

Perspectivas del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional del aprendizaje en el desempeño laboral de egresados de una Institución de Educación Superior pública¹

Perspectives of the tourism sector about the technical, technological, and professional training of learning in the work performance of graduates of a Public Higher Education Institution

DOI: 10.18041/2619-4244/dl.31.9768

Resumen

Las instituciones de educación superior pública (IES) cumplen un papel fundamental en la formación para el campo laboral, contribuyendo al crecimiento y los objetivos de las empresas, a partir de la preparación de egresados de programas académicos técnicos, tecnólogos y profesionales en el sector turismo. Esta investigación se planteó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con un diseño de campo transeccional, no experimental. La población se conformó con 84 gerentes de empresas del sector y se tomó como muestra no probabilística por conveniencia. Como instrumento para la recolección de datos se aplicó una encuesta con estructura tipo Likert. Los hallazgos derivados del análisis arrojaron que la percepción del sector turismo sobre la educación y saberes recibidos por los universitarios se orientan hacia la práctica laboral, aportando conocimiento, competencias y destrezas. Se concluye que las IES cumplen con su compromiso en la difusión y generación de conocimiento hacia la sociedad.

Palabras claves: Desempeño laboral, competencias, habilidades, sector turismo.

1. Producto derivado del proyecto: Análisis de los aspectos determinantes de la pertinencia de los programas de técnico profesional en operación turística, tecnología en gestión turística y administración de empresas turísticas desde el punto de vista social.

Abstract

Public higher education institutions (HEIs) play a fundamental role in training for the labor field, contributing to the growth and objectives of companies, based on the preparation of graduates of technical academic programs, technologists, and professionals in the tourism sector. This research was proposed with a quantitative, descriptive approach, with a transactional, non-experimental field design. The population was made up of 84 managers of companies in the sector and was taken as a non-probabilistic sample for convenience. As an instrument for data collection, a survey with a Likert-type structure was applied. The findings derived from the analysis showed that the perception of the tourism sector regarding the education and knowledge received by university students is oriented towards labor practice, providing knowledge, competencies, and skills. It is concluded that HEIs fulfill their commitment to the dissemination and generation of knowledge to society.

Keywords: Job performance, skills, abilities, tourism sector.

Astrid Romero Ariza

Universidad del Atlántico. Docente tiempo completo. ocasional en el programa de Administración de empresas turísticas. Magíster en Gestión del Turismo Sostenible. Orcid:0000-0002-0752-6967. Correo: astridromero@mail.uniatlantico.edu.co.

Cómo citar: Romero Ariza, A. (2022). *Perspectivas del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional del aprendizaje en el desempeño laboral de egresados de una Institución de Educación Superior pública*. *Dictamen Libre*, (30). pp. 25-33 <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.31.9768>

Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual
4.0 Internacional



RECIBIDO

17 de marzo de 2022

ACEPTADO

23 de junio 2022



INTRODUCCIÓN

El turismo es uno de los primeros renglones de la economía en muchos países. Es una actividad dinámica que enmarca una serie de estrategias que permiten a las empresas satisfacer las necesidades de los viajeros (ocio o negocios). Las organizaciones que se dedican a la promoción de esta actividad buscan personal idóneo con un buen desempeño profesional en su ejercicio laboral.

En coherencia con lo expresado, la formación académica desde los niveles técnico, tecnológica y profesional, que las IES la formación que imparten debe ir en paralelo con los requisitos del contexto empresarial y más en este caso el sector turismo. Considerando que las universidades su rol fundamental es formar profesionales altamente competentes considerando los requerimientos del mercado laboral. Siendo de esta manera las IES llamadas a trascender desde lo académico hacia el campo laboral con egresados con habilidades, calidades y competencias hacia su desempeño laboral.

Las IES son las llamadas a la producción de nuevo conocimiento en razón de sus funciones sustantivas (docencia, investigación, extensión), en el marco de su articulación con la sociedad, según lo expresa la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2009), "la educación superior es el motor de desarrollo social, constituyendo actualmente como fundamento para generar bienestar y buenas relaciones entre los pueblos".

De acuerdo con estos planteamientos, este estudio tiene como objetivo conocer la percepción del sector turismo frente a la formación técnica, tecnológica y profesional de las IES públicas, a través de un análisis de carácter descriptivo, que permita analizar el desempeño laboral de los egresados y la aplicación de sus conocimientos.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

A raíz de los cambios ocasionados por la globalización y el avance tecnológico, las IES

deben promover reformas estructurales y una reestructuración funcional en un escenario marcado por la competitividad, lo cual requiere que la universidad como ente formador del capital humano de la sociedad formule procesos con altos estándares de calidad, que estimulen el conocimiento y mejoren los procesos productivos.

El campo laboral requiere nuevas competencias de los universitarios para un progreso científico de su ser, saber y hacer sobre los programas académicos orientados al sector turismo, marcados por las necesidades y solicitudes concretas de los escenarios actuales y de las destrezas en su aptitud. La formación trasciende en la criticidad de su conocimiento y actuación, así como en la flexibilidad frente a cambios vertiginosos. Por ende, el desempeño laboral se considera como fundamento orientado a las fortalezas de una empresa, que se traduce en un elemento primordial hacia la obtención de resultados que sean sostenibles a lo largo del tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013).

El proceso de la postmodernidad trae inmerso constantes cambios y fenómenos de crisis que convergen de igual forma en la transformación, avance y nuevas posturas frente al conocimiento, lo cual implica que los nuevos profesionales deben afrontar retos y diversas problemáticas para estar a la vanguardia de los avances tecnológicos y científicos que exige la sociedad. Su formación debe estar acorde con las nuevas tendencias de la sociedad.

Cabe resaltar que el proceso de formación en la disciplina del sector turismo no se debe pensar como un conjunto de materias diseñadas en el plan de estudio, a un semestre o a un espacio en especial, sino como un proceso que se va a utilizar desde los distintos medios de producción con impacto constante y continuo. Requiere ejercicios multifacéticos que fomenten un pensamiento crítico sobre su propio ser y quehacer, para que aprendan a ver, observar, analizar y entender lo que hacen, viven y aprenden, y para que se inicien en la cultura de la investigación (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2000).



Por estas razones, se requieren esfuerzos externos y personales del recién egresado para favorecer un desempeño asertivo y acorde, enriquecido por sus respuestas relacionadas con el rol en el que interviene. Desde el acercamiento de un conocimiento académico que puede haber sido dinámico, a contextual y rígido (Schön, 1992). No obstante, en la práctica este conocimiento es más concreto y se halla en un proceso constante de transformación-comprensión, requiere ser reflexionado y saturado de valores.

Desde la perspectiva de la formación para el trabajo, las tendencias actuales como el desarrollo de las competencias, capacidades y habilidades en los egresados son propuestas educativas que aportan a las exigencias y necesidades del contexto empresarial, pero que no pueden dejarse de enmarcar en procesos de formación más amplia, como lo requiere la naturaleza multidimensional del ser humano (Tobón, 2010).

En este sentido, Bermeosolo (2005) expone la formación mediante el aprendizaje de los siguientes elementos: a) La imagen, como reproducción mental notable en el juicio de recuerdo y evocación, b) El raciocinio, la interrelación semántica entre juicios, c) El pensamiento, los procesos cognitivos caracterizados por el uso de símbolos, d) La inteligencia, en una estimación del funcionamiento intelectual, e) El lenguaje, como aquella facultad del ser humano de comunicarse y de representar la realidad mediante signos y f) un componente afectivo, determinante de las condiciones del sujeto para poder aprenderse como la empatía, las emociones y los sentimientos, que podrían complementarse desde la inteligencia emocional que desarrolla el recién egresado durante su proceso de formación.

Resulta evidente en asumir compromiso por preservar ese proyecto de vida que se había trazado, en una fuerza de identidad por cumplir con lo anhelado y en una constante adquisición de elementos que lo van a conducir en la adquisición y consolidación de competencias, que más adelante se demostrará en un compromiso continuo relacionado con la oportunidad de adquisición de saberes y

experiencias profesionales ((Aldana, Gil, Ortiz, Tafur y Castañeda, 2020).

Con base en esto, el desempeño laboral se establece como un factor que determina los objetivos y el logro de las metas trazadas en una organización, por lo cual es fundamental que los colaboradores tengan una correspondencia estrecha entre sus capacidades y habilidades en relación con las actividades que ejercen de acuerdo con sus perfiles profesionales (Palmar & Valero, 2014).

Este desempeño es medible en términos de las capacidades de cada persona y su nivel de contribución a la institución. El éxito estriba en el conjunto de particularidades que individualmente se exteriorizan a través de la conducta (Pedraza, Amaya & Conde, 2010).

Por su parte, Robbins (2009) relaciona el desempeño laboral con la capacidad de coordinar y organizar las acciones de los colaboradores para integrar su comportamiento con las actividades de la organización. Así mismo, es la capacidad para responder a los requerimientos y exigencias de la empresa de manera eficaz, eficiente y efectiva (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020).

De acuerdo con estos planteamientos, el desempeño laboral en las organizaciones se fundamenta en alcanzar los propósitos y metas que traza una empresa en su horizonte institucional, desde la perspectiva de las habilidades, capacidades y competencias de un individuo que desarrolla sus actividades de acuerdo con su formación académica.

Por esta razón, las IES están llamadas a transformarse en ejes efectivos de creación del saber para el progreso de la sociedad. Esto implica una cadena de reformas en sus técnicas de trabajo, de modo que procedan como establecimientos proactivos, reflexivos, responsables y comprometidos con su entorno, generadores de investigadores que coadyuven a una cultura científica y humanística, y continúen formándose y utilizando sus saberes en planes transformadores que contribuyan al sector productivo (Aldana, Gil, Ortiz, Tafur y Castañeda, 2020).



Para alcanzar un buen desempeño laboral desde la formación recibida por IES se debe articular sinérgicamente con las competencias, capacidades, destrezas y habilidades de cada individuo a través de una visión de saber conocer, saber hacer y saber ser. Como lo sostiene el proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), auspiciado por la OCDE:

“La capacidad para responder a los requerimientos particulares o sociales para efectuar una acción o una labor” a partir de una mezcla de “habilidades prácticas y cognitivas relacionadas, culturas (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de conducta que logran ser movilizados colectivamente para proceder de manera eficaz” (OCDE, 2003, p. 8).

La capacidad se define como la habilidad para contribuir al mejoramiento de las condiciones para alcanzar un desempeño, mediante la articulación e implementación de un valor añadido en el desarrollo del talento de un individuo, en lograr su potencial desde una perspectiva de sus habilidades colectivas e institucionales a través de las competencias desde lo individual y el comportamiento (Nussbaum, 2012).

Según López (2016), la competencia se convierte en una acción completa que el individuo tiene la capacidad de integrar, impulsar, activar, esquematizar, congrega y asociar los saberes (el conocer, el saber y el hacer), vinculando sus particularidades. Del mismo modo se facilita la identificación, interpretación, argumentación en resolución de problemas o situaciones, renovando lo que sabe y poniendo en práctica su proceso de aprendizaje con el fin de lograr las metas propuestas que responden a los requerimientos colectivos o sociales que forman parte del ser integral.

Por su parte, Ferreiro (2011, p. 19) define la competencia mediante una visión de lo social y cultural, proponiendo que hacen parte de formaciones psicológicas de índole superior en que se alinean los conocimientos de un campo de

desempeño, de los tipos de habilidades, internas o externas, u otras tipologías. Así como los valores, cualidades indispensables para realizar una actividad encaminada a alcanzar los objetivos trazados con buenos horizontes de desempeño en un escenario sea social o cultural.

Al respecto, Echeverría (2002) y Cejas, Chirinos y Vásquez (2017) manifiestan que la competencia se apropia de los saberes especializados y destrezas en la realización de las tareas propias del trabajo. Además, se traduce en la capacidad para actuar con respuestas oportunas y sistémicas propias de la demanda de la actividad laboral, aplicando sus conocimientos en el contexto. También es la disposición para trabajar en equipo, cooperación y prácticas de comunicación, aunado al desarrollo de buenas relaciones interpersonales. Por otra parte, es la facultad de tomar responsabilidades, de decisión y de organización, que contribuyen a participar en la articulación laboral.

En ese orden de ideas, la habilidad, de acuerdo con (Griffin y Care 2014), son acciones que demandan un contexto mediante las competencias, aplicando aptitudes a través de capacidades y destrezas, considerando las exigencias en el escenario en que se aplique una acción que se realiza desde la óptica del desempeño. Sin embargo, para la Organización Mundial de la Salud (OMS) “Las habilidades para la vida se definen como la capacidad de un comportamiento del individuo positivo y adaptable de forma efectiva a las demandas y retos de todos los días” (WHO, 1997).

Por su parte, Portillo (2017) señala que en el campo laboral las habilidades se conciben como el conjunto de fusiones de saberes materiales y métodos con agilidades manuales que se requieren para desarrollar una acción productiva. Cabe decir que la habilidad incorpora una característica individual, una agilidad física y del intelecto hacia la realización de una actividad en el desarrollo de su trabajo (Clarke y Winch, 2006).

De igual forma, Llanes Montes (2011, p. 15), citando a Brito (1987), señalan que “Las habilidades



componen la automatización de las actividades y como éstas son métodos dependientes a un propósito o fin reflexivo, no logran automatizarse, siendo que su regulación es reflexiva. Posteriormente se fundamenta y expresan otro punto de vista:

Las habilidades se derivan del procesamiento de los ejercicios que la persona cumple, pero ellas no logran el nivel de automatización, debido a que están dependiendo claramente de uno objetivos conscientes. La práctica de las actividades que componen la habilidad (dada su complejidad) demanda persistentemente de un rápido control sensato, éste no puede ser disminuido. (González, Garriga y Aquino, 2013, p. 6).

En cuanto a las habilidades de un individuo, a partir de su ejercicio en el campo laboral, se alinean sinérgicamente de sus aptitudes y actitudes con procesos que se articulan de sus conocimientos tácitos y explícitos, los cuales se desarrollan mediante sus comportamientos, experiencias y su formación sea de índole profesional, tecnológica o técnica, con el propósito de cumplir con los objetivos y metas de un contexto empresarial.

Tomando en cuenta las perspectivas del desempeño laboral, que se relacionan directamente con las competencias y habilidades, éstas le permiten a una persona poner en práctica sus destrezas físicas y sus conocimientos para contribuir a alcanzar las metas de una organización.

MÉTODO

La presente investigación es de carácter cuantitativo, atendiendo los rasgos de estudios descriptivos, cuya finalidad es observar el comportamiento y analizar los hechos de la naturaleza real con el propósito de realizar una descripción detallada de las partes, variable o categorías del objeto que se va a investigar (Hernández, Fernández y Batista, 2014). La investigación descriptiva tiene como finalidad recolectar datos para analizar el desempeño laboral de la formación de los programas técnicos,

tecnológicos y profesional en la disciplina del turismo de una IES pública.

En coherencia con el objetivo de esta investigación y en el contexto que se realiza, que tiene como propósito establecer su conducta; se caracteriza como transeccional, descriptiva, con un diseño no experimental transversal, de campo, transeccional, partiendo de que la información se recolecta en un único momento. Al respecto, Tamayo (2013) sostiene que la investigación no experimental permite dar respuesta mediante la recolección de información y la observación. Considerando que el estudio es de corte cuantitativo, mediante la estadística, la población se refiere al conjunto total de elementos que conforman un segmento o grupo, que además puede ser finito (observable) o infinito (desconocido), para lo cual existen diferentes procedimientos para extraer las muestras requeridas según el tipo que se identifique (Ventura, 2017).

En este caso, la población la conforman gerentes de empresas del sector turismo (agencia de viajes, hoteles), para una muestra no probabilística por conveniencia, cuya opción queda a juicio del investigador (Otzen & Manterola, 2017), quien estableció la aplicación del instrumento a las personas del medio (gerentes de empresas del sector turismo), con el propósito de conocer el desempeño laboral de los egresados técnicos, tecnológicos y profesionales de una institución de IES de carácter público.

Los participantes seleccionados en esta investigación constituyen una población reducida o finita, representada por 84 gerentes de las empresas de turismo, a quienes se les aplicó un instrumento tipo encuesta para establecer la data proporcionada a la investigación para realizar el trabajo de campo. Se utilizó como instrumento el cuestionario, para administrarlo a un gran número de individuos simultáneamente y por la facilidad para obtener respuestas. Según Hernández et al (2014), el cuestionario consiste en una serie de preguntas en relación con una o más variables a medir. El estudio aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta la disponibilidad a los datos recolectados.



Para tal efecto, se utilizó una encuesta con opciones de respuesta de escala de tipo Likert, que según Hernández et al. (2014), radica en una serie de ítems expuestos mediante aseveraciones o juicios, de los cuales se requiere la reacción de los participantes a quienes se les aplica. Se indica cada afirmación y se pide al informante que oriente su reacción optando por uno de los cinco puntos de la escala. A cada ítem se le asigna un valor numérico, el sujeto logra una calificación con razón a la aseveración. Al final se establece la puntuación total sumando las puntuaciones derivadas en correlación con todas las afirmaciones.

RESULTADOS

Para Bernal (2008) los pasos de clasificación, recolección y ordenamiento “es la labor realizada

por el alumno-investigador, directamente sobre las distintas fuentes de la información y documentación, en relación con los puntos que se van a desarrollar en el esquema de trabajo” (p. 78). La asignación del código o codificación, según Sabino (2002), es el número o letra de cada escala de respuesta.

Para esta investigación se empleó el cuadro Baremo de comparación, que accede a formar la conducta del objeto de estudio, teniendo en cuenta sus respuestas al objeto de investigación. Su significado se basa en el análisis estadístico descriptivo, elaborado con base en los datos suministrados por los participantes en el instrumento. A continuación, se representa el baremo para calcular la variable de estudio (tabla 1). Se construyó con un rango establecido, con sus relativas categorías, se dedujo mediante la longitud del intervalo entre los valores que se determinaron a cada alternativa de respuesta.

Tabla 1. Baremo de comparación

INTERVALOS	CATEGORÍAS
$4,20 \geq x \leq 5,00$	Muy alto
$3,40 \geq x < 4,20$	Alto
$2,60 \geq x < 3,40$	Medio
$1,80 \geq x < 2,60$	Bajo
$1,00 \geq x < 1,80$	Muy bajo

Fuente: elaboración propia (2022).

Los resultados se procesaron por intermedio de las distribuciones de frecuencias absolutas (Fa) y frecuencias relativas (Fr%) en las respuestas seleccionadas por los participantes en el estudio.

Se utilizó la media aritmética para calcular el promedio de veces que los participantes seleccionaron las alternativas de respuestas según la escala de Likert.

Tabla 2. Desempeño laboral

Desempeño laboral	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo Ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		Media aritmética
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	
Competencias	95	37,70	125	49,60	14	5,56	14	5,56	4	1,59	4,16
Habilidades	75	29,76	144	57,14	22	8,73	7	2,78	4	1,59	4,11
MEDIA ARITMÉTICA											4,13

Fuente: elaboración propia (2022).



Con atención a los resultados de la anterior tablas, derivados del desempeño laboral de los egresados por la formación recibida desde el nivel técnico, tecnológica y profesional del aprendizaje alcanzado una IES pública en el ámbito laboral en empresas del sector turismo con referencia a las competencias en sus actividades de trabajo, los participantes seleccionaron las opciones de respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo derivando un valor del 87.3%, indicando que los egresados poseen competencias, capacidades en el cumplimiento hacia el alcance de los objetivos de la organización, demostrando estos hallazgos que la formación recibida a través de sus aprendizaje aplican sus conocimientos para el buen desarrollo de la empresa. Sin embargo, que el 5,56% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, de la misma manera el 7,15% restante indican no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la aplicación de lo referenciado que son poco representativos.

Los resultados son coherentes con lo mencionado por Cejas, Chirinos y Vásquez (2017), quienes sostienen que la competencia se apropia de los saberes especializados y destrezas en la realización de las acciones y el contenido de las tareas propias del trabajo. Además, se traduce en la capacidad para actuar con respuestas oportunas y sistémicas, aplicando sus conocimientos en el contexto.

Así como lo expresado por López (2016), quien indica que la competencia se convierte en una actividad completa en la que el individuo tiene la capacidad de integrar, estimular, empujar, sintetizar, reunir y relacionar los saberes (el conocer, el saber y el hacer), enlazando con sus características. De la misma manera se facilita la identificación, interpretación, argumentación en resolución de problemas o situaciones, renovando lo que sabe y poniendo en práctica su proceso de aprendizaje, con el propósito de alcanzar las metas planteadas, que responden a los requerimientos sea colectivos o sociales que forman parte del ser integral de un individuo.

Respecto a las habilidades del desempeño laboral, los hallazgos con las opciones de respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo (86,90%) muestran que

los universitarios graduados de los programas académicos desde los niveles técnicos, tecnólogos y profesionales de una IES pública poseen habilidades para realizar las funciones propias de un cargo en empresas del sector turismo, contribuyendo a los propósitos de la organización mediante sus conocimientos, que vienen de la experiencia en el campo laboral y los saberes adquiridos en su proceso formativo.

Los resultados concuerdan con Portillo (2017), quien manifiesta que en el ejercicio laboral las habilidades se conciben como el conjunto de conocimientos materiales y métodos con destrezas manuales que se requieren para realizar una acción productiva. En la habilidad, de acuerdo con (Griffin y Care 2014), los individuos ejecutan actividades que demanda un contexto laboral a través de las capacidades, empleando sus aptitudes mediante competencias y destrezas, considerando los requerimientos en el campo en que se aplique una acción a partir de la óptica del desempeño.

En cuanto a la formación técnica, tecnológica y profesional en el desempeño laboral de los egresados de una IES pública, desde la perspectiva del sector turismo, el 4,13% representa un grado de presencia alto, en el que la praxis laboral de los graduados cumple efectivamente en su desempeño laboral, aportando competencias y habilidades que se traducen en logros y metas para los propósitos de la organización.

La percepción del sector turismo frente a la formación de estos egresados es significativa, consideran que su proceso académico cumple con los requerimientos y expectativas de las empresas del sector, indicando de esta manera que las IES forman profesionales con altas capacidades y habilidades para su praxis en el campo laboral, acorde a los contextos empresariales en el mundo.

CONCLUSIONES

Las IES forman profesionales con altos estándares, calidades y cualidades hacia su praxis en el campo



laboral, cumpliendo los requerimientos que exige el mercado laboral. Las universidades desempeñan un papel fundamental para el progreso de las organizaciones marcadas por escenarios cambiantes en tiempos de incertidumbre.

Los egresados de las instituciones públicas son los llamados a generar cambios en las organizaciones, buscando la excelencia a través de su aprendizaje, que se traducen en competencias y habilidades en el ejercicio laboral.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Gil, I., Ortiz, M., Tafur, Y., & Castañeda, P. (2020). Gestión educativa hacia el desarrollo de competencias de emprendimiento en estudiantes universitarios - Orbis: *Revista de Ciencias Humanas*, ISSN-e 1856-1594, Año 16, N°. Extra-46, 2 (julio 2020), 2020, 85-95. <http://www.revistaorbis.org/html/49/art7.html>.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J.D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Bermeosolo, J. (2005). *Cómo aprenden los seres humanos: Mecanismos psicológicos del aprendizaje* (1° ed.). Santiago: Ediciones Universidad Católica.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2a. ed.). México: Pearson Educación.
- Cejas, M., Chirinos, N. & Vásquez, G. (2017). *La administración de recursos humanos*. Quito: Editorial Espe. Colección de textos didácticos de ESPE. 120.
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology* 63(5), 277-286.
- Clarke, L. & Winch, C. (2006). A European skill framework? But what are skills? Anglo-Saxon versus German concepts [¿Un marco europeo sobre habilidades? ¿Qué son las habilidades? Conceptos anglosajones vs. alemanes]. *Journal of Education at Work*, 19(3), 255-269. DOI: 10.1080/13639080600776870.
- Echeverría, B. (2002). Inserción sociolaboral. *Revista de Investigación Educativa*, 15(2), 85-115.
- Ferreiro, R. (2011). Tres vértices del triángulo de las competencias didácticas: teoría, metodología y método. *Revista Complutense de Educación* 22(1), 11-23. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>.
- González Omelas, V. (2003). *Estrategia de enseñanza y aprendizaje*. Pax México.vol. 10. 2.
- González Rodríguez, B.R., Garriga Martínez, J.A., & Aquino Sánchez, A. (2013). El desarrollo de la habilidad profesional "representar" mediante el diseño asistido por computadora. *Pedagogía y Sociedad*, 16(37), 1-10. https://redib.org/Record/oai_articulo1789758-el-desarrollo-de-la-habilidad-profesional-%E2%80%9Crepresentar%E2%80%9D-mediante-el-dise%C3%B1o-asistido-por-computadora,
- Griffin, P. & Care, E. (2014). Developing learner collaborative problem solving skills [Desarrollando habilidades de resolución de problemas en estudiantes] http://vp-earningdiaries.weebly.com/uploads/9/4/9/8/9498170/developing_learners_collaborative_problem_solving_p_griffin.pdf.
- Hernández Ávila, C.E. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta* 2(1): 75-79. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>.



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Llanes, Montes, A. (2011). Estrategia educativa para el desarrollo de las habilidades profesionales desde las prácticas preprofesionales en la especialidad Contabilidad. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/893/index.htm>.
- López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. [fecha de consulta 6 de abril de 2022]. ISSN: 1138-414X. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2000). Acreditación de calidad y desarrollo de las escuelas normales superiores. Disponible en <https://www.mineducacion.gov.co/>.
- Nussbaum, M. C. (2012). Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano. Barcelona: Paidós.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico -OECD (2003). La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo. <https://www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1): 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. [fecha de consulta 22 de marzo de 2022]. ISSN: 1665-8140. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>.
- Pedraza, E., Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (3), 493-505. [fecha de consulta 22 de marzo de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>.
- Portillo-Torres, M.C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2). <https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf>.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2009). Comportamiento organizacional (7ª. ed.). México: Prentice Hall.
- Sabino, C. (2006). El proceso de investigación: una introducción teórico-práctica. Caracas: Editorial Panapo.
- Schön, D. (1992). La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la formación y el aprendizaje en las profesiones. Madrid: Paidós MEC; 1992. Disponible en <http://csmvigo.com/pedagogia/files/2016/07/D.A.-SCH%C3%96N-LA-FORMACI%C3%93N-DE-PROFESIONALES-REFLEXIVOS.pdf>.
- Tamayo y Tamayo, (2012). El proceso de la investigación científica. Bogotá: Editorial Limusa.
- Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Ventura-León, J.L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4) Recuperado el 17 de abril de 2022 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.
- World Health Organization (WHO) (1997). Life skills education for children and adolescents in school [Educación de habilidades para la vida en escuelas para niños y adolescentes]. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. Geneva: WHO.

