estabilidad y desarrollo profesional.

Respecto al indicador Remuneración, Incentivos y Ascenso, el 93,34% de los estudiantes (20% de acuerdo y 73,33% totalmente de acuerdo) considera que la motivación principal para buscar empleo es tanto económica como profesional. Esto evidencia que valoran no solo

la remuneración, sino también las oportunidades de crecimiento y ascenso, aspectos que se alinean con la definición de ocupabilidad como la capacidad de mantenerse y progresar en el empleo.

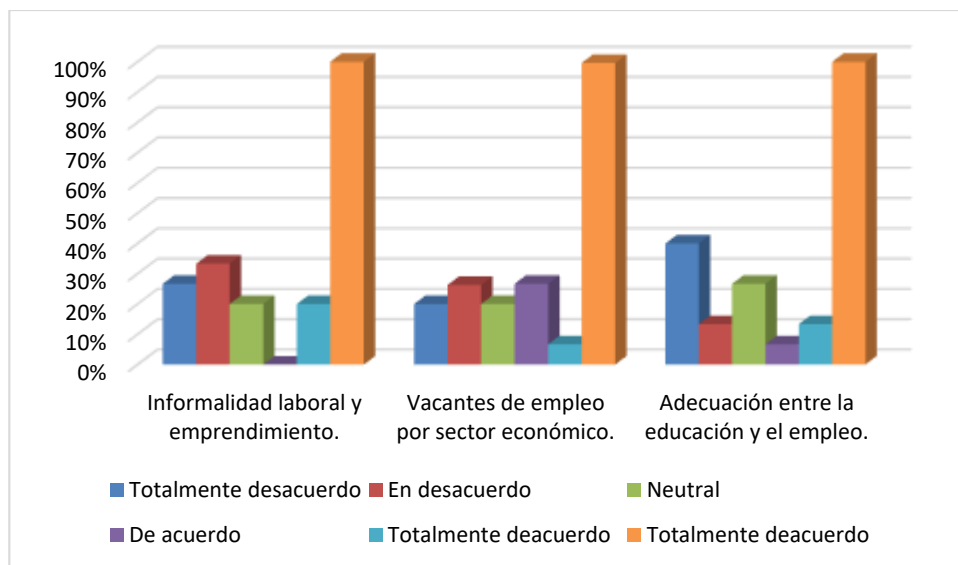
En síntesis, los resultados confirman que la ocupabilidad de los estudiantes está fuertemente influida por factores contextuales y estructurales, tal como plantea Cepeda (2022). Si bien existe una alta valoración de la protección social y las condiciones laborales, con respecto a los aspectos demográficos, existe una clara división de opinión con respecto a estas barreras y cierta incertidumbre sobre la estabilidad contractual. La motivación por la remuneración y el desarrollo profesional subraya la importancia de que el mercado laboral ofrezca empleos de calidad y oportunidades de crecimiento, elementos clave para una inserción laboral sostenible y satisfactoria.

### Cuadro 7.

Distribución de la dimensión: **Ocupabilidad**

Ítems (N°)	Categoría/ Indicador	Frecuencia Absoluta (Fi)					Total	Frecuencia Relativa (%)					Total
		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
18	Informalidad laboral y emprendimiento	4	5	3	0	3	15	26,67	33,33	20	0	20	100
19	Vacantes de empleo por sector económico	3	4	3	4	1	15	20	26,67	20	26,67	6,67	100
20	Adecuación entre la educación y el empleo	6	2	4	1	2	15	40	13,33	26,67	6,67	13,33	100

Leyenda: 1= Totalmente Desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo



**Gráfico 6.** Distribución de la Dimensión: **Ocupabilidad**

En el indicador de Informalidad Laboral y Emprendimiento, el 60% de los estudiantes (26,67% totalmente en desacuerdo y 33,33% en desacuerdo) manifiesta una percepción negativa respecto a considerar estas opciones como vías viables para su inserción laboral. Esta tendencia sugiere una preferencia marcada por empleos formales, posiblemente motivada por la percepción de riesgo, inestabilidad y falta de beneficios asociados al empleo informal y al autoempleo.

Respecto a las vacantes de empleo por sector económico, las opiniones están dispersas: el 46,67% de los estudiantes está en (26,67% desacuerdo y 20% totalmente en desacuerdo) sobre la existencia de suficientes oportunidades; mientras que un 33,34% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, y un 20% se mantiene neutral. Esta variabilidad indica incertidumbre y posible desconocimiento sobre los sectores con mayor demanda laboral, lo que puede afectar la orientación profesional y la toma de decisiones informadas por parte de los estudiantes.

Finalmente, en cuanto a la adecuación entre la educación recibida y el empleo disponible, una mayoría significativa del 53,33% (40% totalmente en desacuerdo y 13,33% en desacuerdo) percibe una brecha entre la formación académica y las competencias requeridas por el mercado laboral. Este desajuste refleja la necesidad de fortalecer la articulación entre los planes de estudio universitarios y las demandas reales del entorno laboral, para mejorar la empleabilidad y la inserción efectiva de los futuros profesionales.

El análisis revela que más de la mitad de los jóvenes estudiantes manifiestan una percepción negativa hacia la informalidad laboral y el emprendimiento como vías para su inserción laboral, lo que indica una clara preferencia por empleos formales. Esta tendencia se alinea con estudios que señalan que la informalidad suele asociarse con inestabilidad, falta de protección social y precariedad laboral, factores que afectan negativamente la calidad del empleo y la seguridad económica de los jóvenes (OIT, 2023). La preferencia por empleos formales refleja la búsqueda de estabilidad y beneficios laborales, elementos clave para una inserción laboral sostenible.

En cuanto a las vacantes por sector económico, la dispersión en las opiniones en desacuerdo sobre la existencia de suficientes oportunidades y en acuerdo evidencia incertidumbre y posible desconocimiento sobre el mercado laboral. Esta falta de información puede limitar la orientación vocacional y la toma de decisiones informadas, aspectos fundamentales para una inserción laboral exitosa (CEPAL, 2023). La carencia de claridad sobre sectores con mayor demanda puede generar desajustes entre expectativas y oportunidades reales.

Finalmente, la percepción mayoritaria de una brecha entre la formación académica y las competencias requeridas por el mercado laboral refleja un problema estructural ampliamente

documentado en la región. La desalineación entre educación y mercado laboral conduce a la sobreeducación o subempleo, afectando la empleabilidad y la calidad del empleo de los jóvenes (Banco Mundial, 2021). Este desajuste subraya la necesidad de fortalecer la articulación entre los planes de estudio universitarios y las demandas reales del entorno productivo, para mejorar la pertinencia de la formación y facilitar la inserción efectiva de los futuros profesionales.

### Cuadro 8

#### Análisis y promedios obtenidos de los factores interno y externos de las variables: Competencias Profesionales Transversales e Inserción Laboral.

Dimensiones	1 f (%)	2 f (%)	3 f (%)	4 f (%)	5 f (%)	Puntaje
1. Competencias Instrumentales	(6,67)	(0)	(35)	(20)	(38,33)	(+)
	<b>(6,67)</b>					<b>(58,33)</b>
2. Competencias Interpersonales	1 (10)	0 (0)	(16,67)	(20)	(53,33)	(+)
	<b>(10)</b>					<b>(73,33)</b>
3. Competencias Sistémicas	(6,67)	(2,22)	(13,33)	(26,67)	(51,11)	(+)
	<b>(8,89)</b>					<b>(77,78)</b>
4. Empleabilidad	(15)	(6,67)	(26,66)	(21,66)	(30)	(+)
	<b>13 (21,66)</b>					<b>(51,66)</b>
5. Ocupabilidad	(14,28)	(19,04)	(20)	(31,42)	(15,23)	<b>(46,65)</b>
	<b>(33,32)</b>					

**Fuente:** Allen y Belizario, (2025)

En el cuadro 8 se realizaron los cálculos del promedio obtenido en cada dimensión de las variables Competencias Profesionales Transversales e Inserción laboral, en base a los resultados de los datos del instrumento aplicado a una muestra y población de quince (15) jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas, quienes se encontraban realizando sus prácticas profesionales.

En estos promedios se demuestra que los factores internos tienen un desarrollo favorable en la dimensión de Competencias Sistémicas con un 77,38%, seguido por la dimensión de Competencias Interpersonales con un 73,33% y en la dimensión Competencias Instrumentales con un 58,33%. En contraste, los factores externos muestran porcentajes más bajos, en la dimensión de Empleabilidad con un 51,66% y la dimensión de ocupabilidad con un 46,66%, esta debilidad en las dimensiones de la variable Inserción Laboral indica que, aunque los jóvenes se sienten relativamente preparados, sienten que enfrentan limitaciones en el contexto laboral que dificultan su inserción efectiva.

Con los datos ya obtenidos, se infiere que la inserción laboral de los jóvenes universitarios está marcada por fortalezas internas en sus competencias profesionales, pero también por debilidades externas relacionadas con las condiciones del mercado laboral. Esta dualidad puede generar tanto oportunidades como obstáculos en su transición al empleo formal. Tales puntos, serán expuesto a mayor profundidad en las respectivas conclusiones del presente trabajo de investigación.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo general Analizar las competencias profesionales transversales de los estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la inserción laboral. A continuación, se presenta la conclusión en base a los objetivos específicos:

**Identificar las competencias profesionales transversales clave para una mejor inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.**

En el estudio se identificaron tres (03) competencias profesionales transversales clave en los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ como son las competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistémicas:

**Competencias Instrumentales:** Son necesarias para el cumplimiento de los objetivos y la interacción con el entorno, dentro de ellas se encuentran las capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas. Las capacidades cognitivas son cruciales para que los jóvenes puedan manejar ideas complejas y resolver problemas en cualquier contexto laboral. Las capacidades metodológicas les equipan con la habilidad de aplicar conocimientos y estrategias para organizar su trabajo eficientemente y transformar su entorno, algo indispensable en cualquier rol. Las capacidades técnicas aseguran que los estudiantes dominen las herramientas tecnológicas y la gestión de información, una demanda básica y transversal en el mercado actual. Finalmente, las capacidades lingüísticas (comunicación

verbal y escrita, y manejo de un idioma extranjero) son vitales facilitando la interacción y ampliando sus oportunidades.

***Competencias Interpersonales:*** Fundamentales para la comunicación con los demás, entre ellas tenemos individuales y sociales. Estas habilidades son relevantes para el desarrollo de relaciones colaborativas y la cooperación social. El dominar las competencias interpersonales es crucial para construir relaciones sólidas, fomentar la cooperación en equipo. De allí, que el desarrollar estas habilidades en los jóvenes estudiantes los convierten en comunicadores efectivos, además de otorgar ventaja competitiva clara en el mercado laboral, ya que las empresas buscan profesionales capaces de comunicarse, colaborar y crear ambientes de trabajo armoniosos.

***Competencias Sistémicas:*** Estas competencias permiten comprender y desenvolverse en sistemas complejos, comprendida por el liderazgo, la capacidad emprendedora y la organización, las cuáles son competencias que permiten conectar ideas con la realidad y gestionar de manera más eficiente la información. Un profesional con sólidas competencias sistémicas puede comprender una situación en su totalidad, considerando todos los factores relevantes, las interconexiones y las implicaciones, en lugar de centrarse solo en un aspecto parcial o inmediato, además de innovar, y convertirse en un activo invaluable para cualquier organización.

**Describir los factores de las competencias profesionales transversales que influyen en la inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.**

Por otro lado, los resultados de la investigación, basados en el instrumento aplicado a los jóvenes estudiantes revelan un desarrollo favorable en sus competencias profesionales

transversales. Estas competencias son consideradas factores internos porque residen en el propio individuo, representando las habilidades, conocimientos y actitudes que el estudiante posee y aplica, influyendo directamente en su capacidad para desempeñarse y adaptarse en un entorno laboral.

***Competencias Sistémicas:*** Muestran una fortaleza significativa, con un 77.38%, esto sugiere que los jóvenes estudiantes poseen una buena capacidad para comprender el entorno, adaptarse a nuevas situaciones y gestionar la complejidad, lo cual son habilidades cruciales para el ámbito laboral. La capacidad de los jóvenes en organización, capacidad emprendedora y liderazgo indica que poseen una visión holística y la habilidad para vincular ideas con la realidad. Esto es una ventaja significativa, ya que les permite abordar desafíos desde una perspectiva global y estratégica, haciéndolos perfiles altamente atractivos para roles que demandan una comprensión profunda del contexto laboral y organizacional.

***Competencias Interpersonales:*** La dimensión de competencias interpersonales también presentan un desarrollo positivo, alcanzando un 73.33%. Esto indica que los jóvenes tienen buenas habilidades para comunicarse, trabajar en equipo, negociar y establecer relaciones efectivas, lo cual es altamente valorado en el proceso de inserción laboral. La capacidad de los jóvenes para la comunicación interpersonal, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos (parte de las competencias interpersonales individuales y sociales) les proporciona una ventaja distintiva, no solo mejoran su capacidad para integrarse exitosamente, sino que también les permiten prosperar en cualquier entorno profesional gracias a su habilidad para colaborar y manejar dinámicas grupales.

***Competencias Instrumentales:*** Si bien es favorable, registran un promedio ligeramente inferior del 58.33%. Esto podría indicar áreas de oportunidad en habilidades como el manejo

de herramientas tecnológicas, la planificación o la organización, que, aunque están presentes, podrían fortalecerse aún más. La mayoría de las empresas en la actualidad buscan empleados que sean competentes en áreas tecnológicas, sólidas habilidades de planificación, gestión del tiempo. Por ello, los empleados con competencias instrumentales más débiles pueden ser menos eficientes y productivos en sus funciones. Podrían tardar más en completar tareas, cometer más errores o tener dificultades para adaptarse a nuevos flujos de trabajo y tecnologías. Esto puede afectar directamente los resultados de una empresa y la eficacia operativa general.

**Determinar los factores de la inserción laboral que influyen para el desarrollo de competencias profesionales transversales alineado con las necesidades del mercado laboral de Barinas y permitan una efectiva inserción laboral de los estudiantes del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas.**

En contraste con los factores internos, los factores externos relacionados con la inserción laboral reflejan mayores desafíos para los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas. Los cuáles son los siguientes:

***Empleabilidad:*** con un resultado de 51,66% no es negativo, sin embargo, tampoco es un resultado muy favorable. Aunque los estudiantes demuestran sólidas competencias, este bajo porcentaje sugiere que la formación académica recibida en la universidad, las relaciones con sus compañeros y otras personas en el entorno académico, las redes sociales que faciliten su contratación y la seguridad en sus capacidades no son lo suficientemente fuertes para facilitar su acceso al mercado. Consecuentemente, a pesar de su preparación, los jóvenes enfrentan obstáculos para ser considerados “contratados”. La empleabilidad es clave para que los jóvenes consigan trabajo y desarrollen sus competencias transversales.

Para acceder a un empleo, no solo se necesita conocimientos técnicos; también se debe cultivar el capital humano (la educación y formación de calidad), el capital social (los contactos y habilidades para relacionarse) y el capital cultural (las actitudes y formas de presentación). Al buscar activamente obtener un empleo, los estudiantes deben mejorar sus competencias sistémicas (cómo entienden el mundo laboral y se adaptan a él), sus competencias interpersonales (cómo se comunican y trabajan en equipo) y sus competencias instrumentales (sus habilidades prácticas y tecnológicas), todas ellas esenciales para destacar y prosperar en el mercado laboral actual.

**Ocupabilidad:** Presenta un resultado desfavorable con un 46,66% que influye en la inserción laboral de los jóvenes estudiantes. Esto sugiere que las condiciones externas, como la estructura de las ofertas de empleo y la información disponible, son un obstáculo significativo para que los egresados logren una inserción estable y de calidad. A diferencia de la empleabilidad, que se enfoca en las habilidades del individuo, la ocupabilidad se relaciona con las oportunidades disponibles en el entorno, como la edad y el sexo de los candidatos, las condiciones de trabajo y protección social, los tipos de contratos ofrecidos, la remuneración, la prevalencia de la informalidad laboral o la cantidad de vacantes por sector económico.

En este sentido, el contexto de ocupabilidad es desfavorable, es decir, existen pocas vacantes, empleos precarios o desalineación entre oferta y demanda, esto puede desincentivar el desarrollo de ciertas competencias transversales en los jóvenes estudiantes. Una baja ocupabilidad puede generar una sensación de frustración y desmotivación, llevando a los jóvenes a percibir que, sin importar cuánto desarrollen sus competencias, los factores externos son una barrera insuperable para su inserción efectiva.

Esta situación no impulsa directamente el desarrollo de dichas competencias, sino que más bien las pone a prueba y, en casos extremos, puede llevar a una subutilización de su talento o a un estancamiento en el perfeccionamiento de habilidades si no se ven recompensadas con oportunidades reales y estables en el mercado laboral.

## **Recomendaciones**

***Reforzar las Competencias Instrumentales:*** Implementar acciones concretas como talleres prácticos, asignaturas específicas o actividades orientadas a fortalecer las habilidades prácticas de los estudiantes, como el pensamiento analítico, la gestión del tiempo, la resolución de problemas y el uso de herramientas tecnológicas con el fin de cerrar la brecha identificada y mejorar la preparación para el entorno laboral.

***Aprovechar y potenciar las competencias interpersonales y sistémicas:*** Dado que los estudiantes muestran fortalezas en comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y visión integral, es importante promover espacios donde puedan seguir desarrollando y aplicando estas habilidades. Actividades como proyectos colaborativos, liderazgo estudiantil y participación en grupos organizados pueden ayudar a consolidar estas capacidades y a prepararlos para roles de mayor responsabilidad.

***Mejorar la preparación para la inserción laboral:*** Se sugiere fortalecer los servicios de apoyo y orientación laboral dentro de la universidad, facilitando información sobre el proceso de búsqueda de empleo, elaboración de currículum, preparación para entrevistas y desarrollo de redes de contacto. Esto permitirá a los estudiantes enfrentar con mayor seguridad y eficacia el proceso de inserción laboral.

***Facilitar el acceso a información sobre el mercado de trabajo local:*** Es fundamental que los estudiantes cuenten con información clara y actualizada sobre las oportunidades laborales, los sectores con mayor demanda y las condiciones del mercado en Barinas. Se recomienda crear espacios informativos, ferias de empleo o plataformas digitales que acerquen esta información a los jóvenes y les ayuden a tomar decisiones más informadas.

***Promover la actualización y pertinencia de la formación académica:*** Ante la brecha detectada entre la formación recibida y las exigencias del mercado laboral, se recomienda revisar y actualizar los contenidos curriculares, involucrando a empleadores y egresados en el proceso, para asegurar que los conocimientos y habilidades adquiridos respondan a las necesidades reales del entorno laboral.

***Fomentar la exploración de diferentes trayectorias laborales:*** Dado que existe una marcada preferencia por empleos formales y una percepción negativa hacia la informalidad y el emprendimiento, se sugiere sensibilizar a los estudiantes sobre la diversidad de opciones laborales existentes y las competencias necesarias para adaptarse a distintos contextos, promoviendo una actitud más flexible y abierta ante el mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2016). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (7a ed.). Episteme.
- Becker, G. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Columbia University Press.
- Bristelle, A., Carbonell, J., Cohen, S., Dressler, M., Kaszás, A., Kostrzewski, A., Mitchell, G., Smogorzewski, K., Wirthweil, K. (2024). Cómo los jóvenes están enfrentando como ven la democracia en Europa. Recuperado de <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2024/01/How-Young-People-Facing-Disadvantage-View-Democracy-in-Europe.pdf>
- Brunner, J. (2000). Competencias de empleabilidad. Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad, Unesco y Banco Mundial.
- Cepeda, M. (2022). Competencias transversales y la inserción laboral de los estudiantes del IX ciclo de la carrera de Turismo [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80071>
- Contreras, J., y Kuri, A. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Revista Cubana de Salud Pública*. Recuperado de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-93042024000201210](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042024000201210)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1d9d3366-5dd0-4ef9-8d4f-31f68f6f7283/content>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Panorama social de América Latina y el Caribe, 2023. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/69179-panorama-social-america-latina-caribe-2023-version-accesible>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane, 2023). *Mercado laboral de la juventud: Trimestre móvil septiembre - noviembre 2023*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLJ-sep-nov2023.pdf>
- Dukic, G. (2020). Fundamentos teóricos e identificación de las competencias generales de los consejeros en instituciones penales. (4). <https://doi.org/10.7251/defen1740002d>
- Eurostat. (2024). *Tasa de desempleo juvenil en los países de la Unión Europea (UE-28) en enero de 2023 y 2024*. Recuperado

- de <https://es.statista.com/estadisticas/488897/tasa-de-paro-juvenil-en-los-paises-de-la-ue/>
- European Union (2024). *Apoyo al empleo juvenil*. Recuperado de [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support_en)
- European Union. (2022). *Estrategia de la Unión Europea para la Juventud (2019-2027)*. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/eu-youth-strategy-2019-2027.html>
- Ferreras, S., y Serragel, G. (2021). Un análisis de la competencia empresarial en la educación superior en turismo y hospitalidad. *Education + Training*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1108/et-09-2020-0257>
- Foro Económico Mundial. (2021). *Por qué el emprendimiento y la innovación son clave para abordar el desempleo juvenil*. Recuperado de <https://www.weforum.org/stories/2021/09/the-role-of-entrepreneurship-and-innovation-in-tackling-unemployment-in-africa-youth-jobs-employment-education/>
- Galdeano, S., y Valiente, J. (2010). Competencias profesionales. *Perfiles Educativos*, 32(127), 4-13. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2010000100004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004)
- García, A., Vázquez, M., Quiroga, L., y Caamaño, M. (2022). Competencias transversales para la empleabilidad en graduados universitarios: Una revisión sistemática desde la perspectiva de los empleadores. *Applied Sciences*, 12(3), 204. <https://doi.org/10.3390/app12031204>
- García, J., Durán, S., Parra, M., y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(3), 36-49.
- Gobierno de México. (2024). *Jóvenes Construyendo el Futuro*. Recuperado de <https://www.gob.mx/stps/articulos/preguntas-frecuentes-jovenes-construyendo-el-futuro>
- González M, y Martínez C. (2020). Relevancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional del futuro graduado. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 24(2), 388-413. DOI: 10.30827/profesorado.v24i2.15041
- Guim, P., y Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(6), 212-225 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815015>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2023). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH)*. [https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_4trim23\\_BB05224E02.pdf](https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim23_BB05224E02.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Indicadores Laborales I trimestre de 2024*.
- Inso-Encovi. (s.f.). *Indicador de empleo*. Universidad Católica Andrés Bello. <https://insoencovi.ucab.edu.ve/indicador-de-empleo/>
- Llorente, J. (2021). *Inserción laboral y teoría del capital humano*. Universidad de Zaragoza. Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/108943?ln=es>
- Malpica, S. (2023). Competencias genéricas para el éxito de la inserción laboral de los egresados universitarios. *Alternativa Financiera*, 14(1), 8-20. <https://doi.org/10.24265/afi.2023.v14n1.01>
- Gobierno de Argentina (2021). *Te sumo en pymes: Resumen ejecutivo para las empresas*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-lanzo-el-programa-te-sumo-para-promover-el-empleo-joven-en-pymes-de-todo-el>
- Miranda, y Alfredo, M. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: Intersecciones entre clases y géneros. *Última Década*, 29(57), 125-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8622564>
- Naciones Unidas. (UN). (2020). Más del 16% de los jóvenes carece de empleo debido la pandemia del coronavirus. Noticias ONU.de <https://news.un.org/es/story/2020/05/1475042>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relcofn/documents/meetingdocument/wcms\\_792136.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relcofn/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_757163.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_757163.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Recuperado de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Panorama laboral 2022: Empleo, desempleo y condiciones laborales en América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el

- Caribe. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral 2023 de América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_906617.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Avances en el empleo en América Latina y el Caribe son insuficientes*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/panorama-laboral-2024-america-latina-caribe-empleo-brechas-informe>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2024). Informalidad y vulnerabilidad de los hogares en América Latina: Datos, análisis e implicaciones para las políticas de formalización laboral. Recuperado de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2024/10/interior-Resumen-Ejecutivo-OCDE-OISS-completo-A5.pdf>
- Palés-Argullós, J., y Nolla-Domenjó, M. (2016). Competencias transversales, un tema pendiente en las facultades de medicina. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 19(5), 227-228.
- Puiggali, B., Tesouro, M., & Felip, N. (2023). Análisis de las competencias genéricas en los Grados de Maestro: Un estudio desde la perspectiva del alumnado de la Universidad de Girona. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/916/91676028004/91676028004.pdf>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26(2), 250-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431020>
- Saavedra, P., Calle, C., Llopiz, L., Insua, B., Nodarse, E., Cjuno, E., Moya, A., & Hernández, A. (2022). Competencias genéricas de los estudiantes universitarios de Perú y Cuba. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(3), 154-173. Recuperado de <https://ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/5502>
- Sierra, J., y Velasquez, J. (2022). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de Fisioterapia. Recuperado de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413478004/html/>
- Solanes, A., Martín, M., y García, M. (2022). Competencias transversales en la universidad: Validación de un cuestionario para su evaluación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 24. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4985/498576699002/html/>

## **ANEXOS**

## ANEXO A



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA ADMINISTRACIÓN

**Aceptación del Tutor**

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado: **COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS** presentado por las bachilleres: **Allen Milagros C.I. 30.706.360, Belizario Sofia C.I. 30.779. 384**, para optar al título de Licenciado en Administración y que estoy dispuesto asesorar y supervisar en calidad de Tutora, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales y Económicas.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales y Económicas de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 14 días del mes de octubre de 2024.

Datos del Tutor

Teléfono: 0414-159.3760

E-mail: yamolin@gnail.com

Prof. Yamilin Zamora  
C.I. 11.189.940



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION**

**ACTA DE EVALUACION FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN**

Nosotros, los abajo firmantes, constituidos como Jurado Evaluador, según Resolución N° CACSyE/03/2025, Fecha 31/03/2025, Acta 001 Ordinaria, Punto 36, hoy 11 de julio de 2025, reunidos en Bnas II P9 Aula A1 se dio inicio al acto de presentación oral y publica del Trabajo de Aplicación titulado: **"COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS"**. Presentado por los Bachilleres: **Allen España Milagros Marieth C.I.N° 30.706.660** y **Belizario Ocando Sofia Anyeli C.I.N° 30.779.384**, a los fines de cumplir con el requisito legal para optar al Grado Académico de Licenciado en Administración. Concluida la presentación oral y el ciclo de preguntas, de acuerdo con lo establecido en las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación, este Jurado Otorga la Siguiete Calificación.

Apellidos y Nombres	C.I.N°	30% (Prof. Auta)	50% (Inf Esc)	20% (Pres. Oral)	100% TOTAL	CAL. DEF (1-5)
Allen España Milagros Marieth	30.706.660	30	50	20	100	5
Belizario Ocando Sofia Anyeli	30.779.384	30	50	20	100	5

Se emite la presente acta y queda asentada en el Subprograma de Administración, a los 9 días del mes julio de 2025

Observaciones:

---



---



---

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.N°	Firma
Tutor (a)	Yasmings Mendez	11.185.945	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>[Firma]</i> Josibel	17613237	<i>[Firma]</i>
Jurado Principal	<i>[Firma]</i> Jose Luis	12827682	<i>[Firma]</i>



**ANEXO B.**  
**INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
SUBPROGRAMA "ADMINISTRACIÓN"

**INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

A continuación, usted encontrará una serie de enunciados que servirá para recopilar información para el trabajo de aplicación titulado **"COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS"**, a los fines de optar al título de Licenciatura en Administración.

Agradecemos su colaboración y se le garantiza que la información, además de importante, será confidencial y anónima.

**Instrucciones:**

Estimados ciudadanos, consideren las instrucciones para el llenado del instrumento:  
**Señale con una "X" la opción que usted considera concuerda con su percepción en una escala (Likert) de 1 a 5, en donde:**

- 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca. 5. Nunca**

Ítems	Interrogantes	1	2	3	4	5
1	Cuando se enfrenta a información compleja, es capaz de identificar los elementos clave y las relaciones entre ellos.					
2	Cuando surge un problema, identifica las causas subyacentes y busca soluciones efectivas.					
3	Usted conoce y utiliza diversas herramientas y tecnologías de la información y comunicación.					
4	Es capaz de explicar ideas complejas de forma clara y comprensible para diferentes audiencias de manera verbal y/o escrita					
5	Se adapta fácilmente a los cambios y a los nuevos entornos.					
6	Se comunica de manera efectiva y abierta con los miembros de un equipo y aborda los conflictos de manera constructiva para busca soluciones negociadas.					
7	Organiza y gestiona los recursos y procesos de manera eficiente para					

	alcanzar los objetivos.					
8	Tiene el espíritu emprendedor para tomar la iniciativa y creatividad para proponer y llevar a cabo nuevas ideas o mejoras.					
9	Es capaz de motivar y guiar a otros para alcanzar un objetivo común.					
10	La formación académica recibida en la universidad le ha proporcionado las herramientas y conocimientos necesarios para desenvolverse en el mercado laboral actual.					
11	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros y otras personas en el entorno académico o redes sociales que faciliten futuras contratación laboral.					
12	Se siente seguro/a de sus capacidades para desempeñarse en un trabajo.					
13	Sabe cómo presentarse adecuadamente en una entrevista de trabajo (puntualidad, vestimenta, lenguaje)					
14	Considera que la edad, género u otras características personales pueden influir en las oportunidades de conseguir empleo.					
15	Prefiere un empleo que le brinde e informen claramente sobre los derechos, beneficios, como seguro, vacaciones, entre otros.					
16	Considera la oportunidad de empleo con contratación a tiempo indefinidos, temporales, a tiempo parcial, entre otros.					
17	Busca un empleo por la posibilidad de tener algún tipo de remuneración, incentivo o facilidad de crecimiento profesional en un futuro empleo a corto o mediano plazo.					
18	Prefiere tener la oportunidad de un trabajo informal o emprendimiento, sin necesidad de un contrato formal o beneficios laborales.					
19	Conoce usted los sectores o áreas donde existe más oportunidades de puestos de trabajo disponibles para jóvenes.					
20	Considera usted que los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera universitaria coinciden con los requerimientos de los puestos de trabajo					

**Anexo C-1**  
**Validación del Instrumento**

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
“EZEQUIEL ZAMORA”  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**Carta de Validación**

Yo, **Denis Gutiérrez**, portada de la cedula de identidad **9.988.406**, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**”, presentado por las Bachilleres: **Allen Milagros**, titular de la cédula de Identidad N° 30.706.660 y **Belizario Sofia**, titular de la C.I.N° 30.779.384 para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de mayo de 2025



9988406

**Firma del Experto**  
**Cédula de Identidad**

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a los estudiantes de administración del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas, los cuales se encuentran realizando sus prácticas profesionales**

**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: **Denis Gutiérrez**  
 C.I. V-9.988.406 Profesión: **Contador Público**  
 Fecha de Validación: **24/05/2025**

	PERTINENCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		RECOMENDACIÓN		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	ACEPTAR	MODIFICAR	ELIMINAR
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones:

---



---



---



---



---

*Denis*  
9988406

**Anexo C-2**  
**Validación del Instrumento**



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"  
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

**Carta de Validación**

Yo, Freddy Bolívar, titular de la Cédula de Identidad 3.810.960, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **"COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS"**, presentado por las Bachilleres: Allen Milagros, titular de la Cédula de Identidad N° 30.706.660 y **Belizario Sofia**, titular de Cedula de Identidad .N° 30.779.384 para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de mayo de 2025

|

Firma  
  
Prof. Freddy Bolívar

**Cuadro de Validación para el Cuestionario que será aplicado a los estudiantes de administración del VPDS – UNELLEZ, sede Barinas, los cuales se encuentran realizando sus prácticas profesionales**

**Datos del Experto**

Nombre y Apellido: Freddy Bolívar

C.I. N° 3810960 Profesión: Lic. en Administración

Fecha de la Validación: 26/05/2025

	PERTINENCIA		COHERENCIA		CLARIDAD		RECOMENDACIÓN		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	ACEPTAR	MODIFICAR	ELIMINAR
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		
17	X		X		X		X		
18	X		X		X		X		
19	X		X		X		X		
20	X		X		X		X		

Observaciones:

Puede aplicarse este instrumento

Firma  
  
 Prof. Freddy Bolívar

### Anexo C-3 Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL  
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES  
"EZEQUIEL ZAMORA"

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL  
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS  
SUBPROGRAMA ADMINISTRACION

#### Carta de Validación

Yo, José Alfredo Hernández Zambrano, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES DEL VPDS-UNELLEZ, SEDE BARINAS**", presentado por las Bachilleres: **Allen Milagros**, titular de la cédula de Identidad N° 30.706.660 y **Belizario Sofia**, titular de la C.I.N° 30.779.384 para optar al Título de **Licenciado en Administración**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los 24 días del mes de mayo de 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. A. H. Z.', is written over a grid of blue lines. Below the signature, the number '30.779.384' is handwritten in black ink.

**Firma del Experto**  
**Prof. José Alfredo Hernández Zambrano**

### Anexo D. Confiabilidad del Instrumento

Anexo D  
Confiabilidad del Instrumento

Cálculo de la confiabilidad del instrumento elaborado para Analizar las competencias profesionales transversales de los jóvenes estudiantes del VPDS-UNELLEZ, sede Barinas como factor clave para la inserción laboral., mediante el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach ( $\alpha$ )

SUJETOS	ÍTEMES																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	5	3	2	4	1	2	2	4	4	3	5	2	5	4	5	3	4	5	70
2	4	3	5	3	2	4	5	4	2	5	4	3	5	2	5	4	5	5	5	2	77
3	4	3	5	3	2	4	1	4	5	2	5	3	5	2	5	3	5	2	4	2	69
4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	1	3	3	75
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	2	84
6	4	4	4	3	5	4	4	5	3	2	4	3	5	3	5	3	5	2	4	5	77
7	4	4	4	5	2	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	3	5	2	2	3	77
8	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	2	3	75
9	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	2	3	4	79
10	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	2	3	1	76
11	5	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	1	5	4	5	1	2	1	63
12	5	5	2	2	4	5	2	3	4	4	3	4	4	1	5	4	4	3	2	1	67
13	3	1	2	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	1	5	2	4	3	3	1	54
14	3	1	2	3	4	3	4	2	4	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	43
15	3	1	2	3	4	2	4	5	4	1	5	1	2	1	3	1	1	1	1	1	46
SUMATORIA	59	49	52	50	53	58	50	62	56	42	57	47	61	37	72	49	65	35	43	35	1032
MEDIA	3,93	3,27	3,47	3,33	3,53	3,87	3,33	4,13	3,73	2,80	3,80	3,13	4,07	2,47	4,80	3,27	4,33	2,33	2,87	2,33	68,80
VARIANZA	0,35	1,64	1,70	0,81	1,27	0,55	1,52	1,27	0,78	1,46	1,74	1,12	1,07	1,84	0,31	1,21	1,95	1,67	1,41	2,10	25,76
VARIANZA TOTAL																					150,60

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K	20
$\sum S_i^2$	25,76
$S_T^2$	150,60

SECCIÓN 1	1,05
SECCIÓN 2	0,83

$\alpha$	0,87
----------	------