



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

Estudio del impacto de las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA - ESPE y su relación con la empleabilidad post-pandemia COVID-19.

Mayorga Cardenas, Luis Fernando

Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio

Carrera de Ingeniería en Administración Turística Y Hotelera

Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración
Turística y Hotelera

MSc: Troya Santillán, Giomara Del Carmen

25 de marzo del 2021



Document Information

Analyzed document	Trabajo de titulación Fernando Mayorga Competencias laborales IATH empleabilidad docx (D99546548)
Submitted	3/25/2021 5:31:00 AM
Submitted by	TROYA SANTILLAN GIOMARA CARMEN
Submitter email	gctroya@espe.edu.ec
Similarity	2%
Analysis address	gctroya.espe@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / Tesis Michelle Martinez.docx Document Tesis Michelle Martinez.docx (D55350115) Submitted by: mishus1207@hotmail.com Receiver: mmcerda.espe@analysis.arkund.com		3
SA	TITULACION II.docx Document TITULACION II.docx (D64231818)		2
W	URL: https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023 Fetched: 3/25/2021 5:32:00 AM		2
W	URL: https://docplayer.es/92737424-Estudiantes-egresados-e-itinerarios-laborales-experi... Fetched: 6/5/2020 4:05:15 PM		1
SA	Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE / COMPETENCIAS PROFESIONALES_INSERTIÓN LABORAL_MUNZON_PALOMO.docx Document COMPETENCIAS PROFESIONALES_INSERTIÓN LABORAL_MUNZON_PALOMO.docx (D53813454) Submitted by: kamunzon@espe.edu.ec Receiver: iebenavides.espe@analysis.arkund.com		1
W	URL: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25603/1/T4018i.pdf Fetched: 1/9/2020 7:11:42 AM		2
SA	Tesis Mariena Soledispa^12c Angel Naranjo final 17-11-16 URKUND.docx Document Tesis Mariena Soledispa^12c Angel Naranjo final 17-11-16 URKUND.docx (D23467938)		1
W	URL: https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3018/tesis_d5e05f.PDF?sequence=1 Fetched: 12/11/2019 9:39:49 PM		1
W	URL: https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf Fetched: 3/25/2021 5:32:00 AM		1
SA	Análisis prospectivo Administracion de Empresas Guanoquiza y Solis Tutor María Ort ... Document Análisis prospectivo Administracion de Empresas Guanoquiza y Solis Tutor María Ort ... (D64728617)		1

Curiginal

URL: http://e-spacio.uned.es/rez/eserv/tesisuned:ED-Pg-Educac-Ebcardenas/CARDENAS_SEMPE...

W Fetched: 12/21/2020 11:33:44 PM



1

Msc. Giomara Troya Santillan.
Docente
Area de Metodología de la Investigación
Unidad de Estudios de Postgrado
- Teléfono: 935001166





**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y
HOTELERA**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, “**Estudio del impacto de las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA - ESPE y su relación con la empleabilidad post-pandemia COVID-19**” fue realizado por el señor **Mayorga Cardenas, Luis Fernando** el cual ha sido revisado y analizado en su totalidad por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Saigolquí, 09 de abril del 2021

Firma:

Msc. Giomara Troya Santillán.
Docente
Área de Mercadería
Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE
Teléfono: 0996011866



Msc. Troya Santillán, Giomara Del Carmen

C. C 1709529661



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y
HOTELERA**

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Mayorga Cardenas, Luis Fernando**, con cédula de ciudadanía n° 1722626148 declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: **Estudio del impacto de las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA - ESPE y su relación con la empleabilidad post-pandemia COVID-19**, es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos, y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Sangolquí, 09 de abril del 2021

Firma

Mayorga Cardenas, Luis Fernando

C.C.: 1722626148



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
DEL COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y
HOTELERA**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Yo **Mayorga Cardenas, Luis Fernando**, con cédula de ciudadanía nº 1722626148 autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **Estudio del impacto de las competencias profesionales de los graduados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA - ESPE y su relación con la empleabilidad post-pandemia COVID-19**, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.

Sangolquí, 09 de abril del 2021

Firma

Mayorga Cardenas, Luis Fernando

C.C.: 1722626148

Dedicatoria

Por el tiempo dedicado a esta investigación, tiempo por el cual deje de compartir momento preciados que tal vez ya no se recuperarán, por ser la motivación diaria para seguirme superando y nunca rendirme, por tratar de ser un padre ejemplar y que estés orgulloso de mí, este trabajo está dedicado para ti, hijo de mi corazón.

L. F. Mayorga Cardenas

Agradecimientos

Agradezco a mi madre por haberme corregido a su debido tiempo, que, si no fuera por ella, no estaría cursando esta etapa académica, la cual me ha ayudado a valorar el esfuerzo realizado tanto por ella como por mi padre.

Agradezco a mi padre por todo el amor que me ha dado, a su comprensión y paciencia por todos los dolores de cabeza que le he causado, pero que sepa que me siento orgulloso de él por el sacrificio y apoyo hacia mí y sobre todo a mi hijo.

Agradezco a mis tíos Juan y Manuel por haberme educado y querido como su propio hijo, al igual como lo ha hecho la señora Michita, quien ha sido como una segunda madre para mí.

Agradezco a mi esposa por ser un pilar fundamental en vida, quien ha sabido llenarme de motivación y fuerza para salir adelante, y por sobre todas las cosas le agradezco por todo la paciencia y amor que me tiene.

L. F. Mayorga Cardenas

Índice

Carátula	1
Informe Similitud.....	2
Certificado de Realización.....	4
Responsabilidad de Autoría	5
Autorización de Publicación.....	6
Dedicatoria	7
Agradecimientos.....	8
Resumen	19
Abstract	20
Introducción	21
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos	23
Capítulo 1: Empleabilidad.....	24
Empleabilidad y su significado	24
Origen y evolución del significado de empleabilidad.....	25
Elementos de la empleabilidad	27
<i>Factores de la empleabilidad.....</i>	<i>27</i>
Dinámica de la empleabilidad	36
Teoría de las necesidades y la empleabilidad	38
<i>Pandemia vs. Empleabilidad</i>	<i>42</i>
Las Competencias y su Teoría.....	47
Clasificación de las competencias.....	48
<i>Competencias Genéricas y específicas</i>	<i>49</i>
Proyectos Internacionales sobre la aplicación de las competencias	51
<i>Proyecto Tuning.....</i>	<i>51</i>

<i>Proyecto CHEERS</i>	55
<i>Proyecto REFLEX</i>	56
<i>El Libro verde de la empleabilidad</i>	56
Nuevas competencias para el turismo post pandemia.....	58
La Universidad y Desarrollo de las Competencias.....	60
<i>Perfil de ingeniería vs. Perfil de licenciatura</i>	60
Marco Legal.....	64
<i>Constitución de la República del Ecuador</i>	64
<i>Ley Orgánica de Educación Superior</i>	65
Reglamento de régimen Académico.....	66
PLANDETUR 2020.....	67
Marco Conceptual.....	68
<i>Competencias</i>	68
<i>Competencias profesionales</i>	68
<i>Competencias transversales</i>	68
<i>Competencias específicas</i>	68
<i>Empleabilidad</i>	68
<i>Epidemia</i>	69
<i>Pandemia</i>	69
<i>Coronavirus</i>	69
<i>COVID-19</i>	69
<i>Cuarentena</i>	69
<i>Aislamiento</i>	70
<i>Distanciamiento físico</i>	70
Marco Referencia.....	71
CAPÍTULO 2: MARCO METODOLÓGICO	73
Análisis Político, Económico y Social (PEST).....	73
<i>Político</i>	73
<i>Económico</i>	73
<i>Social</i>	74
<i>Tecnológico</i>	74
Herramienta de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	74
Enfoque metodológico.....	76
<i>Investigación Exploratoria</i>	76
<i>Investigación Descriptiva</i>	76
<i>Investigación Correlacional</i>	76

Método Deductivo.....	77
Instrumentos de recolección de la información.....	77
<i>Documental o Bibliografía</i>	77
<i>Encuestas</i>	77
<i>Entrevistas</i>	77
Determinación de la población y del tamaño de muestra.....	78
<i>Población</i>	78
<i>Tamaño de la Muestra</i>	78
<i>Empleadores</i>	78
Profesionales.....	79
Matriz de variables	80
Validación de instrumentos por expertos.....	84
Diseño de instrumentos de investigación	85
<i>Encuesta para los Graduados</i>	85
<i>Encuesta para los Empleadores</i>	95
Detalle del procedimiento de toma de datos.....	103
Capítulo 3: Análisis de Datos	105
Análisis de resultados de la investigación a graduados (2016-2020)	105
Análisis de resultados de la investigación a Empleadores	127
Análisis de la malla curricular de las carreras de Turismo que se ofertan en las Instituciones de Educación Superior	148
<i>Pontificia Universidad Católica del Ecuador</i>	148
<i>Universidad Tecnológica Equinoccial</i>	150
<i>Universidad de las Américas</i>	152
<i>Escuela Superior Politécnica del Chimborazo</i>	153
<i>Universidad Central del Ecuador</i>	156
<i>Universidad de Especialidades Turísticas</i>	159
<i>Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”</i>	161
Capítulo 4: Caracterización del Nivel de Competencias y Empleabilidad de los profesionales en IATH de la UFA-ESPE	166
Caracterización de las Competencias	166
Caracterización de la Empleabilidad	172
<i>Situación Laboral Actual</i>	175
<i>Actividad Laboral en el Primer Empleo</i>	176
<i>Actividad Laboral en el Último Empleo</i>	177

<i>Nivel de Conocimientos</i>	178
<i>Puesto de Trabajo</i>	180
<i>Remuneración Salarial</i>	181
<i>Comparación por sector laboral en el Primer y Último Empleo</i>	182
<i>Comparación por el Puesto de Trabajo en el Primer y Último Empleo</i>	183
<i>Comparación por la Actividad Laboral en el Primer y Último Empleo</i>	185
<i>Por Nivel de Estudios en el Último Empleo</i>	186
<i>Desempleo</i>	187
<i>Impacto laboral por Confinamiento del COVID-19</i>	189
<i>Por Nivel de Estudio</i>	189
<i>Ingresos en Confinamiento por Nivel de Estudio</i>	191
Conclusiones	192
Recomendaciones	194
Bibliografía	194
Anexos	207

Índice de tablas

Tabla 1 Factores de empleabilidad A	28
Tabla 2 Factores de empleabilidad B	29
Tabla 3 Factores de empleabilidad C	30
Tabla 4 Factores de empleabilidad D	32
Tabla 5 Tipos de Contratos.....	44
Tabla 6 Competencias Específicas y Genéricas.....	50
Tabla 7 Competencias Genéricas Proyecto Tuning América Latina.....	52
Tabla 8 Grado de importancia en competencias genéricas	54
Tabla 9 FODA carrera de Licenciatura en Turismo.....	74
Tabla 10 Matriz de Variables	80
Tabla 11 Competencias Generales	167
Tabla 12 Calificación de las competencias.....	168
Tabla 13 Lista de competencias.....	171

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo del desarrollo de la empleabilidad	37
Figura 2 Campo Ocupacional de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera	60
Figura 3 Perfil Profesional de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera	61
Figura 4 Misión y Visión de la carrera en Licenciatura en Turismo	62
Figura 5 Descripción de la carrera de Licenciatura en Turismo	62
Figura 6 Perfil del Egresado	63
Figura 7 Encuesta para IATH	85
Figura 8 Encuesta para Empresas.....	95
Figura 9 Edad de los IATH	105
Figura 10 Género de los IATH.....	105
Figura 11 Nivel de estudios alcanzados por los IATH	106
Figura 12 Tiempo que tardo en graduarse desde que egresó	106
Figura 13 Número de empleos desde que se graduó.....	107
Figura 14 Situación Laboral.....	108
Figura 15 Motivo de la renuncia o despido.....	108
Figura 16 Sector Laboral	109
Figura 17 Emprendimiento	109
Figura 18 Motivo por el cuál decidió realizar el emprendimiento.....	110
Figura 19 Tiempo en conseguir el Primer Trabajo.....	111
Figura 20 Criterio de selección de trabajo.....	111
Figura 21 Actividad Laboral	112
Figura 22 Medida de relación de otro trabajo con los estudios	113
Figura 23 Nivel de adecuación de acuerdo con los estudios	114
Figura 24 Cargo Laboral.....	114
Figura 25 Remuneración Mensual	115
Figura 26 Jornada Laboral.....	116
Figura 27 Motivo por el que trabajaba en tiempo parcial o freelancer.....	116

Figura 28 Elementos clave para obtener el empleo.....	117
Figura 29 Facilidad o Dificultada para conseguir trabajo o realizar emprendimiento	118
Figura 30 Motivos por el cambio de trabajo	118
Figura 31 Calidad de los empleos.....	119
Figura 32 ¿Ha renunciado a una oferta de empleo?	119
Figura 33 Motivo de la renuncia.....	120
Figura 34 Impacto laboral durante el confinamiento.....	120
Figura 35 Si perdió su empleo ¿actualmente usted?.....	121
Figura 36 Afectación laboral por el COVID-19	121
Figura 37 Remuneración desde la pandemia.....	122
Figura 38 Modalidad de trabajo	123
Figura 39 Tiempo de Desempleo.....	123
Figura 40 Motivos por el cual no ha conseguido trabajo.....	124
Figura 41 Preferencias de Empleo.....	125
Figura 42 Satisfacción con la formación recibida	125
Figura 43 ¿Volvería a cursar la misma carrera?.....	126
Figura 44 Sector de la Actividad Laboral.....	127
Figura 45 Operatividad de la Empresa.....	127
Figura 46 Proceso de Reclutamiento.....	128
Figura 47 Características Valoradas para el Reclutamiento	128
Figura 48 Número de Trabajadores Antes de la Pandemia	129
Figura 49 Porcentaje de trabajadores Desvinculados	129
Figura 50 Probabilidad de Desvincular más Trabajadores por la pandemia.....	130
Figura 51 Profesionales en IATH de la UFA-ESPE que han Trabajado en la Empresa.....	130
Figura 52 Nivel Jerárquico Máximo alcanzado por los IATH.....	131
Figura 53 Nivel de Competencias de Especialización de la Carrera.....	132
Figura 54 Nivel de Competencias de Aprendizaje Autónomo	132
Figura 55 Nivel de Competencias de Adaptabilidad a Nuevas Situaciones.....	133

Figura 56 Nivel de Competencias de Creatividad.....	133
Figura 57 Nivel de Competencias de Innovación	134
Figura 58 Nivel de Competencias de Trabajo Bajo Presión.....	134
Figura 59 Competencias de Mejoramiento de la Calidad	135
Figura 60 Nivel de Competencias de Iniciativa Personal	135
Figura 61 Nivel de Competencia de independencia laboral.....	136
Figura 62 Nivel de Competencias de Responsabilidad en el Trabajo	136
Figura 63 Nivel de Competencias de resolución de problemas	137
Figura 64 Nivel de Competencias para un análisis crítico	137
Figura 65 Nivel de Competencias de planificación y organización.....	138
Figura 66 Nivel de Competencias de Liderazgo.....	138
Figura 67 Nivel de Competencias de Trabajo en Equipo.....	139
Figura 68 Nivel de Competencias de Trabajo en Equipo Interdisciplinario.....	139
Figura 69 Nivel de Competencias de Adaptabilidad Multicultural.....	140
Figura 70 Nivel de Competencias de Habilidades Interpersonales	140
Figura 71 Nivel de Competencias de Ética Laboral.....	141
Figura 72 Nivel de Competencias de Responsabilidad Social.....	141
Figura 73 Nivel de Competencias de Responsabilidad Ambiental	142
Figura 74 Nivel de Competencias TICs.....	142
Figura 75 Nivel de Competencias de Comunicación Oral.....	143
Figura 76 Nivel de Competencias de Comunicación Escrita.....	143
Figura 77 Nivel de Competencias de idioma extranjero hablado	144
Figura 78 Nivel de Competencias de Idioma Extranjero Escrito	144
Figura 79 Nivel de Aporte de los IATH en la Empresa	145
Figura 80 Nivel de Satisfacción de la Empresa con los IATH	145
Figura 81 Preferencias Universitarias de la Empresa.....	146
Figura 82 Competencias necesarias post COVID-19	147
Figura 83 Perfil de egresado PUCE	148

Figura 84 Malla Curricular PUCE.....	149
Figura 85 Análisis Curricular PUCE	149
Figura 86 Perfil de egresado UTE.....	150
Figura 87 Malla Curricular UTE	151
Figura 88 Análisis Curricular UTE.....	151
Figura 89 Perfil de egresado UDLA	152
Figura 90 Malla Curricular UDLA	153
Figura 91 Análisis Curricular UDLA	153
Figura 92 Perfil de egresado ESPOCH.....	154
Figura 93 Malla Curricular ESPOCH.....	155
Figura 94 Análisis Curricular ESPOCH.....	156
Figura 95 Perfil de egresado UCE	156
Figura 96 Malla Curricular UCE	158
Figura 97 Análisis Curricular UCE	158
Figura 98 Perfil de egresado UDET	159
Figura 99 Malla Curricular UDET	160
Figura 100 Análisis Curricular UDET	161
Figura 101 Malla Curricular Licenciatura en Turismo UFA-ESPE	162
Figura 102 Análisis Curricular Licenciatura UFA-ESPE.....	163
Figura 103 Malla Curricular Ingeniería en Administración Turística y Hotelera ESPE	164
Figura 104 Análisis Curricular Ingeniería en Administración Turística y Hotelera ESPE	164
Figura 105 Calificación de los Indicadores.....	171
Figura 106 Nivel de Estudio de los Graduados	172
Figura 107 Nivel de estudio por año de egresamiento	173
Figura 108 Nivel de estudios por edad.....	173
Figura 109 Situación Laboral Actual por la Edad.....	175
Figura 110 Situación Laboral Actual por Nivel de Estudio	175
Figura 111 Actividad Laboral por el tiempo en conseguir el primer empleo	176

Figura 112 Actividad laboral en el Último Empleo por la edad.....	177
Figura 113 Actividad Laboral en el Último Empleo por el Nivel de Estudio	177
Figura 114 Nivel de Conocimiento por el Tiempo en conseguir el Primer empleo.....	178
Figura 115 Nivel de Conocimiento por el Tiempo en conseguir el Ultimo Empleo.....	179
Figura 116 Puesto de trabajo por el Tiempo en conseguir el Primer Empleo.....	180
Figura 117 Puesto Laboral por el Nivel de Estudio en el Último Empleo.....	180
Figura 118 Puesto Laboral por Edad en el Ultimo Empleo	181
Figura 119 Remuneración Salarial por el año en que consiguieron el Primer Empleo	181
Figura 120 Remuneración Salarial por el Sector en el Primer Empleo.....	182
Figura 121 Remuneración Salarial por el Sector en el Último Empleo.....	183
Figura 122 Remuneración Salarial por el Puesto de Trabajo en el primer Empleo.....	184
Figura 123 Remuneración Salarial por el Sector en el Último Empleo.....	184
Figura 124 Remuneración Salarial por la Actividad Laboral en el Primer Empleo	185
Figura 125 Remuneración Salarial por la Actividad Laboral en el Último Empleo	185
Figura 126 Remuneración Salarial por Nivel de Estudio en el Último Empleo	186
Figura 127 Desempleo de acuerdo con la Edad.....	187
Figura 128 Desempleo por el Nivel de Estudio	188
Figura 129 Afabilidad hacia la carrera por la Edad.....	188
Figura 130 Impacto laboral en el confinamiento por el Nivel de Estudios	189
Figura 131 Impacto laboral en el confinamiento por la Edad	190
Figura 132 Impacto Económico en el confinamiento por el Nivel de Estudio	191

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivos principales el determinar el nivel de competencias y el grado de empleabilidad en su primer empleo y postpandemia de los Ingenieros en Administración Turística y Hotelera (IATH) graduados desde el año 2016 hasta el 2020 de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE (UFA-ESPE) e identificar las competencias requeridas por las empresas en los futuros profesionales del sector turístico para trabajar en esta nueva normalidad. Cabe mencionar que el programa académico de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera fue rediseñado para ahora ofertarse como Licenciatura en Turismo. El estudio tuvo un enfoque mixto, de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional; aplicándose encuestas y entrevista como herramientas de recolección de datos, los segmentos a estudiar fueron los graduados y empleadores. Los resultados obtenidos arrojaron entre otros datos que el nivel de competencias de los graduados en IATH está por debajo del nivel óptimo o requerido por los empleadores, así mismo, el grado de empleabilidad es del 55% y el 81.7% de los desempleados perdieron su trabajo a causa de la pandemia por el COVID-19, por otro lado, las competencias necesarias en los nuevos profesionales del sector turístico para afrontar la nueva normalidad son la Creatividad e Innovación y competencias Digitales y Tecnológicas, a más de esto, refleja que el nuevo programa de Licenciatura en Turismo se encuentra medianamente adecuado para la formación de profesionales en turismo, aun cuando se podría reforzar en su malla académica con asignaturas que desarrollen competencias Digitales y Tecnológicas.

Palabras claves:

- **EMPLEABILIDAD**
- **COMPETENCIAS PROFESIONALES**
- **CORONAVIRUS COVID-19**
- **EDUCACIÓN SUPERIOR**

Abstract

The main aims of the research were to determine the level of competencies and the degree of employability in their first job and post-pandemic of the Engineers in Tourism and Hotel Administration (IATH) graduated from 2016 to 2020 from the University of the Armed Forces ESPE (UFA-ESPE) and show the skills required by companies in future professionals in the tourism sector to work in this new normal. It is worth mentioning that the academic program of Engineering in Tourism and Hotel Administration was redesigned to now be offered as a Bachelor of Tourism. The study had a mixed approach, exploratory, descriptive and correlational; Applying surveys and interviews as data collection tools, the segments to study were graduates and employers. The results obtained showed, among other data, that the level of competencies of IATH graduates is below the optimal level or required by employers, likewise, the degree of employability is 55% and 81.7% of the unemployed lost their job Due to the COVID-19 pandemic, on the other hand, the necessary skills in new professionals in the tourism sector to face the new normal are Creativity and Innovation and Digital and Technological skills, in addition to this, it reflects that the new The Bachelor of Tourism program is moderately suitable for the training of tourism professionals, even though it can be reinforced in its academic framework with subjects that develop Digital and Technological competencies.

Keywords:

- **EMPLOYABILITY**
- **PROFESSIONAL SKILLS**
- **CORONAVIRUS COVID-19**
- **HIGHER EDUCATION**

Introducción

Las nuevas necesidades que la pandemia del COVID-19 ha impuesto a las empresas, hace que requieran de respuestas más rápidas, que no se pueden dar bajo las tradicionales formas de organización laboral y académica. Una rápida adaptación al cambio, enfrentar desafíos, diferenciarse y aprender continuamente, es imperioso para cualquier organización. A más de esto, muchos de los profesionales del sector turístico se preguntarán si tendrán los conocimientos y las competencias necesarias para poder ser empleables en esta nueva normalidad.

Según el barómetro del Turismo Mundial de la OMT, todas las regiones del mundo sufrieron descensos en el ingreso de turistas, a nivel mundial la pérdida de ingresos en turismo es del 87%. Las cuarentenas y el cierre de fronteras han obstaculizado el repunte de la actividad turística, a pesar de esto, la OMT plantea dos posibles escenarios para el repunte turístico; el primero indica un repunte en julio, que llevaría un aumento del 66%, el segundo escenario considera un posible repunte en septiembre con un incremento del 22% (UNWTO, 2020).

Pero ¿Qué pasa cuando una pandemia afecta a todo un sistema educativo y laboral, y esas competencias ya no se ajustan a esas necesidades laborales y sociales? Es por tal motivo que uno de los temas sociales más importantes a ser analizados y con mucha más relevancia es la empleabilidad en los graduados universitarios, un tema a tratar de urgencia por parte de las universidades, ya que estas son las que organizan, planifican y crean un plan de estudio para las diferentes carreras que tienen en su oferta académica y, por ende, son responsables del desarrollo de las competencias profesionales que los titulados necesitan para la nueva normalidad.

Como medida ante esta crisis, expertos que participaron en un encuentro digital realizado por parte de la Escuela Universitaria de Hostelería y Turismo de Sant Pol de

Mar, los empleados del sector turístico y hotelero deben desarrollar nuevas competencias que se adapten a las necesidades del mercado actual. (Porrás, 2020).

Es así que la investigación pretende identificar el impacto de las competencias de los Ingenieros en Administración Turística y Hotelera (IATH) mediante un trabajo entre los empresarios y graduados, evidenciando resultados importantes de aquello que requiere el sector turístico en esta pandemia y la probabilidad de que los profesionales de la carrera de Turismo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE (UFA-ESPE) puedan incorporarse al mercado laboral, diferenciándose por ramas de conocimiento y analizando también la influencia de otros factores de empleabilidad, relacionados con las circunstancias y características personales, el contexto económico, la pandemia COVID-19 y los estudios realizados. Y así evidenciar si el problema de la empleabilidad es por la reciente crisis de la pandemia o si es ocasionado por un bajo desarrollo de competencias de los graduados.

Objetivo General

Analizar el impacto de las competencias de los titulados de la carrera de Turismo de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE con el fin de establecer los niveles de satisfacción en factores como estabilidad, ingresos, proyección personal, profesional y su relación con la empleabilidad, desde el 2016 y postpandemia COVID-19.

Objetivos Específicos

- Identificar el tipo de competencias que son requeridas en los profesionales del sector turístico postpandemia COVID-19, de acuerdo con las necesidades del sector empresarial y que puedan dotar de mayor empleabilidad a los titulados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE.
- Establecer el nivel de empleabilidad tomando en cuenta el tiempo, el índice de inserción y los factores contextuales de riesgo que tienen los titulados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE desde el periodo 2016 hasta el 2020.
- Caracterizar los niveles de competencias de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera UFA-ESPE, para la reducción de factores contextuales de riesgo para el empleo.
- Determinar la incidencia que tiene el programa académico a través de una comparación con el perfil de los profesionales de la UFA-ESPE y de otras Instituciones de Educación Superior con carreras a fin al área de turismo para identificar las brechas existentes.

Capítulo 1: Empleabilidad

Empleabilidad y su significado

En la actualidad y a consecuencia de la pandemia ocasionada por el virus SAR-CoV-2 o COVID-19, la palabra empleabilidad ha venido tomando fuerza en el ámbito político, social, empresarial y académico, siendo presentado en diversos medios de comunicación por empresas privadas y públicas que han realizado investigaciones sobre el empleo y desempleo de cada localidad, país o sector empresarial del mundo.

A pesar de que el término empleabilidad ha venido siendo utilizado con mayor frecuencia durante esta pandemia, el significado y la utilidad es relativamente nueva, ya que aparece a principios del siglo XX y no hay una interpretación científica clara sobre la definición y los componentes y, por ende, hay dificultad en las técnicas sobre la cuantificación de datos debido a la excesiva simplificación conceptual.

La definición de empleabilidad depende de la función del contexto en la que se la estudie y para esta investigación debemos conocer parte del significado de esta, así como también sus componentes. De esta manera, según la definición de Herriot & Pollard, la empleabilidad es la capacidad de obtener y mantener un empleo (1998). Una definición más estructurada es la que realiza la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, FUNDIPE, al decir que la empleabilidad es la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades, ya sean económicas, de superación o de desarrollo a lo largo de la vida. Esta capacidad hace referencia a su vez a una serie de competencias, valores y comportamientos que se asocian a ella y que son los que permiten al individuo alcanzar sus objetivos personales y, en el contexto de la organización, permiten que la empresa alcance sus objetivos de negocio. Para complementar, Carlos Martín menciona que, una de las características principales de la empleabilidad son las *competencias* que tiene una persona, las cuales favorecen a la producción, competencia, la innovación, la

disminución del desempleo, reducción de la desigualdad y la marginación, y, por lo tanto, favorece a la unión y la justicia social. (2015)

Origen y evolución del significado de empleabilidad

La palabra *employability* tiene sus orígenes en el Reino Unido, surgiendo de la combinación de las palabras *employ* y *ability* y, siendo adaptado posteriormente al español como empleabilidad (Campos, 2003), pesar de esto, no se encuentra registrada en el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española (RAE). Sin embargo, aparece en el registro de María Moliner, que lo detalla como la cualidad de la persona empleable y que, empleable es la persona que por su formación y aptitud puede obtener un empleo. (Moliner, 2013)

Por lo general, en la mayoría de los diccionarios no tienen registrado la palabra empleabilidad, pero si el término empleable, que en el diccionario estadounidense Merriam-Webster lo define como la capacidad de ser empleable y cuyo origen se sitúa en 1593, y para Oxford English Dictionary (OED) lo define como la manera de referirse a un individuo que es empleable y data de 1934.

Como bien es cierto, el significado de empleabilidad está determinado por el ámbito de estudio, es por eso por lo que según OED, el término empleabilidad aparece en el libro *Eugenic* de 1926, escrito por el biólogo y sociólogo Alexander Morris. No obstante, según Mansfield (2001), el término empleabilidad es más antiguo y fue aplicado por 1909 en la constitución del Estado del Bienestar británico, contribución teórica que fue elaborada por el británico William Henry Beveridge, el mismo que realizó dos publicaciones de los servicios públicos británicos, siendo la publicación de 1942 sobre *Full Employment in a Free Society*, la más relevante sobre empleabilidad, donde se refiere a la labor que debía desempeñar el sector público para alcanzar el pleno empleo.

Desde entonces, el término empleabilidad ha ido extendiéndose en la mayoría de los países desarrollados, dando el significado de que los individuos son capaces y están dispuestos a trabajar, integrando a los que trabajan y a los que no encuentran trabajo. Es decir, el término empleabilidad definía a los trabajadores que eran idóneos física y mentalmente, este enfoque sería bautizado por Gazier en 1988 como *Dichotomic Employability* según. (Martín, 2015)

Pero la terminología dada no es como la conocemos en la actualidad, al comenzar los años cincuenta, el término empleabilidad no hacía referencia a las personas que tenían la capacidad de conseguir, mantener o subir de puesto laboral según sus competencias, si no más bien hacía referencia a las personas desfavorables (Formichella & London, Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad, 2010), las cuales se les media con la distancia o la dificultad que tenían para conseguir un empleo estable, producto de la diferencia entre los requisitos del mercado laboral y las competencias de los individuos. (Suárez, *Employability: analysis of the concept*, 2016)

El porcentaje de empleo y de desempleo se convertían en indicadores del nivel de empleabilidad y servían para valorar la eficacia de las políticas. (Gazier, 1958) Dichas políticas comienzan a ser desarrolladas bajo el interés del sector público para beneficiar el empleo, concentrándose en las necesidades y la seguridad de los individuos durante la búsqueda de empleo. Donde se suponía que la dificultad para obtener un trabajo estaba relacionada con la falta de estímulos e incentivos por parte de los empleadores. (Forsyth & Nininger, 1966)

A partir de los años setenta, comienza ser un año donde el centro de atención serían las cualificaciones del individuo a la hora de obtener un trabajo, y siendo las cualificaciones profesionales específicas parte fundamental de la empleabilidad, pero, por el incremento del desempleo y la inestabilidad laboral causada por la crisis económica que atravesaban los países desarrollados paso a ser las cualificaciones

transferibles el foco de atención, ya que el individuo mantiene sus habilidades en situaciones y puestos distintos. (Martín, 2015)

En este nuevo entorno, se requería que los empleados sean más interesantes para la oferta laboral y por consiguiente, a desarrollar más sus capacidades y estar actualizados los conocimientos. Así tendrían más oportunidad al momento de conseguir un empleo o de no perderlo. (McGrath, 2002). Este cambio hizo que el concepto de empleabilidad no solo se enfoque en las posibilidades de tener un empleo al acabar el periodo educativo, sino también ver la posibilidad de mantener el empleo u obtener uno nuevo. Por consiguiente, el concepto paso a considerar toda la trayectoria y, el medio laborable empezó a considerar más requisitos y demandar más competencias de los trabajadores. (Bhaerman & Spill, 1988).

Ya a finales de los años ochenta, el concepto de empleabilidad se comienza a generalizar, dando lugar a todas las características que se encuentran implícitas y que forman este concepto. Así tenemos que la empleabilidad abarca las competencias de los individuos, la relación del mercado laboral, el marco normativo legal e institucional. De tal modo, Outin en 1990 expone que la empleabilidad se forma de 4 factores: cualidades personales, cualificaciones profesionales específicas, mercado laboral, formación académica o empresarial. Por consiguiente, la empleabilidad no depende solamente del individuo sino también de políticas públicas que ayuden a favorecer la empleabilidad.

Elementos de la empleabilidad

Factores de la empleabilidad.

Bajo las premisas que existen sobre la empleabilidad, surgen varios factores los cuales inciden en la forma de conseguir empleo y que determinan la inserción de los profesionales al campo laboral. McQuaid y Lidsay (2005, como se citó en Martín, 2015) diferencian dos clases de definiciones sobre empleabilidad: definiciones “estrechas”,

que hacen referencia solo a las competencias y características que tiene la persona, y las definiciones “amplias”, las cuales contiene varias determinantes como el aspecto social, económico, mercado laboral, sistema educativo y normativa legal. Dentro de los factores de empleabilidad según McQuaid y Lindsay, sugieren que la tipología se centra en los factores individuales, personales y externos. Tomando en cuenta que algunos de estos factores son propios de la persona, otros se adquieren con el paso de tiempo y la experiencia y otros son de acuerdo con las circunstancias externas, que el sujeto no puede controlar.

Tabla 1

Factores de empleabilidad A

FACTORES INDIVIDUALES	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	FACTORES EXTERNOS
<i>Habilidades y Atributos de empleabilidad</i>	<i>Circunstancias familiares o del Hogar</i>	Factores de demanda
Atributos esenciales	Responsabilidad de cuidados	Factores del mercado de trabajo
Competencias personales	Otras responsabilidades	Factores macroeconómicos
competencias clave transferibles	Otras circunstancias del hogar	Características de los puestos vacantes
Habilidades transferibles de alto nivel	<i>Cultura de Trabajo</i>	Factores de contratación
Cualificaciones	<i>Acceso a los recursos</i>	<i>Factores de Apoyo</i>
Conocimientos básicos sobre el trabajo	Acceso al capital financiero	Factores de la Política de empleo
Vinculación con el mercado laboral	Acceso al capital social	Otros factores de política
<i>Características demográficas</i>		
<i>Salud y bienestar</i>		
Salud		
Discapacidad		
<i>Búsqueda de empleo</i>		
<i>Adaptabilidad y movilidad</i>		

Nota. Recuperado de *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados en España* por McQuaid y Lidsay 2005, como se citó en Martín, 2015.

Los factores individuales son propios del colaborador para las empresas, por ejemplo, tenemos a las habilidades de expresión oral, razonamiento, capacidad de trabajo en equipo, autodisciplina y demás atributos esenciales para el desarrollo efectivo de actividades laborales. Así mismo, es importante la formación académica, experiencia laboral y competencias específicas laborales, mismas que son determinadas de acuerdo con la necesidad de los empleadores. Por otro lado, también es considerado parte de los factores individuales las características como: edad, género, estado civil, estado de salud o historiales médicos.

Independientemente de las definiciones o del enfoque que se adopte, la relación entre la empleabilidad y el empleo se encuentra condicionada por variables relacionadas con las características y necesidades de la persona como el sexo, edad, nacionalidad, estado civil, lugar de domicilio, entre otros. Y factores sobre la oferta y la demanda. Por tal razón, la empleabilidad no solo depende del individuo, sino también está relacionada con el actuar de las empresas y organismos público-privadas, incluyendo las políticas y normativas legales. (Knight, 2001).

Dentro de las propuestas de los factores de la empleabilidad expuesta por Evans, Nathan y Simmonds (1999, como se citó en Martín, 2015), consideran una serie de factores externos que los excluyen de los componentes de la empleabilidad.

Tabla 2

Factores de empleabilidad B

Componentes de empleabilidad	Factores externos
Competencias transferibles	Actitud de los empleadores respecto a los desempleados

Componentes de empleabilidad	Factores externos
Motivación personal y búsqueda de trabajo	Oferta y calidad de la formación y la educación
Grado de movilidad en la búsqueda de empleo	Disponibilidad de otras ayudas para desfavorecidos solicitantes de empleo
Acceso a las redes de información y apoyo	Sistema de impuestos
Otras barreras personales para trabajar	Oferta de puestos de trabajo

Nota. Recuperado de *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados en España* por Evans, Nathan y Simmonds 1999, como se citó en Martín, 2015.

Esta clasificación a más de ser compacta, es muy importante, ya que incluyen factores que afectan directa e indirectamente en la empleabilidad, tales como: la oferta laboral, el desarrollo de los individuos, el sistema educativo del sector e inclusive, un régimen de impuestos. Además, incluyen las barreras personales, donde se encuentra la edad, sexo, nacionalidad, estado civil, etnia, lugar de domicilio, entre otros. Qué, independientemente de la educación o experiencia que tenga la persona, estos factores influyen en la inserción al mercado laboral. (Martín, 2015).

Tabla 3

Factores de empleabilidad C

Activos de Empleabilidad	Presentación	Despliegue	Factores del Contexto
Base: Habilidades básicas y atributos personales	Capacidad de presentación personal	Habilidades de gestión	Condiciones del mercado labora

Activos de Empleabilidad	Presentación	Despliegue	Factores del Contexto
Intermedios:			
Competencias genéricas como habilidades de comunicación y resolución de problemas	Habilidades para buscar trabajo	Captar oportunidades en el mercado laboral	Demanda de trabajo
Alto nivel:			
Competencias específicas y habilidades de trabajo en equipo	Realización de un buen Curriculum	Toma de decisiones	Actitud y motivación de los empleados

Nota. Adaptado de *Employability: Developing a framework for policy analysis* por Hillage & Pollard, 1998.

Esta propuesta realizada por Hillage y Pollard, es considerada como una de las más completas de la literatura en el campo de los condicionantes de la empleabilidad. Y a partir de esta clasificación, Tamkin e Hillane proponen una clasificación más detallada y extensa. (1999)

Tabla 4*Factores de empleabilidad D*

Potencialidades personales. Competencias	Habilidades de marketing y disposición para el empleo	Demostrar el potencial y venderlo adecuadamente	Contexto personal y laboral
Conocimientos y habilidades. Competencias básicas en el ámbito disciplinar-profesional	Habilidades de gestión de la carrera: - Autoconocimiento - Conocimiento de características, requisitos y oportunidades del mercado de trabajo - Habilidades para desarrollar e implementar proyectos profesionales	Presentación de CV	Factores externos. Estructura, condiciones y características del mercado laboral
Atributos personales. Competencias de acción profesional-transversales	Habilidades de búsqueda de empleo. Conocimientos de las fuentes de información y de las reglas del mercado de trabajo	Acreditación de cualificaciones y aprendizajes	Circunstancias personales: - Edad - Estado civil - Salud
	Actitud/disponibilidad: - Adaptación al desarrollo del mercado de trabajo - Realismo ante las oportunidades	Referencias y recomendaciones	Interrelación entre la situación personal y el mercado laboral: - Políticas y estrategias de selección y formación - Beneficios fiscales

- Movilidad Técnicas de entrevista
ocupacional y geográfica

- Políticas de empleo

Técnicas de entrevista

Nota. Recuperado de *Employability and Employers: the missing piece of the jigsaw* por Tamkin & Hillage, 1999.

A pesar de tener una variada clasificación de los factores o determinantes de la empleabilidad, identificamos que las competencias, cualidades o habilidades de las personas son las que crean una brecha entre el desempleo, empleo y la remuneración salarial, siendo el sistema educativo uno de los principales desarrolladores de las competencias. Y partir de la teoría del capital humano, se analiza la función del sistema educativo en el mercado laboral, específicamente en la relación del nivel de educación con el de remuneración salarial.

Karl Marx expone qué, no todas las modalidades de trabajo tienen la misma productividad, por lo cual, debe haber una base salarial por cada tipo de trabajo (1859). Mientras que Schultz, propone que la educación se debe entender como una inversión para el individuo, ya que esta se convierte en una cualidad propia del individuo y, por consiguiente, una manera de generar capital. Esta inversión que se hace sirve para mejorar las cualidades y habilidades, las cuales aumentan la productividad en el trabajo y hace que se genere un mayor valor de retorno. (Formichella & London, 2013). De manera similar Becker plantea que los empleados aumentan su productividad desarrollando sus habilidades y mejorando las que ya poseen, pero estas, a través del trabajo. (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007).

Según Jacob Mincer, las personas que han tenido una mejor formación académica tienen ingresos superiores y mayores posibilidades de seguirse capacitando. Dentro de la formación, se encuentra una general y una específica, haciendo que las empresas paguen un mismo sueldo a los empleados que tienen una formación general y un sueldo mayor a los que tienen formación específica (1958).

Hace aproximadamente 5 décadas, el sector empresarial no disponía de información completa sobre los postulantes, así como tampoco tenían un método para evaluar las habilidades o producción de dichos participantes. Es por lo que, Arrow y Spencer (1973, como se citó en Formichella & London, 2010) plantearon una hipótesis

denominada “procedimiento oculto de selección”, la cual sugería que la manera más efectiva de elegir al postulante mejor calificado era verificar el nivel académico, la experiencia laboral, edad, sexo, entre otros. Y a partir de esto, se decide que postulante incorporar y el sueldo que va a percibir.

Es importante incluir en el concepto de empleabilidad dos factores, los intangibles y tangibles, los cuales hacen referencia a la actitud del individuo y el ambiente familiar donde se desarrolla. El entorno en el que el individuo crece e independiente del modelo de educación que perciba, pueden proporcionar aptitudes y actitudes que en le ayudarán hacer más empleables. Como lo menciona FUNDIPE, el aprendizaje continuo aparece como una necesidad y, por lo tanto, el aprendizaje debe comenzar en el hogar de cada individuo, y se debe proyectar desde la escuela hasta la universidad (1999).

Dentro del plano del desempleo, es importante ver qué ocurre con los individuos que no tiene un empleo y, sobre todo, el tiempo que se encuentran desempleados. Como lo dice Pérez (2005, como se citó en Formichela & London, 2010) los desempleados que han pasado un largo tiempo sin conseguir un trabajo, la oportunidad de ingresar al mercado laboral es más compleja y por otra parte se convierten en individuos dependientes de políticas sociales. Los individuos que se han encontrado sin trabajo por un largo tiempo empiezan a perder sus conocimientos y principalmente, sus experiencias en el trabajo, su capacidad de trabajo en equipo, relación con el resto de los compañeros de trabajo y su adaptabilidad a cambios. Así, su capacidad de ser empleable o de insertarse en el campo laboral es limitada. (Weinberg, 2014)

A más de la pérdida de habilidades, conocimientos y empleabilidad que van teniendo los desempleados de larga duración, los empleadores van considerando esta cuestión como un indicador de baja producción o productividad (Cid & Paz, 2002). Como complemento a esto, Aguilar, Ramírez y Rodríguez dicen que los empleadores

pueden aprovechar estas circunstancias para ofrecer empleo de menor calidad, menores ingresos, condiciones laborales precarias y una inestabilidad laboral (s/f).

Como alternativa para combatir al desempleo, muchos individuos han tomado la iniciativa de generar autoempleo o realizar emprendimientos, que, dentro de la conceptualización de empleabilidad también se encuentran inmersos (FUNDIPE, 1999). Pero cabe aclarar que no toda persona que comienza un nuevo negocio es un emprendedor (Drucker, 1997). Según Schumpeter, el emprendedor es la persona que innova, produce una mercancía o un nuevo servicio, o una ya producida, pero el emprendedor la elabora de forma diferente, abriendo una nueva fuente de materia prima o un nuevo mercado (2015).

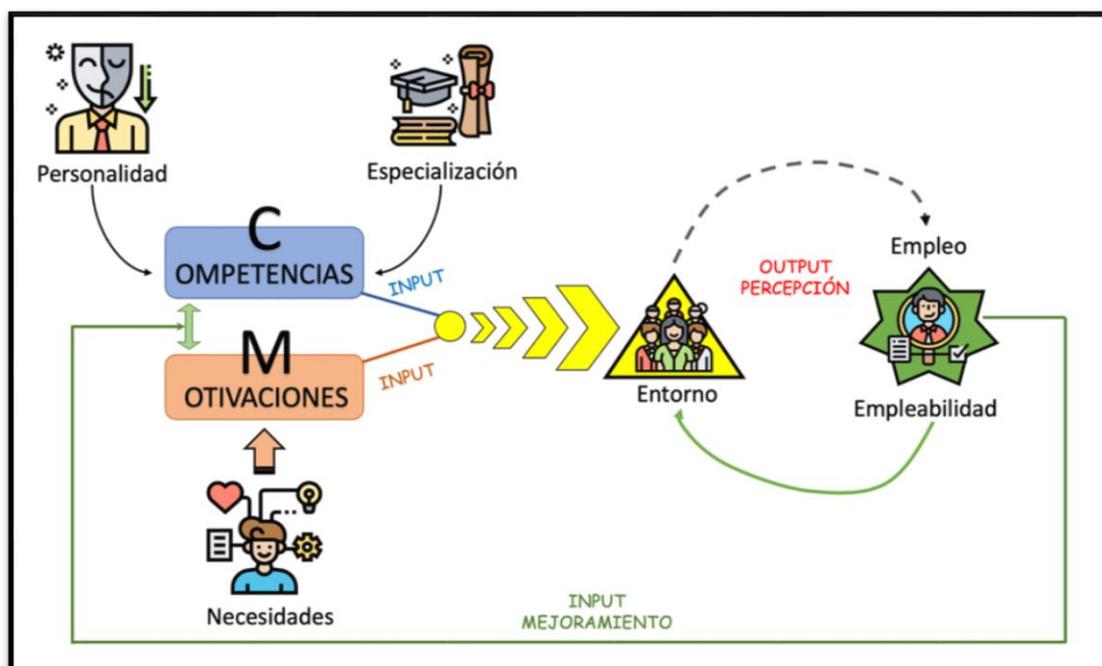
Sin duda, la formación académica es uno de los pilares fundamentales de la empleabilidad, y es sumamente necesario que el proceso de educación esté en una constante evolución y actualización sobre la metodología, aprendizaje, enseñanza y contenido. Pero la educación no funcionaría si no hay un compromiso por parte del individuo y su predisposición para una constante formación académica durante su vida, la cual estará condicionada por el ambiente en el que se desenvuelva. Igualmente, el desempleo de larga duración tiene efectos negativos en la empleabilidad de los individuos, haciendo que tengan menos probabilidades de ingresar en las ofertas del mercado laboral y obteniendo ofertas de trabajos con ingresos básicos y una inestabilidad laboral. Cabe mencionar que el desempleo destaca las cualidades de algunos individuos y motiva a generar autoempleo, ayudando a la creación de individuos emprendedores.

Dinámica de la empleabilidad. A través de los factores antes vistos, Vanhercke propone un modelo dinámico de la empleabilidad, esto, citado en la tesis doctoral *“Influencia del proyecto profesional y de la marca personal en la empleabilidad. Diseño, desarrollo y evaluación de la efectividad de un programa”*. (Carrillo, 2019).

Donde se concibe a la empleabilidad en dos factores: *input*, que son características que ayudan a incrementar las posibilidades de conseguir un trabajo, aquí se dividen en dos: las competencias, y las motivaciones; *output*, que hace referencia a la empleabilidad percibida, consecuencia de las motivaciones y todo esto con la relación a los inputs. Haciendo que la percepción individual de las posibilidades, de conseguir y mantener el empleo dentro de un mercado interno (la misma empresa donde labora) y externa (obtención de un nuevo empleo).

Figura 1

Modelo del desarrollo de la empleabilidad



Nota. Adaptado del *Modelo del proceso de desarrollo de la empleabilidad percibida* por F. Carrillo, 2019, Universidad de Zaragoza.

En este modelo se puede evidenciar la relación entre los tres constructores: el input de competencias que está asociado con las capacidades y habilidades específicas y genéricas; el input de motivación está asociada a los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, mediante las cuales organizará y ejecutará sus acciones de modo que

le permita satisfacer sus necesidades, y el output es la empleabilidad percibida. La relación es que la percepción sobre las competencias y motivaciones hacia el trabajo conducen a la empleabilidad, donde al dominar las competencias y al tener actitudes proactivas, el individuo tiene más posibilidades de ser empleable.

Teoría de las necesidades y la empleabilidad

La teoría de las necesidades se remonta a tiempos de Aristóteles, aunque la palabra *necesidad* no era utilizada como tal en aquellos tiempos. El estudio de las necesidades adquiere importancia en la época de la industrialización y post-industrialización, en esta época se hacía una comparación entre las necesidades y el bienestar del individuo, como criterios de comparación tenían la productividad y la acumulación de bienes. Sin embargo, la necesidad comienza a ser estudiada desde otra perspectiva cuando se entra en una época de crisis. (Puig, Sabater, & Rodríguez, 2012)

Para Ballester, la necesidad humana se comprende en el sentido del desarrollo del individuo y no en el sentido de desarrollo de países o acumulación de bienes materiales. Desde esta ideología, el desarrollo orientado a las necesidades va remplazando al concepto de bienestar que está ligado al crecimiento solamente económico. (1999).

Para la sociedad, las necesidades son evidentemente reconocibles como, por ejemplo: la alimentación, la seguridad, la salud, entre otros. Pero otras son mucho más difíciles de reconocer como es: la autoestima, la superación personal, entre otras. El concepto de necesidades es de crucial importancia para los servicios sociales, ya que dependiendo de las necesidades que sean consideradas como derecho, se deberán garantizar y, establecer una serie de recursos para satisfacerlas. (UJAEN, s/f)

Dada la trascendencia del tema, varios autores han expresado su propia conceptualización de las necesidades, así como una diversificación de esta. En la

actualidad, gran parte del debate teórico se centra entre las necesidades universales y relativas.

Con su teoría, Maslow intenta explicar los elementos que motivan la conducta humana, asume que la satisfacción de las necesidades se ve influenciada por las condiciones externas: cultura y socialización, y también por las condiciones internas: idiosincrasia del individuo. Para él, las necesidades funcionan en un sistema jerárquico, partiendo desde necesidades básicas y que estas deben ser cubiertas para empezar a cubrir las necesidades posteriores. (Cavanillas, 2015)

- Necesidades básicas: son las necesarias para mantenerse con vida como: la alimentación, el agua, el descanso, el aire, el sexo.
- Necesidades de seguridad: la economía, leyes de protección la salud, entendiéndose esta como la integridad y el buen funcionamiento del cuerpo, y la necesidad de contar con recursos como la vivienda.
- Necesidades sociales: la amistad, pareja, familia, así como también la aceptación social y laboral
- Necesidades de estima: logros, confianza, independencia, aprecio, reconocimiento o estatus.
- Necesidades de autorrealización como: educación, pasatiempos, deporte, entre otros.

En la Teoría del Desarrollo realizado por Galtung y Wirak, se categoriza a las necesidades tal y como lo hizo Maslow, pero con la diferencia que es menos profunda, así pues, lo categoriza en cuatro necesidades (UJAEN, s/f).

- Necesidades de seguridad: individual y colectiva.
- Necesidades de bienestar: fisiológico, ecológico y sociocultural.
- Necesidades de liberta: movilidad política, jurídica, trabajo y elección.

- Necesidades de identidad: relación con uno mismo, con la naturaleza y con la sociedad.

En el Diccionario de Trabajo Social, Ander-Egg hace una clasificación de las necesidades en función del objeto de la necesidad o área de carencia, sin entrar en una jerarquización; así distingue entre: (Egg, 1984)

- Necesidades físicas u orgánicas: aquellas cuya satisfacción permite gozar al individuo de su condición biológica.
- Necesidades económicas: hace referencia al proceso productivo y de consumo.
- Necesidades sociales: proceso por el cual los seres humanos se relacionan entre sí. Aquí están las relaciones sociales, afectivas y familiares.
- Necesidades culturales: está ligada con los procesos de autorrealización y expresión creativa. Se sustenta en las manifestaciones del conocimiento, creación artística y actividades lúdicas.
- Necesidades políticas: se relaciona con la inclusión de los individuos en las relaciones de poder y la vida ciudadana en general.
- Necesidades espirituales y religiosas: aquellas que buscan dar sentido, significación y profundización a la vida en relación con la trascendencia.

Dentro de las teorías de las necesidades, David McClelland sostiene que todo individuo posee tres necesidades. (Cervantes, 2018)

- Necesidad de Logro: motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales, esfuerzo por sobresalir.
- Necesidad de Poder: grado de control que la persona quiere tener sobre su situación, además de la influencia y control sobre los demás.
- Necesidad de Afiliación: buscan una estrecha asociación con los demás.

Uno de los trabajos más ambiciosos sobre la teoría de las necesidades es la realizada por Doyal y Gough, quienes manifiestan que las necesidades son concebidas como objetivos universalizables y no como motivos o impulsos, dentro de esto las necesidades no pueden ser reducidas a deseos y preferencias regulados por el mercado.

En este sentido, plantean *necesidades básicas*, que son aquellas que cubren la participación social y la persecución de fines propios como: salud física y autonomía personal. La salud física es la condicionante para realizar cualquier acción humana y la autonomía define las acciones que se hace o como se hace; las *necesidades intermedias* son aquellas cuya superación mejora las condiciones básicas, para satisfacerlas se necesitan utilizar medios concretos que están condicionados culturalmente. (Doyal & Gough, 1994)

A consecuencia de crisis mundiales, muchas de las necesidades humanas han ido cambiando, y para los o lo primero es tener una actitud o aptitud determinada para ir cubriendo el resto de las necesidades hasta alcanzar las necesidades básicas como alimento, vestido, hogar y seguridad económica. (Abellán, 2019)

Sin restarle importancia a la conceptualización que han realizado los diversos autores sobre la clasificación, agrupación o al orden que deberían ser satisfechas las necesidades, lo más importante para esta investigación es reconocer que todas las personas tienen necesidades, ya sean fisiológicas, de integración, superación, económicas, educación, autodesarrollo, entre otras. E independientemente de la raza, sexo o edad, las necesidades deben ser satisfechas, y uno de los medios para poder satisfacer las necesidades es el trabajo, así lo menciona Belén Suárez, en su publicación de *Empleabilidad: análisis del concepto*, donde manifiesta que el conjunto de competencias hace que una persona sea empleable o auto empleable (capacidad para generar un negocio propio) y así, pueda conseguir o mantener un puesto de

trabajo y este a su vez le permita satisfacer las necesidades profesionales, económicas, de logro o de desarrollo, entre otras. (2016)

Pandemia vs. Empleabilidad

La pandemia producida por el COVID-19 ha dejado efectos devastadores, las consecuencias en la salud pública son enormes, las economías y mercados de trabajo han sufrido perturbaciones sin precedentes. Es la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial. La mayor parte de pérdidas de empleos se ha producido en los sectores claves, en los que figuran el comercio al por menor, los servicios de alojamiento y servicios de comidas. (OIT, 2020)

A inicios de la pandemia, la OMT proporcionó datos donde indican que el declive del turismo internacional será de un 60% u 80% en el 2020, las primeras cifras arrojadas del primer trimestre son de 67 millones de turistas internacionales menos, lo que se traduce a \$80.000 millones en pérdidas, considerando que el turismo representa el 10% del PIB mundial. (UNIVERSO, 2020). A más de esto, Soumya Swaminathan, científico de la OMS, dijo en una conferencia digital de la Junta Mundial de FT, que el COVID-19 podría ser controlado en un plazo de 4 a 5 años (Reuters, 2020). Y según Michael Ryan, director de Emergencias Sanitarias de la OMS, advirtió que quizás el COVID-19 no desaparecerá nunca, ya que podría convertirse en un virus endémico con lo que la población deberá adaptarse a vivir con él. (TELESUR, 2020).

En Ecuador, datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, 598.506 personas fueron registradas como desempleadas desde enero hasta el 1 de octubre del 2020 (Primicias, Más de medio millón de personas han perdido su empleo en 2020, 2020). El Ministro de Trabajo, Andrés Ich declaró que, el sector turístico y de alimentación son los que más han sufrido, que en número de empleos perdidos no podría ser importante, pero en porcentajes son una de las áreas con mayor afectación, en las que además no se ve soluciones cercanas (Mercurio, 2020). En una entrevista

realizada por diario Expreso a André Obiol, presidente de la Asociación Hotelera del Ecuador, estimó que un 50% del personal que labora en el sector turístico y hotelero ha sido despedido, además agrega que un 30% del área de restaurantes no tendrá la capacidad de volver abrir, según sus predicciones estima que la recuperación del sector turístico empezará recién en el 2022. (Montenegro & Zambrano, 2020)

Para poder reducir los despidos y fomentar el empleo formal, el Estado ha implementado unas modalidades de empleo, estas modificaciones a las contrataciones por obra o servicios determinados han generado 13 mil nuevos empleos formales con contratos registrados y afiliaciones a la seguridad social. A los sectores que fueron priorizados se los valoro dos aspectos: que hayan sido sectores gravemente afectados por la pandemia y que sean sectores que permitan generar oportunidades de trabajo formal y de calidad.

Es así como las nuevas modalidades de contratación son las siguientes:

Tabla 5

Tipos de Contratos

Tipos de Contratos	Productivo	Turístico, Cultural y Recreativo	Emprendimiento	Joven
Términos del contrato	Modalidad es aplicable a todos los sectores productivos y sus diversas necesidades operativas.	<p>Empleadores deben estar inscritos ante la autoridad nacional del ramo o ante el Gobierno Autónomo</p> <p>El 10% adicional por servicios o propinas no constituyen parte de la remuneración. Este pago deberá ser entregado en los términos y límites del Acuerdo Ministerial N.º 7</p>	El empleador deberá estar inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento	<p>Se puede aplicar hasta jóvenes de 26 años, con cualquier tipo de formación, no solo universitaria.</p> <p>No se podrá aplicar esta modalidad contractual para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa.</p>
Jornadas	Jornada diaria o parcial, con máximo de 40 horas semanales. Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria a cambio de más días de trabajo, en ningún caso excederá las 12 horas al día.			

<p>Puede haber jornadas consecutivas de hasta 20 horas o 7 días con 48 horas de descanso, por cada 5 días.</p>	<p>Si las actividades requieren la prestación de servicios ininterrumpidos que imposibilitan al trabajador ausentarse del lugar de trabajo, las partes podrán pactar jornadas consecutivas de hasta 70 días acumulándose los días de descanso forzoso, los cuales serán concedidos de manera acumulada.</p>	<p>Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso para compensar, pero en ningún caso la jornada excederá de doce horas al día.</p>	<p>El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán. También cuenta con jornada diurna</p>
<p>Remuneración</p>	<p>No menor al Salario Básico Unificado o al salario sectorial</p>	<p>La remuneración no podrá ser menor a la multiplicación del valor de la pensión por 2,5. La pensión se encuentra establecida en el art. 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial.</p>	

Los aportes al IESS y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

Beneficios

El empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte siempre y cuando las características geográficas impidan la libre movilidad del empleado para realizar sus actividades productivas.

Renovación

Se podrá renovar una sola vez hasta por un año adicional. Al cumplir el tiempo de contrato y se llegue a un acuerdo de ambas partes, se entenderá como contrato indefinido.

Se podrá renovar de común acuerdo hasta por el plazo en el cual esté vigente la certificación del RNE.

Se podrá renovar una sola vez hasta por un año adicional o hasta que el empleado cumpla 26 años. Al cumplir el tiempo de contrato y se llegue a un acuerdo de ambas partes, se entenderá como contrato indefinido.

Terminación laboral

Termina una vez concluida el plazo. Si se termina antes del convenio, el trabajador tendrá derecho a indemnización.

Nota. Adaptado de Ministerio de Trabajo anuncia cuatro nuevos tipos de contratos laborales, por Primicias 2020.

Las Competencias y su Teoría

El concepto de competencias aparece a partir de los años ochenta, como elemento del debate que surgía en los países industrializados sobre la necesidad de relacionar el sistema educativo con el productivo. Pero no es hasta los años noventa que este enfoque entre formación y empleo se ha ido materializando desde distintas experiencias internacionales como en Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, Estaña, entre otros. Bajo este contexto, el enfoque de competencias profesionales se consolida como una opción atrayente para promover la formación en una dirección que satisfaga las necesidades de las personas, empresas y la sociedad en general. (CIDEDEC, 2004)

Para la Organización de Estados Iberoamericanos, en el informe de *Competencias Laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*, el significado de competencias surge con la necesidad de valorar el conjunto de conocimientos adecuados (saber), habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, además de su capacidad de saber emplearlas para resolver problemas y desenvolverse en el mundo. (2003)

En el marco profesional, el concepto dado por el INEM, citado en el trabajo de Ignacio Gómez sobre *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas* aparece la definición de Competencias Profesionales como el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten un correcto desempeño de una labor, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es más preciso que el conocimiento técnico que se refiere al “saber y saber hacer”. (2017, pág. 47)

En la Conference Board de Canadá (unos de los primeros países en la elaboración de un sistema de competencias propio) se llegó a identificar las competencias básicas, competencias que la empresa espera encontrar en un

profesional, y que estas otorguen la posibilidad de ocupar un cargo. Así, se establecen tres tipos de competencias: las académicas, las personales y las de trabajo en equipo.

(CIDEDEC, 2004)

Según la descripción estandarizada de competencias, estas están conformadas por los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que se identifican a través del análisis funcional. Siguiendo la definición, una norma técnica de Competencias

Profesional usualmente describe:

- Lo que un profesional debe ser capaz de hacer.
- La manera en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- Las condiciones en que el profesional debe demostrar su competencia.
- La evidencia necesaria para asegurar que lo que hizo se realizó de manera correcta, fundamentada en un conocimiento efectivo.
- Capacidad de conseguir resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.
- Capacidad de transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

En el plano educativo, el término competencia comienza a ganar peso en la definición de *empleabilidad*, sobre todo cuando se hace referencia a esta con los estudiantes de Educación Superior y egresados. (Suárez, Empleabilidad: análisis del concepto, 2016). Surgiendo así la gestión por competencias laborales, dando a obedecer las necesidades de acortar distancia entre el esfuerzo de formación y el resultado efectivo (Mertens, 2000).

Clasificación de las competencias

Para la comprensión de las competencias, se han realizado varias clasificaciones, pero estas varían según la definición que le dé cada autor y el contexto

socioeconómico en el que se las estudie, no hay un acuerdo general ni una teoría consensuada sobre la clasificación, pero dentro del ámbito de Educación Superior, las competencias relacionadas a un área de conocimiento o una determinada ocupación se las denomina competencias específicas, y las que no están ligadas a la educación, se les denomina competencias genéricas o como muchos autores las llaman competencias transversales, las cuales son necesarias en cualquier sector empresarial o puesto de trabajo y hace referencia para desarrollar un sinnúmero de tareas en distintos contextos, de forma que el individuo que las posee, pueda tener una mayor facilidad y oportunidad de asenso laboral. (Martín, 2015).

La base para el desarrollo de las competencias específicas son las competencias genéricas y estas a su vez son más requeridas por los empleadores, ya que aquí se encuentra la capacidad de evaluar el trabajo en equipo, la innovación o creatividad, la comunicación, entre otras. Mientras las competencias genéricas favorecen la inserción laboral, las específicas pueden influir al momento de conseguir un trabajo de acuerdo con los estudios cursados.

Competencias Genéricas y específicas

Dentro de la clasificación de la Unesco, las competencias están clasificadas en Competencias básicas (desarrolladas en la formación de educación básica), y las Competencias Genéricas y Específicas (desarrolladas en la educación superior), siendo las genéricas, competencias transversales que aportan al estudiante herramientas a ejecutar en cualquier programa, considerándose como competencias formativas desarrolladas a lo largo de la profesión y que les ayudaría en la ejecución de tareas, y las específicas, aquellas que son competencias propias para la profesión.

Tabla 6*Competencias Específicas y Genéricas*

Competencias Específicas			Competencias genéricas o transversales
Conocimientos técnicos	Conocimientos socioeconómicos	Conocimientos	Idiomas
Organización de empresas	Economía	Matemáticas	Expresión oral y escrita
Comercialización	Derecho	Estadística	Creatividad e innovación
Marketing	Sociología	Tecnologías de proceso de la información empresarial	Capacidad de comunicación con otros expertos
Contabilidad	Historia		Capacidad de trabajar en entornos internacionales
Finanzas			Capacidad crítica y autocrítica
Recursos humanos			Adaptabilidad al cambio
			Trabajo en equipo
			Trabajo en entornos de presión
			Gestión del tiempo
			Valores éticos
			Instrumentales

Nota: Recuperado del Libro Blanco Título de Grado en Economía y Empresa por ANECA, 2005.

Según un grupo de investigadores de universidades españolas pertenecientes a diversas áreas de estudio, indican que las competencias que los graduados adquieren durante sus estudios y las que son requeridas en sus empleos deben ser tomadas en cuenta al momento de diseñar una malla curricular, ya que de esta depende el desarrollo de dichas competencias que le caracterizará al graduado en su titulación, ayudará al proceso de inserción laboral y creará perfiles profesionales acorde al momento y ámbito laboral. Este grupo de investigadores, impulsados por ANECA presento en el Libro Blanco de Economía y Empresas una serie de competencias específicas y genéricas para el área de Administración y Dirección de empresas. (2005)

Proyectos Internacionales sobre la aplicación de las competencias

Proyecto Tuning

A lo largo de los años se ha evidenciado la dificultad de obtener indicadores que permitan relacionar carreras profesionales que resultan similares a simple vista en diferentes lugares del mundo, y con la motivación de obtener datos comparables para la comprensión e identificación de competencias básicas en las titulaciones.

El intercambio de información, generación de debate continuo, la identificación de puntos de referencia ha sido el inicio del proceso implementado con gran éxito en países europeos como parte del proyecto Tuning, proyecto que busca definir, identificar y clasificar las competencias de profesional y mismo que se centra en tres áreas principales:

- Competencias genéricas y específicas de las diversas áreas temáticas seleccionadas;
- Enfoques de enseñanza y aprendizaje; y
- Calidad de los programas. (Fernández, 2015)

Las instituciones de educación superior, específicamente las universidades, transmiten conocimientos o competencias como: análisis, síntesis o la capacidad de

aprender, como genéricas; por otro lado, las específicas corresponden consistencia o identidad de los programas detallados o áreas temáticas.

A partir del primer foco del proyecto se desarrolla el enfoque de la enseñanza y el aprendizaje, ya que, busca trabajar en detalle y profundidad la articulación de las actividades parte del aprendizaje y la enseñanza, incorporando cualidades tales como; trabajo en equipo, comunicación y demás que correspondan a métodos de evaluación.

La parte final del proyecto dirige sus esfuerzos a la necesidad de garantizar la calidad con un clima de confianza y transparencia para la evaluación que cuente con una metodología en común para su efectivo reconocimiento, todo esto con el fin de facilitar el reconocimiento y comparabilidad entre títulos de todo el mundo (Martín, 2015).

Es importante precisar que para Latinoamérica ha conllevado un reto ser parte del proyecto, debido a que, la estructura institucional que hay en Europa facilita el intercambio de información y experiencias en forma fluida, a diferencia de nuestro continente que carece de organismos multilaterales que permitan un accionar sincronizado. Sin embargo, en el año 2005, se logró consolidar un listado de competencias genéricas, que fueron agrupadas por categorías como se detalla a continuación:

Tabla 7

Competencias Genéricas Proyecto Tuning América Latina

COMPETENCIAS GENÉRICAS PROYECTO TUNING AMÉRICA LATINA

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	- Capacidad creativa.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	- Capacidad para tomar decisiones.
- Conocimientos sobre área de estudio y la profesión.	- Capacidad de trabajo en equipo.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.	- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Capacidad de comunicación en el segundo idioma.	- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.	- Compromiso con su medio sociocultural.
- Capacidad de investigación.	- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.	- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad crítica y autocrítica.	- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	- Compromiso ético.
	- Compromiso con la calidad.

Nota. Recuperado de Tabla de competencias genéricas por Proyecto Tuning América Latina 2005.

A través de la presentación del listado de competencias, se establecieron grados de importancia de las competencias genéricas. Estos grados de importancia fueron seleccionados por los participantes consultados (académicos, empleadores, estudiantes, y graduados) de América Latina.

Tabla 8*Grado de importancia en competencias genéricas*

De Mayor Importancia	Capacidad de comunicación oral y escrita
	Capacidad de autoeducación
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
	capacidad de resolución de problemas
	Compromiso Ético
	Compromiso por la calidad
De Menor Aplicación	Desarrollo de un segundo idioma
	Compromiso por el medio ambiente
	Desarrollo de relaciones internacionales
De Menor Desarrollo	Capacidad de aplicación de conocimiento
	Capacidad de resolución de problemas
	Capacidad de toma de decisiones
	capacidad para trabajar en equipo

Nota. Adaptado de *Reflexiones y Perspectivas de la Educación*

Superior en América Latina por Proyecto Tuning América Latina, 2015.

En Ecuador se realizó una convocatoria abierta a las universidades del país con el objetivo de articular la información, promover el diálogo y discusión para lograr la armonización de criterios y experiencias, este proceso se encuentra actualmente a cargo de la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia Tecnología e Innovación (SENESCYT) (Tuning, Tuning América Latina, 2013). Y donde la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, participo de este proyecto, en el área de Administración de Empresas y que se viene realizando desde el 2008, en ese entonces, llamada Escuela Politécnica del Ejército. (Tuning, 2008)

Proyecto CHEERS

El seguimiento a graduados y egresados como un estudio estructurado ha resultado importante a través del tiempo para medir la relación entre el crecimiento económico y el gasto que se designa para la educación, es por tal motivo que en el año de 1998 la Comisión Europea da el aporte requerido al programa CHEERS, que al inicio se lo denominó como “Higher Education and Graduate Employment in Europe” (Educación Superior y Empleo de Graduados Universitarios en Europa), sin embargo, sus participantes también lo llamaron CHEERS (Careers after Higher Education – a European Research Survey). (Vidal, 2003)

Países como Japón, España, Austria, Alemania, Francia, Finlandia, Noruega, Italia, los Países Bajos, República Checa, Suecia, Reino Unido, participaron en el estudio, que principalmente fue un cuestionario que buscaba obtener respuestas de los titulados de las naciones en mención, sobre temas como:

- Desarrollo de la situación laboral durante los primeros años después de la titulación, así también,
- Competencias obtenidas en la carrera y el uso de estas en la vida profesional, expectativas de los graduados con respecto a su posición y las tareas de la educación universitaria.
- Formación posterior a la titulación
- Opinión de los graduados sobre sus perspectivas laborales a largo plazo
- Procedencia socio-biográfica
- Recursos y las condiciones de estudio
- Calificaciones obtenidas en la titulación
- Diferencias de trabajo según regiones y sexo de los graduados
- Movilidad geográfica internacional

Basándose en las respuestas, se obtuvo información correspondiente a los estudios realizados y a la experiencia laboral de los titulados, con el objetivo de analizar la relación entre la educación superior, la inserción laboral y la empleabilidad. Parte fundamental del programa era evidenciar el nivel de competencias que poseían los titulados y el nivel que estas eran requeridas en el campo laboral. (Martín, 2015)

Proyecto REFLEX

Las exigencias del mercado laboral en países europeos para con los graduados visibilizo la oportunidad de mejora en los sistemas de Educación Superior, por tal referencia, surge REFLEX o proyecto de investigación, “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa”. La metodología de encuestas fue aplicada aproximadamente a 40.000 graduados del periodo 1999 y 2000 luego de 5 años, con la finalidad de identificar tres aspectos principales:

- ¿Qué competencias necesitan los titulados en educación superior para incorporarse en la sociedad del conocimiento?
- ¿Qué papel ejercen las universidades en el desarrollo de las competencias?
- ¿Cuál es el grado de alcance de las expectativas de los titulados con sus trabajos y de qué manera pueden solucionar los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo?”

Estos puntos son imprescindibles para conocer y realizar el correcto seguimiento a los titulados y conocer de primera mano el proceso y las competencias de adaptación a la vida laboral. Este importante proyecto de gran prestigio internacional sirve hasta la actualidad para análisis sobre empleabilidad y perfiles de adaptación. (ANECA, 2007)

El Libro verde de la empleabilidad

Denominamos empleabilidad al conjunto de destrezas, valores, características, atributo y actitudes personales, como medios para la obtención de empleos exitosos, para el desarrollo profesional y personal, lo cual beneficia a la economía y la sociedad.

Tomando en consideración que la empleabilidad depende de varios factores, uno de ellos la educación formal universitaria, varios catedráticos y profesionales han desarrollado proyectos de estudio para conocer las competencias requeridas por las empresas de los titulados y las expectativas de los graduados con respecto al mercado laboral.

Al recalcar la importancia de conocer estos datos, la *Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP)* trabajó en la elaboración del Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la *Comunitat Valenciana* (AVAP, 2013), resaltando el hecho de que es fundamental la investigación para generar innovación en la forma de educar para garantizar un empleo, contemplando las necesidades de conocimiento, competencias y habilidades que deberían tener los titulados universitarios para acceder y mantenerse con éxito en un empleo. El estudio fue un esfuerzo conjunto entre docentes, empleadores y alrededor de 5000 titulados.

Este proyecto consta del análisis del empleo universitario donde se destaca la información de los estudiantes universitarios valencianos y su actividad laboral, con respecto al lugar donde trabajan, la calidad de este, sus fortalezas y debilidades, el emprendimiento y la incidencia del desempleo.

En cuanto a la opinión directa de los titulados, empleadores y trabajadores, se encuentran aspectos como las características de los graduados en cuanto a sus atributos personales, antecedentes familiares y su educación secundaria, a su vez, se identifica los métodos de enseñanza y aprendizaje con relación a los resultados en la carrera universitaria.

Con respecto al mercado laboral se buscó identificar la situación actual (en el año de estudio), la trayectoria o experiencia profesional, características del cargo, ingreso, dedicación, satisfacción y competencias propias del titulado y el nivel requerido para la inserción al mercado laboral o puesto de trabajo, la contribución de la carrera universitaria a la adquisición y desarrollo de competencias y sus dimensiones, estos aspectos fueron consultados y validados tanto en docentes y graduados como en los empleadores.

Finalmente, se encuentra el análisis transversal de los sujetos parte del estudio, para reconocer los métodos de enseñanza y educación, la utilidad de los estudios, expectativas con respecto al trabajo, y las competencias en cuanto a las dimensiones, déficits y sus respectivas valoraciones relativas.

Nuevas competencias para el turismo post pandemia.

El interés de analizar la empleabilidad del sector turístico viene dado por valorar el nivel de formación de los profesionales en la carrera de turismo, para determinar si las competencias adquiridas, son adecuadas para cubrir las necesidades laborales del panorama actual frente al COVID-19, y relacionarlo con la empleabilidad de este principal sector. (Allen, Velden, Coenen, & Humburg, 2009)

En las propuestas de reactivación sugeridas por la Universidad Técnica Particular de Loja, asume que se debería generar nuevas competencias y habilidades en los empleados, adiestrándolos en nuevos procesos que sean necesarios para la operación de las empresas turísticas, capacitándolos principalmente en prácticas de bioseguridad frente a los turistas. Además, plantea un cambio en la formación de las carreras de turismo frente a la pandemia, con planes de estudio que involucren la generación de nuevas fuentes de trabajo dentro de la industria, relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la robótica. (UTPL, 2020)

Según la empresa de capacitaciones THE VALLEY, cuando comience la nueva normalidad y la actividad económica recupere su ritmo, solo los profesionales que han sabido adaptar sus perfiles profesionales y competencias a las nuevas demandas del mercado podrán triunfar. Para ello, las herramientas digitales serán imprescindibles y los profesionales deberán saberlas utilizar en conjunto con metodologías de trabajo innovadoras, que aprovechen los beneficios del entorno en línea (Equipos&talentos, 2020).

En un documento publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo sobre el *Desarrollo de habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19* sugiere una serie de capacitaciones y formaciones de habilidades o competencias transversales digitales y socioemocionales (toma de decisiones, manejo del estrés, iniciativa y flexibilidad) que facilitará a las personas a adaptarse de mejor manera a los nuevos requerimientos socio laborales. (Aguerrevere, Amaral, Bentata, & Rucci, 2020)

Un grupo de profesionales en turismo de Innova Institute de La Salle-URL, analiza un número de competencias que deben dominar los profesionales de la actividad turística post pandemia, dentro de las cuales tenemos las siguientes:

- Inteligencia emocional
- Habilidades comunicativas
- Resolución de conflictos
- Liderazgo
- Adaptabilidad
- Trabajo ético
- Gestión del tiempo
- Sostenibilidad de proyectos
- Innovación

- Empatía
- Pensamiento crítico
- Sensibilidad social
- Capacidad de aprendizaje

La Universidad y Desarrollo de las Competencias

Perfil de ingeniería vs. Perfil de licenciatura.

La carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera tiene sus inicios en el año 2007 mediante Orden de Rectorado No. 2007-060-ESPE-a-3 de fecha 13 de abril del 2007 cuyo registro en el CONESUP fue efectuado mediante Oficio No. 001822CONESUP-DA del 31 de mayo del 2007, empezando sus actividades en la sede de Héroes del Cenepa, ubicada en la calle Ambato en pleno centro histórico de Quito, en sus inicios, la carrera de Administración Turística y Hotelera formaba profesionales con el título de Ingenieros en Administración Turística y hotelera, los cuales tenían el siguiente campo ocupacional y perfil profesional.

Figura 2

Campo Ocupacional de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera

Campo ocupacional
Empresas Hoteleras, Turísticas y establecimientos afines, Oficinas y agencias del sector público y privado vinculadas con el desarrollo turístico, Organizaciones no gubernamentales, vinculadas con la hotelería y el turismo, Microempresas propias, Empresas vinculadas con el sector hotelero, Empresas vinculadas con el sector turístico, Agencias de viajes, Aeropuertos, Restaurantes, bares y casinos, Agencias de publicidad turística, Empresas de esparcimiento, Empresas públicas vinculadas con el sector turístico y hotelero, Museos, reservas ecológicas, teleférico, parques nacionales, etc.,

Nota. Recuperado de Carrera en Ingeniería en Administración Turística y Hotelera por ESPE Escuela Politécnica Del Ejército, 2014.

Figura 3*Perfil Profesional de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera***Perfil profesional**

El Ingeniero en Administración Turística y Hotelera es un profesional capacitado para responder a las exigencias empresariales del sector turístico y hotelero, desarrolla soluciones innovadoras a problemas que se presentan en la conducción de empresas turísticas y hoteleras, gestiona la comercialización, comunicación y logística del portafolio de productos, Analiza el entorno económico, político, social y financiero de una empresa dedicada al turismo y la hotelería con el propósito de identificar oportunidades de negocio en los que se requiera invertir, Utiliza el conocimiento del patrimonio natural y el legado cultural, en el diseño, planificación y organización de paquetes turísticos realizados en función de las necesidades de los clientes, Desarrolla el portafolio de productos gastronómicos y gestiona la conducción de las diferentes unidades vinculadas a la actividad hotelera, según estándares de la empresa en sus diferentes unidades, con liderazgo, responsabilidad, honradez e iniciativa emprendedora.

Nota. Recuperado de *Carrera en Ingeniería en Administración Turística y Hotelera* por ESPE Escuela Politécnica Del Ejército, 2014.

En el año 2014 y por resolución del Consejo de Educación Superior (CES) RPC-SO-27-No.289-2014 expide el reglamento de armonización de la nomenclatura de títulos profesionales y grados académicos que confieren las instituciones de educación superior del Ecuador con el objetivo de armonizar la nomenclatura de los títulos profesionales con el fin de estandarizar con otros sistemas de educación superior a nivel nacional e internacional y facilitar la movilidad estudiante y profesionales.

A partir de esta resolución el título de Ingeniería paso a ser cambiado por el de Licenciatura, y consecuentemente se fue realizando el rediseño de la carrera, misma que fue aprobada en el 2017, ya para el 2020 la carrera de Licenciatura en Turismo

realiza la presentación del reajuste curricular de la carrera de turismo bajo la disposición transitoria Tercera del Reglamento del Régimen Académico del CES (CEAC, 2020).

Figura 4

Misión y Visión de la carrera en Licenciatura en Turismo

<p>Misión</p> <p>Formar profesionales de excelencia capaces de gestionar y enfrentar eficientemente los retos del desarrollo sostenible del turismo, con observancia de los procesos globales y de la consecuente integración intercultural, con valores humanísticos, éticos y morales comprometidos con la sociedad, articulando al sector público y privado para convertir al país en un destino turístico de excelencia.</p> <p>Visión</p> <p>Ser líderes a nivel nacional y latinoamericano en la formación integral de profesionales en la gestión turística, que contribuyan a las nuevas exigencias del entorno global a través de la investigación e innovación, dentro de los parámetros de sostenibilidad ética y gobernanza.</p>
--

Nota. Recuperado de *Carrera de Licenciatura en Turismo* por Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020.

Figura 5

Descripción de la carrera de Licenciatura en Turismo

<p>Título que entrega:</p> <p>Ingeniero/a en Administración Turística y Hotelera (Antigua Malla)</p> <p>Licenciado/a en Turismo</p> <p>Objetivo General</p> <p>Formar profesionales en el área del Turismo, que gestionen la actividad de manera organizada, como un eje importante dentro del fortalecimiento del sistema productivo del país, generando programas y proyectos, que articulen al sector público y privado en función del desarrollo sustentable y posicionamiento del Ecuador como destino turístico de calidad.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los diferentes componentes que intervienen en la formulación de proyectos turísticos, con criterio de sostenibilidad y de fortalecimiento de la identidad nacional que sean congruentes a la política pública para el desarrollo del sector turismo. • Responder a las necesidades y problemas que se presentan en zona dos, relacionadas con el sector de servicios y que buscan impulsar el cambio de la matriz productiva. • Generar conocimiento técnico y científico a través de la investigación que permita incorporar herramientas tecnológicas e innovación en la oferta de productos y servicios turísticos de calidad. • Promover la participación de la comunidad en los procesos de planificación y ejecución de actividades turísticas, con un enfoque sistémico y articulado entre la gestión pública y privada.
--

Nota. Recuperado de *Carrera de Licenciatura en Turismo* por Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020.

Figura 6

Perfil del Egresado

- Afianza su identidad personal, profesional y cultiva su autoestima, desarrolla capacidad crítica, razonamientos deductivos, el uso de analogías, de modo de conformar estructuras cognitivas y formaciones afectivas.
- Aplica los principios éticos, espirituales y humanizantes, incluso de la diversidad de cosmovisiones, diversidad de capacidades e intercultural.
- Respeta el conocimiento en el contexto turístico ancestral y sustentable de las diferentes zonas.
- Se maneja dentro de equipos multidisciplinario con comunicación asertiva inmerso en la negociación y manejo de conflictos a fin de solucionar problemas en el campo turístico.
- Gestiona y maneja con ética, liderazgo, responsabilidad y calidad las actividades turísticas que se generan desde el sector tanto público como privado integrando los actores que forman parte de la cadena de valor turístico.
- Organiza e integra conocimientos, identificando conceptos y teorías actualizadas y especializadas de su formación
- Resuelve problemas suscitados dentro de la Operación Turística a través del conocimiento potencial del potencial turístico las zonas de influencia; implementación de procesos tanto administrativos y operativos para la calidad en el sistema turístico; conocimiento y cumplimiento de la normativa en el desarrollo de las actividades turísticas; aprovechamiento de sistemas tecnológicos y virtuales.
- Aporta a la generación de nuevas políticas públicas sostenibles con ética y compromiso, para la implementación de eventos y proyectos turísticos estratégicos que ayuden a la promoción y posicionamiento de los destinos turísticos del país.

Nota. Recuperado de *Carrera de Licenciatura en Turismo* por Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, 2020.

Por lo consiguiente, se encuentra que la formación del profesional en turismo debe ser integral, considerando todos los ámbitos de desarrollo y un desempeño eficiente, que se condicione con las necesidades actuales, las cuales requieren ser cubiertas para el posicionamiento de la profesión, en este sentido Tejada y Ruiz (2015), afirman que "... El cambio de paradigma provocado por el nuevo modelo de formación superior basada en competencias y con referencia a perfiles profesionales, conlleva nuevos planteamientos en el diseño, desarrollo y evaluación de dicha formación" (p. 19), de allí que la necesidad de investigar si la carrera de Turismo está cubriendo estos requerimientos, ya que toda profesión tiene sus propias características y competencias que son impuestas por las necesidades sociales. (Rosario, 2020)

En general se puede evidenciar que la información obtenida en la página oficial de la carrera se enfoca en el conocimiento de bases teóricas de la operación y el sistema turístico, con énfasis en el sentido humanístico y social.

El presente estudio pretende evidenciar la brecha entre el perfil profesional del graduado de turismo y el perfil profesional solicitado por las principales empresas

dedicadas o relacionadas con el sector hotelero y turística, parte de la bibliografía revisada muestra que la principal diferencia radica en la carencia de capacidades operativas por parte de los profesionales como lo indica (Herrera, 2018), por otro lado, tomando en cuenta el modelo sistémico de turismo, y su importancia en la formación de profesionales (Carrera y Vallejo, 2015) los estudiantes deben prepararse en las aulas en función a los diferentes aspectos de la actividad turística, inclusive en generalidades de las disciplinas que son parte de esta actividad. Por tanto, si se forman bajo el modelo antes citados deberían contar con las herramientas esenciales para realizar las funciones operativas como por ejemplo requeriría una agencia de viajes.

Marco Legal

El presente proyecto de investigación va acorde a los lineamientos de políticas públicas en temas directamente relacionados a la educación superior y su calidad, con la visión de obtener resultados cuantitativos y cualitativos de las interrogantes planteadas con respecto a la empleabilidad y competencias post pandemia COVID-19 en Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador

Conforme a lo establecido en el Artículo 350. De la Constitución de la República del Ecuador la finalidad del Sistema de Educación Superior es la formación profesional y académica con visión humanística y científica; la investigación, promoción e innovación, difusión y desarrollo de los saberes y culturas, en relación directa de los objetivos del régimen de desarrollo. (Constitución de la República del Ecuador, 2012)

El sistema de Educación Superior articulado al sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo coordinará con la función Ejecutiva mecanismos que rijan principios de autodeterminación para la producción de conocimientos y pensamiento, calidad, pertinencia e igualdad de oportunidades, según lo determina el artículo 351. (Constitución de la República del Ecuador, 2012)

Sobre la base de lo antes expuesto de la Constitución de la República del Ecuador se destaca la necesidad de la Ley Orgánica de Educación Superior, misma que debe tener coherencia con los principios constitucionales establecidos en la Carta Suprema, acorde a instrumentos internacionales de educación superior; y en concordancia con los desafíos del Estado ecuatoriano que busca formar académicos y profesionales con una visión solidaria, humanista, comprometida con los objetivos nacionales. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018)

Ley Orgánica de Educación Superior

La finalidad de la Educación Superior responde a intereses públicos, por tanto, la misma debe contar con carácter humanista, intercultural y científico y se constituye con un derecho y bien público y social, conforme lo establece la Constitución y la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 3. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018), así mismo, en el artículo 8, se destaca el fin de formar profesionales y académicos responsables y con la capacidad de contribuir al desarrollo local y nacional e impulsar la generación de mecanismos, proyectos y programas para fortalecer la producción.

En función de los principios de integridad, los involucrados directos a la educación superior establecen mecanismos para la formación de nivel superior, por tanto, se garantiza la excelencia por medio de la docencia, a través de la creatividad y la divulgación de conocimientos científicos, con el objetivo de formar profesionales dotados de competencias que sean partícipes de la sociedad y por tanto la beneficien. Dichas competencias se transfieren a los titulados desde la academia e influyen al desarrollo personal de los profesionales para hacer frente a las problemáticas sociales. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, pág. 11)

La educación superior es una necesidad social, así como su impulso y planificación con el fin de mejorar el nivel de ciencia, tecnología y humanismo; por tanto las entidades encargadas tienen la responsabilidad de promover actividades de

participación en investigación con la sociedad, la diversificación académica que responda a los intereses de la demanda laboral, comunidad y tendencias de los mercados, conforme a lo establecido en el artículo (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018, págs. 43 - 50).

Con la finalidad de asegurar la calidad la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 173., expresa la necesidad de la evaluación interna, externa y acreditación, orientada a obtener cualificación académica, por tanto, las instituciones de educación superior públicas, privadas, sus programas y carreras están en la obligación de organizar procesos que cumplan con este objetivo. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

Reglamento de régimen Académico

Como parte de los objetivos de la educación superior, se encuentra la investigación científica y cultural basada en ética y principios profesionales; a su vez como derecho en función de políticas públicas que aporte al mejoramiento de la calidad de vida de la nación y sus grupos vulnerables promoviendo la equidad e inclusión económica y social.

La formación de tercer nivel en su conjunto debe proporcionar una formación general dirigida al aprendizaje de una carrera académica y profesional, de tal forma los graduados estarán en la capacidad de integrar aportes de tipo tecnológico, científico o metodológico a su ejercicio profesional; específicamente las licenciaturas o afines formarán profesionales con la capacidad de evaluar, planificar, analizar y gestionar, conforme lo señala el artículo 9.

En cuanto a los campos de formación para la educación superior para el tercer nivel el artículo 29., debe contar con praxis profesional que incluye la formación integral con conocimientos teóricos, técnicos, metodológicos e instrumentales, por tanto, en este

aspecto se incluyen las prácticas preprofesionales y los sistemas de supervisión y sistematización. (Consejo de Educación Superior, 2017).

PLANDETUR 2020

Parte del diagnóstico del Plan de Competitividad evidencio el bajo nivel en el sector turístico con respecto a la capacitación, en profesionales relacionados con la actividad, así mismo, con funcionarios que tiene contacto directo con turistas. Por tanto, se requirió una consultoría de evaluación de las necesidades de las empresas y reclutadores del Turismo. Se ha puesto en marcha programas de competencias laborales con la finalidad de promover la calificación y evaluación de puestos operativos. El aporte de carreras de origen técnico y profesional para el sector turístico por parte de la Red Ecuatoriana de Facultades y Escuelas de Turismo y Hotelería, han logrado dinamizar las competencias y capacidades del sector, inclusive en proyectos de Turismo comunitario y sostenible.

La formación, capacitación y educación del recurso o capital humano en el turismo, según los encuestados del proyecto consideran que existe falta de coordinación entre la demanda y oferta de carreras y capacitaciones para el sector turístico, por tanto, en general la percepción por los empleadores es que existe profesionales que no cumplen con el perfil solicitado y profesionales de la rama en el desempleo o en actividades distintas a la de su carrera, a su vez, identifican la necesidad que contratar a personas para cargos operativos o mandos medios y esta demanda es insatisfecha, ya que en su mayoría las instituciones educativas forman licenciados o ingenieros con expectativas salariales altas y con perfiles para jefaturas y dirección.

Dentro de las estrategias turísticas del plan establece la importancia de contar con formación y capacitación integral para conseguir un turismo sostenible, con el objetivo de que los profesionales del área obtengan conocimientos no solo técnicos

profesionales, sino también logren desarrollar competencias laborales específicas del turismo. (Equipo Consultor Tourism & Leisure – Europraxis, 2007)

Marco Conceptual

Competencias

La Real Academia Española (2005), define a la competencia como la disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo o la rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa. Por lo tanto, la palabra competencia se deriva en el adjetivo competente que define a aquella persona que tiene una aptitud o que es idónea para realizar o intervenir en un asunto determinado. (Eumed, 2018)

Competencias profesionales

La definición realizada por parte de la Organización Internacional del Trabajo indica que la competencia laboral o profesional, es una “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada” (OIT, 2012).

Competencias transversales

Son aquellas habilidades relacionadas con el desarrollo personal, que no obedecen a un ámbito temático o disciplinario específico, sino que se encuentran en un marco general y trabajan con la aptitud profesional y con los conocimientos y valores académicos. (UPV, 2010).

Competencias específicas

Las competencias específicas son aquellas propias de la titulación y especialización para las que se prepara el estudiante. (UPCT, 2014). Dentro de las cual se desarrollan las habilidades, conocimientos y valores requeridos para manejar adecuadamente una tarea o un trabajo.

Empleabilidad

Es la capacidad de una persona en mantener las competencias y conocimientos actualizados de manera que pueda tener mayor facilidad de inserción laboral. A mayor nivel de empleabilidad, la demanda de los servicios profesionales aumenta y, por ende, las oportunidades de negocio igual. (Jordán, 2017)

Epidemia

Es cuando un virus contagia rápidamente a una población determinada, enfermando simultáneamente a un gran número de personas durante un tiempo concreto. (MSF, 2020)

Pandemia

Según la Organización Mundial de la Salud, se llama pandemia a la propagación mundial de una enfermedad. La cual surge cuando un virus se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad. (WHO, Organización Mundial de la Salud, 2010).

Coronavirus

Los coronavirus son una extensa familia de virus que causan enfermedades en los animales y seres humanos. En los humanos, causa infecciones respiratorias que van desde un resfriado común hasta más graves como el MERS, SARS y en la actualidad el COVID-19. (WHO, 2020)

COVID-19

Enfermedad infecciosa perteneciente a la familia de los coronavirus que se propaga de persona a persona mediante las gotículas que salen despedidas por la nariz o boca de una persona infectada al toser, estornudar o hablar. Los síntomas más frecuentes son la fiebre, tos seca y el cansancio. (WHO, 2020)

Cuarentena

Es la restricción de actividades o separación de una persona que no esta enferma, pero pudo haberse expuesto a la COVID-19. (WHO, 2020)

Aislamiento

Es la separación de las personas que están enfermas y presentan síntomas relacionados con la COVID-19 y pueden infectar o propagar la enfermedad. (WHO, 2020).

Distanciamiento físico

Es estar separado físicamente una persona de otra, se recomienda una separación de 2 metros y es una norma general que todas las personas deberían acatar incluso si se encuentran en perfecta salud. (WHO, 2020)

Marco Referencia

Para Carlos Martín en el *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España*, la empleabilidad supone un mecanismo de protección ante la inestabilidad laboral y el desempleo, además de reducir el estrés de los individuos y permitirles buscar empleo de forma más eficaz. El principal componente de la empleabilidad son las competencias, que menciona las destrezas laborales básicas, resultado de la combinación dinámica de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos, que permiten a los individuos enfrentar demandas complejas en diversos contextos.

Una de las observaciones que realiza Martín es que en la mayoría de los estudios sobre empleabilidad universitaria han elegido por encuestar a los propios egresados, preguntándoles directamente por el nivel de dominio o conocimiento que poseen de una serie de competencias, por el grado de contribución por parte de la universidad en su adquisición y por el nivel que se requiere en el empleo. Sin embargo, este método puede conducir a ciertos problemas, que se han sintetizado en tres grupos: 1) subjetividad de las respuestas, 2) medición inadecuada de las competencias y 3) incompreensión de las competencias y dificultades de autoevaluación. Para evitar, en la medida de lo posible, este problema, se recomienda complementar este tipo de encuestas recogiendo la opinión de los empleadores.

Como parte de algunas conclusiones de la investigación, afirma que el factor instrumental y sistémico, y el factor creativo impactan positivamente en la probabilidad de tener un empleo. Pero, no obstante, se debe tomar en cuenta esto a la hora de rediseñar los planes de estudio de las universidades y de modernizar los currículos.

Uno de los puntos más significativos en la probabilidad de conseguir un empleo es estudiar en una universidad privada, ya que cuentan con un gran número de actuaciones como bolsas de empleo, foros con emprendedores, prácticas, vínculos

entre la parte universitaria y el sector empresarial, contactos personales y el entorno social de egresados y egresadas (2015).

Según el Libro Blanco sobre la Educación Financiera y la Formación de la CEE, citado por Patria Carrera en su publicación sobre *Diseño del sistema académico por competencias de la Escuela de Turismo y Hospitalidad de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, menciona que es necesario realizar inversiones tanto en educación como en investigación, ya que el sistema educativo juega un papel importante para el empleo y la competitividad. Esto considera que, se debe prestar atención al desarrollo de los conocimientos básicos, técnicos, aptitudes sociales para el empleo y en como adquirirlas. A partir de esto, recomienda que es necesario actualizar y adecuar los planes de estudio de una manera flexible, lo que permitirá responder a los cambios sociales y económicos a nivel mundial (Carrera, 2010).

Por otro lado, algunos de los puntos clave a ser estudiados según la *Guía para la Evaluación de Necesidades Post Desastres (PDNA)*, están las vulnerabilidades sistemáticas, que serán analizadas a través de las necesidades sociales. Dentro de este preámbulo, se encuentra la vulnerabilidad social, que está relacionada con la demografía y el movimiento poblacional; la vulnerabilidad económica, debido a la falta de producción diversificada; vulnerabilidad ambiental, debido a la falta de un manejo sostenible de los recursos naturales y por último la vulnerabilidad institucional, debido a la falta de ordenamiento territorial y falta de monitoreo en bioseguridad. (GFDRR, 2015).

CAPÍTULO 2: MARCO METODOLÓGICO

Análisis Político, Económico y Social (PEST)

A consecuencia del confinamiento por la pandemia del COVID-19 se produjeron diversas situaciones que afectaron a la mayoría de la población mundial, en aspectos económicos y sociales que obligaron a tomar medidas por parte de los líderes con el fin de apoyar y cuidar a sus ciudadanos.

Particularmente, en Ecuador a través de los distintos ministerios y gobiernos seccionales se ejecutaron en el año 2020 diversos estudios sectoriales que permitieron articular medidas de aplicación en beneficio de su población. Para el caso del presente estudio, el Ministerio de Turismo, el Consejo de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia Tecnología e Innovación han identificado oportunidades y lineamientos que se presentan a continuación como parte del análisis PEST, mismos que se encuentran en la Evaluación Socioeconómica PDNA COVID-19 Ecuador

Político

- Evaluar el impacto de la pandemia a nivel socio económico en los diferentes sectores de la población.
- Identificar las principales necesidades en los hogares de los ecuatorianos y los sectores afectados para construir políticas o lineamientos que permitan mitigar el impacto de la crisis.

Económico

- Establecer políticas públicas que prioricen el salvaguardar la sostenibilidad financiera de las Instituciones de Educación Superior Pública.
- Establecer líneas de financiamiento que apoyen a los establecimientos turísticos.
- Establecer incentivos vinculados a las condiciones de empleabilidad.

- Diseñar incentivos para la industria con la finalidad de que sea atractivo para el turista ecuatoriano y extranjero.

Social

- Desarrollar estrategias que permitan el fortalecimiento entre el sistema de educación superior y el sector privado productivo.
- Implementar en los sectores alimentos y bebidas, y alojamiento protocolos de bioseguridad que permitan la interacción entre ofertantes y consumidores
- Incentivar a la población en general a realizar turismo interno, en comunidades y pueblos mágicos.

Tecnológico

- Apoyar a la Infraestructura Tecnológica de la educación superior en sus modalidades virtuales o mixtas.
- Por medio de herramientas de digitalización, promover el desarrollo y uso de servicios, botones de pago electrónicos o pago en línea que faciliten las transacciones comerciales
- Gestionar la realización de ferias virtuales que permitan la interacción de distintas empresas nacionales del sector con potenciales turistas internacionales para la promoción de los destinos y servicios.

Herramienta de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Tabla 9

FODA carrera de Licenciatura en Turismo

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio institucional • Infraestructura física adecuada para el desarrollo de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Evaluación de la malla curricular de forma continua para adaptar a las necesidades del mercado laboral.</i>

FORTALEZAS

- Convenios internacionales para formación de estudiantes y docentes.
- Plataforma virtual para el desarrollo de las actividades estudiantiles.
- Malla curricular con asignaturas con carga teórica y práctica.
- Laboratorios para el desarrollo de materias como gastronomía, coctelería, panadería y pastelería.
- Giras y salidas académicas como parte del proceso de enseñanza.
- Docentes con preparación de cuarto nivel y experiencia en campo.

OPORTUNIDADES

- *Fortalecimiento a las líneas de investigación en la carrera*
- *Implementar un sistema de tutorías*
- *Desarrollo de proyectos auto sustentables*
- *Incrementar el impacto en la sociedad de los programas de vinculación.*
- *Alcanzar estándares internacionales en la calidad de educación.*

DEBILIDADES

- Programa de seguimiento a graduados
- Procesos de evaluación a estudiantes, egresados y administrativos.
- Identidad estudiantil.
- Actualizaciones tecnológicas
- Desarrollo de actividades interinstitucionales.

AMENAZAS

- *Pandemia*
- *Ingreso de estudiantes con débil formación académica básica débil.*
- *Disminución de presupuesto para la educación pública.*
- *Disminución de oferta laboral en el campo turístico.*

Nota. Esta tabla muestra las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la carrera de Licenciatura en Turismo.

Enfoque metodológico

Este proyecto de investigación se desarrollará mediante un enfoque metodológico Mixto y se analizará bajo las siguientes líneas de investigación.

Investigación Exploratoria

Necesaria para conocer los aspectos asociados a un fenómeno, situación, un evento nuevo o poco conocido. (Mousalli-Kayat, 2015). Los estudios exploratorios se utilizan cuando el objetivo del tema o el problema de investigación es poco estudiado y del cual se tiene dudas o no se ha investigado antes. Es decir, la revisión literaria indica que solo hay ideas vagamente relacionadas con el problema de investigación o más bien, si se desea investigar sobre temas desde una perspectiva nueva. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Ejemplo: Cuáles serán las competencias requeridas por el ámbito laboral en los profesionales del turismo post pandemia COVID-19.

Investigación Descriptiva

Pretende recoger y medir información de manera independiente o conjunta sobre las variables designadas. Es decir, busca especificar las propiedades, características y perfiles de las personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Ejemplo: ¿Cómo incide el perfil del titulado en la UFA-ESPE ante el perfil de otro titulado en una Institución de Educación Superior en las áreas de turismo?

Investigación Correlacional

Describe la relación entre dos o más variables o conceptos, donde se busca establecer la intensidad y el sentido de la relación, si una aumenta, qué pasa con la otra. (Mousalli-Kayat, 2015). Como técnica descriptiva, la investigación correlacional indica si dos variables tienen algo en común.

Ejemplo: A mayor número de competencias es menor el tiempo de inserción laboral o es mayor el nivel de empleabilidad. Si es así, existe una correlación.

Método Deductivo

Se basa en el razonamiento, empieza con la teoría de la cual nacen en expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador busca poner a prueba, por lo general se comienza con premisas verdaderas para poder llegar a conclusiones válidas. Las conclusiones deductivas o los resultados son suposiciones realizadas a partir de un conocimiento ya establecido. (Dávila, 2012)

Instrumentos de recolección de la información

Documental o Bibliografía

Este método permite recabar información en documentos existentes, como información en actas, registros, bases de datos, entre otros. Por tal motivo, es importante darse cuenta de la información recabada, ya que esta técnica puede dar información errónea e incompleta por lo que el investigador debe tener habilidad para encontrar y depurar la información obtenida, además de analizar de manera correcta la relación de datos con las diferentes fuentes bibliográficas. (Caro, 2019).

Encuestas

Es parte del método descriptivo con el cual se puede descubrir necesidades, gustos o preferencias entre otras, y el cual se encuentra entre la observación y la experimentación. En esta se puede observar un conjunto de características objetivas y subjetivas de un grupo de personas o muestras a partir de una experimentación que posteriormente al análisis, reflejarán resultados que se podrán trasladar al conjunto de la población. (Torres, 2000)

Entrevistas

La entrevista es considerada como una técnica de investigación cualitativa para recabar datos, aunque siempre es necesario contar con una guía de preguntas o

cuestionario previamente elaborado en función al tema de investigación. La entrevista es ampliamente utilizada en estudio descriptivos y exploratorios, donde se intenta conseguir los datos más precisos posibles. (Díaz, Torruco, Martínez, & Ruiz, 2013)

Determinación de la población y del tamaño de muestra

Población

El objetivo de la investigación es analizar el nivel de empleabilidad y las competencias que obtienen los profesionales al graduarse en la carrera de IATH de la UFA-ESPE y determinar las competencias necesarias para impulsar la actividad turística y hotelera que fue afectada por la pandemia del COVID-19, por ende, la población a analizar fueron los graduados desde el año 2016 hasta los graduados del mes de septiembre del año 2020, población de 320 profesionales graduados y para los empleadores se tomó un grupo de empresas resultantes de las encuestas respondidas por los graduados.

Tamaño de la Muestra

Para el análisis de los datos, la investigación será de tipo cuantitativa y por muestreo. La muestra se definirá de acuerdo con la técnica que será aplicada.

Empleadores. Por motivo de la pandemia y debido a las medidas de cuarentena por el confinamiento, la mayoría de las empresas tuvieron que cerrar sus puertas y detener sus operaciones, dentro de las cuales, las empresas turísticas y hoteleras fueron las más afectadas, por tal razón se logró contactar con 9 empresas que aún seguían operando. A estas empresas se les aplicó una entrevista, en la cual participaron los dueños de las empresas y las personas que estaban a cargo de la supervisión de las actividades realizadas por los profesionales en IATH de la UFA-ESPE, las entrevistas se dividieron en: 3 para la actividad turística (agencias de viajes), 2 para la actividad hotelera, 2 para la actividad gastronómica y 2 para empresas que no estaban relacionadas con la actividad turística y hotelera.

Profesionales. El universo de los graduados es de 320 profesionales de IATH quienes han acabado sus estudios entre el primer periodo del año 2016 hasta el periodo septiembre 2020. Y para el cálculo de la muestra se ha tomado un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, resultado que nos da una muestra de 177 graduados a ser encuestados.

Fórmula finita para la muestra del segmento de estudio:

Donde:

N = Total de la población

Z = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (5% = 0,05)

q = 1 – p (1-0.05 = 0,95)

e = margen de error 5%

Matriz de variables

Tabla 10

Matriz de Variables

Objetivos específicos	Hipótesis	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems	Fuentes de datos
Identificar el tipo de competencias que son requeridas en los profesionales del sector turístico, hotelero y gastronómico post pandemia COVID-19, de acuerdo con las necesidades del sector empresarial y que puedan dotar de mayor empleabilidad a los egresados y titulados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE, a través de procesos de	Las competencias genéricas influyen en la probabilidad de que los titulados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE tengan un empleo post pandemia COVID-19.	Social. Económico. Empleo.	Competencias Generales	Conocimientos teóricos.	¿Qué percepción tienen las empresas del sector turismo sobre los profesionales de la UFA-ESPE?	Estadísticas del SENESCYT
				Conocimientos técnicos.		
	Conocimiento de idiomas.			¿Cuáles son las competencias y requerimientos que exigen las empresas de los profesionales en hotelería, gastronomía y turismo?		Bolsa de empleo UFA-ESPE
	Competencias Específicas		Conocimientos digitales.		Base de datos de seguimiento a graduados	
	Conocimientos gerenciales.		Adaptabilidad a los cambios.			
	Comunicación eficaz.		Trabajo en equipo.			

Objetivos específicos	Hipótesis	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems	Fuentes de datos
selección y contratación, en empresas públicas y privadas.	UFA-ESPE tengan un empleo post pandemia.			Capacidad de tomar decisiones. Capacidad de generar nuevas ideas. Iniciativa		
Establecer el nivel de empleabilidad tomando en cuenta el tiempo, el índice de inserción y los factores contextuales de riesgo que tienen los egresados y titulados de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE desde el periodo 2017 hasta la actualidad.	Los profesionales de turismo de la UFA-ESPE logran ser empleables en puestos operativos a penas egresan o se gradúan. Los profesionales de turismo de la UFA-ESPE tienen dificultad en realizar un plan de carrera empresarial u ocupar cargos administrativos.	Social. Económico. Empleo.	Empleabilidad Oferta Demanda Desarrollo	% de estudiantes laborando en cada sector del turismo % de trabajo por cuenta propia. Tiempo de desempleo. Tipo de contrato laboral. Tipo de jornada de trabajo. Tipo de trabajo por titulación.	¿Cuánto tiempo tardan en encontrar trabajo desde que egresan o se titulan en la UFA-ESPE? ¿Cuántos profesionales laboran por cuenta propia? ¿Cuál es su nivel de satisfacción en su lugar de trabajo? ¿Cuántos profesionales trabajan en las diferentes ramas del turismo?	Base de datos Mintur Bolsa de empleo UFA-ESPE Base de datos de seguimiento a graduados

Objetivos específicos	Hipótesis	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems	Fuentes de datos
<p>Caracterizar los niveles de competencias y de ocupación de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera UFA-ESPE, para la reducción de factores contextuales de riesgo para el empleo utilizando un sistema de ecuaciones estructurales SEM.</p>	<p>Los profesionales de turismo de la UFA-ESPE son los que mejores competencias específicas tienen para emplearse en el sector turismo.</p>	<p>Social. Empleo.</p>	Innovación	Conocimientos teóricos	<p>¿El nivel de lengua extranjera está acorde al nivel esperado para un profesional en turismo?</p>	<p>Profesionales del área turística, hotelera y gastronómica graduados en la UFA-ESPE</p>
			Caracterización	Conocimientos técnicos		
			Competencias Básicas	Conocimientos digitales	Conocimientos gerenciales	
	<p>Los profesionales de turismo de la UFA-ESPE tienen mayor capacidad para crear sus propias empresas.</p>		Competencias Generales	Adaptabilidad a los cambios	<p>¿Los profesionales de turismo tienen las aptitudes necesarias para ocupar cargos administrativos?</p>	<p>Personal docente de la carrera de turismo de la UFA-ESPE</p>
			Competencias Específicas	Comunicación eficaz		
			<p>Trabajo en equipo Capacidad de tomar decisiones Capacidad de generar nuevas ideas Iniciativa</p>			

Objetivos específicos	Hipótesis	Dimensiones	Variables	Indicadores	Ítems	Fuentes de datos
Determinar la incidencia que tiene el programa académico a través de un sistema comparativo con el perfil de los profesionales de la UFA-ESPE y de otras Instituciones de Educación Superior con carreras a fin al área de turismo para identificar las brechas existentes.	La carrera de Ingeniería en Administración Hotelera y Turística de la UFA-ESPE cumplió un rol importante, pero carente en el desarrollo de las competencias lingüísticas que dotaría de mayor empleabilidad a sus profesionales.	Social. Económico. Empleo.	Planificación	Actualización plan de estudios	¿Tener el conocimiento en las áreas de hotelería, gastronomía y turismo ayuda a tener mayor selectividad de empleo en el ámbito turístico ante el perfil de otros titulados de diferentes Instituciones de Educación Superior?	Oferta de carreras turísticas vigentes según el SENESCYT
	Los profesionales de turismo de la UFA-ESPE tienen mayor preferencia por los empleadores al momento de ser contratados con respecto a otros profesionales de diferentes Instituciones de Educación Superior.		Gestión			Evaluación y capacitación docente
			Educación			Personal docente de una carrera de turismo de una Institución de Educación Superior
			Competitividad			

Nota. Esta tabla muestra como se relacionan todas las características de la investigación en conjunto.

Validación de instrumentos por expertos

Para la correcta obtención de datos y fiabilidad de estos, fue necesario que los instrumentos de investigación pasen por una revisión y validación de expertos que se encuentren relacionados con el tema de investigación, misma que fue corregida, validada y aprobada por expertos que laboran como: Docente y Coordinador de la carrera de Licenciatura en Turismo de UFA-ESPE, Docente y Coordinadora de Prácticas Pre Profesionales de la UFA-ESPE, Coordinadora Regional 2 de Empleabilidad Juvenil del Ministerio de Trabajo y dos profesionales graduados de la carrera en IATH de la UFA-ESPE mismos que desempeñan como Coordinador Académico de la Unidad Educativa Santiago de Quito y la otra profesional como Gerente General de la Agencia de Viajes “AEM Go Viajes” (ver Apéndice A).

Diseño de instrumentos de investigación

Encuesta para los Graduados

Figura 7

Encuesta para IATH



La encuesta tiene como objetivo determinar el nivel de inserción laboral y la empleabilidad de los graduados de la carrera de Ingeniería en administración Turística y Hotelera.

Cabe recalcar que la encuesta será realizada de forma Online y los saltos de pregunta y redireccionamiento se harán de forma automática acorde a las respuestas que el evaluado conteste.

El tiempo aproximado de la encuesta es de 3 a 10 minutos dependiendo de la experiencia y situación laboral actual.

1. Cédula: _____
2. Edad
 - a) 21 – 23
 - b) 24 – 26
 - c) 27 – 29
 - d) 30 – 35
 - e) 36 – 45
 - f) 46 en adelante
3. Género
 - a) Masculino
 - b) Femenino
 - c) Otros
4. Lugar de Residencia
5. Nivel de estudios alcanzados
 - a) Tercer nivel (pregrado)
 - b) Tercer nivel + otra especialización de Tercer Nivel
 - c) Tercer nivel + tecnología
 - d) Cuarto nivel (posgrado)
6. Periodo en que finalizó su malla curricular o egresó
 - a) 2015, Antes del 2015
 - b) 2015, OCT14 - FEB15
 - c) 2015, ABR15 - AGO15
 - d) 2016, OCT15 - FER16
 - e) 2016, ABR16 - AGO16
 - f) 2017, OCT16 - FEB17
 - g) 2017, ABR17 - AGO17
 - h) 2018, OCT17 - FEB18
 - i) 2018, ABR18 - AGO18
 - j) 2019, OCT17 - FEB19
 - k) 2019, MAR19 - JUL19
 - l) 2020, SEP19 - ENE20
 - m) 2020, MAY20 - SEP20

Primer Empleo

Las preguntas que aparecen a continuación se refieren al primer empleo que obtuvo al graduarse. Si sigue en el mismo empleo desde que te graduaste responde basándote en tu situación cuando obtuviste el empleo.

13. Nombre de la empresa: _____
14. Ubicación de la empresa
15. Indique el tiempo que tardó en conseguir el trabajo desde que se graduó
- a) Trabajaba antes de graduarme
 - b) 1 a 2 meses
 - c) 3 a 5 meses
 - d) 6 a 8 meses
 - e) 9 a 11 meses
 - f) 12 meses o más
16. ¿El negocio/empresa/institución/actividad en la que trabaja/trabajaba es? Y ¿Qué tipo de contrato tenía/tiene?
- A. Asalariado sector privado
 - a. Indefinido
 - b. Temporal: eventual
 - c. Temporal: estacional o de temporada
 - d. Temporal: obra o servicio
 - e. Beca, práctica, periodo de prueba, etc.
 - B. Empleo público
 - a. Nombramiento indefinido (sector público)
 - b. Nombramiento provisional (sector público)
 - c. Ocasional (sector público)
 - C. Trabajador por cuenta propia sin empleados
 - D. Trabajador por cuenta propia con empleados
17. ¿Se encontraba/encuentra trabajando en la actividad?
- .. Turística
 - .. Hotelera
 - .. Gastronómica
 - .. Otros
18. Si seleccionó Otros, Indique en qué medida el empleo estaba/está relacionado temáticamente con los estudios.
- 1 Poco relacionado, 10 Muy relacionado
- .. 1 .. 2 .. 3 .. 4 .. 5 .. 6 .. 7 .. 8 .. 9 .. 10
19. Para desempeñar el empleo, en relación con los estudios que cursó, considera que se encontraba:
- a) Sobre cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era superior al requerido por mi trabajo.
 - b) Adecuadamente cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era razonablemente adecuado al requerido por mi trabajo.
 - c) Infra cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era inferior al requerido en mi trabajo
20. ¿Cargo que ocupaba/ocupa?
- a) Auxiliar-Asistente / Operario
 - b) Analista-Especialista

- c) Supervisor-Coordiador
- d) Gerente - Director de departamento
- e) Director General / Propietario

21. ¿Tenía/tiene personal a cargo?

- a) Sí
- b) No

22. Seleccione en qué rango se encontraba/encuentra su remuneración mensual. Sin tomar en cuenta si hubo cambio durante la pandemia.

- a) Salario básico de ese año
- b) Entre \$401 y \$600
- c) Entre \$601 y \$800
- d) Entre \$801 y \$1000
- e) Más de \$1000

23. ¿Cuánto tiempo trabajó/trabaja allí?

- a) 1 a 3 meses
- b) 4 a 6 meses
- c) 7 a 9 meses
- d) 10 a 12 meses
- e) 12 a 18 meses
- f) 19 a 24 meses
- g) Más de 24 meses

24. ¿Qué tipo de jornada tenía/tiene? Sin tomar en cuenta si hubo cambio durante la pandemia.

- .. Jornada completa (8 horas)
- .. Tiempo parcial
- .. Turnos rotativos
- .. Freelancer

25. Indique el motivo por el cual se encontraba/encuentra trabajando en tiempo parcial o freelancer.

- a) Cursos de enseñanza o formación
- b) Enfermedad o incapacidad propia
- c) Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores
- d) Otras obligaciones familiares o personales
- e) No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
- f) No querer un trabajo de jornada completa
- g) Otras razones

26. Indique cuál de los siguientes métodos utilizó en la búsqueda del empleo y cuál de ellos fue finalmente clave para encontrarlo.

	Medios que utilizó	Medio clave
Auto presentación y contacto directo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contactos personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respuesta a anuncios de prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Portales de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Webs corporativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redes sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios públicos de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsa de empleo de la Universidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas pre-profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. En su opinión, ¿Cuáles fueron los elementos clave que le hicieron obtener el puesto frente a sus competidores?

- Tenencia de un título universitario
- Trabajo de titulación (tesis o artículo científico)
- Tenencia de otra titulación profesional, técnica o capacitación
- Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- Experiencia laboral durante los estudios
- Idiomas
- Dominio de las TIC
- Competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación, entre otros.
- Competencias específicas de la titulación o la profesión

28. ¿Qué criterio fue determinante a la hora de seleccionar el puesto de trabajo?

- Salario/Ingresos
- Ubicación geográfica
- Relación con los estudios
- Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
- Necesidad de trabajar

29. Indique de forma general la facilidad o dificultad que tuvo para conseguir su primer trabajo.

- a) Muy fácil
- b) Fácil
- c) Indiferente
- d) Díficil
- e) Muy difícil

30. Indique en qué medida estaba/está satisfecho con el empleo en los siguientes aspectos.

1 Nada satisfecho, 5 Muy satisfecho

	1	2	3	4	5
Las funciones y tareas					
La empresa u organización					
El salario o ingresos del trabajo					
El desarrollo profesional					
El ambiente laboral					
El empleo en general					

Las preguntas que aparecen a continuación se refieren al empleo actual o al último que ha tenido si actualmente no está trabajando.

31. ¿Está/estaba en el mismo empleo desde que se graduó?
- Si
 - No
32. ¿Tuvo un ascenso?
- Si
 - No
33. Nombre de la empresa
34. Ubicación de la empresa
35. ¿El negocio/empresa/institución/actividad en la que trabaja/trabajaba es? Y ¿Qué tipo de contratación posee?
- Asalariado sector privado
 - Indefinido
 - Temporal: eventual
 - Temporal: estacional o de temporada
 - Temporal: obra o servicio
 - Beca, práctica, periodo de prueba, etc.
 - Empleo público
 - Nombramiento indefinido (sector público)
 - Nombramiento provisional (sector público)
 - Ocasional (sector público)
 - Trabajador por cuenta propia sin empleados
 - Trabajador por cuenta propia con empleados
36. ¿Se encuentra o se encontraba trabajando en la actividad?
- .. Turística
 - .. Hotelera
 - .. Gastronómica
 - .. Otros
37. Si seleccionaste Otros, Indique en qué medida el empleo está/estaba relacionado temáticamente con los estudios.
- 1 Poco relacionado, 5 Muy relacionado
- .. 1 .. 2 .. 3 .. 4 .. 5 .. 6 .. 7 .. 8 .. 9 .. 10
38. Para desempeñar el empleo, en relación con los estudios que cursaste, considera que se encontraba:
- Sobre cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era superior al requerido por mi trabajo
 - Adecuadamente cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era razonablemente adecuado al requerido por mi trabajo
 - Infra cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era inferior al requerido en mi trabajo
39. Cargo que ocupa/ocupaba
- Auxiliar-Asistente / Operario
 - Analista-Especialista
 - Supervisor-Coordenador

- d) Gerente - Director de departamento
- e) Director General / Propietario

40. ¿Tiene/tenía personal a cargo?

- a) Sí
- b) No

41. Seleccione en qué rango se encuentra/encontraba su remuneración mensual. Sin tomar en cuenta si hubo cambio durante la pandemia.

- a) Salario básico acorde al año que ingresó
- b) Entre \$401 y \$600
- c) Entre \$601 y \$800
- d) Entre \$801 y \$1000
- e) Más de \$1000

42. ¿Cuánto tiempo trabaja/trabajó allí?

- a) 1 a 3 meses
- b) 4 a 6 meses
- c) 7 a 9 meses
- d) 10 a 12 meses
- e) 19 a 24 meses
- f) Más de 24 meses

43. ¿Qué tipo de jornada tenía/tiene? Sin tomar en cuenta si hubo cambio durante la pandemia.

- .. Jornada completa (8 horas)
- .. Tiempo parcial
- .. Turnos rotativos
- .. Freelancer

44. Indique el motivo por el cual se encontraba/encuentra trabajando en tiempo parcial o freelancer.

- h) Cursos de enseñanza o formación
- i) Enfermedad o incapacidad propia
- j) Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores
- k) Otras obligaciones familiares o personales
- l) No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
- m) No querer un trabajo de jornada completa
- n) Otras razones

45. Indique cuál de los siguientes métodos utilizó en la búsqueda del empleo y cuál de ellos fue finalmente clave para obtener el puesto frente a sus competidores

	Medios que utilizó	Medio clave
Auto presentación y contacto directo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contactos personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respuesta a anuncios de prensa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Portales de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Webs corporativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Redes sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Servicios públicos de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bolsa de empleo de la Universidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prácticas pre-profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Indique, ¿Cuáles fueron los elementos claves que le ayudaron a obtener/ascender-a ese puesto frente a sus competidores.

- Tenencia de un título universitario
- Trabajo de titulación (tesis o artículo científico)
- Tenencia de otra titulación profesional, técnica o capacitación
- Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- Experiencia laboral en el trabajo
- Idiomas
- Dominio de las TIC
- Competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación, entre otras.
- Competencias específicas de la titulación o la profesión

47. ¿Qué criterio fue determinante a la hora de seleccionar el puesto de trabajo?

- Salario/Ingresos
- Ubicación geográfica
- Relación con los estudios
- Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
- Necesidad de trabajar

48. Indique de forma general la facilidad o dificultad que tuvo para conseguir-el/ ascender-al puesto de trabajo.

- a) Muy fácil
- b) Fácil
- c) Indiferente
- d) Difícil
- e) Muy Difícil

49. Indica en qué medida estás satisfecho con el empleo en los siguientes aspectos

1 Nada satisfecho, 5 Muy satisfecho

	1	2	3	4	5
Las funciones y tareas					
La empresa u organización					
El salario o ingresos del trabajo					
El desarrollo profesional					
El ambiente laboral					
El empleo en general					

50. ¿Ha renunciado alguna vez a una oferta de empleo?

- a) Si
- b) No

51. ¿Cuál fue el motivo?

- a) Por ser fuera del lugar de residencia

- b) Por baja remuneración
- c) Por no tener relación con mi formación
- d) Por no sentirme suficientemente preparado
- e) Por malas condiciones laborales
- f) Por otra mejor oferta

52. Si ha tenido más de un empleo, en términos generales, los cambios se produjeron por:

- a) Finalización de contrato
- b) La empresa decidió prescindir de mis servicios
- c) Decidí cambiar a otro trabajo mejor
- d) Decidí abandonar voluntariamente

53. En general, valore la calidad de todos los empleos (incluido el actual) de 1 a 10, siendo 1 el valor más bajo y 10 el más alto.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

SE ENCUENTRA BUSCANDO TRABAJO

54. ¿Hace cuánto tiempo está sin empleo?

- a) Desde que egreso
- b) Menos de 1 mes
- c) De 1 a 3 meses
- d) De 3 a 6 meses
- e) De 6 a 12 meses
- f) Más de 1 año

55. Según su criterio, ¿Cuáles cree que son los motivos para que no haya podido conseguir un empleo?.

- .. Falta de oportunidades laborales
- .. Falta de experiencia laboral
- .. Falta de oportunidades a los jóvenes recién graduados sin experiencia
- .. Falta de ofertas laborales atractivas
- .. Alta competencia en el área de especialización
- .. Poca preparación para entrevistas laborales y elaboración del curriculum vitae
- .. Falta de competencias en la formación profesional
- .. Falta de competencias generales (trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación, entre otros)
- .. Falta de actualización de conocimientos
- .. Bajo nivel de inglés
- .. Bajo nivel de TIC

56. ¿Hacia dónde orienta su búsqueda de empleo?

- .. Empleo en turismo
- .. Empleo en Hotelería
- .. Empleo en Gastronomía
- .. Empleo en cualquier sector

57. Ordene los siguientes criterios que serían determinantes a la hora de seleccionar un puesto de trabajo. Iniciando desde el 1 como el de mayor importancia.

- .. Salario/Ingresos
- .. Ubicación geográfica

- .. Relación con los estudios
- .. Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
- .. Acorde a las necesidades personales

SATISFACIÓN ACADÉMICA

58. Indique el nivel en el que se encuentra satisfecho/a con la formación recibida

1 Nada satisfecho, 5 Muy satisfecho

	1	2	3	4	5
Personal Docente	<input type="radio"/>				
Personal Administrativo de la carrera	<input type="radio"/>				
Malla Curricular	<input type="radio"/>				
Las metodologías educativas	<input type="radio"/>				
Los servicios de apoyo al estudiante (orientación, búsqueda de empleo, entre otros.)	<input type="radio"/>				
La formación recibida en general	<input type="radio"/>				

59. Con la experiencia y conocimientos que ha adquirido, ¿volvería a cursar la misma carrera?

- a) Volvería hacer la misma carrera en la misma universidad.
- b) Volvería hacer la misma carrera, pero en otra universidad.
- c) Hiciera otra carrera en la misma universidad.
- d) Hiciera otra carrera en otra universidad.

COVID-19

60. Que impacto económico tuvo en el período de confinamiento de la pandemia COVID-19.

- a) He perdido mi empleo
- b) Mi empresa o negocio esta en riesgo de cierre total
- c) Mi empleador está en riesgo de bancarota
- d) Tengo un nuevo trabajo u oportunidad de negocio
- e) Ninguno

61. ¿Si perdió su empleo durante el período de confinamiento, actualmente usted? (Termina la encuesta)

- a) Inició un emprendimiento
- b) Se encuentra desempleado
- c) Obtuvo un nuevo empleo
- d) No está buscando trabajo

62. ¿De qué forma su situación laboral se ha visto afectada por COVID-19?

- .. Disminución de horas de trabajo
- .. Aumento de carga laboral
- .. Cambio de funciones
- .. Cambio de modalidad de trabajo
- .. Cambio del tipo de contrato
- .. No ha afectado mi rutina laboral

63. Desde el inicio de la pandemia por COVID-19 sus ingresos:

- a) Se han mantenido
- b) Han disminuido
- c) Se incrementaron

64. Su modalidad de trabajo actualmente es:

- a) Presencial
- b) Semi presencial
- c) Teletrabajo

Nota. Esta figura muestra las series de preguntas que se aplico a los IATH que se encuentran trabajando, se encuentran en desempleo o son recién graduados. La encuesta está dividida en Primer Empleo, Ultimo Empleo o Empleo Actual, Desempleo, Satisfacción Académica y preguntas relacionadas a la pandemia por el COVID-19

Encuesta para los Empleadores

Figura 8

Encuesta para Empresas

 <p>1922 ECUADOR</p>	<h1>ESPE</h1> <p>UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA</p>
<p>La encuesta tiene como objetivo analizar las competencias de los Ingenieros en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE con el fin de establecer niveles de satisfacción y empleabilidad, además de conocer las competencias requeridas por las empresas sobre los futuros profesionales en el sector turístico y hotelero para afrontar la pandemia por el COVID-19.</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de la empresa..... 2. Ciudad donde está ubicada..... 3. Sector de la actividad: <ul style="list-style-type: none"> • Sector Turismo • Sector Hotelero • Sector Gastronómico 4. Nombre del encuestado..... 5. ¿Cargo que ocupa? <ol style="list-style-type: none"> a) Auxiliar-Asistente / Operario b) Analista-Especialista c) Supervisor-Coordinador d) Gerente - Director de departamento e) Director General / Propietario 6. ¿Cómo está operando la empresa? <ol style="list-style-type: none"> a) Al 100% in situ b) Al 100% en teletrabajo c) Parcialmente in situ/teletrabajo d) No está operando 7. ¿Por qué medio se realiza el proceso de reclutamiento? <ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales • Webs corporativas • Servicios públicos de empleo • Bolsas de Empleo Universitarias • Recomendaciones • Bolsas de empleo privadas 8. ¿En qué se basa la empresa para la selección de personas? Coloque en secuencia del 1 al 6 de acuerdo a la importancia que la empresa da, siendo el 1 de mayor importancia y el 6 de menor importancia. 	
<input type="text"/>	<input type="text"/> Nive

	I
Experiencias	
Competencias	
Universidad de titulación	
Idiomas	
Edad	
Sexo	

9. Número total de trabajadores antes de la COVID-19 (ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial o temporal).
- 1-5
 - 6-10
 - 11-25
 - 26 o 50
 - 51 o más
10. ¿Cuál es el porcentaje de trabajadores desvinculados como consecuencia del COVID-19 respecto a su plantilla completa?
- 0%
 - 1-10%
 - 11-20%
 - 21-30%
 - 31-40%
 - Más del 41%
11. ¿Piensa desvincular a algún trabajador/más por motivo de la pandemia?
- Si
 - No
12. Número estimado de profesionales de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE que han trabajado en la empresa (no cuenta las pasantías o prácticas pre profesionales).
- 1-3
 - 4-6
 - 7-9
 - 10-12
 - Más de 12
13. Nivel jerárquico máximo que han alcanzado los profesionales de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE en la empresa.
- Auxiliar-Asistente / Operario
 - Analista-Especialista
 - Supervisor-Coordinador
 - Gerente - Director de departamento
 - Director General / Propietario

Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
19. Capacidad de trabajar bajo presión.										
Información:										
- Es capaz de planificar de forma adecuada el trabajo establecido ante dificultades y exceso de carga laboral.										
- Es capaz de sobrellevar situaciones duras y estresantes.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
20. Motivación por el mejoramiento de la calidad.										
Información:										
- Se preocupa por los detalles y el mejoramiento del producto o servicio realizado										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
21. Iniciativa personal.										
Información:										
- Tiene una actitud proactiva e iniciativa al momento de afrontar un problema o toma de decisiones.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
22. Independencia laboral.										
Información:										
- Habilidad para hacer su trabajo sin la necesidad de una supervisión estricta.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
23. Responsabilidad en el trabajo.										
Información:										
- Asume sus responsabilidades en los errores, acciones y elecciones derivadas de su trabajo.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
24. Resolución de problemas.										
Información:										
- Capacidad de identificar problemas y desarrollar un plan de acción para corregirlos.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Nivel que tenía al ingresar
36. Comunicación Oral.										
Información:										
- Capacidad de cuestionar y exponer de forma clara y concisa las ideas.										
- Capacidad de comunicación clara y eficaz ante una audiencia.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
37. Comunicación Escrita.										
Información:										
- Dominio de normas ortográficas y gramaticales.										
- Capacidad de redacción clara y bien estructurada.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
38. Comunicación de idioma extranjero hablado.										
Información:										
- Posee conocimientos de inglés u otro idioma que es utilizado habitualmente en su ocupación o en el entorno del sector laboral.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
39. Comunicación de idioma extranjero escrito.										
Información:										
- Posee conocimientos de inglés u otro idioma que es utilizado habitualmente en su ocupación o en el entorno del sector laboral.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nivel requerido para el cargo
Nivel que tenía al ingresar
SATISFACCIÓN										
40. ¿Cuál ha sido el aporte de los Ingenieros en Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE en la empresa?										
	Nada	Insuficiente	Regular	Bueno	Muy bueno					
Productividad de la empresa										
Ambiente laboral										
Imagen Institucional										
Innovación										

Pensamiento Crítico
Proactividad
Ética laboral
Competencias propias de la carrera
Otros:									

Estas competencias han sido elegidas mediante una revisión amplia de publicaciones relacionadas con las nuevas habilidades, competencias y/o soft skills imprescindibles en los profesionales del turismo para trabajar en un mundo post COVID-19.

- *Desarrollo de Competencias para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19.* Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo:[CITATION Agu20 \l 3082]
- *Soft Skills: claves en los profesionales del turismo para el Post COVID-19.* Obtenido de Emprender, Innovar y Triunfar: [CITATION Tyc21 \l 3082].
- *Habilidades imprescindibles para trabajar en un mundo post-coronavirus.* Obtenido de Educaweb: [CITATION Jim20 \l 3082]
- *Competencias que van a ser más valoradas tras el Covid-19.* Obtenido de Business School: [CITATION Gar20 \l 3082].

Nota. Esta figura muestra las series de preguntas que se aplicó a empresas turísticas, hoteleras y gastronómicas que se encuentran funcionando. La encuesta presenta preguntas sobre número de trabajadores, jerarquía máxima, competencias de los empleados y competencias necesarias para la nueva normalidad.

Detalle del procedimiento de toma de datos

En la etapa inicial se procede a la recopilación de datos bibliográficos sobre competencias que adquieren los recién graduados en estudios de tercer nivel en áreas administrativas de turismo, hotelería y gastronomía, al igual que, el nivel de empleabilidad que poseen los profesionales al momento de buscar empleo y el desenvolvimiento que tienen en el mismo cuando son contratados. Además, de toda la información necesaria sobre los efectos provocados por la pandemia del COVID-19 en temas económicos, sociales, políticos, mercado laboral y el turismo a nivel mundial.

Para la etapa de diseño de las técnicas e instrumentos de investigación, se implementaron dos tipos de encuestas, la primera se enfocó en los graduados desde el 2016 hasta el 2020 de la UFA-ESPE en la carrera de IATH, la cual ayudó a obtener datos sobre empleabilidad en su primer empleo, último empleo, satisfacción laboral, satisfacción académica y afectación por el COVID-19. La segunda encuesta estuvo dirigida a los empleadores, quienes contrataron los servicios profesionales de los graduados y sirvió para obtener datos sobre las competencias de los profesionales en IATH de la UFA-ESPE, así como también las competencias necesarias que deberían tener los futuros profesionales de la actividad turística y hotelera para afrontar la afectación por la pandemia del COVID-19.

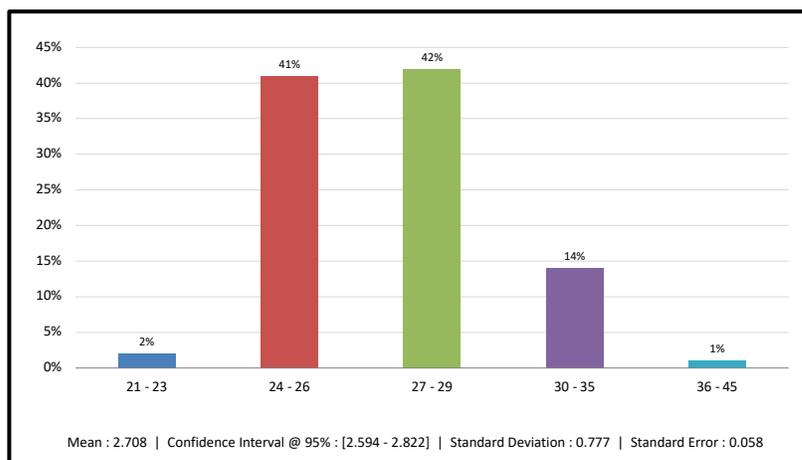
En la etapa final para la aplicación de las encuestas se optó por utilizar el software de QuestionPro, una plataforma dedicada a la creación de encuestas que, gracias a su funcionamiento, ayudo a la elaboración de la misma, la cual a su gran complejidad por el diseño y por la división de los grupos de estudio como graduados desempleados, graduados en inactividad, graduados que se encuentran trabajando o graduados que se vieron afectados por el confinamiento de la pandemia por el COVID-19, el aplicativo fue la mejor opción por sus saltos lógicos en las preguntas y por el diseño mismo.

Capítulo 3: Análisis de Datos

Análisis de resultados de la investigación a graduados (2016-2020)

Figura 9

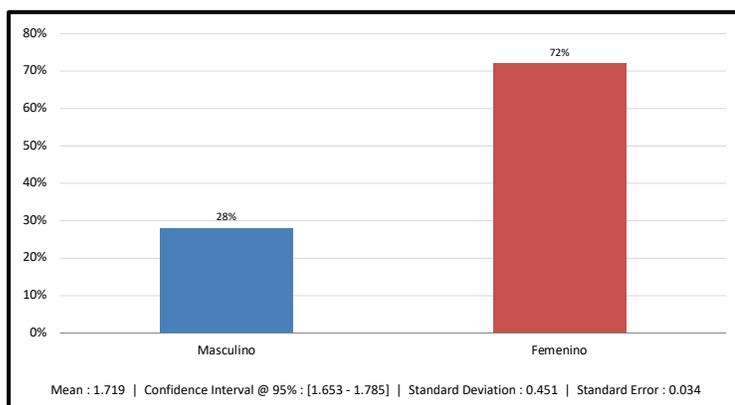
Edad de los IATH



Sobre la base de los resultados obtenidos se evidencia que en el rango de edades de entre 27 y 29 corresponde al 42%, seguido del 41% entre 24 y 26, a continuación, el 14% que se encuentra entre 30 y 35 años, seguidos por el rango de entre 21 y 23 años con el 2% y finalmente el 1% con el rango de 36 a 45.

Figura 10

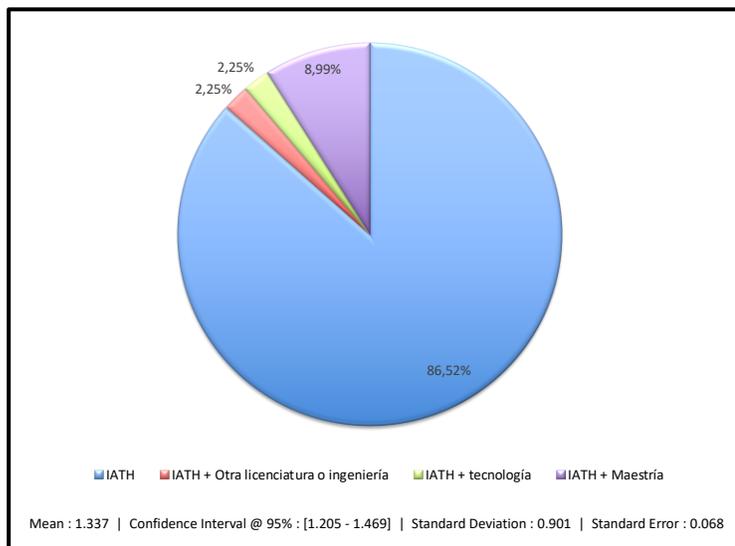
Género de los IATH



Conforme a los resultados de la encuesta, el 72% de los participantes se identifican en el género femenino y el 28% restante con el género masculino.

Figura 11

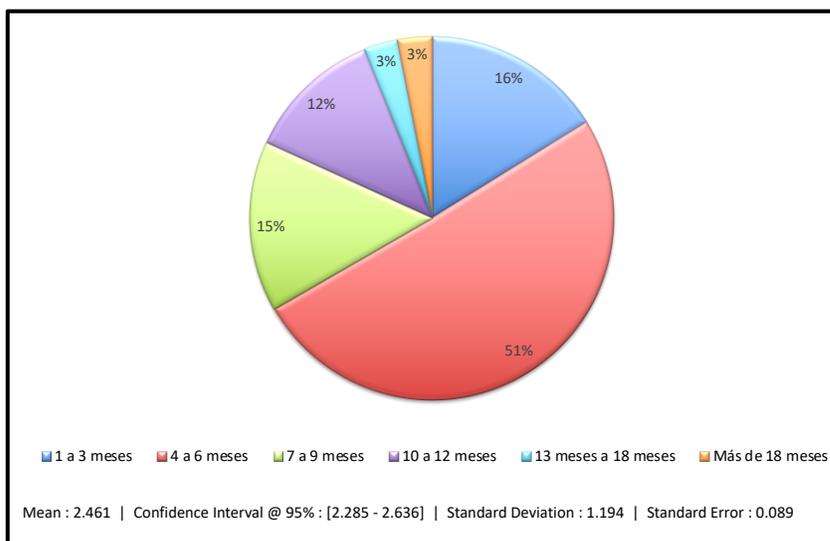
Nivel de estudios alcanzados por los IATH



Conforme a las respuestas recabadas, el 86.52% de los encuestados respondieron que tienen el título de IATH, el 8.99% cuentan con una maestría, el 2.25% cuenta con otra especialización de tercer nivel tipo licenciatura o ingeniería y el 2% finalmente optaron por la opción de tecnología.

Figura 12

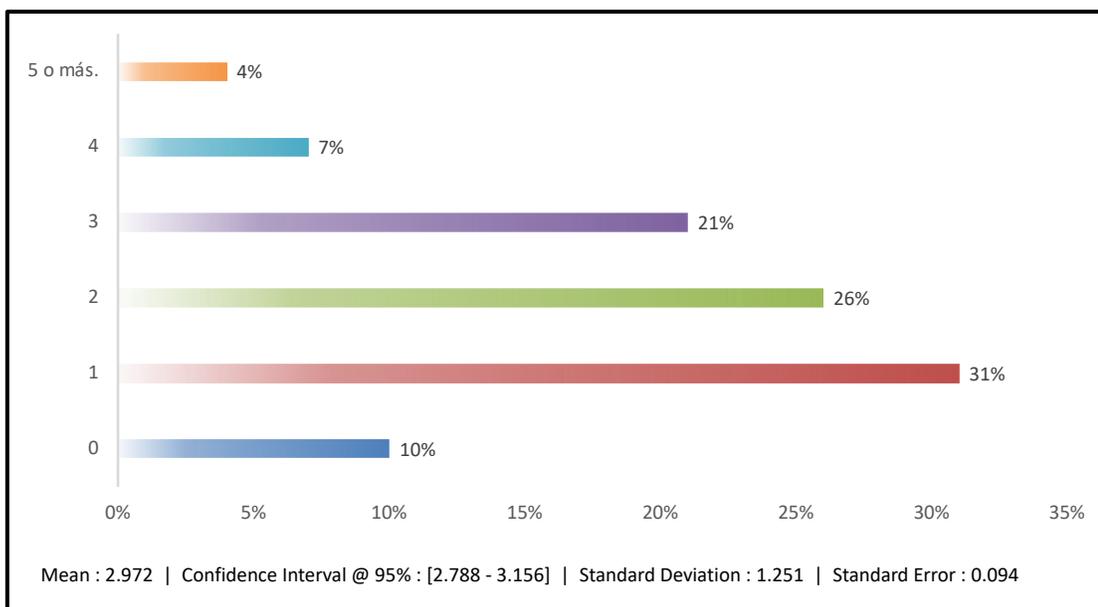
Tiempo que tardo en graduarse desde que egresó



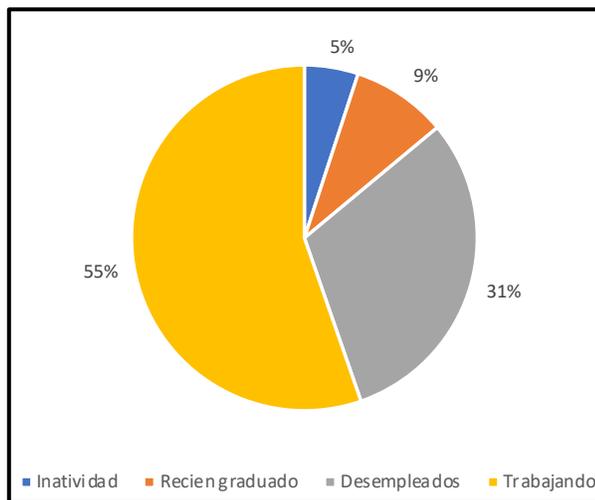
Los participantes de la encuesta en un 50% indicaron que les tomó entre 4 a 6 meses graduarse después de egresar, el 16% de 1 a 3 meses, de 7 a 9 meses el 15%, el 12% indicó que transcurrieron de 10 a 12 meses, un 3% de 13 a 18 meses y más de 18 meses cada uno.

Figura 13

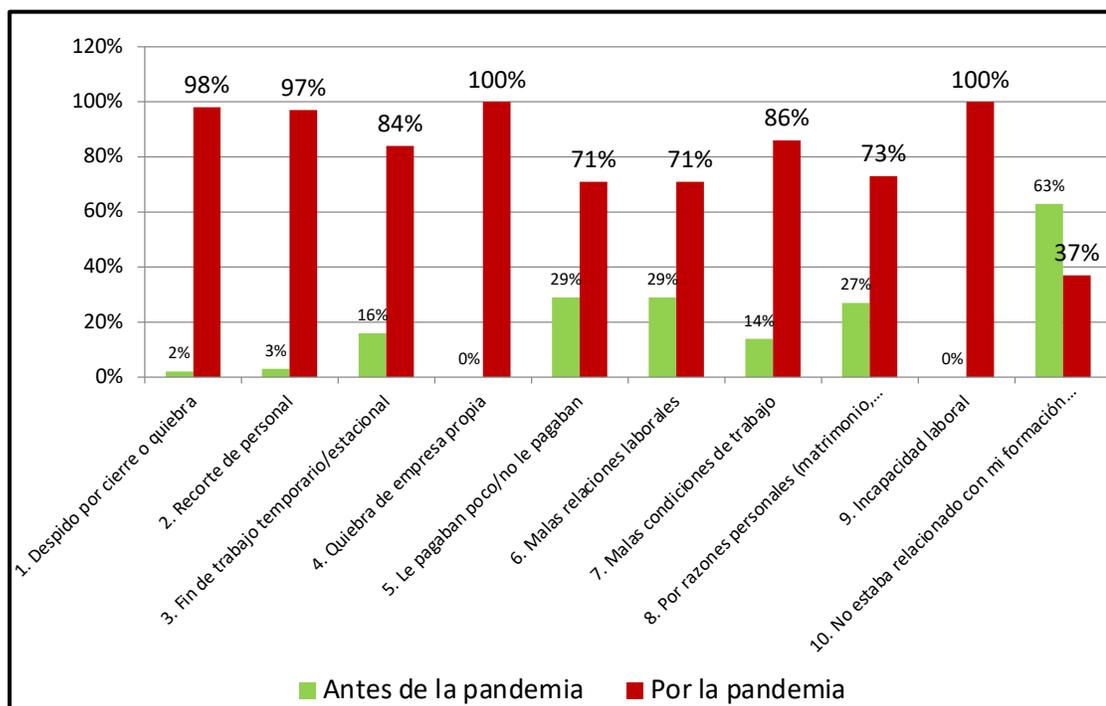
Número de empleos desde que se graduó



Los participantes en la encuesta respondieron en un 31% que han tenido 1 trabajo, el 26% han laborado en 2 empresas, seguidos por un 21% que corresponde a la opción de 3 empresas, el 10% indica que al momento no han laborado, 4 empresas fue seleccionado por el 7% y finalmente el 4% optó por 5 o más.

Figura 14*Situación Laboral*

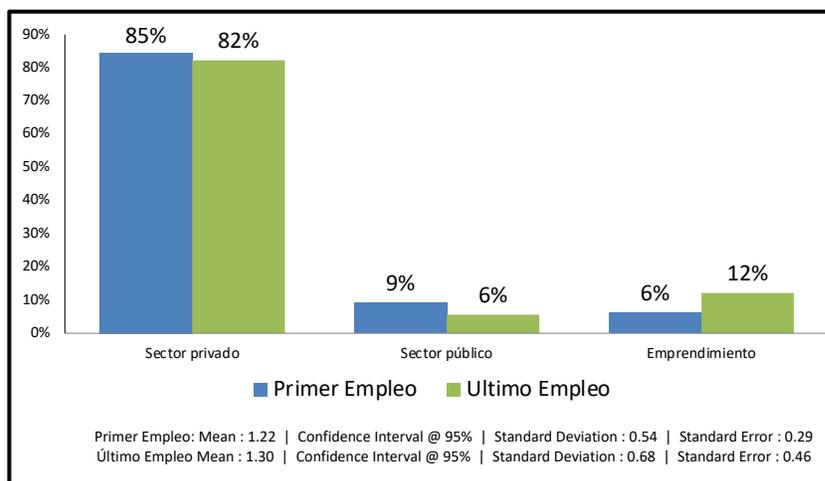
Con respecto a la situación laboral el 55% indicó que al momento se encuentran laborando, el 31% en situación de desempleo, el 9% son recién graduados, pero buscando trabajo y el 5% restante en inactividad.

Figura 15*Motivo de la renuncia o despido*

Según los datos presentados, la mayoría de los graduados que se encuentran sin trabajo, fueron despedidos o renunciaron por motivos de la pandemia por el COVID-19

Figura 16

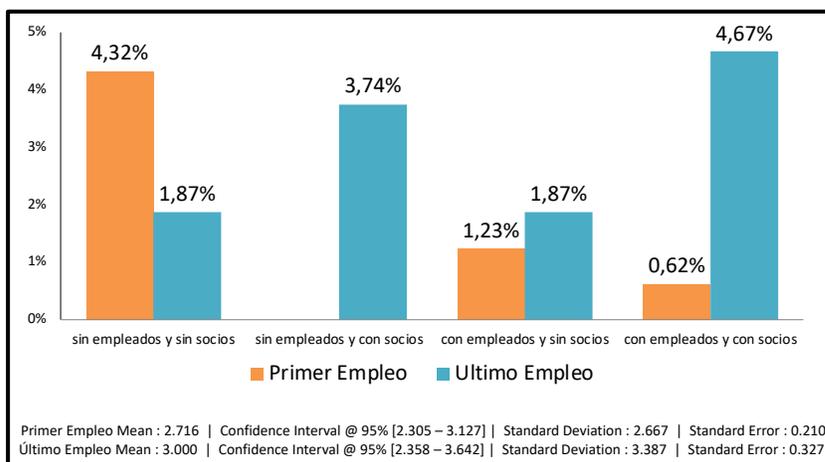
Sector Laboral



El sector laboral de los encuestados en el primer empleo seleccionó en un 85% en el sector privado y en el último empleo un 82%, el sector público fue seleccionado por un 9% en el primer empleo y 6% en el último empleo, finalmente el 6% indica que en emprendimientos en el primer empleo y 12% en el último empleo.

Figura 17

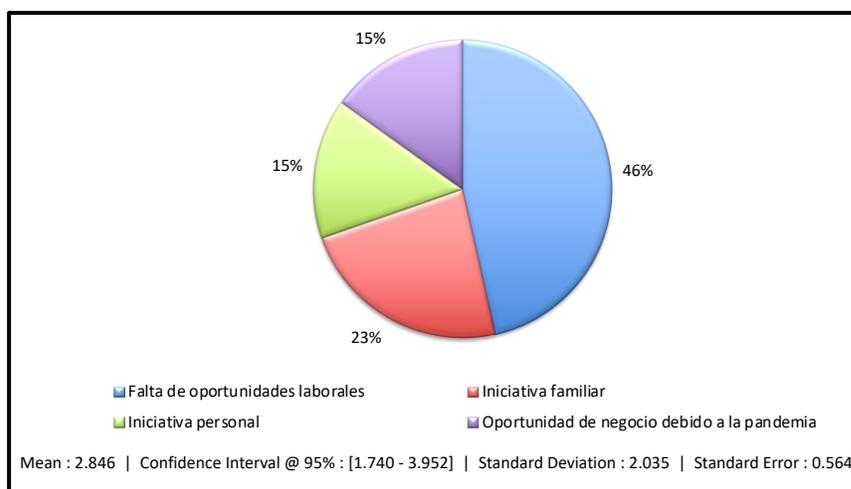
Emprendimiento



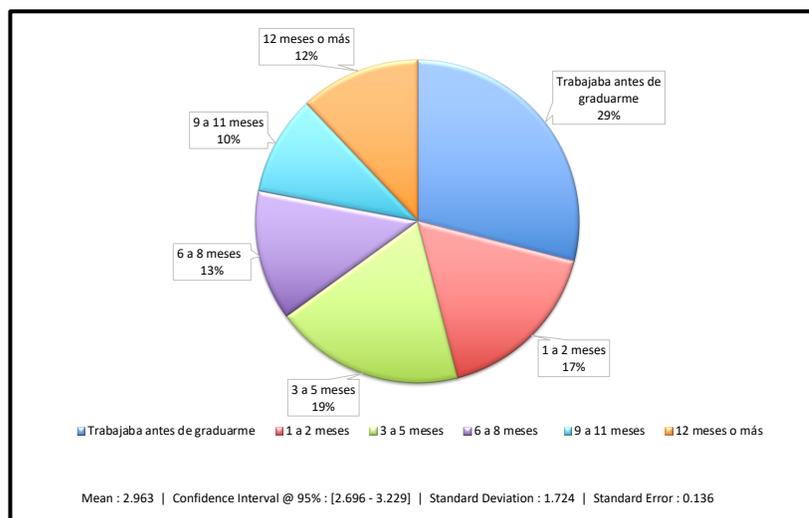
Con respecto al 6% y 12% correspondiente al emprendimiento en el primer y último los encuestados respondieron que en 4.32% inició sin empleados y socios, un 1.23% con empleados y sin socios y finalmente un 0.62% con empleados y con socios; sin embargo; en el último empleo indica el 1.87% sin empleados y sin socios, 3.74% sin empleados y con socios, el 1.87% con empleados y sin socios, mientras que el 4.67% seleccionó la opción con empleados y con socios.

Figura 18

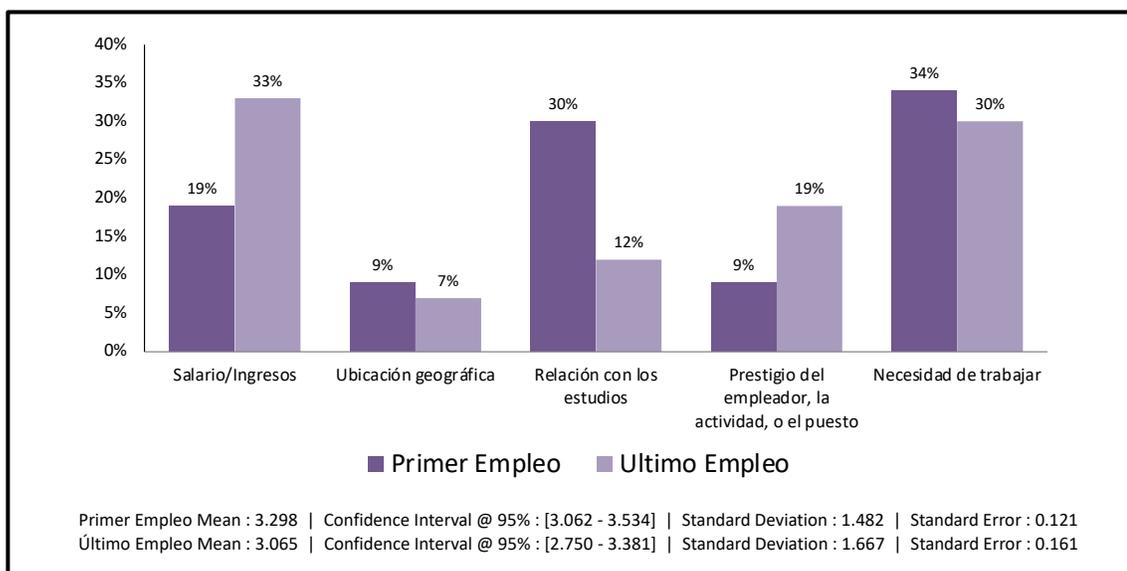
Motivo por el cuál decidió realizar el emprendimiento



El 46% de los encuestados que tienen un emprendimiento indica que lo iniciaron por falta de oportunidades laborales, el 23% es por iniciativa familiar, el 15% optó por la opción de iniciativa persona, al igual que una oportunidad de negocio debido a la pandemia.

Figura 19*Tiempo en conseguir el Primer Trabajo*

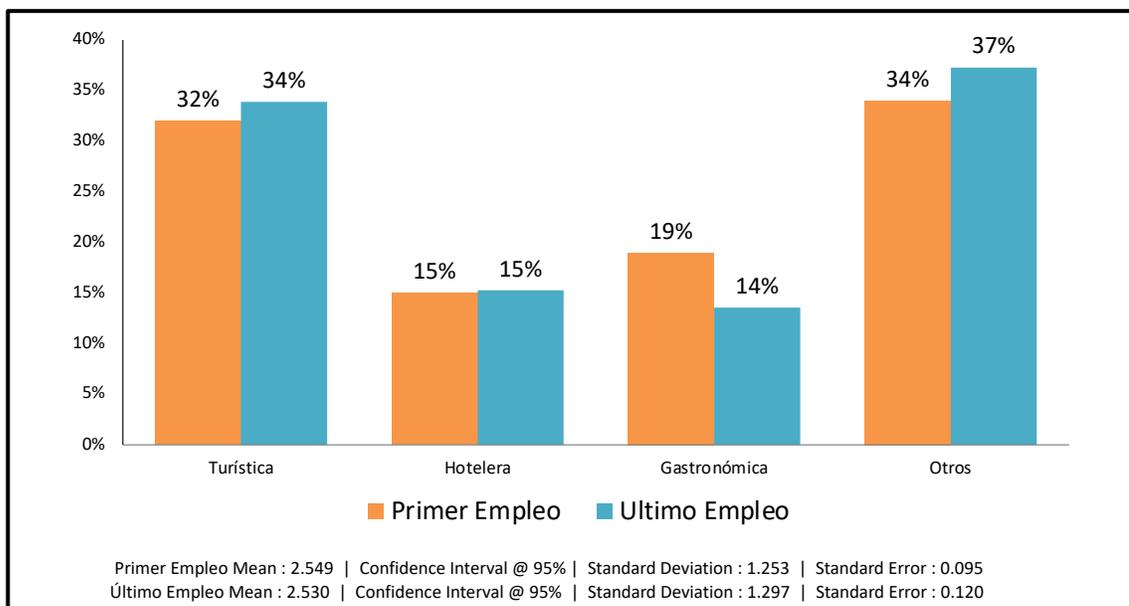
El 29% de los encuestados respondió que trabajaban antes de graduarse, encontrar trabajo les tomó entre 1 a 2 meses al 17%, el 19% optó por 3 a 5 meses, la opción de 6 a 8 meses fue escogida por el 13%, el 10% seleccionó de 9 a 11 meses, finalmente al 12% le tomó 12 meses o más.

Figura 20*Criterio de selección de trabajo*

En cuanto a los criterios determinantes a la hora de seleccionar el puesto de trabajo los encuestados escogieron el salario o ingreso en el primer trabajo un 19% en contraste con el 33% en el último empleo; la ubicación geográfica fue escogida por un 9% para el primer empleo y el 7% en el último empleo; la relación con los estudios en el primer empleo fue determinante en un 30%, sin embargo, el 12% en el último empleo; el prestigio del empleador, la actividad o el puesto fue la opción del 9% en el primer empleo y el 19 del último empleo; el 34% indicó que la necesidad de trabajar fue el principal criterio en el primer empleo, mientras que el 30% en el último empleo.

Figura 21

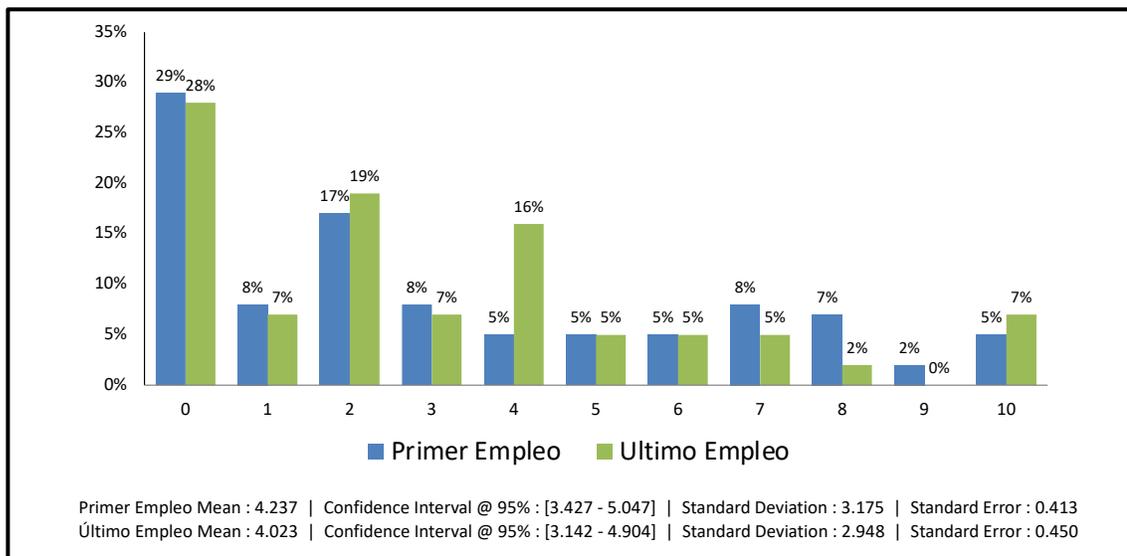
Actividad Laboral



En el primer empleo el 32% indicó que el 32% estaba trabajando en el sector turístico, el 15% en hotelería, 19% en gastronomía el 34% en otro; en concordancia con el último empleo donde indican que el 34% labora en el área turística, 15% hotelera, 14% gastronómica y 37% otros.

Figura 22

Medida de relación de otro trabajo con los estudios

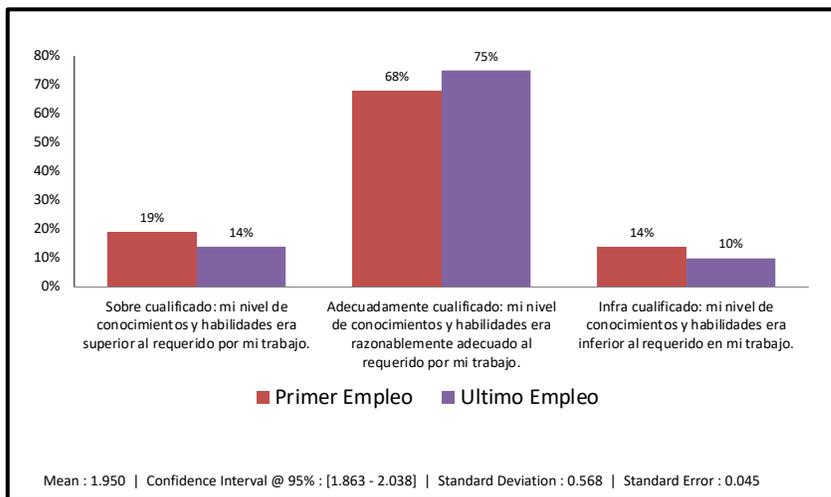


Los encuestados que seleccionaron la opción otros, en la escala del 0 al 10

seleccionaron en qué medida los empleos están relacionados con sus estudios, a lo que indicaron que esta 0 relacionado el 29% en el primer empleo y 28% en el último empleo, la opción 1 fue escogida por el 8% en primer empleo y 7% en último, seleccionaron 2 en un 17% y 19% en el primer y último empleo respectivamente, 3 escogieron el 8% para el primer empleo y 7% para el último empleo, 4 para el 5% y 16% de acuerdo al primer y último empleo respectivamente, 5 y 6 tuvieron un 5%, la respuesta 7 fue tomada por el 8% en el primer empleo y 2% en el último, 8 por un 7% y 2% respectivamente, 9 en un 2% en el primer empleo y 10% seleccionó un 5% en el primer empleo y 7% el último.

Figura 23

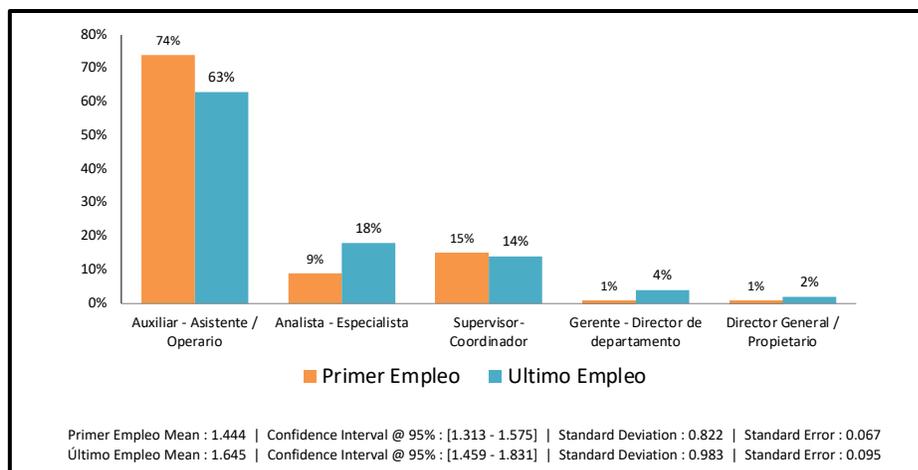
Nivel de adecuación de acuerdo con los estudios



En el primer empleo el 56% considera que se encontraba adecuadamente calificada en cuanto a su nivel de conocimiento y habilidades era razonablemente adecuado al requerido por el trabajo y para el último empleo 75% de los encuestados eligieron esta opción. El 19% optó por seleccionar en el primer empleo como sobre cualificado y 14% en el último empleo, finalmente el 14% escogió la opción infra cualificada y 10% en el primer y último empleo respectivamente.

Figura 24

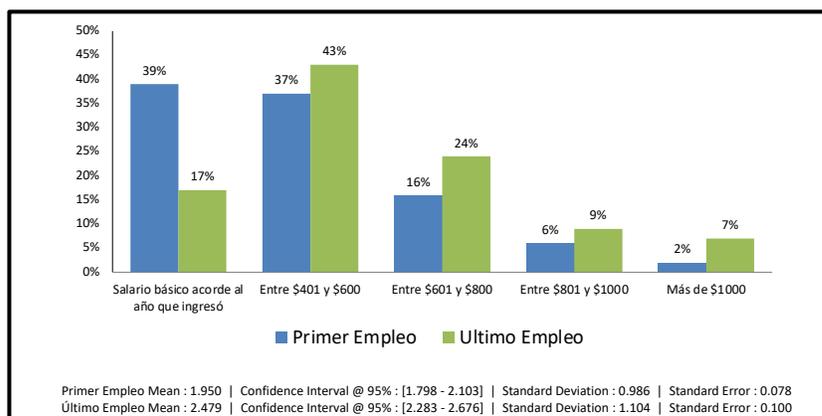
Cargo Laboral



En cargo que ocupaban los encuestados en su primer empleo en un 74% Auxiliar – Asistente Operativo, 15% Supervisor – Coordinador, 9% Analista – Especialista y 1% Gerente – Director o Propietario; en el último empleo el 63% ocupa cargos de Auxiliar – Asistente, el 18% Analista – Especialista, 14% Supervisor – Coordinador, 4% Gerente – Director y 2% Propietario.

Figura 25

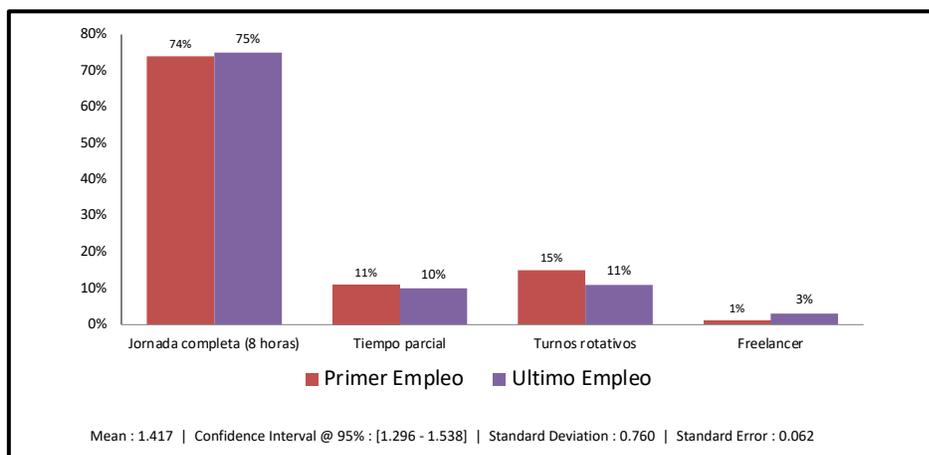
Remuneración Mensual



El rango de sueldo con respecto al primer y último empleo indica que el 39% ganaba el básico y el 17% percibe actualmente esa remuneración, entre \$ 401 y \$ 600 fue la opción escogida por 37% en el primer empleo y 43% en el último, 16% en su primer empleo y 24% en el último seleccionaron el rango entre \$ 601 y \$ 800, por otro lado, el 6% y el 9% de los participantes tomaron la opción de entre \$ 801 y \$ 1000 para el primer y último empleo respectivamente y más de \$ 1000 el 2% y 7% en el primer y último empleo.

Figura 26

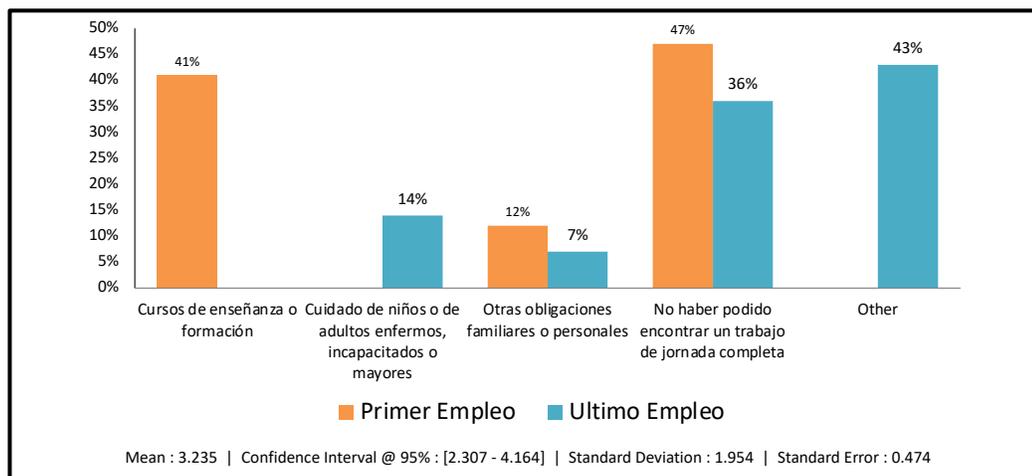
Jornada Laboral



El tipo de jornada laboral, sin tomar en cuenta la pandemia, de acuerdo con las respuestas de los encuestados, en un 74% en el primer empleo fue jornada completa y en el último empleo un 76%; el 11% y 10% respectivamente seleccionaron la opción de tiempo parcial, mientras que, el 15% en su primer empleo tienen turnos rotativos y el 11% en el último empleo. En la modalidad freelance el 1% en el primer empleo y 3% en el último.

Figura 27

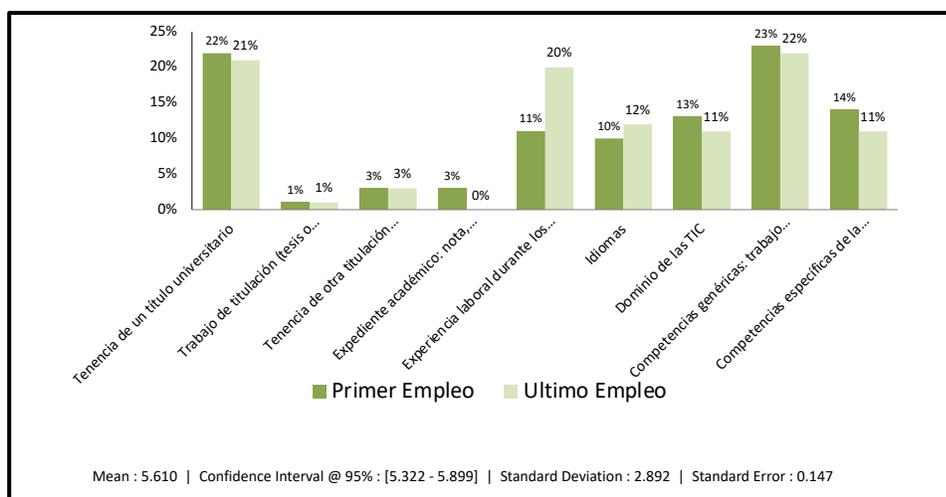
Motivo por el que trabajaba en tiempo parcial o freelancer.



Los encuestados que indicaron que tienen o tuvieron contratos por jornadas parciales o freelance seleccionaron en que en su primer empleo esto se debió en un 47% al no encontrar trabajo en jornada completa, el 41% por cursos de enseñanza o formación y en un 12% a obligaciones de tipo personal o familiar; en cambio en el último empleo el 43% selección otros, el 36% no encontrar un trabajo en jornada completa y 12% otras obligaciones familiares o personales.

Figura 28

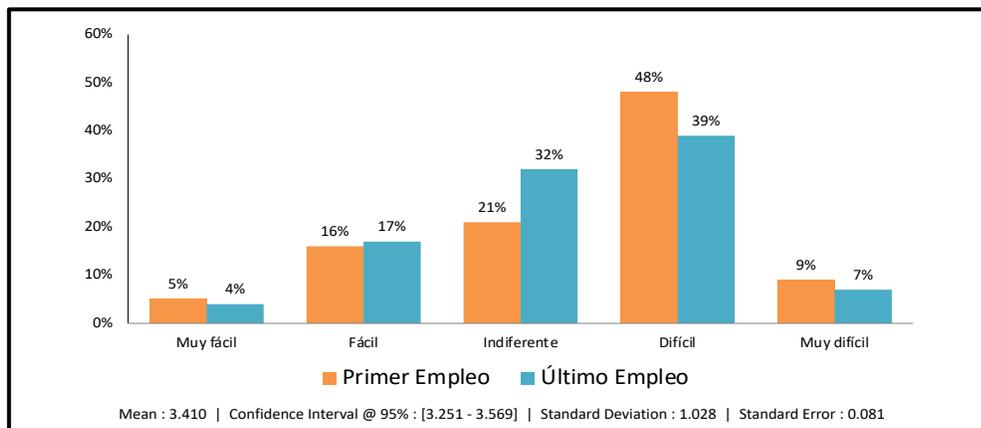
Elementos clave para obtener el empleo



Los elementos claves para obtener el puesto o cargo frente a sus competidores en el primer empleo, de acuerdo a lo que indican los participantes el 23% consideró las competencias genéricas, 22% tenencia de un título universitario, 14% competencias específicas, 13% dominio de TIC, 11% experiencia laboral, 10% Idiomas, 3% expedientes académicos o tenencia de otra titulación y 1% trabajo de titulación o tesis; por otro lado, en el último empleo el 22% optó por las competencias genéricas, 21% tenencia de título universitario, experiencia laboral 20%, 12% idiomas, 11% competencias específicas y dominio de TIC, 3% tenencia de otra titulación y 1% trabajo de titulación o tesis.

Figura 29

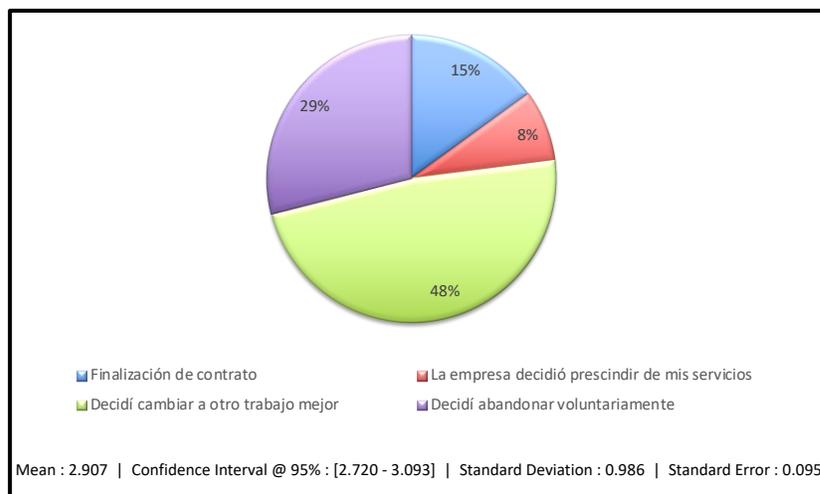
Facilidad o Dificultada para conseguir trabajo o realizar emprendimiento



El 48% de los encuestados indican que fue difícil conseguir su primer empleo, seguidos del 21% que considera indiferente, 16% seleccionó fácil, en contraste al 9% que optó por la opción muy difícil, finalmente el 5% dijo que fue muy fácil; en cuanto al último empleo, un 39% tomó la opción de difícil, seguido por 32% indiferente, 17% fácil, 7% muy difícil y 4% muy fácil.

Figura 30

Motivos por el cambio de trabajo

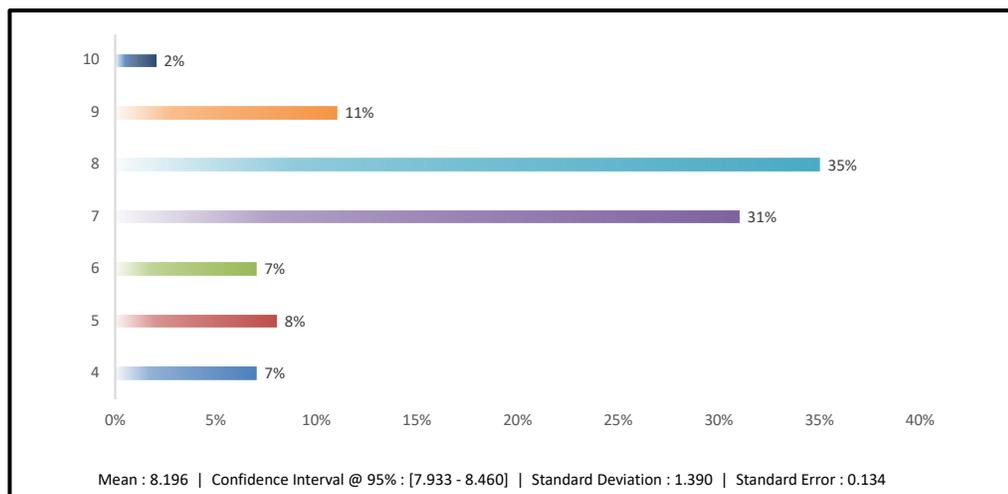


El cambio de empleo en un 48% se debió según los encuestados por un mejor trabajo, seguido de la opción de abandonar voluntariamente en un 29%, el 15% por finalización

de contrato y 8% debido a que la empresa decidió prescindir de los servicios profesionales.

Figura 31

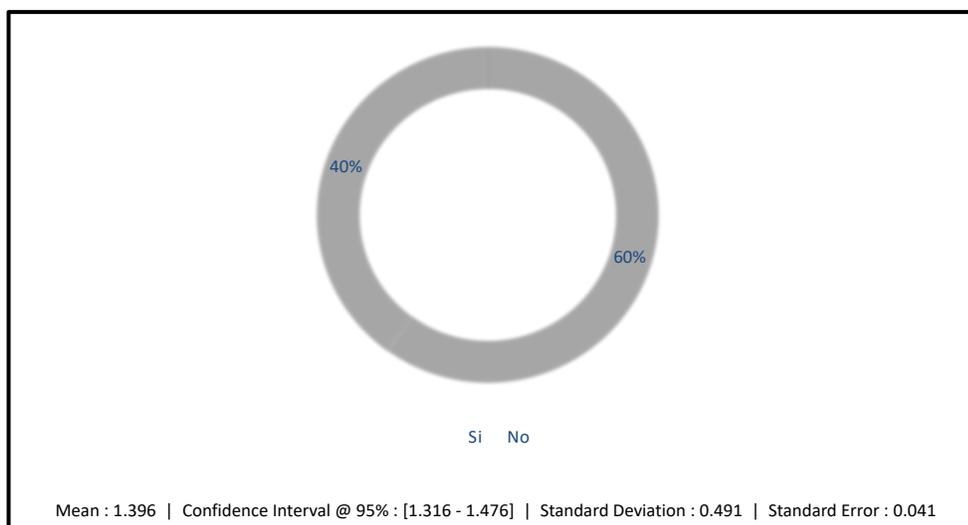
Calidad de los empleos



La calidad de empleos evaluada en una escala de 1 al 10 obtuvo los siguientes resultados: 8 seleccionó el 35%, 31% escogió 7, seguido de 11% que eligió 9, el 8% de los participantes escogió 5, 4 y 6 fueron las opciones del 7% y finalmente 10 corresponde al 2% de los encuestados.

Figura 32

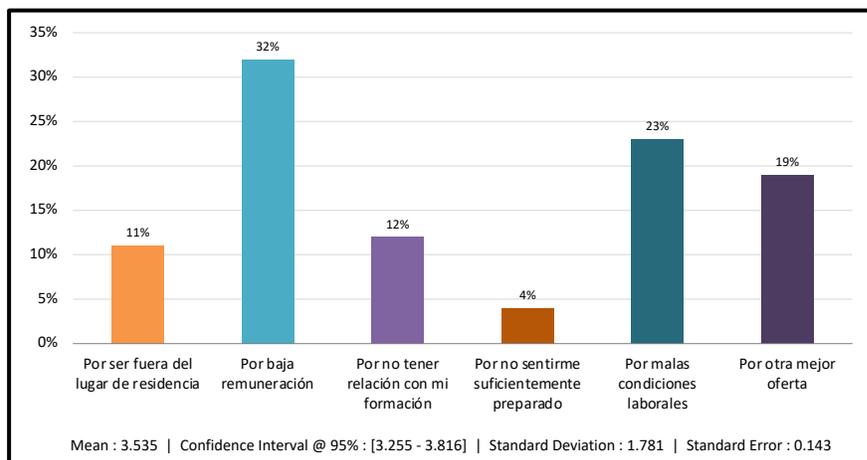
¿Ha renunciado a una oferta de empleo?



El 60% de los encuestados ha renunciado a una oferta de empleo.

Figura 33

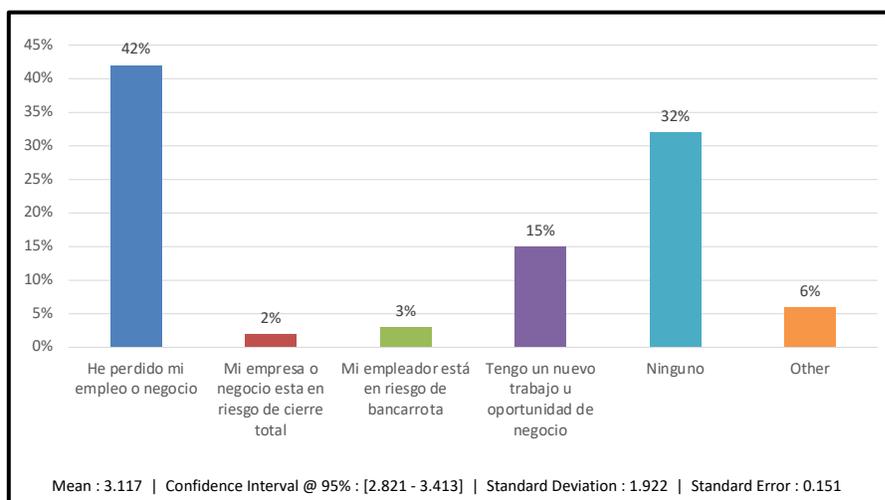
Motivo de la renuncia



Dentro de las causas de rechazar una oferta laboral en un 32% fue por baja remuneración, el 23% debido a malas condiciones laborales, 19% por una mejor oferta, 12% por no tener relación con la formación, 11% porque la oferta era fuera del lugar de residencia y 4% al no sentirse suficientemente preparado.

Figura 34

Impacto laboral durante el confinamiento

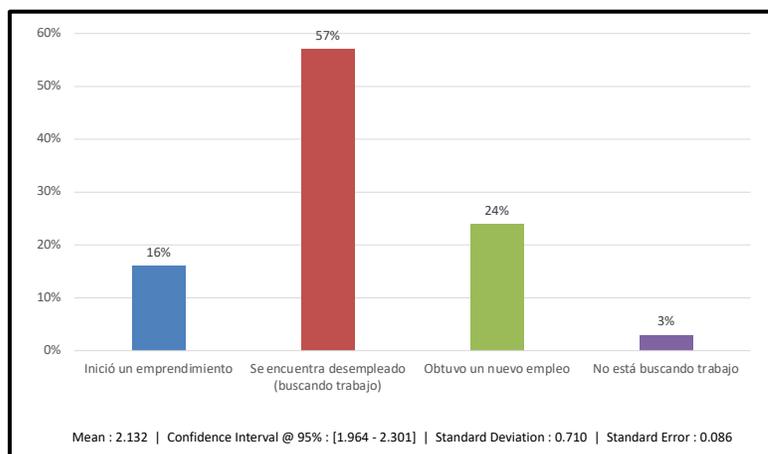


De acuerdo con los participantes de la encuesta, el impacto económico que ha tenido el periodo de confinamiento por la pandemia COVID-19 ha sido: 42% perdida de empleo o

negocio, 32% no tuvo impacto, el 15% tiene un nuevo trabajo u oportunidad de negocio, el 6% seleccionó otro, 3% considera que su empleador está en riesgo de banca rota y el 2% considera que su empresa o negocio esta en riesgo de cierre.

Figura 35

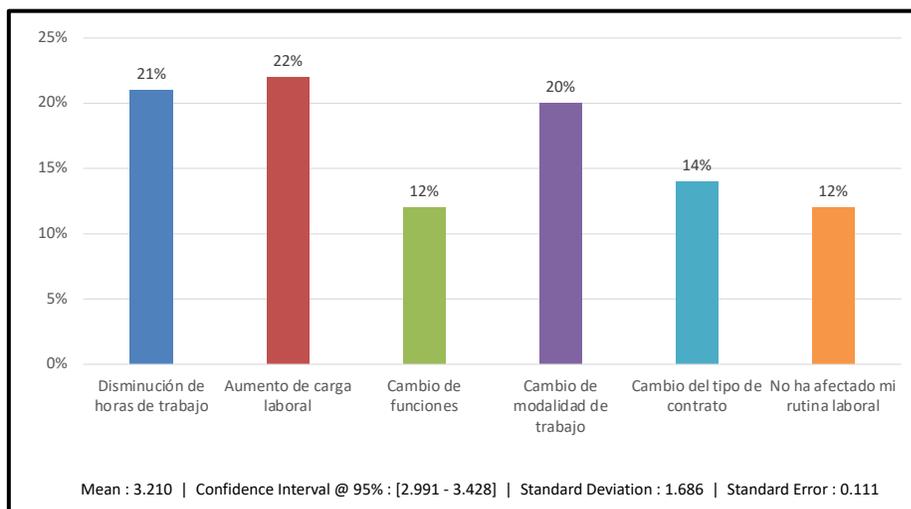
Si perdió su empleo ¿actualmente usted?



Los encuestados que perdieron su empleo durante el confinamiento, actualmente en un 57% continúan desempleados, pero buscan trabajo, el 24% obtuvo un nuevo empleo, el 16% inició un emprendimiento y 3% no está buscando trabajo.

Figura 36

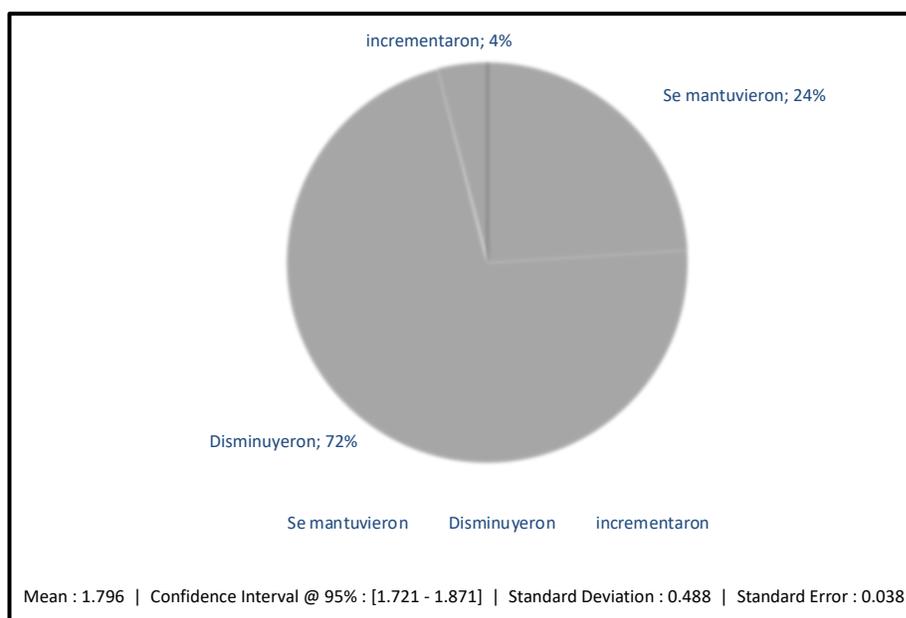
Afectación laboral por el COVID-19



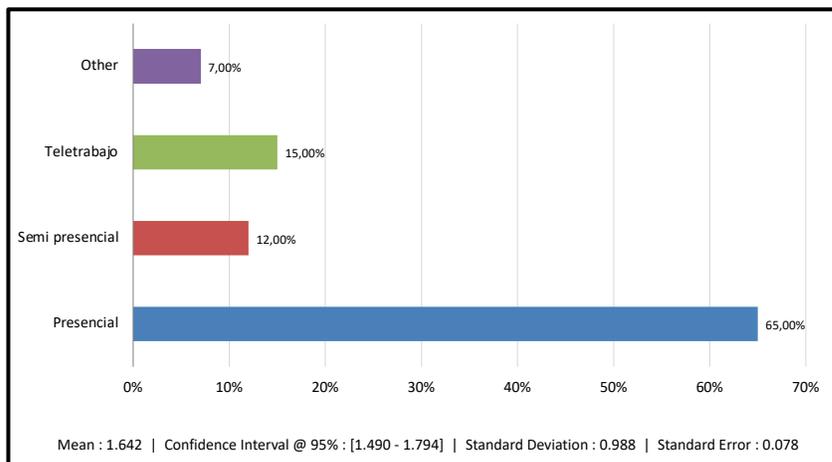
La situación laboral a causa del COVID-19 de acuerdo con los encuestados ha sido afectado en un 22% con un aumento de carga laboral, 21% disminución de horas de trabajo, 20% cambio de modalidad de trabajo, 14% cambio de tipo de trabajo, y el 12% cambio de funciones y al 12% restante no ha visto afectada la rutina laboral.

Figura 37

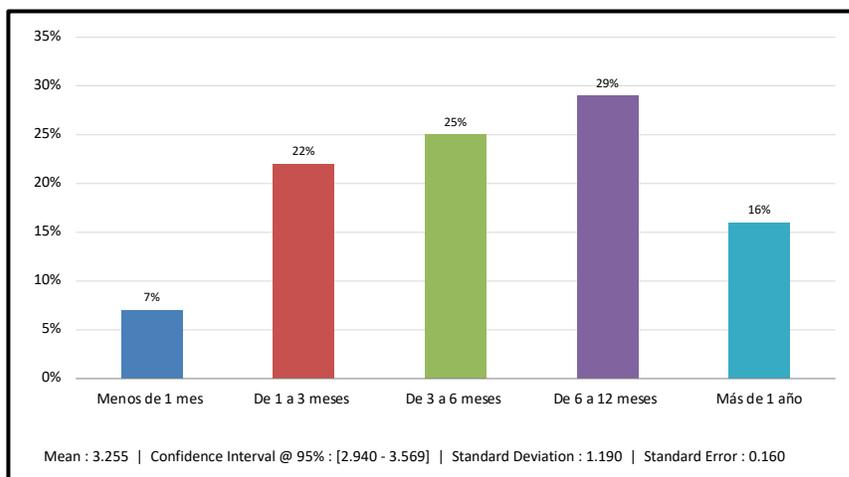
Remuneración desde la pandemia



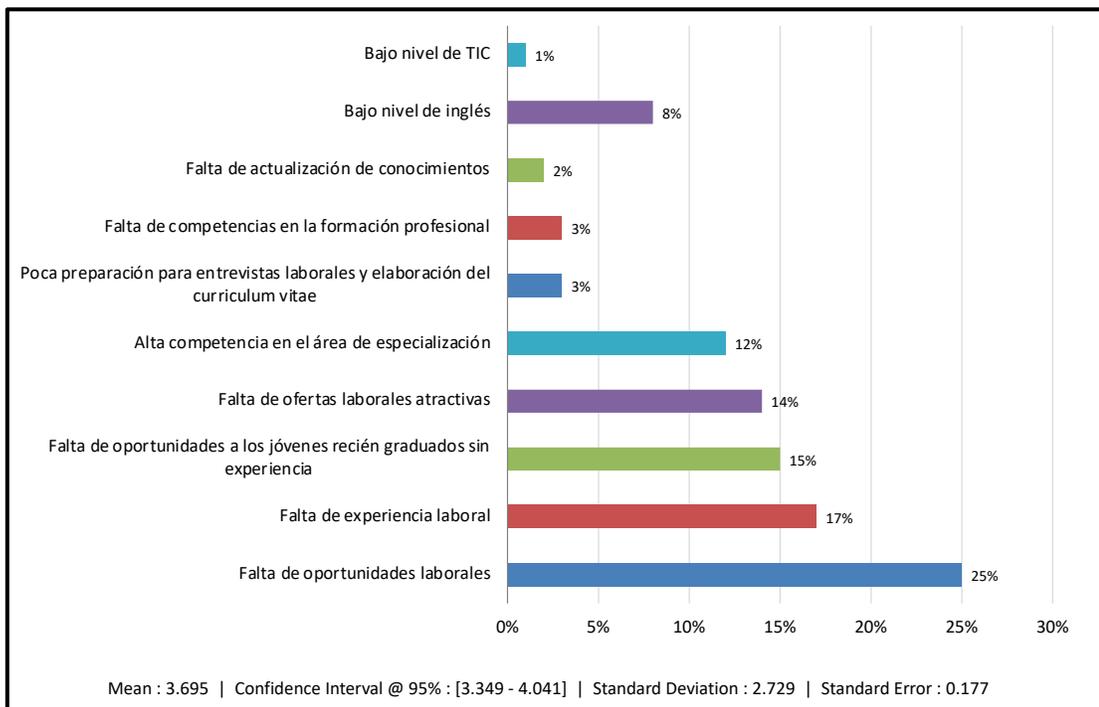
En cuanto a sus ingresos el 72% disminuyeron sus ingresos, el 34% indica que se mantuvieron y el 4% indica que incrementaron.

Figura 38*Modalidad de trabajo*

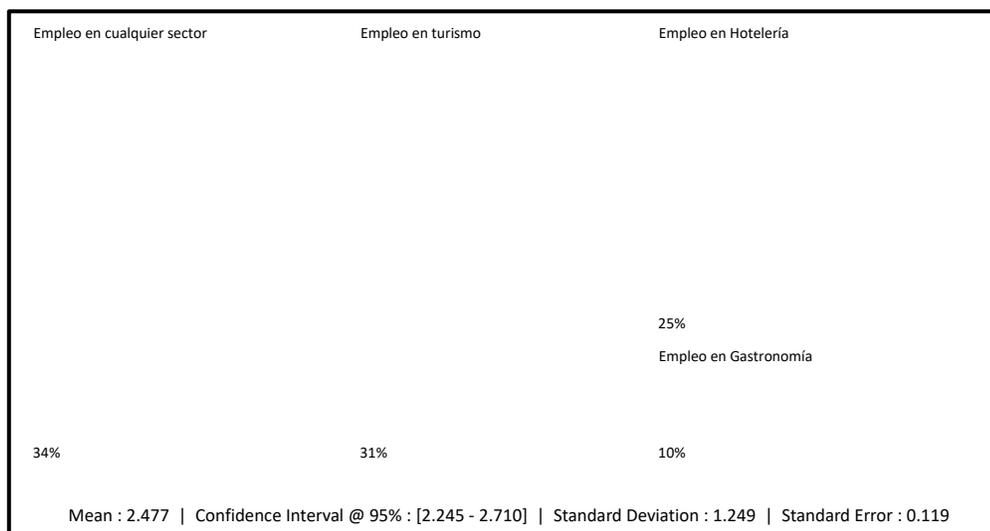
La modalidad de trabajo durante la pandemia del 65% de los encuestados fue presencial, el 15% teletrabajo, 12% semi presencial y 7% otros.

Figura 39*Tiempo de Desempleo*

Los participantes de la encuesta que están desempleados indican en un 28% que están buscando trabajo desde un periodo de 6 a 12 meses, el 25% de 3 a 6 meses, el 22% de 1 a 3 meses, el 16% más de 1 año y el 7% menos de 1 mes.

Figura 40*Motivos por el cual no ha conseguido trabajo*

Basándose en el criterio de los encuestados, el principal motivo para no poder conseguir empleo en un 25% se debe a la falta de oportunidades laborales, 17% falta de experiencia, 15% falta de oportunidades a los jóvenes recién graduados sin experiencia, 14% falta de ofertas laborales atractivas, 12% alta competencia en el área de especialización, 8% bajo nivel de inglés, 3% falta de competencias en la formación profesional y poca preparación para entrevistas laborales y elaboración de curriculum vitae, 2% falta de actualización de conocimientos y 1% bajo nivel de TIC.

Figura 41*Preferencias de Empleo*

La búsqueda de empleo de los encuestados se orienta en un 34% a cualquier sector, 31% sector turístico, 25% sector hotelero y 10% sector gastronómico.

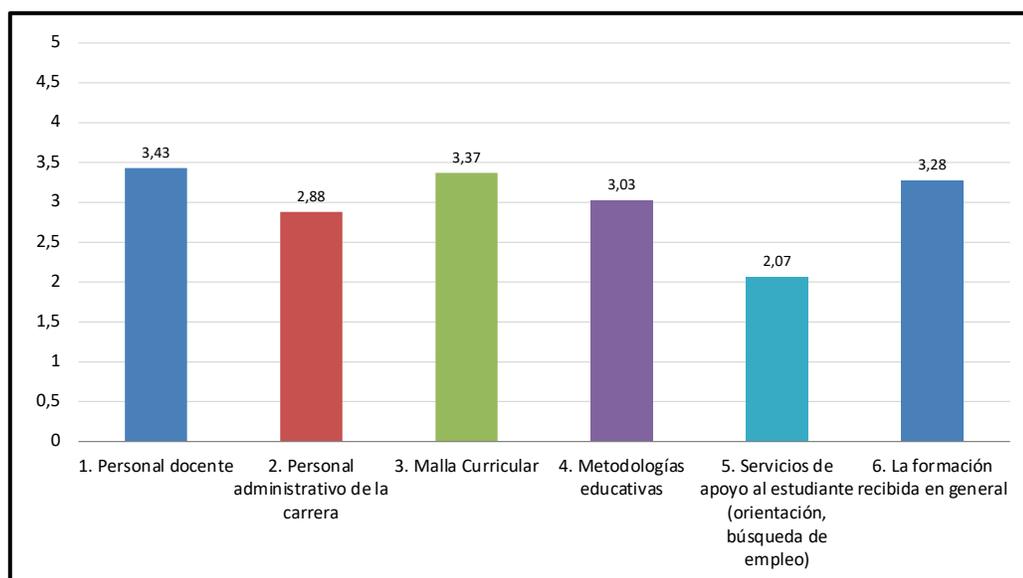
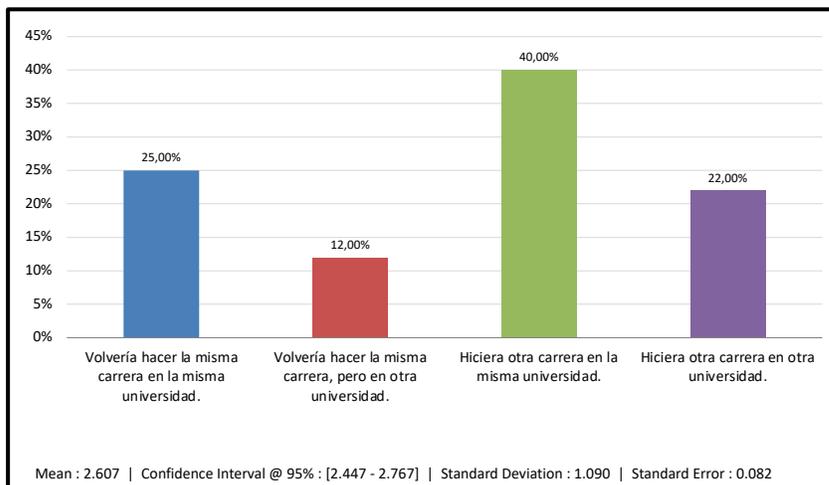
Figura 42*Satisfacción con la formación recibida*

Figura 43

¿Volvería a cursar la misma carrera?

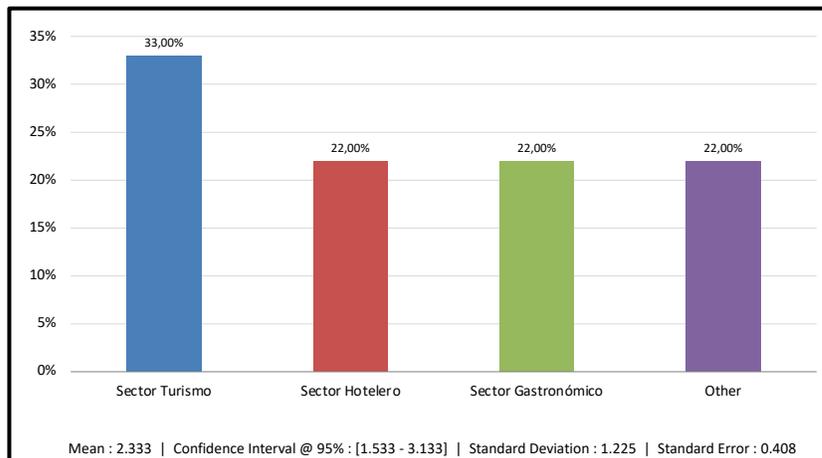


Los participantes de la encuesta indican en un 46% hicieran otra carrera en la misma universidad, el 25% volvería hacer la misma carrera en la misma universidad, el 22% hiciera otra carrera en otra universidad y el 12% volvería hacer la misma carrera, pero en otra universidad.

Análisis de resultados de la investigación a Empleadores

Figura 44

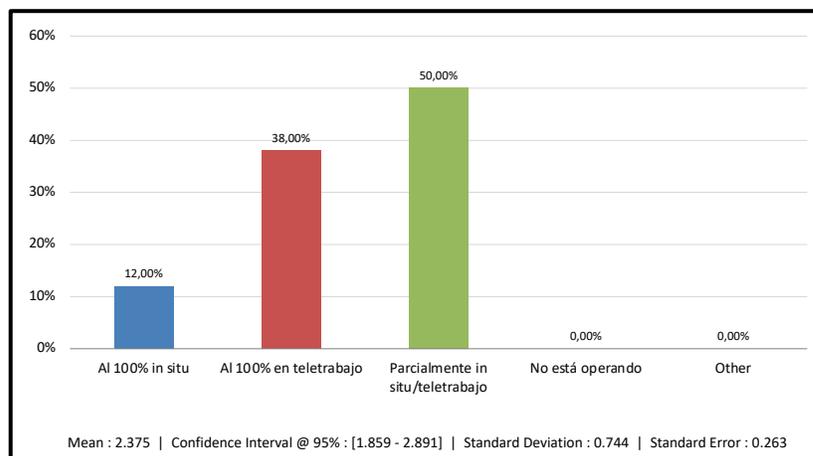
Sector de la Actividad Laboral



Las entrevistas a empleadores de los graduados en Administración Hotelera y Turística de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE están compuestas por un 33% que pertenecen al sector Turismo, 22% sector Hotelero, 22% sector Gastronómico y 22% otros en concordancia con las respuestas de profesionales que participaron en la encuesta de estudiantes.

Figura 45

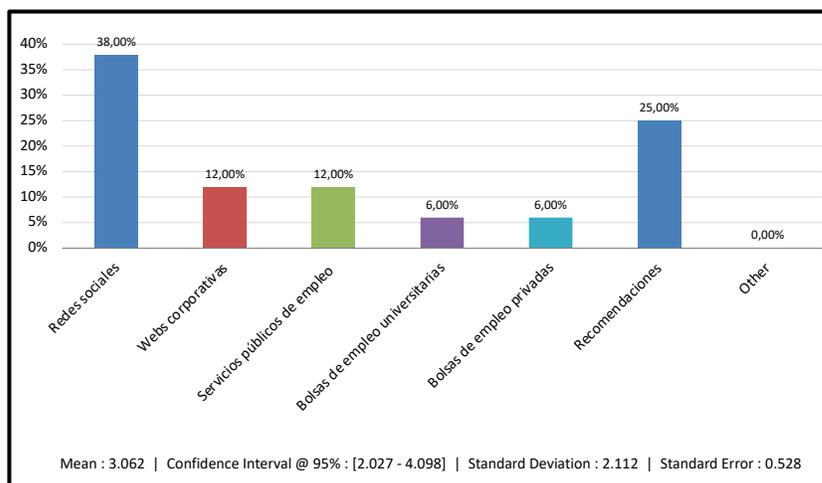
Operatividad de la Empresa



Parte de las empresas entrevistadas indicaron que sus operaciones están en un 12% in situ, 38% teletrabajo y 50% parcialmente in situ y teletrabajo de acuerdo con las circunstancias actuales por la pandemia COVID-19

Figura 46

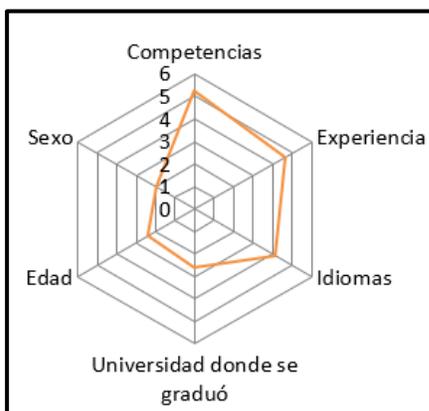
Proceso de Reclutamiento



En cuanto al medio que utilizan los empleadores para el proceso de reclutamiento del personal, se evidencia que el 38% lo realizan por medio de redes sociales, el 25% con base en recomendaciones, el 12% utilizando webs corporativas, al igual que con servidores públicos de empleo, el 6% hace uso de bolsas de empleo universitarias o privadas.

Figura 47

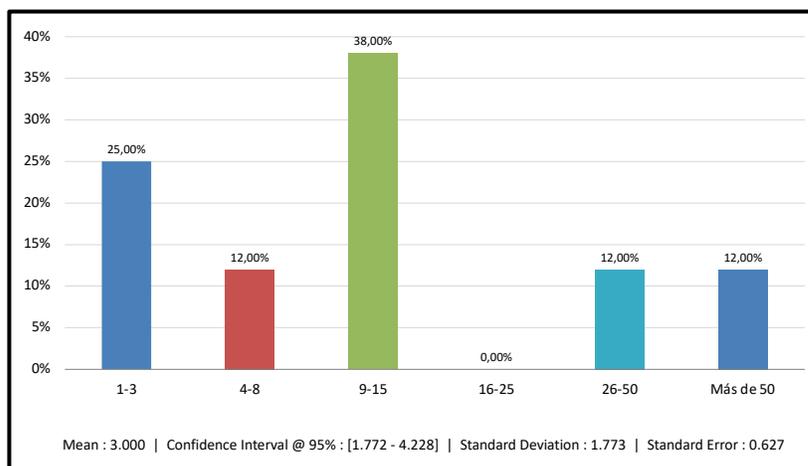
Características Valoradas para el Reclutamiento



Los empleadores indicaron que basan su selección de personal de acuerdo con el siguiente orden de importancia: competencias, experiencia, idiomas, universidad donde se graduó, edad y finalmente sexo.

Figura 48

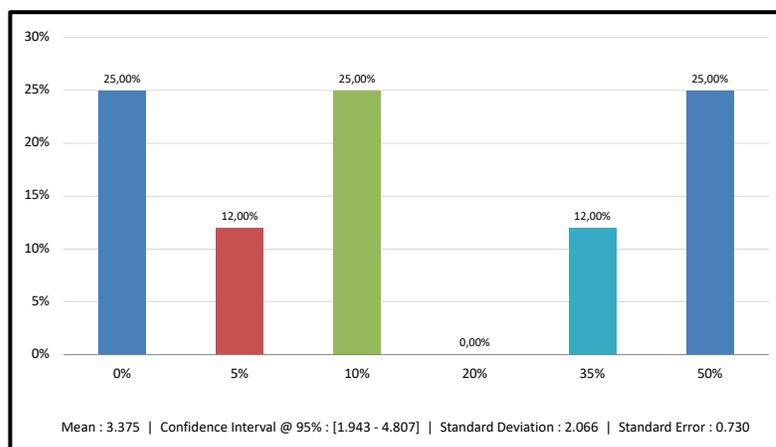
Número de Trabajadores Antes de la Pandemia



La cantidad de trabajadores que tienen las empresas previo a la pandemia con base en las entrevistas se obtuvo que el 38% cuenta de 9 y 15 colaboradores, seguidos del 25% de 1 a 3 y el 12% con los rangos de 4 a 8, 26 a 50 y más de 50.

Figura 49

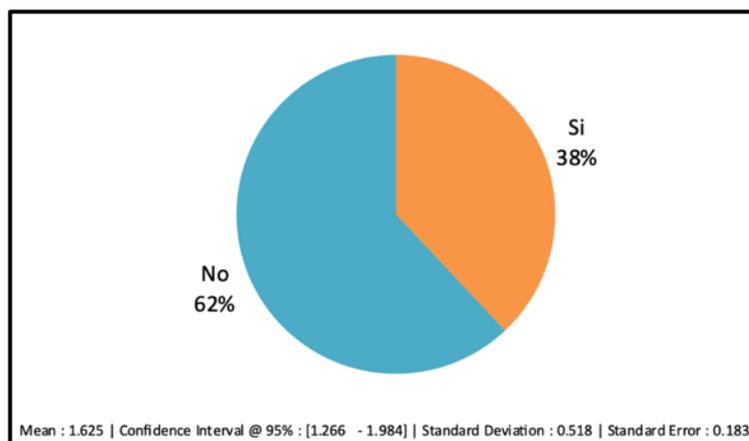
Porcentaje de trabajadores Desvinculados



Una de las consecuencias de la falta de operaciones o la disminución de actividades por la pandemia COVID-19, por tanto, las empresas informan que tan solo el 25% no despidió a nadie, 12% de las empresas respondió que al menos tuvieron que prescindir del 5% y el 35% de sus colaboradores, mientras que el 25% redujo su plantilla de trabajadores en 10% y 50%.

Figura 50

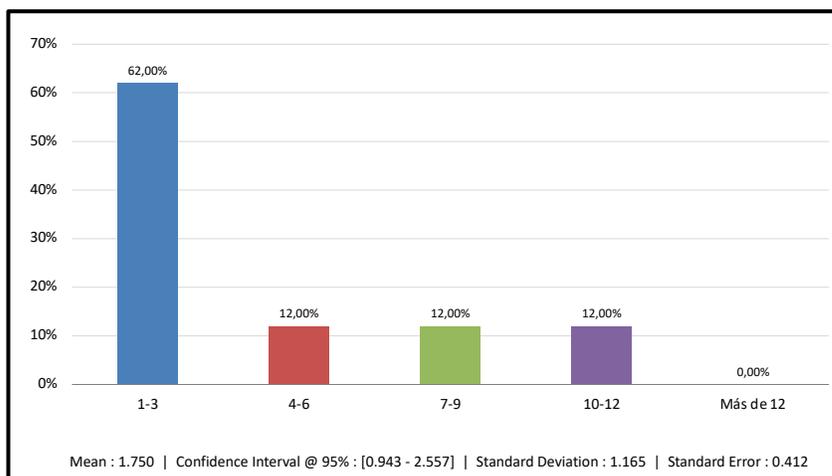
Probabilidad de Desvincular más Trabajadores por la pandemia



Los empleadores consideran en un 62% que probablemente no van a desvincular a más trabajadores a consecuencia de la pandemia.

Figura 51

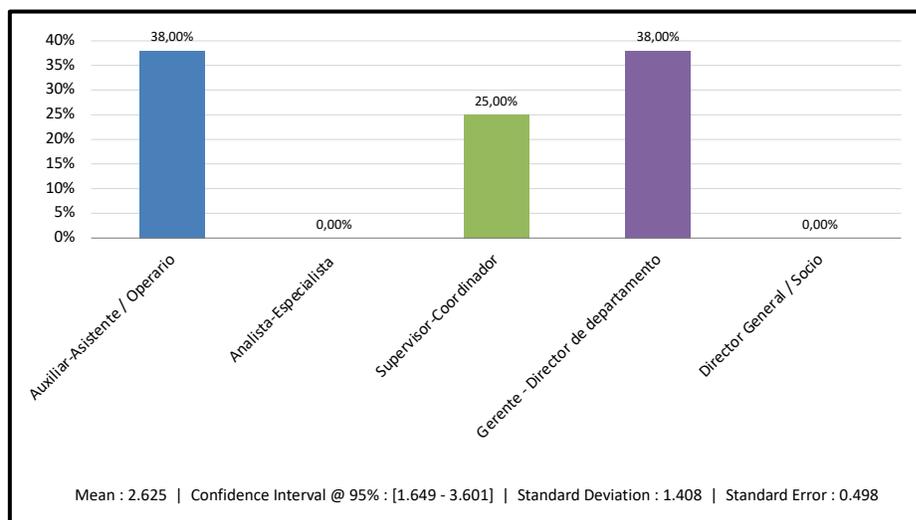
Profesionales en IATH de la UFA-ESPE que han Trabajado en la Empresa



Las empresas participantes de la entrevista indicaron que dentro de su organización tienen entre 1 y 3 colaboradores en un 62% y 12% con 4 a 6, 7 a 9 y 10 a 12 respectivamente.

Figura 52

Nivel Jerárquico Máximo alcanzado por los IATH

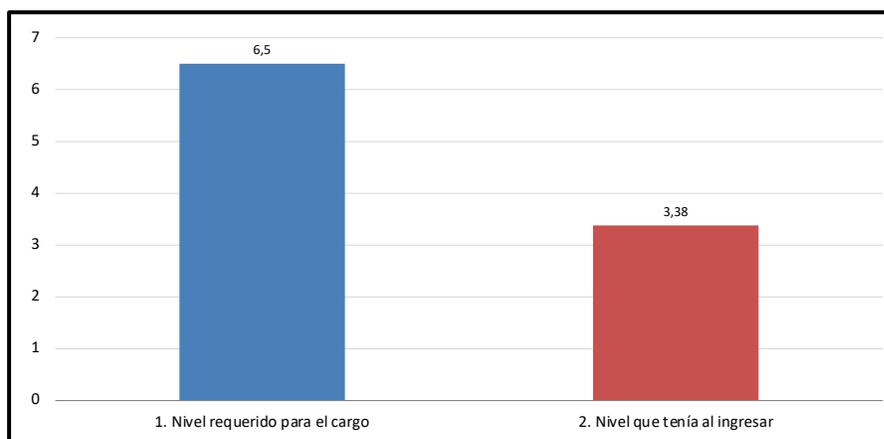


Los profesionales de Administración Turística y Hotelera de la UFA-ESPE, según los empleadores que participaron de la encuesta, han alcanzado a nivel jerárquico como cargo más alto en un 38% como Gerentes–Director del Departamento y en un 25% el cargo de Supervisor-Coordiador.

Los análisis a continuación corresponden a las preguntas que miden del 1 al 10 las competencias requeridas por el empleador para el desempeño de las funciones laborales y las que el graduado tenía al ingresar.

Figura 53

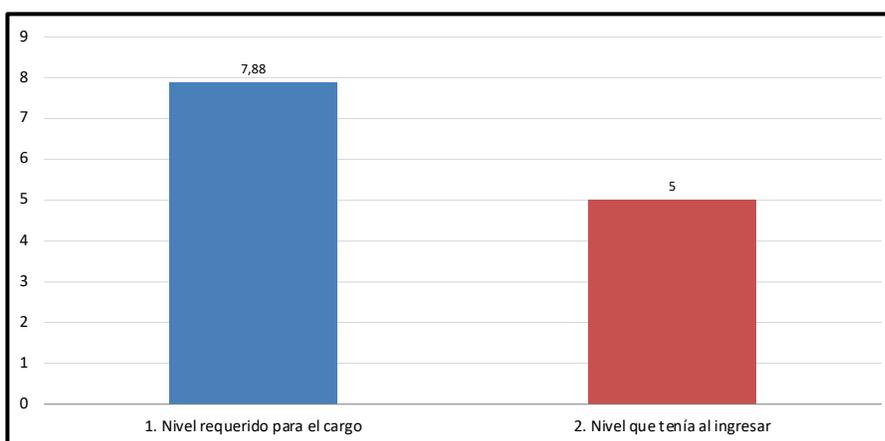
Nivel de Competencias de Especialización de la Carrera



El nivel requerido en cuanto a competencias propias de la carrera de acuerdo con el cargo es de al menos 6/10 puntos, sin embargo, los graduados tenían al ingresar un nivel de 3.38/10 puntos.

Figura 54

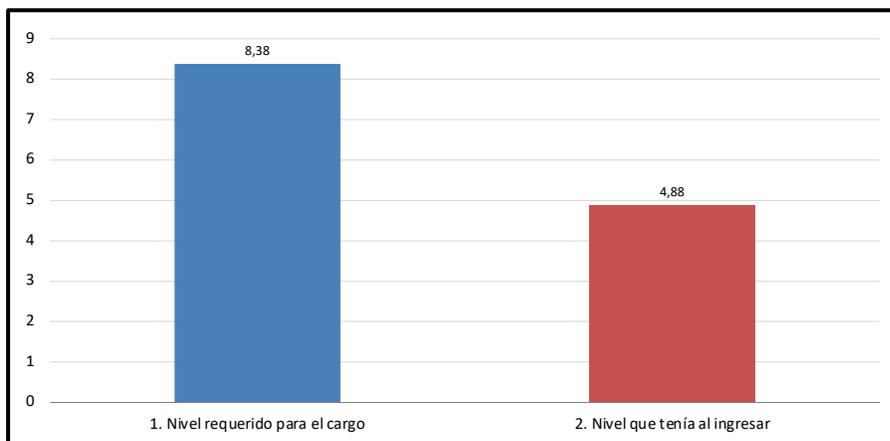
Nivel de Competencias de Aprendizaje Autónomo



La capacidad de aprendizaje autónomo requerida para el cargo por parte de los empleadores es de 7.88/10 puntos a comparación de lo que ellos consideran que tienen al ingresar los profesionales que es 5/10 puntos.

Figura 55

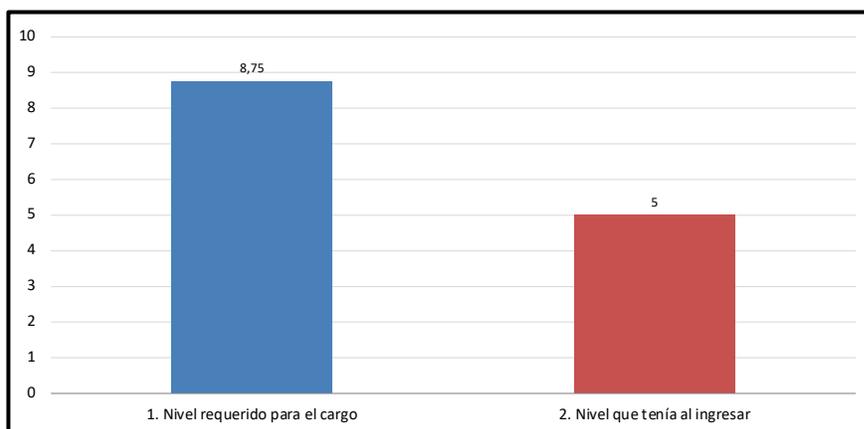
Nivel de Competencias de Adaptabilidad a Nuevas Situaciones



En relación con la capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones, los empleadores consideran que los graduados tienen 4.88/10 puntos, sin embargo, el nivel requerido para el perfil es de 8.38/10 puntos.

Figura 56

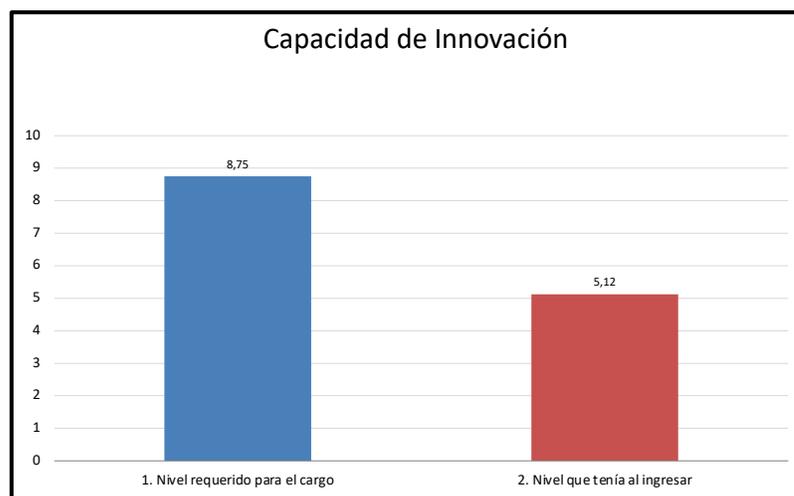
Nivel de Competencias de Creatividad



La creatividad requerida para el cargo es de 8.75/10 puntos, pero de acuerdo con la empresa, los profesionales tienen una creatividad media de 5/10 puntos.

Figura 57

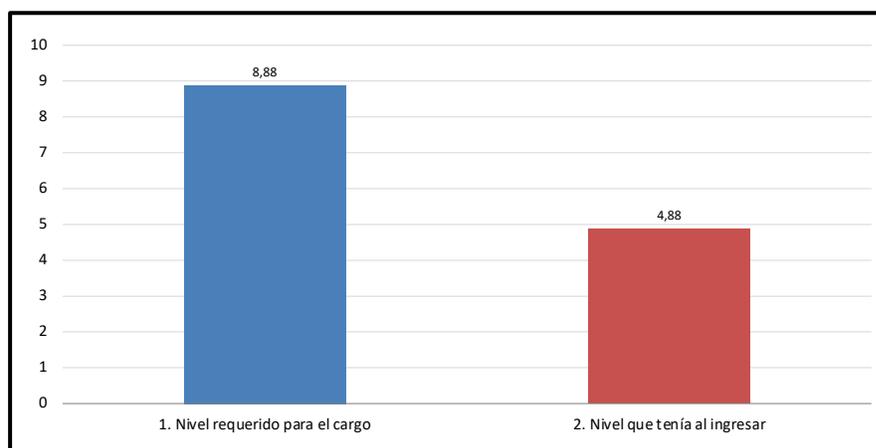
Nivel de Competencias de Innovación



La capacidad de innovar conforme a los requerimientos de los empleadores es de 8.75/10 puntos y el nivel que tenían los graduados al ingresar era de 5.12/10 puntos.

Figura 58

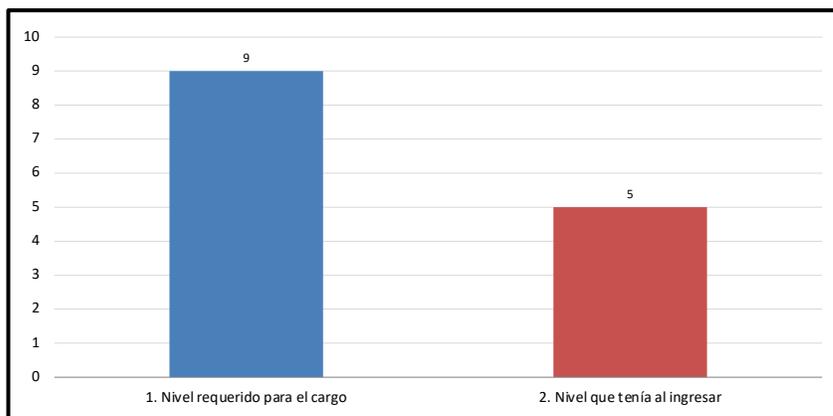
Nivel de Competencias de Trabajo Bajo Presión



La competencia de trabajo bajo presión que la empresa requiere de su trabajador es un nivel de 8.88/10 puntos, a comparación del 4.88/10 puntos que poseen los graduados al ingresar a un cargo laboral.

Figura 59

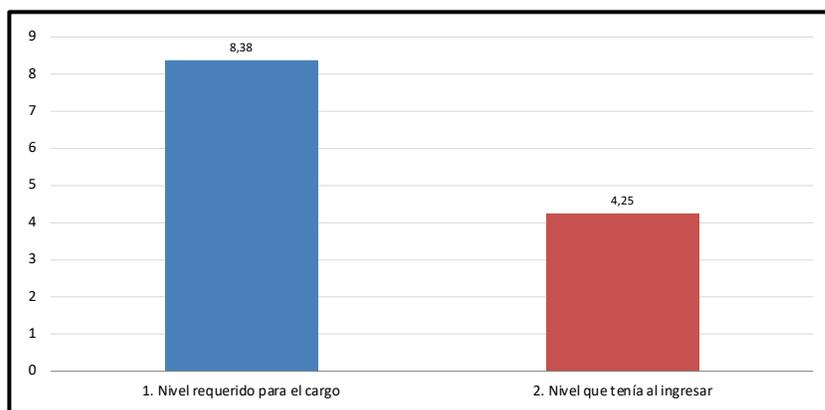
Competencias de Mejoramiento de la Calidad



Nivel que tenían al ingresar los profesionales en cuanto a la motivación para el mejoramiento de la calidad era de 5/10 puntos, en contraste con los 9/10 puntos requerido por las empresas contratantes.

Figura 60

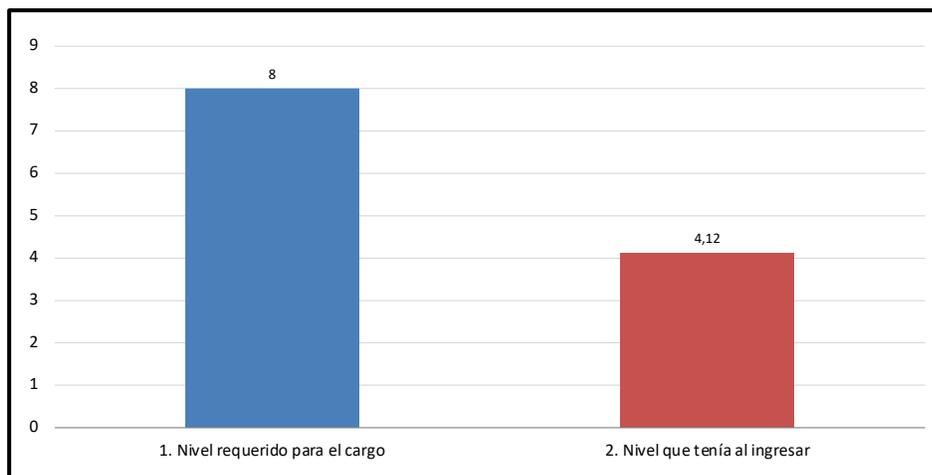
Nivel de Competencias de Iniciativa Personal



El nivel de iniciativa personal que consideran los empleadores que es requerida por las empresas con base en la entrevista es de 8.38/10 puntos, dato que dista el 4.25/10 puntos que consideran tenían los profesionales a ingresar.

Figura 61

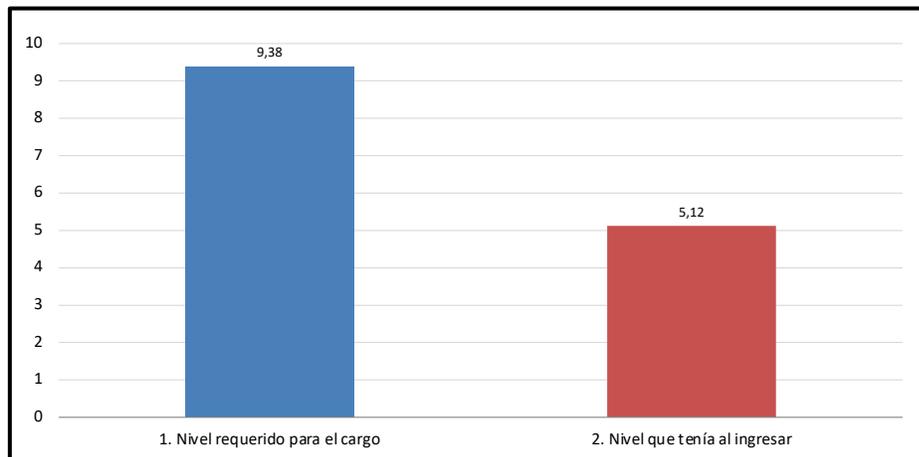
Nivel de Competencia de independencia laboral



El nivel requerido para el cargo en cuanto a la independencia laboral está ubicado en 8/10 puntos, pero el nivel que tenían al ingresar es de 4.12/10 puntos.

Figura 62

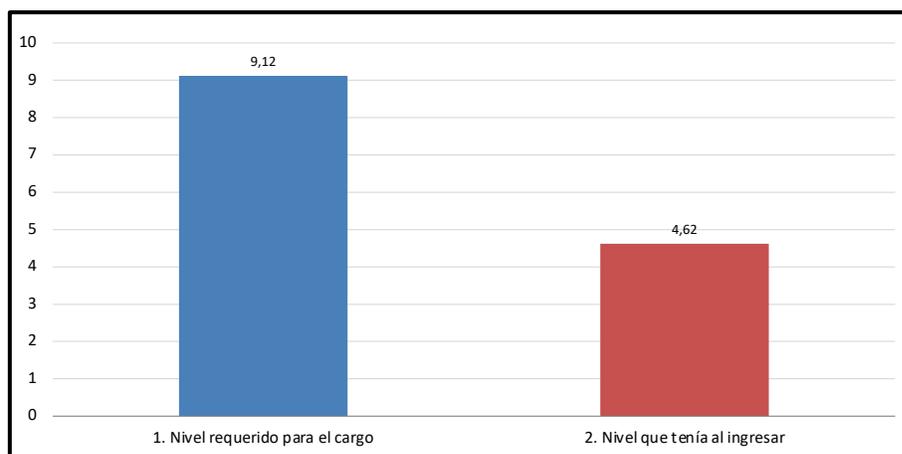
Nivel de Competencias de Responsabilidad en el Trabajo



Considerando que la responsabilidad es de suma importancia para los empleadores la puntuaron como 9.38/10 como el nivel requerido para el cargo, sin embargo, consideran que los graduados al ingresar tenían un nivel de 5.12/10 puntos.

Figura 63

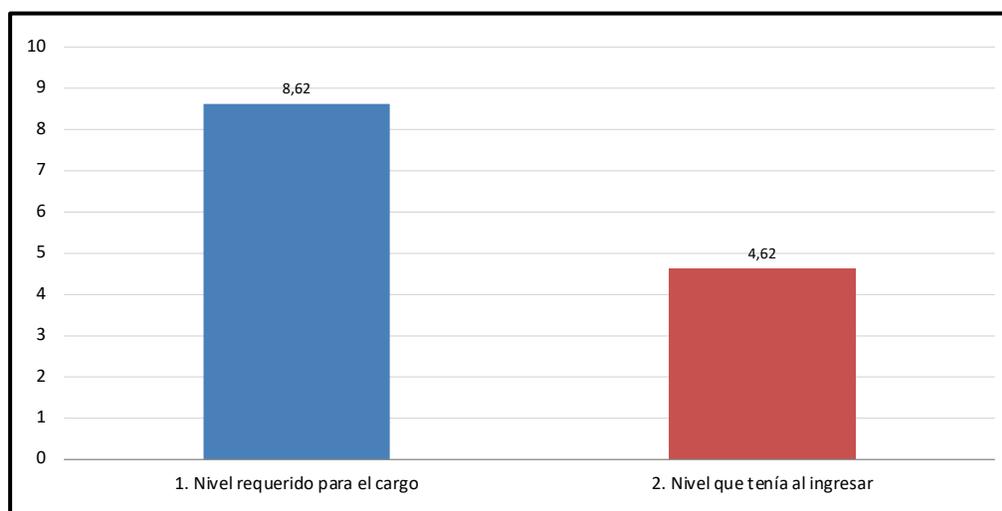
Nivel de Competencias de resolución de problemas



La capacidad para la resolución de problemas requerida para el cargo es de 9.12/10 puntos en contraposición del 4.62/10 del nivel que tenían al ingresar.

Figura 64

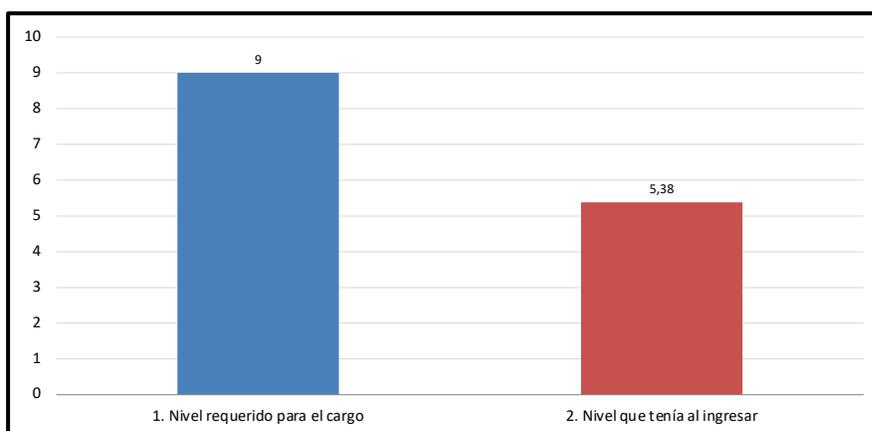
Nivel de Competencias para un análisis crítico



Para realizar las funciones inherentes al cargo las empresas que formaron parte de la encuesta indicaron que requieren un nivel de 8.62/10, a diferencia del 4.62/10 de que consideran que ingresan los profesionales.

Figura 65

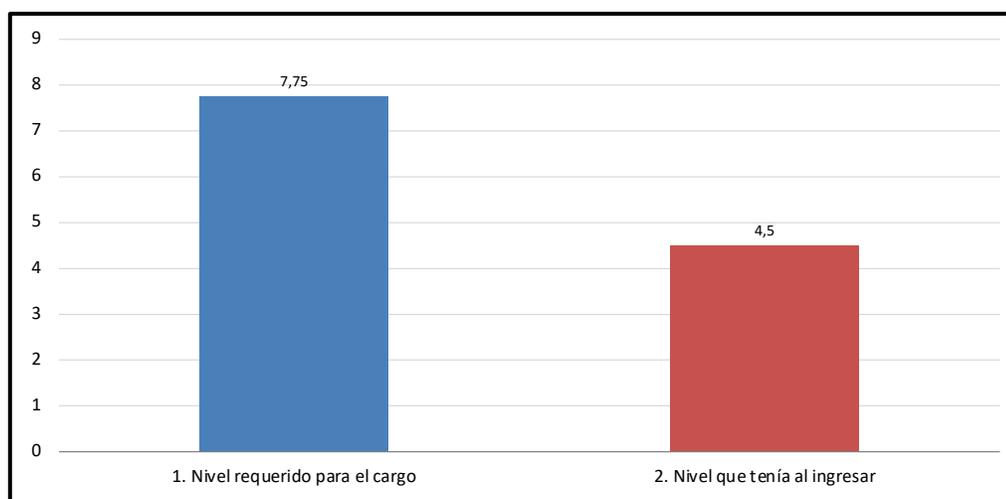
Nivel de Competencias de planificación y organización



La capacidad de organizar y planificar ha sido puntuada con nivel 9/10 puntos en el requerimiento de los empleadores para el cargo, sin embargo, identificaron que al ingresar los profesionales tenían el nivel de 5.38/10 punto.

Figura 66

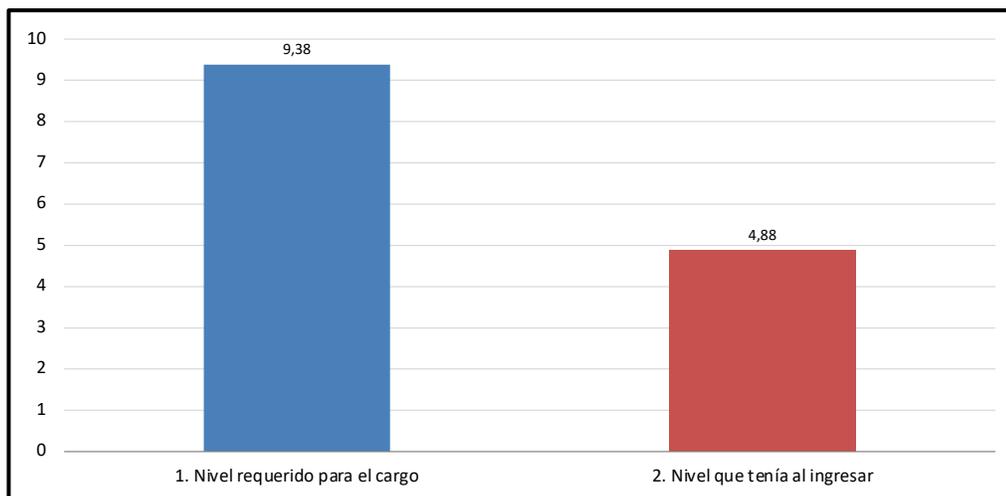
Nivel de Competencias de Liderazgo



El liderazgo fue puntuado por las organizaciones en un nivel de 7.75/10 puntos para el desarrollo de funciones, pero el nivel que tenían al ingresar los profesionales era de 4.5/10 puntos.

Figura 67

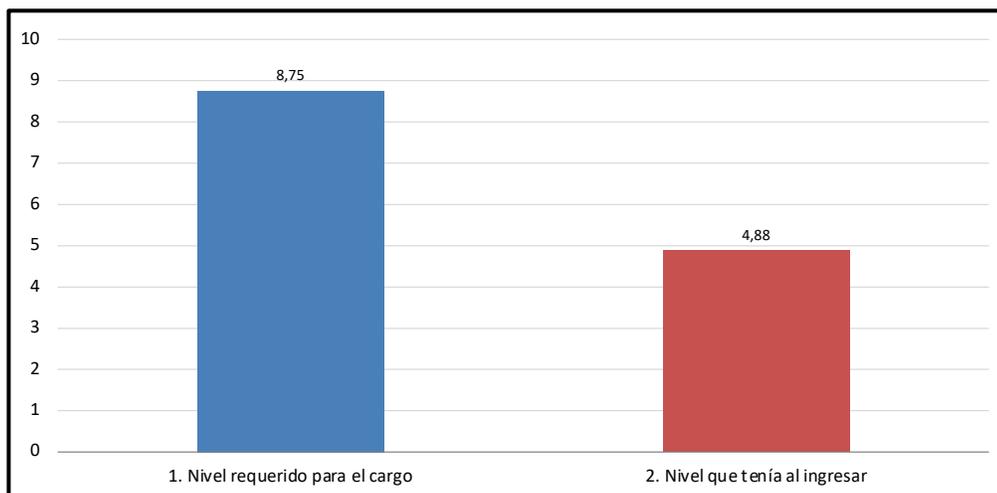
Nivel de Competencias de Trabajo en Equipo



El trabajo en equipo es una competencia que de acuerdo con las necesidades de las empresas está en un nivel 9.38/10 puntos, en contraste con 4.88 con el que ingresan los profesionales.

Figura 68

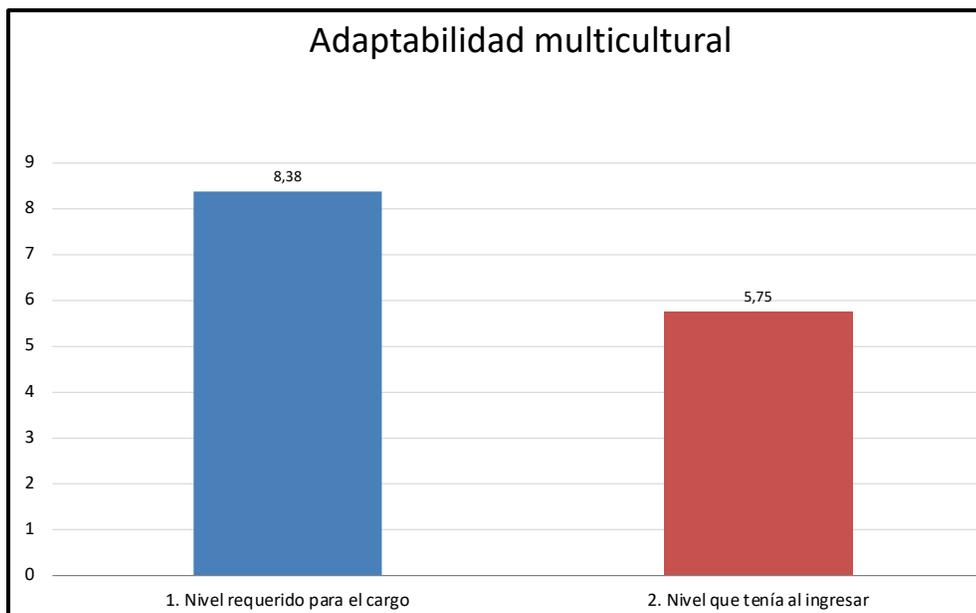
Nivel de Competencias de Trabajo en Equipo Interdisciplinario



La información obtenida en las encuestas se identifica que se requiere el nivel de 8.75/10 en promedio para el trabajo en equipo interdisciplinario, no obstante, los graduados al ingresar tienen un nivel 4.88/10 puntos.

Figura 69

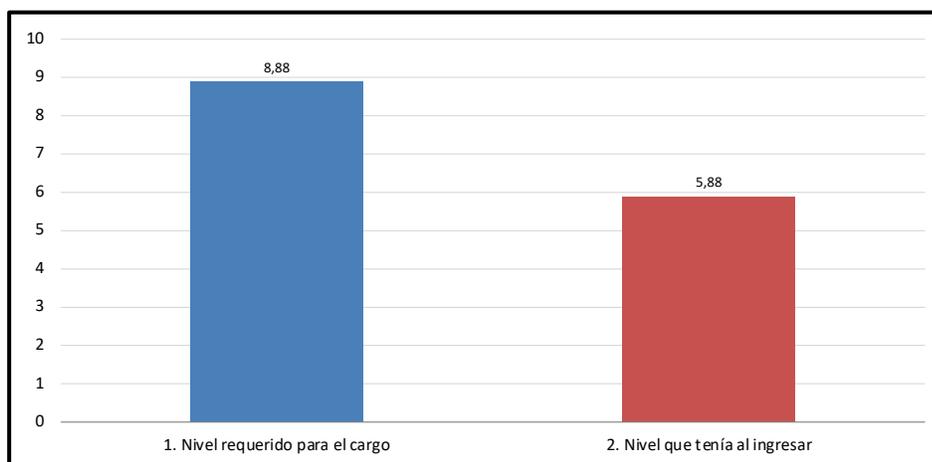
Nivel de Competencias de Adaptabilidad Multicultural



Las organizaciones requieren un nivel de 8.38/10 puntos en cuanto a la adaptabilidad multicultural en contraste con los 5.75/10 puntos que tenían los profesionales al ingresar.

Figura 70

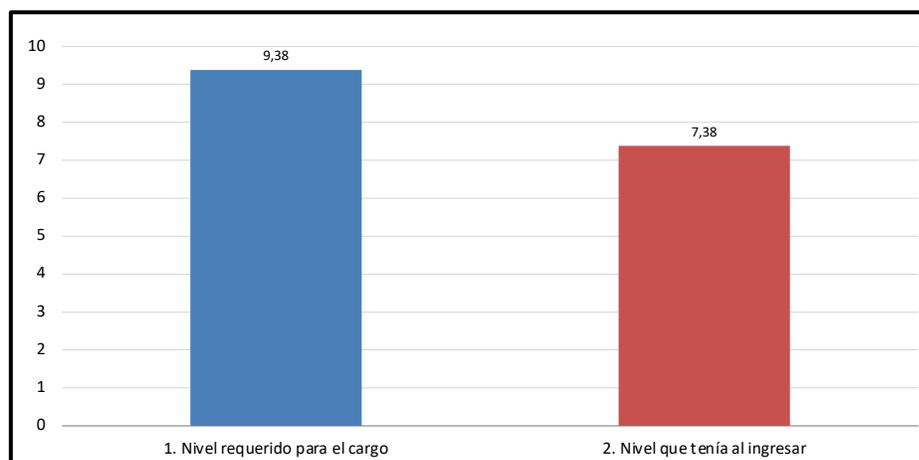
Nivel de Competencias de Habilidades Interpersonales



El nivel requerido por las empresas en cuanto a las habilidades interpersonales es de 8.88/10 puntos, por otro lado, al ingresar tenían 5.88/10 puntos.

Figura 71

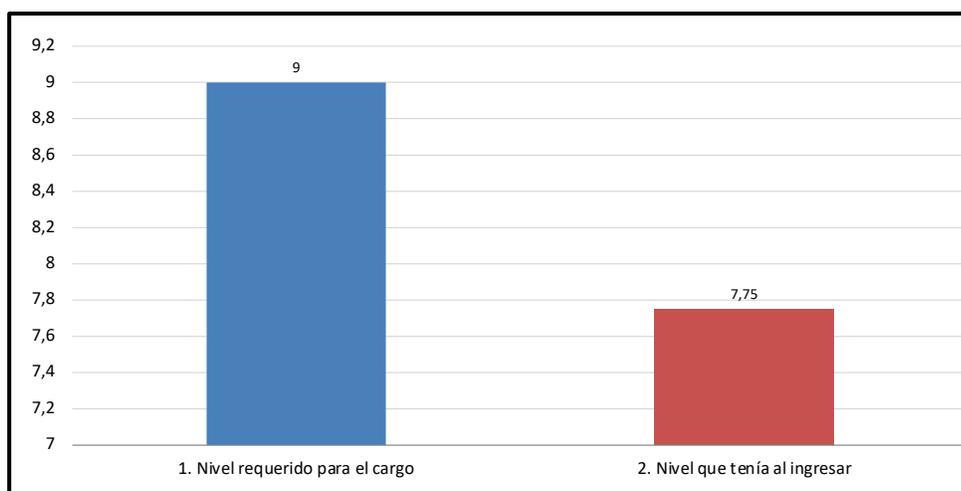
Nivel de Competencias de Ética Laboral



La ética a nivel laboral requerida por la empresa es de 9.38/10 puntos que está cercano al 7.38/10 puntos con el que tenían al ingresar los graduados, de acuerdo con la información proporcionada por los entrevistados.

Figura 72

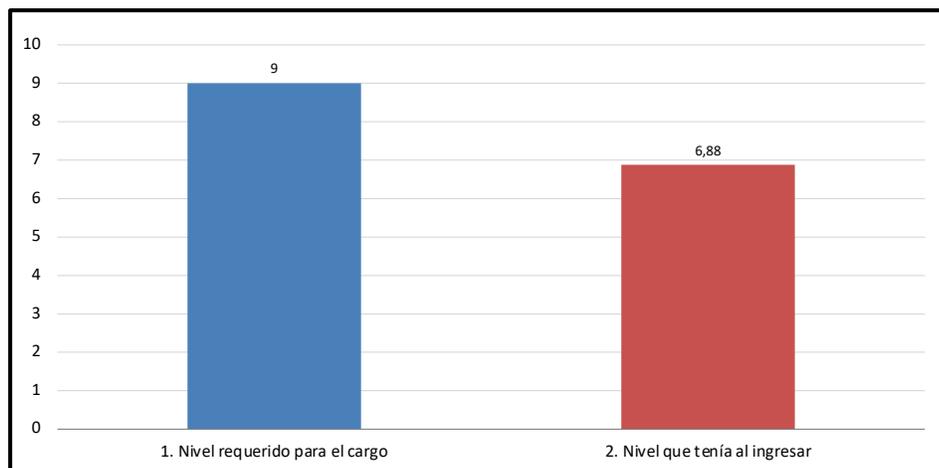
Nivel de Competencias de Responsabilidad Social



El nivel de responsabilidad social requerida para el cargo, de acuerdo con la información proporcionada por los empleadores es de 9/10 puntos y el nivel que tenían al ingresar los trabajadores fue de 7.75/10 puntos.

Figura 73

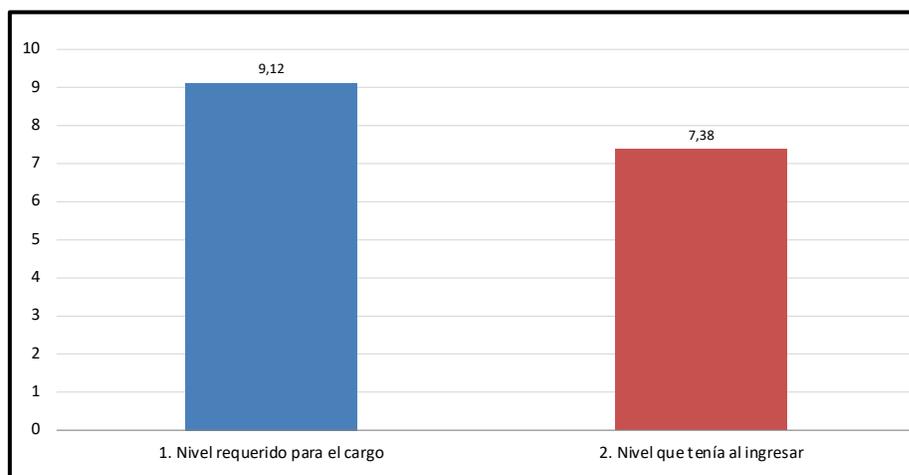
Nivel de Competencias de Responsabilidad Ambiental



La responsabilidad ambiental requerida para el cargo es de 9/10 puntos de acuerdo con la percepción de las empresas, a diferencia del 6.88/10 puntos que poseían los profesionales al ingresar.

Figura 74

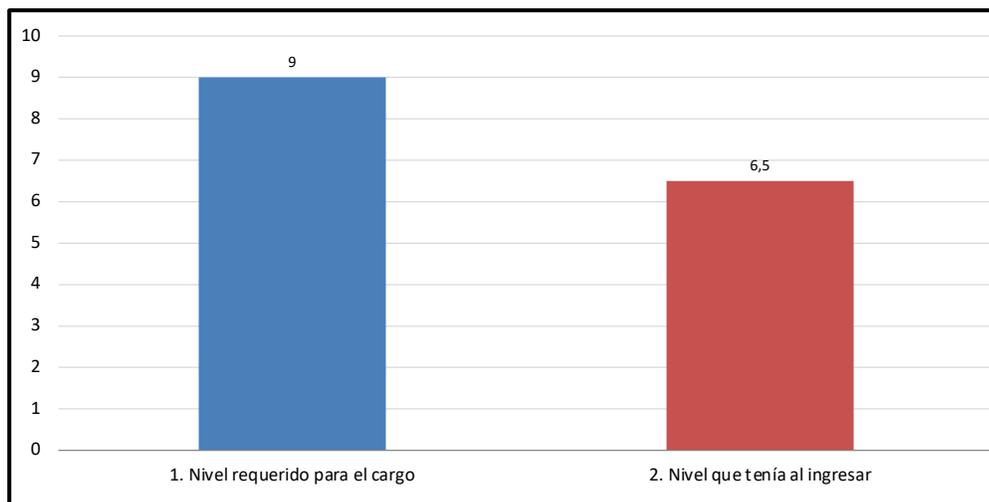
Nivel de Competencias TICs



Las habilidades de tecnología de la información y comunicación son requeridas en nivel 9.12/10 puntos por los empleadores y los profesionales ingresaron con un nivel de 7.38/10 puntos.

Figura 75

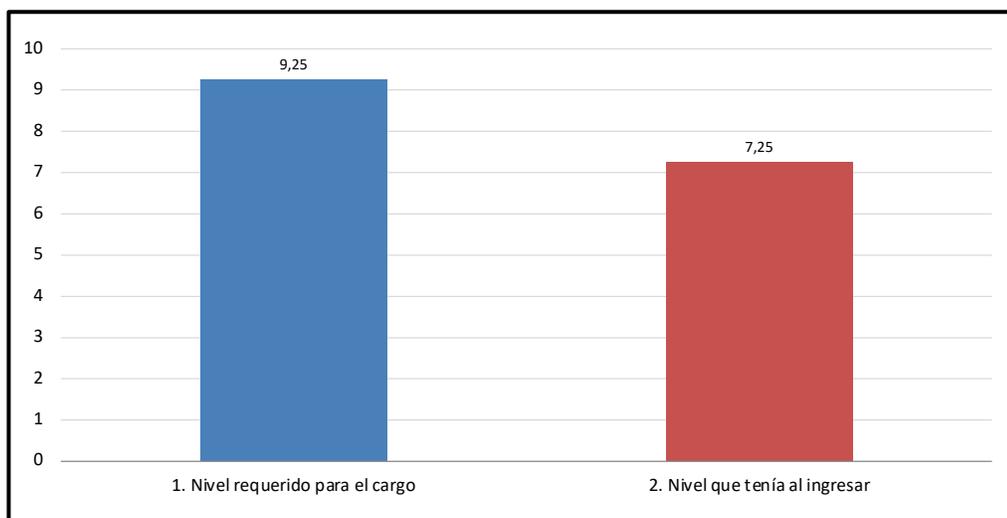
Nivel de Competencias de Comunicación Oral



Los empleadores señalaron la importancia de nivel 9/10 puntos para la comunicación oral, sin embargo, los profesionales ingresaron con 6.5/10 puntos.

Figura 76

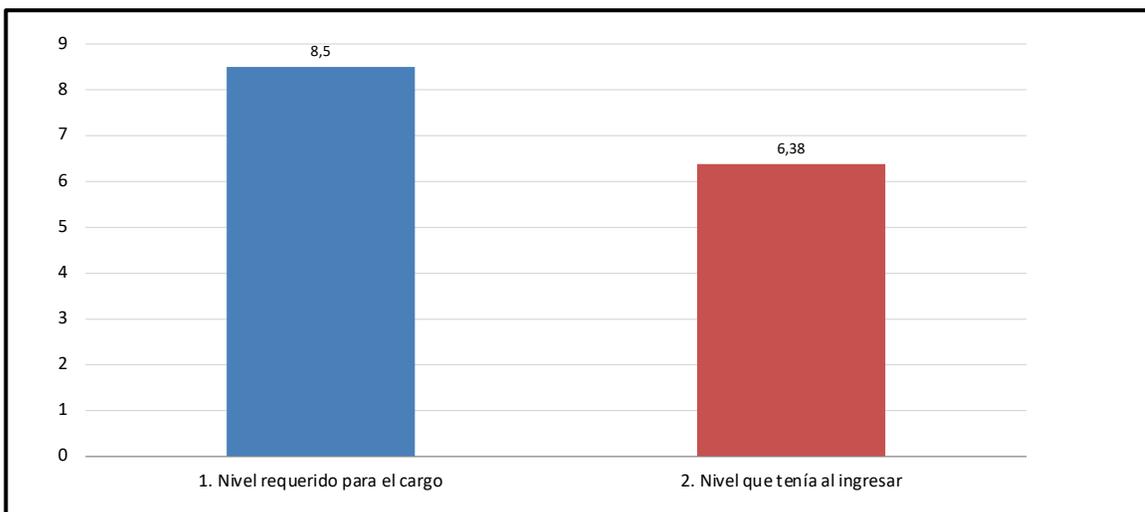
Nivel de Competencias de Comunicación Escrita



El nivel requerido de comunicación escrita para el cargo es de 9.25/10 puntos de acuerdo con las expectativas del empleador y el nivel que tenían los profesionales al ingresar es de 7.25/10 puntos.

Figura 77

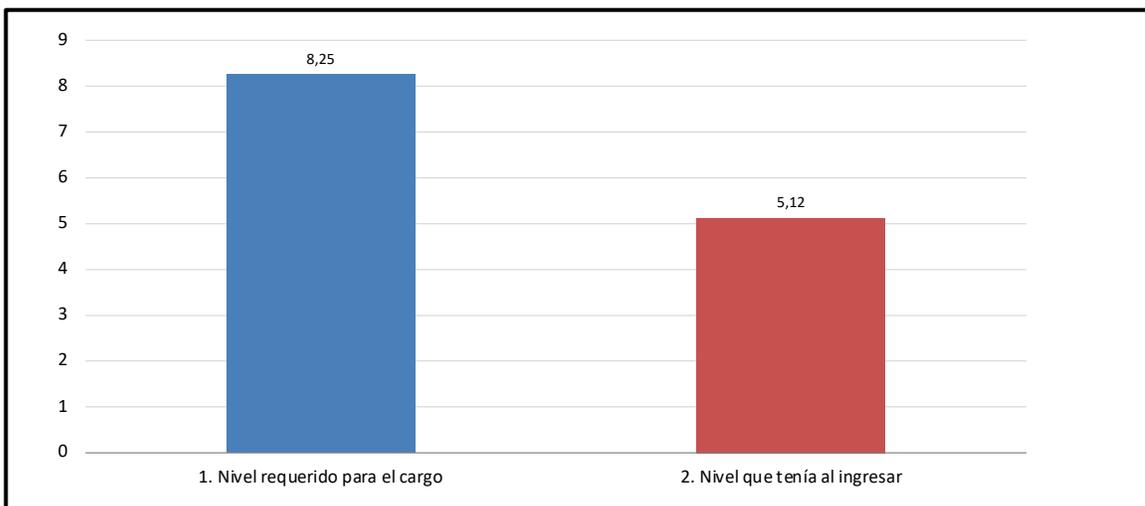
Nivel de Competencias de idioma extranjero hablado



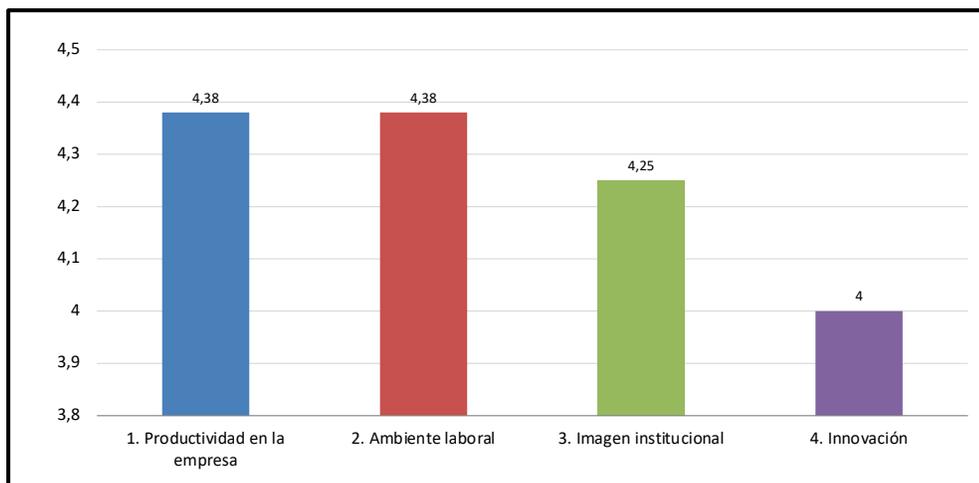
La comunicación de idioma extranjero hablado es requerida por las empresas en un 8.5/10 puntos aun cuando los profesionales ingresan con un 6.38/10 puntos.

Figura 78

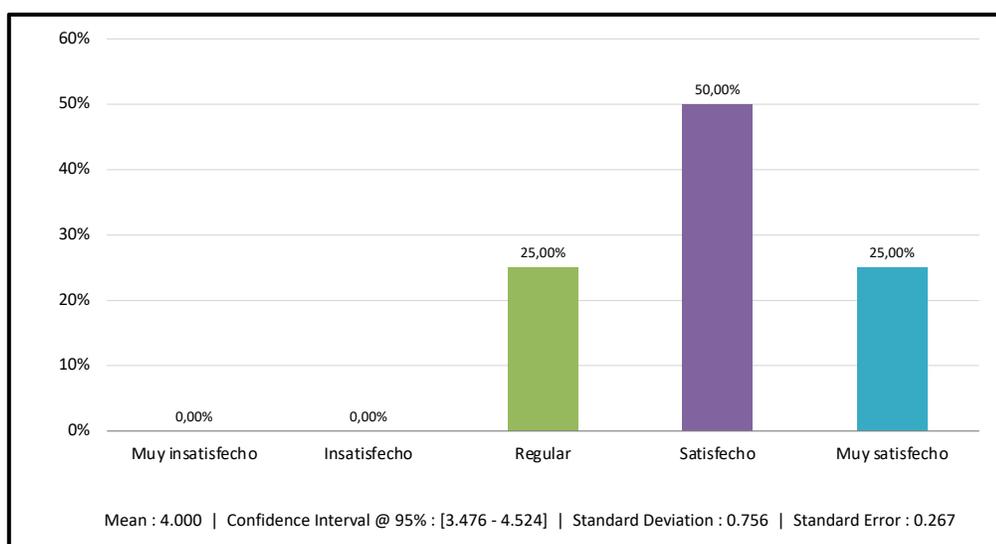
Nivel de Competencias de Idioma Extranjero Escrito



En cuanto a la comunicación del idioma extranjero en forma escrita se requiere un 8.25/10 puntos mientras que los graduados iniciaron con 5.12/10 puntos

Figura 79*Nivel de Aporte de los IATH en la Empresa*

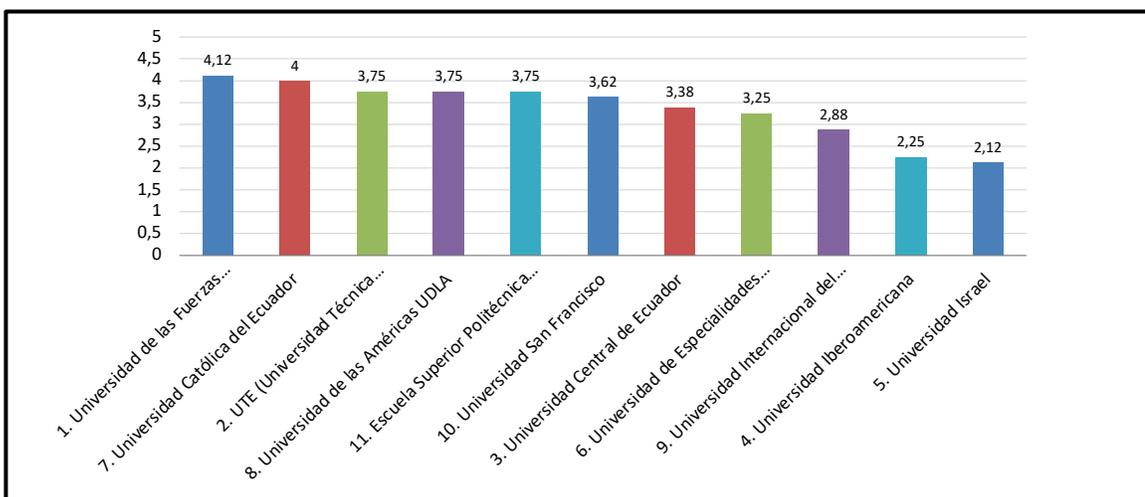
De acuerdo con una escala de 1 al 5 los empleadores indicaron cual ha sido el aporte de los Ingenieros en Administración Turística y Hotelera, en donde se destaca el nivel de 4.38/5 puntos para factores como Productividad en la Empresa y Ambiente Laboral, para la Imagen Institucional un nivel de 4.25/5 puntos y con el valor más bajo se encuentra la Innovación con 4/5 puntos.

Figura 80*Nivel de Satisfacción de la Empresa con los IATH*

En la pregunta relacionada a la satisfacción con el desempeño en general de profesionales de la carrera objeto de estudio se determinó que el 50% se encuentra satisfecho y el 25% regular o muy satisfecho respectivamente.

Figura 81

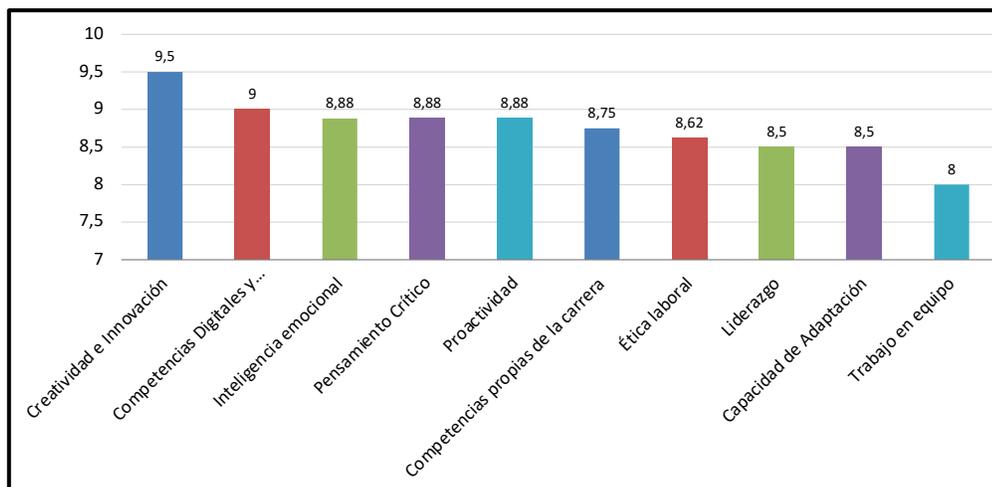
Preferencias Universitarias de la Empresa



En cuanto a las preferencias de las empresas al momento de contratar los servicios profesionales de los graduados en una escala de 1 a 5, seleccionan como primera opción a la Universidad de las Fuerzas Armadas con una puntuación de 4.32/5, seguido de la PUCE con una puntuación de 4/5, la UTE con 3.75/5 puntos, la UDLA con 3.75/5 puntos y la ESPOCH con una puntuación de 3.75/5 puntos.

Figura 82

Competencias necesarias post COVID-19



Estas competencias han sido elegidas mediante una revisión amplia de publicaciones relacionadas con las nuevas habilidades, competencias y/o soft skills imprescindibles en los profesionales del turismo para trabajar en un mundo post COVID-19. Varios estudios (Aguerrevere, Amaral, Bentata, & Rucci, 2020; Tycpymes, 2021; Jiménez, 2020; García, 2020)

Dentro del conjunto de competencias que han sido investigadas para afrontar el declive turístico por la pandemia del COVID-19, las empresas entrevistadas indican que las competencias de Creatividad e Innovación son las más necesarias con una valoración de 9.5/10 puntos, seguida de las competencias Digitales y Tecnológicas con 9/10 puntos; las competencias de Inteligencia Emocional, Pensamiento Crítico y Proactividad tienen una valoración de 8.88/10 puntos respectivamente.

Para la pregunta abierta sobre que otras competencias se deberían desarrollar en los profesionales, se menciona a las Competencias de Negociación, las cuales ayudarían a abrir nuevos mercados o productos turísticos, incrementando el volumen de ventas de las empresas.

Análisis de la malla curricular de las carreras de Turismo que se ofertan en las Instituciones de Educación Superior

La selección de Unidades de Educación Superior se realizó bajo el criterio de las empresas al momento de contratar a los profesionales, al igual que el análisis se realizó bajo las dos competencias con mayor valoración para afrontar la crisis turística postpandemia y las materias específicas de la carrera.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

- *Carrera: Turismo*
- *Título: Licenciado/a en Turismo*
- *Duración: 8 semestres*

Figura 83

Perfil de egresado PUCE

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> □ Examina al turismo desde una perspectiva sistémica y fenomenológica. □ Reconoce su carácter multidimensional y su importancia como fenómeno social, abordándolo por medio de métodos de estudio cuantitativos y cualitativos para la generación de conocimiento. □ Planifica el desarrollo turístico en consonancia con las necesidades del entorno, de sus grupos más vulnerables y salvaguardando el equilibrio ambiental y sociocultural del territorio. □ Diseña y evalúa proyectos turísticos responsables que propongan soluciones, contribuyendo al desarrollo del turismo a nivel local, regional, nacional y sectorial. □ Gestiona y opera la actividad turística en base a los protocolos y TICs actuales y adecuados a cada proceso operativo de la producción de turismo. □ Valora los recursos patrimoniales del país para promover su conservación, promoción, interpretación y gestión dentro de los destinos turísticos del Ecuador. □ Comunica con solvencia de manera oral y escrita utilizando el lenguaje técnico propio de la profesión, en lengua castellana y en otro idioma extranjero. □ Promueve criterios éticos, valores cristianos y de bio conciencia. Los aplica junto a los principios del Código Ético Mundial para el Turismo, para la gestión responsable y de calidad. |
|---|

Nota. Recuperado de *Carrera Turismo* por Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2020.

Figura 84

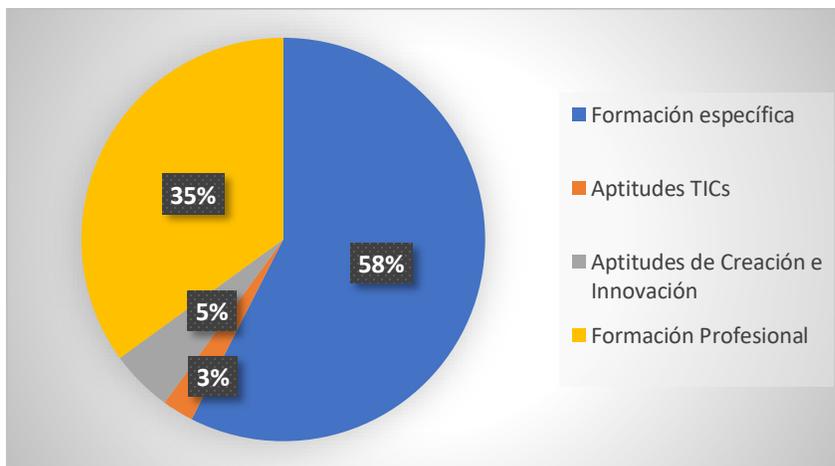
Malla Curricular PUCE

1	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Oral y Escrita • Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) • Principios del Turismo • Geografía del Turismo • Fundamentos de Investigación • Historia del Ecuador 	4	<ul style="list-style-type: none"> • Agencias de Viaje y Turismo Emisor • Técnicas de Manejo de Grupos • Ecosistemas del Ecuador • Patrimonio Cultural del Ecuador • Investigación de Mercados 	7	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación Aplicada al Turismo • Planificación del Turismo • Animación y Recreación Turística • Prácticas Preprofesionales • Prácticas de Servicio Comunitario
2	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción al estudio de la imagen • Contextos e Interculturalidad • Economía del Turismo • Sociología del Ocio y del Consumo • Patrimonio Natural del Ecuador • Contabilidad General 	5	<ul style="list-style-type: none"> • Ética Personal y Socio Ambiental • Fauna del Ecuador • Flora del Ecuador • Operación Turística y Turismo Receptivo • Interpretación del Patrimonio Natural y Cultural 	8	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento y Desarrollo Territorial • Gestión Pública del Turismo • Diseño y Evaluación de Proyectos • Deontología y Legislación para el Turismo • Integración Curricular
3	<ul style="list-style-type: none"> • Jesucristo y la Persona de Hoy • Principios de Ecología • Estadística Básica • Gestión de Servicios Turísticos • Costos y Presupuestos 	6	<ul style="list-style-type: none"> • Administración Financiera para el Turismo • Cartografía y Representación Gráfica • Marketing Turístico • Sistemas de Calidad en el Turismo • Impactos Socio Ambientales del Turismo 		

Nota. Recuperado de *Carrera Turismo* por Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2020.

Figura 85

Análisis Curricular PUCE



De acuerdo con el análisis realizado, identificamos que la estructura de la malla curricular está compuesta por un 58% de asignaturas relacionadas con la formación específica en turismo, un 35% en la formación profesional, un 5% de aptitudes de creación e innovación y un 3% en aptitudes Digitales y tecnológicas.

Universidad Tecnológica Equinoccial

- *Carrera: Turismo*
- *Título: Licenciado (a) en Turismo*
- *Duración: 8 semestres*

Figura 86

Perfil de egresado UTE

Serás experto para administrar emprendimientos turísticos y desenvolverte con agilidad en empresas de recreación turística, náutica, cruceros y ecoturismo, así como en agencias de viaje, operadoras o aerolíneas. Estarás en la capacidad de planificar proyectos turísticos en territorio a nivel nacional.

Explora nuevos lugares e impulsa la industria del turismo en el Ecuador a través de la configuración de planes turísticos para potenciar zonas emblemáticas desde la concepción del desarrollo nacional. Sus conocimientos lo habilitan para evaluar políticas, modelos, estrategias, planes y proyectos de intervención turística.

Esta carrera te abre las puertas para trabajar en operadoras internacionales, aerolíneas o como administrador de empresas del sector turístico.

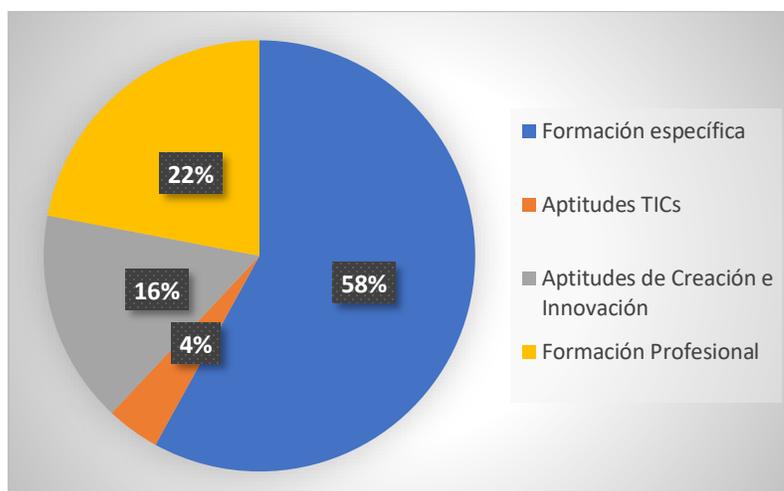
Figura 87

Malla Curricular UTE

<p>PRIMER PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Sistema Turístico Matemática Básica Arte Universal y Turismo Geografía Turística del Ecuador Lenguaje y Escritura Académica</p> <p>SEGUNDO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Historia Ecuatoriana Matemática aplicada a la Administración de Empresas Turísticas Identidades Culturales del Ecuador Cultura Gastronómica del Ecuador Turismo y Patrimonio Cultural Estadística General</p> <p>TERCER PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Economía del Turismo Contabilidad de Empresas Turísticas Cocina Ecuatoriana Turismo y Patrimonio Natural Biodiversidad del Ecuador Estadística aplicada al Turismo</p> <p>CUARTO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Legislación Turística Costos de Servicios Turísticos Gestión del Talento Humano Administración de Empresas Turísticas Desarrollo Sostenible Investigación de Mercados Turísticos</p>	<p>QUINTO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Creación de Productos Turísticos Gestión de la Calidad Turística Operación de Empresas Turísticas, Gastronómicas y de Hospitalidad Nuevas Tecnologías aplicadas al Turismo Tendencias del Turismo Turismo y Comunidad</p> <p>SEXTO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Administración Financiera aplicada al Turismo Leisure and Recreation Management (Gestión de Ocio y Recreación) Planificación Turística Territorial Software Turístico Innovación y Emprendimiento</p> <p>SÉPTIMO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Formulación de Proyectos Turísticos Diseño de Planes Estratégicos de Turismo Políticas de Turismo Ética aplicada al Sector Turístico Desarrollo local del Turismo Marketing Estratégico del Turismo</p> <p>OCTAVO PERÍODO ACADÉMICO</p> <p>Turismo e Industria Strategic tourism management (Gestión estratégica del turismo) Organización de Eventos Gestión de Destinos Turísticos Seminario de Integración</p>
--	--

Figura 88

Análisis Curricular UTE



De acuerdo con el análisis realizado, se observa que el 58% de las asignaturas están dedicadas a la formación específica en turismo, el 22% a la formación profesional, el 16% a la formación de aptitudes en Creación e Innovación y el 4% en la formación de aptitudes Digitales y Tecnológicas.

Universidad de las Américas

- *Carrera: Turismo*
- *Título: Licenciatura en Turismo*
- *Duración: 8 semestres*

Figura 89

Perfil de egresado UDLA

El Licenciado en Turismo de la Universidad de Las Américas es un profesional con formación integral, con habilidades propias de un gestor turístico capaz de alcanzar objetivos mediante el desarrollo de trabajo colaborativo entre los actores de la industria turística. Su visión global le permite innovar y crear de manera ética, contribuyendo así al crecimiento del sector turístico en el contexto nacional e internacional.

El graduado de la Licenciatura en Turismo participa y contribuye en equipos de trabajo planteando productos y espacios turísticos sostenibles, orientados a alcanzar la competitividad y rentabilidad en las organizaciones. Innova y crea productos y servicios turísticos, adaptados a las necesidades y tendencias del mercado global. Así también gestiona la cadena de valor turística, orientado a la captura de nuevos mercados y a mejorar el posicionamiento de productos o destinos turísticos, incluyendo la aplicación de nuevas tecnologías de la comunicación y la información. Propone proyectos o emprendimientos turísticos coherentes con el entorno, promoviendo el rescate de la cultura, el patrimonio, el bienestar personal y comunitario, así como el disfrute del tiempo libre y el ocio. Evalúa estadísticas, tendencias y hechos relevantes a la toma estratégica de decisiones. El graduado de la carrera juntamente con su título profesional alcanza el grado de Licenciado en Turismo.

Se espera que el Licenciado en Turismo se desenvuelva responsable y éticamente en el sector, siendo un promotor proactivo del destino Ecuador, mostrando en todo su actuar conciencia ética y ambiental.

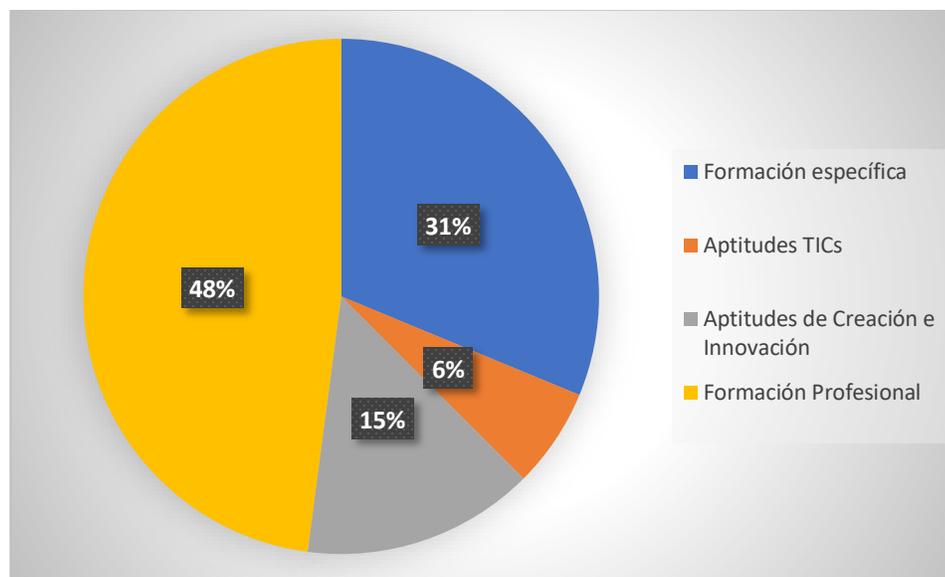
Figura 90

Malla Curricular UDLA

UNIDAD DE FORMACIÓN BÁSICA		UNIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL				UNIDAD DE INTEGRACIÓN Y APLICACIÓN	
Periodo 1	Periodo 2	Periodo 3	Periodo 4	Periodo 5	Periodo 6	Periodo 7	Periodo 8
MAT-0207 MATEMÁTICA APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA I 3.00	MAE-1111 ADMINISTRACIÓN 3.00	EST-0902 PROBABILIDADES Y ESTADÍSTICA 3.00	FIN-1248 CONTABILIDAD 2.00	ENT-2003 FUNDAMENTOS DE COSTOS Y PRESUPUESTOS PARA EMPRESAS DE SERVICIOS 3.00	ING-3289 ÉTICA EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA 1.00	TOU-3204 MARKETING DIGITAL Y E-COMMERCE 2.00	TOU-4480 COMUNICACIÓN DE PROMOCIÓN DE SERVICIOS TURÍSTICOS A LA GESTIÓN DE SERVICIOS 4.00
TOU-1423 TURISMO CULTURAL 3.00	TOU-2214 TURISMO EN ESPACIOS NATURALES 3.00	TOU-2202 LEGISLACIÓN Y POLÍTICAS EN EL SECTOR TURÍSTICO 2.00	TOU-2345 SOSTENIBILIDAD EN TURISMO 3.00	EST-0065 ESTADÍSTICA APLICADA 2.00	TOU-2471 TALLER DE TRÁFICO AÉREO 2.00	ENT-3160 INDUSTRIA DE EVENTOS 2.00	TOU-3478 INNOVACIÓN EN PRODUCTOS TURÍSTICOS 2.00
TOU-0411 TEORÍA DEL TURISMO 2.00	TOU-3244 TALLER DE ANIMACIÓN, REDUCCIÓN Y FENÓLOGÍA DE GANADERÍA 3.00	MKT-1244 INTRODUCCIÓN AL MARKETING 2.00	TOU-2246 TALENTO HUMANO EN EMPRESAS TURÍSTICAS 2.00	TOU-3473 PLANIFICACIÓN Y OPERACIÓN DEL ESPACIO TURÍSTICO 3.00	ENT-4001 MARKETING EN EL SECTOR SERVICIOS 3.00	ENT-4010 GESTIÓN DE CALIDAD Y COMPETITIVIDAD 2.00	ENT-4016 CREACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS 3.00
ING-0182 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN DIGITAL 4.00	FDL-0180 INVESTIGACIÓN Y TEXTOS ACADÉMICOS 3.00	ING-0485 TALLER DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA 2.00	ENT-2207 COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR 2.00	TOU-2326 DESARROLLO COMUNITARIO SOSTENIBLE 2.00	ENT-3479 CUSTOMER EXPERIENCE MANAGEMENT 2.00	TOU-4480 TALLER DE SABRE 4.00	ENT-4034 PRÁCTICAS PREPROFESIONALES 7.00
ING-0111 INGLÉS INTERMEDIO I 3.00	ING-0202 INGLÉS INTERMEDIO II 3.00	FGH-0912 ECONOMÍA, ÉTICOS Y SOCIEDAD 3.00	FGH-0942 ARTES, EXPRESIÓN HUMANA Y COMUNIDAD 3.00	TOU-1501 ADMINISTRACIÓN ESTADÍSTICA DE EMPRESAS TURÍSTICAS 3.00	ENT-2007 GESTIÓN DE OPERACIONES DE EMPRESAS DE SERVICIOS 2.00	TOU-4941 TALLER DE SABRE 4.00	TITA-4942 PROYECTO TURÍSTICO FINAL 2.00
		ING-0333 INGLÉS AVANZADO 3.00	ING-0444 INGLÉS AVANZADO 3.00	MKT-2535 INVESTIGACIÓN DE MERCADOS 2.00	ENT-3070 ADMINISTRACIÓN FINANCIERA PARA EMPRESAS DE SERVICIOS 3.00		

Figura 91

Análisis Curricular UDLA



El análisis realizado refleja que el 48% de las asignaturas se enfocan en la formación profesional, mientras que un 31% está designado a la formación específica en turismo, el 15% en las aptitudes de Creación e Innovación y un 6% en aptitudes Digitales y Tecnológicas

Escuela Superior Politécnica del Chimborazo

- Carrera: Turismo

- *Título: Licenciado en Turismo*
- *Duración: 9 semestres*

Figura 92

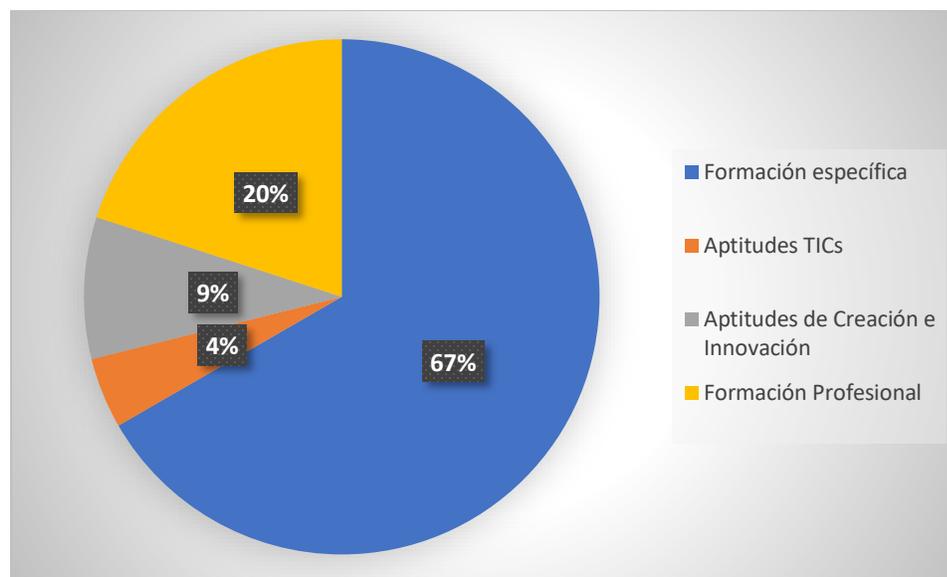
Perfil de egresado ESPOCH

- Pone en práctica los valores éticos y morales institucionales que permiten desarrollar su participación de manera pertinente para garantizar la implementación del desarrollo sostenible y del Buen Vivir en los territorios y poblaciones.
- Promueve la valoración del patrimonio natural, cultural y turístico mediante la práctica de valores éticos y morales inherentes a la responsabilidad, honestidad, interculturalidad, inclusión social y género; para garantizar la sostenibilidad de la actividad turística y contribuir con el Buen Vivir.
- Fomenta la recuperación de la memoria viva sobre la naturaleza y la cultura a través del diálogo de saberes, generando una actitud de servicio, trabajo intercultural y responsabilidad social y ambiental.
- Analiza información a nivel descriptivo sobre la actividad turística, obtenidos mediante protocolos y metodologías específicas, integrando conceptos fundamentales de turismo.
- Selecciona los tipos de investigación, aplicados a instrumentos y técnicas estadísticas en la resolución de problemas propios del turismo para la comprensión de la relación con la profesión.
- Caracteriza los limitantes y potencialidades de las poblaciones y de los territorios, a partir del análisis de información recolectada mediante metodologías de producción científica y recuperación de los saberes ancestrales, para la evaluación del sistema turístico sobre el patrimonio Cultural y Natural.
- Demuestra capacidad de razonamiento lógico, verbal, numérico y abstracto para enfrentar con éxito el ejercicio profesional.
- Logra una comunicación efectiva escrita, oral y digital.
- Conoce la realidad social local, regional y nacional y analiza cuál es la contribución de la con el desarrollo del Buen Vivir y el cambio de la matriz productiva.
- Adquiere una cultura de capacitación y mejoramiento continuo para su proyecto de vida.
- Trabaja en equipos comprometidos, multidisciplinarios e interculturales para establecer líneas estratégicas desde el campo profesional.
- Maneja las TIC's y softwares especializados como una herramienta práctica de la Carrera en Turismo para el análisis, diseño, investigación y comunicación.
- Aplica investigación científica y social para evaluar las condiciones del territorio, su problemática evidente y así determinar su potencialidad y/o vocación.
- Investiga, diagnostica y planifica los destinos, productos y negocios turísticos con enfoque de sostenibilidad y respeto.
- Gestiona de manera sostenible estos destinos, productos y negocios turísticos en base a Diagnósticos y el uso de herramientas administrativas y técnicas que posteriormente permiten el diseño de nuevos productos y el rediseño de los existentes, para mejorar la satisfacción de la demanda y de los prestadores de servicios involucrados.

Figura 93

Malla Curricular ESPOCH

UNIDAD	NUM.	CÓDIGO	ASIGNATURA	COMPONENTES DE APRENDIZAJE (HORAS/PAO)			TOTAL HORAS	OBSERVACIONES	REQUISITOS	CORREQUISITOS	créditos	HORAS CLASE / SEMANA	
				DOCENCIA									
				APRENDIZAJE EN CONTACTO CON EL DOCENTE	APRENDIZAJE PRÁCTICO EXPERIMENTAL	APRENDIZAJE AUTÓNOMO							
PAO 1				1	2								
UNIDAD BÁSICA	1	TURB01	INGLÉS I	32	32	32	96		UAN		2	4	
	2	TURB02	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	32	32	32	96		UAN		2	4	
	3	TURB03	TEORÍA DEL TURISMO	48	48	48	144		UAN		3	6	
	4	TURB04	GEOGRAFÍA TURÍSTICA Y TERRITORIO	48	48	48	144		UAN		3	6	
	5	TURB05	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	32	32	32	96		UAN		2	4	
	6	TURB06	MATEMÁTICA	48	48	48	144		UAN		3	6	
	SUBTOTAL 1				240	240	240	720				15	30
	PAO 2												
	7	TURP07	INGLÉS II	32	32	32	96		TURLB01		2	4	
	8	TURLB08	EDUCACIÓN FÍSICA	32	32	32	96		Matrícula		2	4	
	9	TURLB09	BOTÁNICA	32	32	32	96		TURLB02		2	4	
	10	TURLB10	ZOOLOGÍA	32	32	32	96		TURLB02		2	4	
	11	TURLB11	ECONOMÍA DEL TURISMO	48	48	48	144		TURLB03, TURLB06		3	6	
	12	TURLB12	ANTROPOLOGÍA	32	32	32	96		Matrícula		2	4	
	13	TURLB13	HISTORIA	32	32	32	96		TURLB04		2	4	
	SUBTOTAL 2				240	240	240	720				15	30
	PAO 3												
	14	TURLB14	INGLÉS III	32	32	32	96		TURLP07		2	4	
	15	TURLB15	FUNDAMENTOS DE PROGRAMACIÓN	32	32	32	96		TURLB06		2	4	
16	TURLB16	FAUNA	48	48	48	144		TURLB10		3	6		
17	TURLP17	FLORA	48	48	48	144		TURLB09		3	6		
18	TURLP18	FUNDAMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA	48	48	48	144		TURLB05		3	6		
19	TURLP19	ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA	32	32	32	96		TURLB11		2	4		
SUBTOTAL 3				240	240	240	720				15	30	
PAO 4													
20	TURLP20	INGLÉS IV	32	32	32	96		TURLB14		2	4		
21	TURLP21	ORNITOLOGÍA Y AVITURISMO	32	32	32	96		TURLB16		2	4		
22	TURLP22	CONTABILIDAD GENERAL Y DE COSTOS	48	32	16	96		TURLP19		2	5		
23	TURLP23	SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN (PRÁCTICAS LABORALES)	32	32	80	144		TURLP19		3	4		
24	TURLP24	ESTADÍSTICA	48	48	48	144		TURLB15		3	6		
25	TURLP25	PATRIMONIO CULTURAL MATERIAL Y TURISMO (PRÁCTICAS LABORALES)	32	32	80	144		TURLB12, TURLB13		3	4		
SUBTOTAL 4				224	208	288	720				15	27	
PAO 5													
26	TURLP26	ARQUEOLOGÍA	32	32	32	96		TURLP25		2	4		
27	TURLP27	LEGISLACIÓN TURÍSTICA Y AMBIENTAL	32	0	16	48		TURLP21, TURLP23		1	2		
28	TURLP28	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA Y SENSORES REMOTOS	48	32	16	96		TURLP24		2	5		
29	TURLP29	DISEÑO DE FACILIDADES TURÍSTICAS	32	32	32	96		TURLP22		2	4		
30	TURLP30	SERVICIOS DE GUIANZA (PRÁCTICAS LABORALES)	32	32	80	144		TURLP21		3	4		
UNIDAD PROFESIONAL	31	TURLP31	SERVICIOS DE HOSPEDAJE (PRÁCTICAS LABORALES)	32	32	80	144		TURLP23		3	4	
	32	TURLP32	METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS	32	32	32	96		TURLP25		2	4	
	SUBTOTAL 5				240	192	288	720				15	27
	PAO 6												
	33	TURLP33	PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL Y TURISMO (SERVICIO COMUNITARIO)	32	32	80	144		TURLP32		3	4	
	34	TURLP34	TRANSPORTACIÓN TURÍSTICA	32	32	32	96		TURLP31		2	4	
	35	TURLP35	PLANIFICACIÓN INTERPRETATIVA	32	32	32	96		TURLP30		2	4	
	36	TURLP36	MANEJO DE LA BIODIVERSIDAD	32	32	32	96		TURLP27		2	4	
	37	TURLP37	EMPRENDIMIENTOS	32	32	32	96		TURLP31		2	4	
	38	TURLP38	DISEÑO Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS TURÍSTICOS	48	32	16	96		TURLP28, TURLP31		2	5	
	39	TURLP39	GESTIÓN PÚBLICA DEL TURISMO	32	32	32	96		TURLP27		2	4	
	SUBTOTAL 6				240	224	256	720				15	29
	PAO 7												
	40	TURLP40	EVALUACIÓN DE IMPACTOS SOCIAMBIENTALES DEL TURISMO	32	32	32	96		TURLP37		2	4	
	41	TURLP41	AGENCIAMIENTO Y OPERACIÓN TURÍSTICA (PRÁCTICAS LABORALES)	32	32	80	144		TURLP34		3	4	
	42	TURLP42	GESTIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL (SERVICIO COMUNITARIO)	32	32	80	144		TURLP33		3	4	
	43	TURLP43	TICS APLICADAS AL TURISMO	32	32	32	96		TURLP38		2	4	
	44	TURLP44	MANEJO DE ÁREAS PROTEGIDAS Y OTRAS FORMAS DE CONSERVACIÓN	48	48	48	144		TURLP36		3	6	
	45	TURLP45	GESTIÓN DE DESTINOS TURÍSTICOS	32	32	32	96		TURLP38		2	4	
SUBTOTAL 7				208	208	304	720				15	26	
PAO 8													
46	TURLP46	SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD TURÍSTICA	32	32	32	96		TURLP41		2	4		
47	TURLP47	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	32	32	32	96		TURLP39		2	4		
48	TURLP48	PROYECTOS DE DESARROLLO	48	48	48	144		TURLP44, TURLP49		3	6		
UNIDAD INTEGRACIÓN CURRICULAR	49	TURLP49	INVESTIGACIÓN TURÍSTICA	48	0	144	192		TURLP40, TURLP41, TURLP42, TURLP43, TURLP44		4	3	
	50	TURLP50	PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL DEL TURISMO	48	0	144	192				4	3	
SUBTOTAL 8				208	112	400	720				15	20	
INCLUYEN HORAS DE PRÁCTICAS LABORALES						240					240		
INCLUYEN HORAS DE PRÁCTICAS DE SERVICIO COMUNITARIO						96					96		

Figura 94*Análisis Curricular ESPOCH*

De acuerdo con el análisis realizado, se observa que el 67% se centra en la formación específica en turismo, el 20% en la formación profesional, el 9% en la formación de aptitudes de Creación e Innovación y el 4% en aptitudes Digitales y Tecnológicas.

Universidad Central del Ecuador

- Carrera: Turismo
- Título: Licenciatura en Turismo
- Duración: 8 semestres
- Observación: carrera vigente

Figura 95*Perfil de egresado UCE*

Núcleo: Territorio

- Jerarquiza los principales destinos turísticos a nivel mundial.
- Identifica los conceptos básicos de la geografía turística.
- Categoriza los principales lugares e itinerarios dedicados a la producción turística.
- Valora las relaciones ambiente-sociedad, con enfoque hacia la sostenibilidad.
- Planifica el territorio turístico con enfoque sostenible.
- Determina la potencialidad del turismo en la economía
- Argumenta los conceptos básicos y principios de la normativa turística, cultural y ambiental ecuatoriana
- Gestiona destinos turísticos acordes con la realidad local
- Gestiona servicios turísticos apegados a las normas de calidad internacionales que sobrepasan la expectativa turista.
- Gestiona de manera sostenible el territorio turístico.
- Diseña modelos de desarrollo territorial integrales, con un enfoque interdisciplinario

Núcleo: Administración

- Describe las características de la administración empresarial
- Gestiona empresas turísticas.
- Aplica los conceptos contables en operaciones básicas.
- Elabora presupuestos de servicios y productos turísticos
- Desarrolla estrategias de atención al cliente basadas en la aplicación de la etiqueta social y el protocolo con énfasis calidad de los servicios.
- Interpreta los resultados de forma clara, ordenada y pertinente, como base para la toma de decisiones.
- Comprende el proceso del marketing en el sector turístico.
- Emprende actividades turísticas sostenibles e innovadoras, facilitando el trabajo en equipo.

Núcleo: Operación

- Caracteriza teorías y lecturas de diversos autores sobre el objeto de estudio de la profesión.
- Caracteriza la diversidad de oferta que se ofrece en el turismo alternativo.
- Distingue la oferta de turismo alternativo en el país.
- Ejecuta actividades de animación y mediación turística
- Interpreta la biodiversidad natural y diversidad cultural.
- Gestiona operaciones turísticas de calidad con enfoque sostenible.
- Desarrolla procesos de investigación proyectados al 2020 con base a las propuestas de la OMT, mismos que per fomentar la creatividad y proactividad en el futuro profesional del turismo.
- Aplica los distintos sistemas de reservas (GDS).
- Aplica las TICs y nuevas tendencias turísticas para elevar la calidad en los servicios.

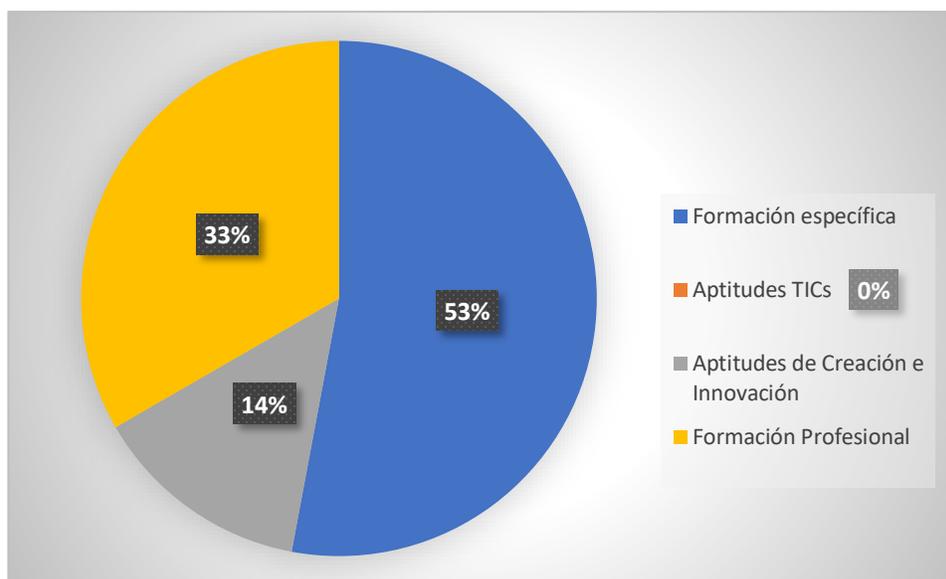
Figura 96

Malla Curricular UCE

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE
Teoría del Turismo	Turismo Alternativo I	Turismo Alternativo II
Realidad Nacional	Antropología y Etnias Originarias	Ecología
Lenguaje y Comunicación	Fundamentos de Ecología	Geografía Turística del Ecuador II
Geografía General	Fundamentos de Administración	Territorio y Sostenibilidad
Matemática Básica	Geografía Turística del Ecuador I	Administración de Empresas
Métodos de Trabajo Intelectual	Estadística Aplicada	Epistemología y Metodología de la Investigación
		Ética y responsabilidad Ciudadana
Cuarto Semestre	Quinto Semestre	Sexto Semestre
Mediación y Animación Turística	Interpretación Ambiental y Cultural	Operación e Intermediación Turística
Historia Cultural del Ecuador	Arte Universal y Ecuatoriana	Arte Universal y Ecuatoriana
Biodiversidad del Ecuador	Áreas Naturales del Ecuador	Áreas Naturales del Ecuador
Planificación Territorial	Legislación Turística, Cultural y Ambiental	Legislación Turística, Cultrtal y Ambiental
Contabilidad de Servicios	Contabilidad de Costos	Contabilidad de Costos
Economía del Turismo	Etiqueta y Atención al Cliente	Etiqueta y Atención al Cliente
Séptimo Semestre	Octavo Semestre	Noveno Semestre
Sistema de Distribución Global	Planificación y Gestión de Destinos Turísticos	Materiales de Desarrollo
Gestión del Patrimonio	Innovación y Emprendimiento	Gobernaza y Turismo
Gestión Ambiental	E-Tourism	Taller de Titulación II
Marketing de Servicios	Sistemas de Certificación Turística	
Gestión de Hospitalidad	Taller de Titulación I	

Figura 97

Análisis Curricular UCE



Los resultados obtenidos mediante el análisis indican que el 53% está dirigida a la formación específica en turismo, el 33% en formación profesional y un 14% en formación de aptitudes de Creación e Innovación. Cabe mencionar que no se imparte una formación en aptitudes Digitales ni Tecnológicas.

Universidad de Especialidades Turísticas

- *Carrera: Turismo*
- *Título: Licenciatura en Turismo*
- *Duración: 9 semestres*

Figura 98

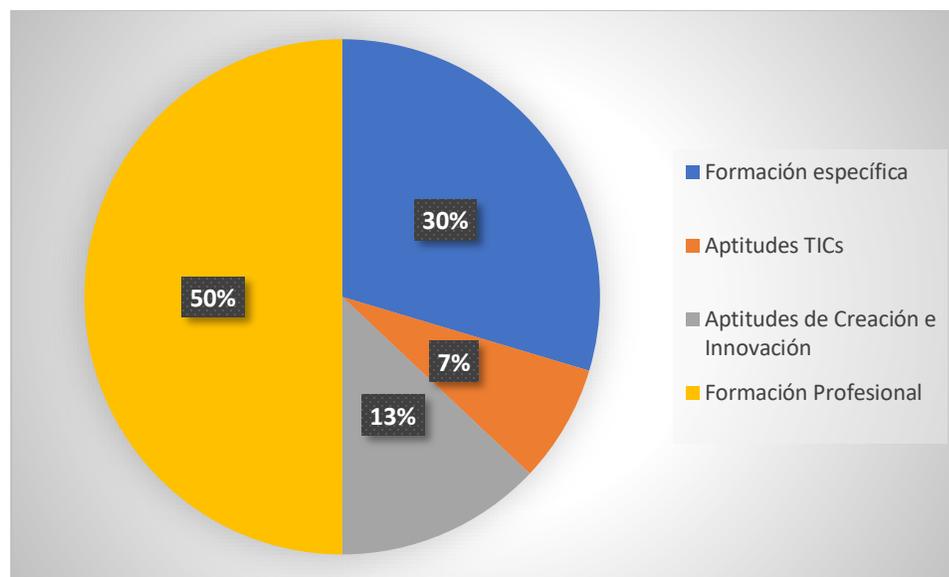
Perfil de egresado UDET

- Planifica y ejecuta circuitos turísticos nacionales e internacionales.
- Planifica y desarrolla destinos turísticos.
- Maneja sistemas de reservas computarizados.
- Diseña proyectos turísticos.
- Promociona y vende productos turísticos.
- Maneja líneas crediticias en agencias de viajes, mayoristas y operadoras de turismo.
- Establece, analiza y evalúa presupuestos departamentales.
- Maneja adecuadamente el personal a su cargo.
- Crea, implementa y realiza seguimiento de propuestas de manejo administrativo.

Figura 99

Malla Curricular UDET

PRIMER SEMESTRE			SEGUNDO SEMESTRE			TERCER SEMESTRE		
ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS
Sistema turístico FT01	120	3	Multidisciplinariedad del turismo FT03	120	3	Administración I FT05	200	5
Hospitalidad y servicio FT02	120	3	Matemática ET04	120	3	Estadística FT06	120	3
Productos y destinos PPT01	120	3	Operación de viajes PPT03	160	4	Desarrollo del pensamiento PPO3	120	3
Transportación turística PPT02	160	4	GDS-Amadeus PPT04	120	3	Matemática Financiera PPO4	120	3
Redacción Académica CL01	120	3	Fundamentos de Investigación E01	120	3	Metodología de Investigación E02	160	4
Lectura Crítica CL02	120	3	Olimpíada Intermedia CL03	160	4	Proyecto de potencialidad de desarrollo turístico PTO1	80	2
			Prácticas preprofesionales PPRET01	60	1,5	Prácticas preprofesionales PPRET02	60	1,5
CUARTO SEMESTRE			QUINTO SEMESTRE			SEXTO SEMESTRE		
ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS
Administración 2 FT07	160	4	Economía FT08	160	4	Modelos administrativos Innovadores FT09	160	4
Gestión de viajes y destinos I PPT05	160	4	Gestión de viajes y destinos 2 PPT06	160	4	Marketing estratégico PPO7	160	4
Contabilidad PPO5	160	4	Investigación de mercados PPI0	120	3	Estrategias de negociación PPT08	120	3
Taller de Investigación E03	80	2	GDS-SABRE PPT07	120	3	Presupuestos PPO9	80	2
Entorno nacional del turismo IS01	160	4	Patrimonio turístico nacional IS02	120	3	Normativa para la gestión PPI0	160	4
Olimpíada avanzada CI04	80	2	Entorno internacional del turismo IS03	120	3	TIC 1 para la gestión CL05	120	3
			Prácticas preprofesionales PPRET03	60	1,5	Prácticas preprofesionales PPRET04	60	1,5
SÉPTIMO SEMESTRE			OCTAVO SEMESTRE			NOVENO SEMESTRE		
ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS	ASIGNATURA	HRS	CTS
Diseño de proyectos PPI1	160	4	Sostenibilidad FT10	160	4	Discurso académico CL06	120	3
Gestión de viajes y destinos 3 PPT06	160	4	Evaluación de proyectos PPI2	160	4	TIC 2 para la gestión CL07	120	3
Proyecto microempresarial PTO2	480	12	Finanzas PPI3	120	3	Trabajo de titulación E04	400	10
			Ética IS04	80	2	Prácticas de vinculación PVT02	80	2
			Desarrollo territorial IS05	160	4			
			Prácticas de vinculación PVT01	80	2			

Figura 100*Análisis Curricular UDET*

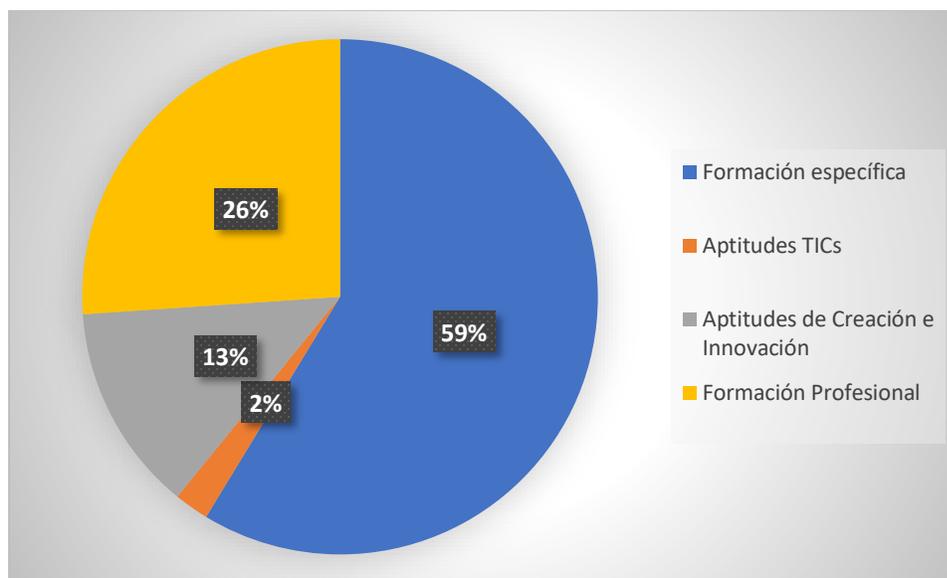
Mediante el análisis realizado, se observa que el 50% se refleja en la formación profesional, el 30% en la formación específica, el 13% en aptitudes de Creación e Innovación y el 7% en aptitudes Digitales y Tecnológicas.

Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE"

- Carrera: Turismo
- Título: Licenciado/a en Turismo
- Duración: 8 semestres

Figura 102

Análisis Curricular Licenciatura UFA-ESPE



Mediante el análisis realizado se identificó que el 59% de las asignaturas están dirigidas a la formación específica en turismo, mientras que un 26% se encuentra dirigida a la formación profesional. Además, que un 13% está dedicada a la formación de aptitudes en Creación en Innovación y un 2% en aptitudes Digitales y Tecnológicas.

- *Título: Ingeniería en Administración Turística y Hotelera (NO VIGENTE)*
- *Duración: 9 semestres*

Figura 103

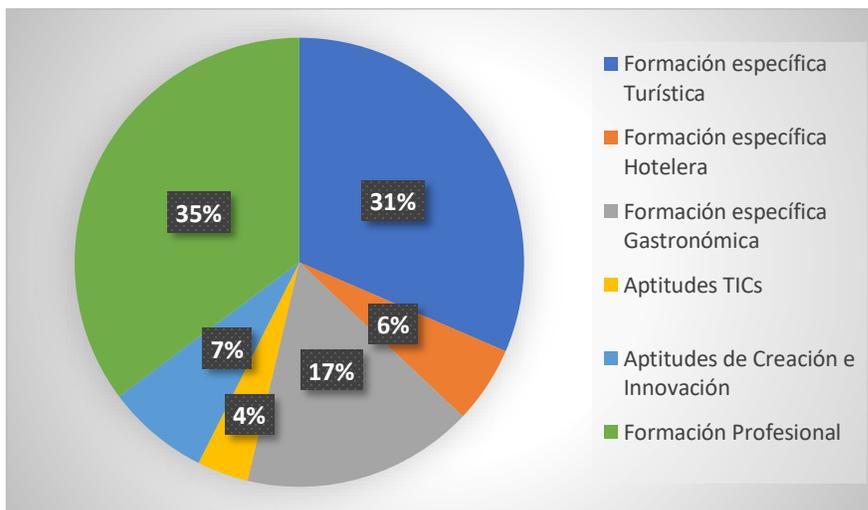
Malla Curricular Ingeniería en Administración Turística y Hotelera ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS - ESPE
MAPA CURRICULAR PARA LA CARRERA DE: ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA Y HOTELERA

1era. ETAPA DE FORMACIÓN UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA				2da. ETAPA DE FORMACIÓN UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA				3era. ETAPA DE FORMACIÓN UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA			
Utiliza el conocimiento del patrimonio natural y el legado cultural, en el diseño, planificación y organización de paquetes turísticos realizados en función de las necesidades de los clientes				Aplica técnicas administrativas y operativas modernas y bajo la normalidad legal vigente, en la solución de problemas que se presentan en la conducción de empresas turísticas y hoteleras				Gestiona la comercialización, comunicación y logística del portafolio de productos de las empresas turísticas y hoteleras			
PROYECTO INTEGRADOR I CADMI 11113 DISEÑO DE PROGRAMAS TURÍSTICOS Y SERVICIOS HOTELEROS P1: PROYECTO INTEGRADOR TURÍSTICO Y HOTELERO I				PROYECTO INTEGRADOR II CADMI 21159 MANUAL DE PROCESOS TURÍSTICOS Y HOTELEROS P2: PROYECTO INTEGRADOR TURÍSTICO Y HOTELERO II				PROYECTO INTEGRADOR III CADMI 31120 PLAN DE MARKETING PARA EL SECTOR TURÍSTICO Y HOTELERO P3: PROYECTO INTEGRADOR TURÍSTICO Y HOTELERO III			
EJES DE FORMACIÓN				EJES DE FORMACIÓN				EJES DE FORMACIÓN			
FORMACIÓN PROFESIONAL				FORMACIÓN PROFESIONAL				FORMACIÓN PROFESIONAL			
FORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPRESARIAL DE LA PROFESIÓN				FORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPRESARIAL DE LA PROFESIÓN				FORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y EMPRESARIAL DE LA PROFESIÓN			
FORMACIÓN HUMANA Y SOCIALES				FORMACIÓN HUMANA Y SOCIALES				FORMACIÓN HUMANA Y SOCIALES			
TOTAL DE CREDITOS POR PERIODO ACADÉMICO				TOTAL DE CREDITOS POR PERIODO ACADÉMICO				TOTAL DE CREDITOS POR PERIODO ACADÉMICO			
CURSOS DE TEMÁTICAS OPTATIVAS				CURSOS DE TEMÁTICAS OPTATIVAS				CURSOS DE TEMÁTICAS OPTATIVAS			
EJES QUE CONSTAN EN LOS REQUISITOS DE GRADUACIÓN				EJES QUE CONSTAN EN LOS REQUISITOS DE GRADUACIÓN				EJES QUE CONSTAN EN LOS REQUISITOS DE GRADUACIÓN			
CURSO DE INTELIGENCIA				CURSO DE INTELIGENCIA				CURSO DE INTELIGENCIA			
Elaborado por:				Elaborado por:				Elaborado por:			

Figura 104

Análisis Curricular Ingeniería en Administración Turística y Hotelera ESPE



- Formación específica Turística
- Formación específica Hotelera
- Formación específica Gastronómica
- Aptitudes TICs
- Aptitudes de Creación e Innovación
- Formación Profesional

A pesar de que esta malla no está vigente, fue necesario realizar el análisis para poder comparar con la malla curricular actual de la carrera de turismo, es así como el 31% de asignaturas se enfocaban en la formación específica en turismo, 6% en hotelería y un 17% en gastronomía. Las asignaturas para la formación profesional se encontraban en un 35%, 7% en aptitudes de Creación e Innovación y un 4% en aptitudes Digitales y Tecnológicas.

Mediante una comparación entre estas dos mallas, se puede evidenciar a primera vista que las asignaturas destinadas a la hotelería y gastronomía fueron excluidas para dotar de mayor realce a la formación específica en turismo, de igual manera el porcentaje en la formación de aptitudes de Creación e Innovación tiene un mayor crecimiento. En la formación de aptitudes Digitales y Tecnológicas se observa una reducción.

Capítulo 4: Caracterización del Nivel de Competencias y Empleabilidad de los profesionales en IATH de la UFA-ESPE

Caracterización de las Competencias

La caracterización es parte de una etapa de la investigación descriptiva cualitativa y tiene como objetivo profundizar e identificar componentes, procesos, eventos y contextos de una experiencia o hechos. Para caracterizar el objeto de estudio se debe identificar y organizar los datos para posteriormente realizar una descripción estructurada y establecer los resultados. (CEDEVI, 2010)

Tabla 11*Competencias Generales*

ESPECÍFICAS			
<i>Dominio de las competencias propias de la carrera</i>			
INSTRUMENTALES			
Comunicativas	Idiomas	Cognoscitivas y metodológicas	Tecnológicas
<i>Comunicación Oral.</i>	Comunicación de idioma extranjero hablado.	Análisis crítico.	Habilidades de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).
<i>Comunicación Escrita.</i>	Comunicación de idioma extranjero escrito.	Resolución de problemas.	
		Planificación y Organización.	
		Capacidad de trabajar bajo presión.	
Interpersonales			
<i>Ética laboral.</i>			
<i>Responsabilidad social.</i>			
<i>Trabajo en equipo.</i>			
<i>Trabajo en equipo interdisciplinario.</i>			
<i>Adaptabilidad multicultural.</i>			
<i>Habilidades interpersonales.</i>			
<i>Responsabilidad en el trabajo.</i>			
<i>Responsabilidad Ambiental.</i>			
Sistémicas			
<i>Adaptabilidad a nuevas situaciones</i>			
<i>Capacidad creativa.</i>			
<i>Capacidad Innovación.</i>			

Sistémicas

Motivación por el mejoramiento de la calidad.

Iniciativa personal.

Capacidad de aprendizaje autónomo.

Independencia laboral.

Liderazgo.

Nota. Para la caracterización del nivel de competencias de los profesionales, se ha organizado por competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, tomado de la clasificación contemplada en el Proyecto Tuning de América Latina.

Tabla 12

Calificación de las competencias

COMPETENCIAS		Nivel Requerido para el Empleo	Nivel que tenía el Profesional	Diferencia	Calificación
INSTRUMENTALES (conocer)					
Específicas					
1	Dominio de las competencias propias de la carrera	6,5	3,38	3,12	52%
Comunicativas					
2	Comunicación Oral.	9	6,5	2,5	72%
3	Comunicación Escrita.	9,25	7,25	2	78%
Idiomas					
4	Comunicación de idioma extranjero hablado.	8,5	6,38	2,12	75%

COMPETENCIAS		Nivel Requerido para el Empleo	Nivel que tenía el Profesional	Diferencia	Calificación
5	Comunicación de idioma extranjero escrito.	8,25	5,12	3,13	62%
Cognoscitivas y metodológicas					
6	Análisis crítico.	8,62	4,62	4	54%
7	Resolución de problemas.	9,12	4,62	4,5	51%
8	Planificación y Organización.	9	5,38	3,62	60%
9	Capacidad de trabajar bajo presión.	8,88	4,88	4	55%
Tecnológicas					
10	Habilidades de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).	9,12	7,38	1,74	81%
INTERPERSONALES (ser)					
11	Ética laboral.	9,38	7,38	2	79%
12	Responsabilidad social.	9	7,75	1,25	86%
13	Trabajo en equipo.	9,38	4,88	4,5	52%
14	Trabajo en equipo interdisciplinario.	8,75	4,88	3,87	56%
15	Adaptabilidad multicultural.	8,38	5,75	2,63	69%
16	Habilidades interpersonales.	8,88	5,88	3	66%
17	Responsabilidad en el trabajo.	9,38	5,12	4,26	55%
18	Responsabilidad Ambiental.	9	6,88	2,12	76%
SISTÉMICAS (saber hacer)					

COMPETENCIAS	Nivel Requerido para el Empleo	Nivel que tenía el Profesional	Diferencia	Calificación
19 Adaptabilidad a nuevas situaciones	8,38	4,88	3,5	58%
20 Capacidad creativa.	8,75	5	3,75	57%
21 Capacidad Innovación.	8,75	5,12	3,63	59%
22 Motivación por el mejoramiento de la calidad.	9	5	4	56%
23 Iniciativa personal.	8,38	4,25	4,13	51%
24 Capacidad de aprendizaje autónomo.	7,88	5	2,88	63%
25 Independencia laboral.	8	4,12	3,88	52%
26 Liderazgo.	7,75	4,5	3,25	58%
TOTAL	225,28	141,9	Media de las Medianas	63%

Nota. La siguiente tabla presenta las competencias generales que un profesional de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera debe tener para poder desempeñarse en el medio. La caracterización pretende evaluar el nivel de competencias que tienen los graduados al momento de ingresar a su primer trabajo, estos niveles fueron determinados por las empresas donde obtuvieron su primer trabajo y calificaron de acuerdo con el nivel que la empresa requería para el puesto y el nivel que los profesionales tenían al momento de ser contratados. Estas valoraciones se encontraban en una escala de Likert del 1 al 10, donde una valoración de 1 significa un nivel bajo y una valoración de 10 significa que tiene un nivel alto.

Esta tabla indica el nivel requerido de competencias para el empleo, así como también el nivel que tenía el profesional al ser contratado en el primer empleo, también podemos observar el nivel de diferencia que hay entre los dos. Para caracterizar el nivel de competencias, se saca la media de las medianas sumando el total del nivel del profesional y dividido para el total del nivel requerido, este resultado será el indicador porcentual para comparar el nivel de todas las competencias.

Figura 105

Calificación de los Indicadores

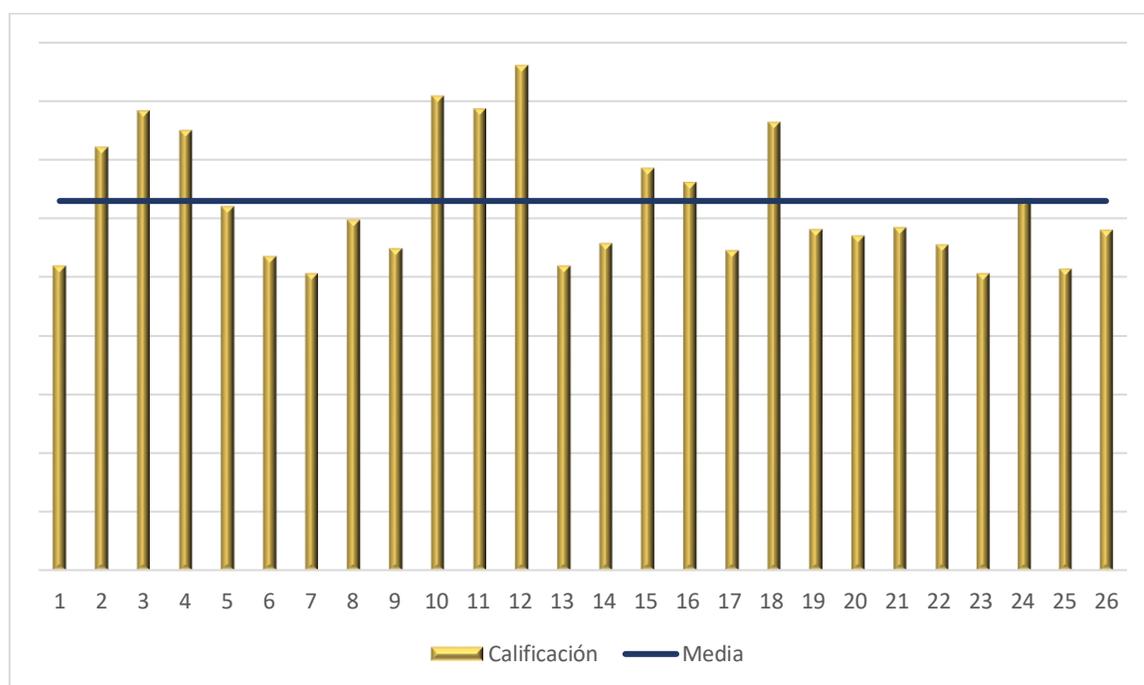


Tabla 13

Lista de competencias

1	14	15
2	15	16
3	16	17
4	17	18
5	18	

6	Análisis crítico.	19	Adaptabilidad a nuevas situaciones
7	Resolución de problemas.	20	Capacidad creativa.
8	Planificación y Organización.	21	Capacidad Innovación.
9	Capacidad de trabajar bajo presión.	22	Motivación por el mejoramiento de la calidad.
10	Habilidades de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC).	23	Iniciativa personal.
11	Ética laboral.	24	Capacidad de aprendizaje autónomo.
12	Responsabilidad social.	25	Independencia laboral.
13	Trabajo en equipo.	26	Liderazgo.

En la figura 105 se observa que 10 de las 26 competencias pasaron el nivel promedio, por otra parte, se observa que 16 competencias restantes están por debajo del nivel promedio, reflejando que el nivel de competencias con el que los graduados entran al ámbito laboral no cumple con el esperado por las empresas y representan un aspecto a ser analizado por la carrera.

Caracterización de la Empleabilidad

Figura 106

Nivel de Estudio de los Graduados

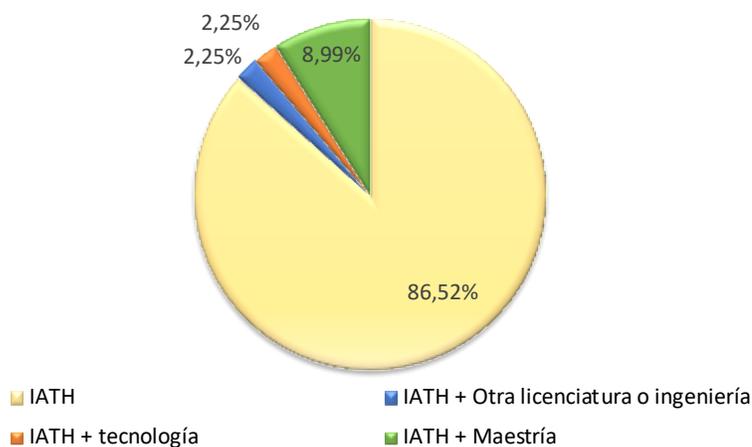
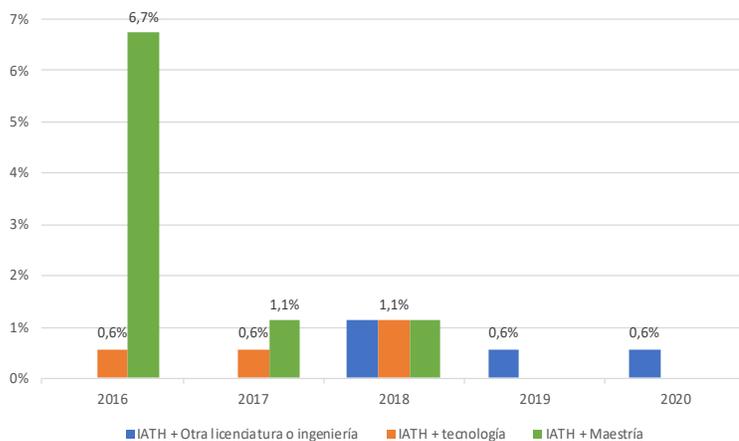
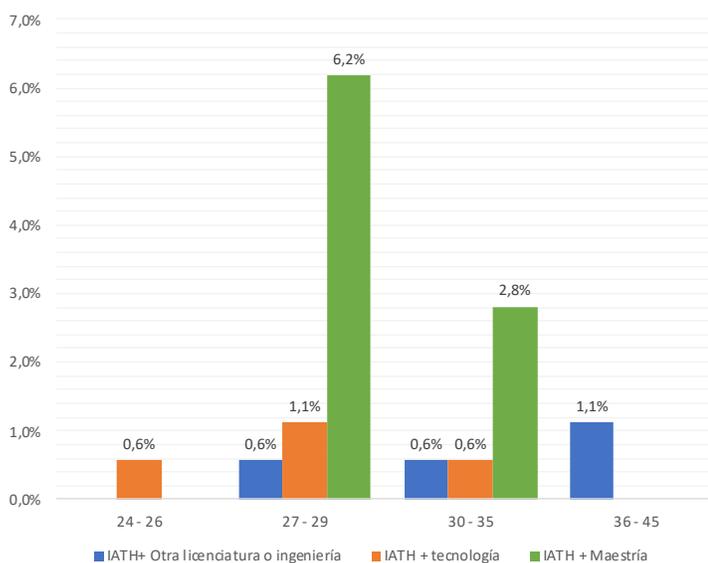


Figura 107*Nivel de estudio por año de egresamiento***Figura 108***Nivel de estudios por edad*

Como podemos observar en el gráfico del Nivel de Estudios, del total de los profesionales graduados, solo el 13,49% tienen estudios complementarios. De acuerdo con el cruce de variables entre el nivel de estudios por el año de egreso tenemos que, el 2016 es el año que más porcentaje tiene con un 6,7% de graduados con una maestría reflejándose así en la tabla cruzada por edad, en la cual la mayoría de los graduados

con maestría se encuentran en la edad de 27 a 29 años con un 6.2%. Para los años 2017 y 2018 hay una reducción considerable de graduados con maestría a 1,1% respectivamente, esto puede deberse a varios factores como: el tiempo de graduación vs. el tiempo de una maestría, considerando que una maestría dure 2 años y tomando en cuenta que para principios del año 2020 comenzó el confinamiento por la pandemia del COVID-19, debido a esto, puede ser que los graduados que estuviesen cursando una maestría no hayan podido culminarla.

Desde el año 2018 hasta el 2020 evidenciamos qué, aunque el 2.5% es un porcentaje bajo, hubo profesionales que decidieron realizar una segunda especialización en el área de turismo, infiriendo así que, el turismo estaba siendo considerado una profesión rentable como para estudiarla como una segunda carrera en la universidad.

La otra especialización complementaria por la que han adoptado los profesionales son las tecnologías, siendo un porcentaje global de 2.25%, pero recurrente porque en los años 2016 y 2017 tienen un 0.6% respectivamente y para el 2018 hay un incremento a un 1.1%, igualmente se ve reflejado en la tabla por edad, ya que los que están en el rango de 24 hasta 35 años, tienen una tecnología.

Situación Laboral Actual

Figura 109

Situación Laboral Actual por la Edad

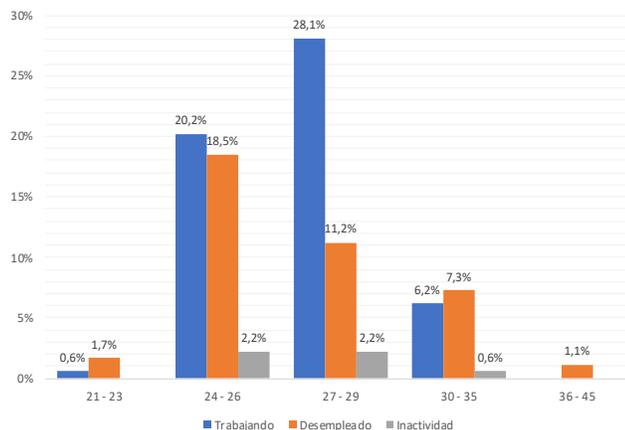
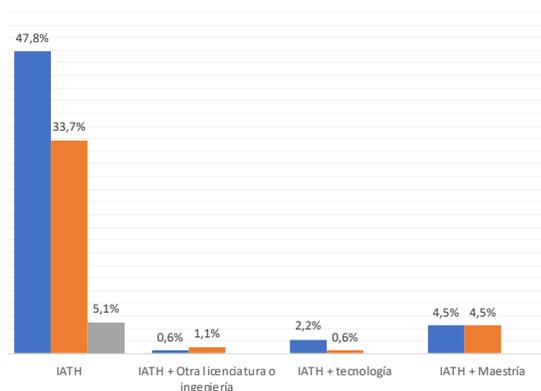


Figura 110

Situación Laboral Actual por Nivel de Estudio



El cruce de variables en las tablas anteriores, con base en los resultados obtenidos de los participantes se evidencia que el rango de edad de entre 27 y 29 años es el que mayormente se encuentra laborando actualmente con un 28.1%, el siguiente grupo se encuentra entre la edad de 24 a 26 años, el cual tiene un pequeño margen de diferencia entre los que están trabajando (20,2%) y los que se encuentran desempleados (18.5%).

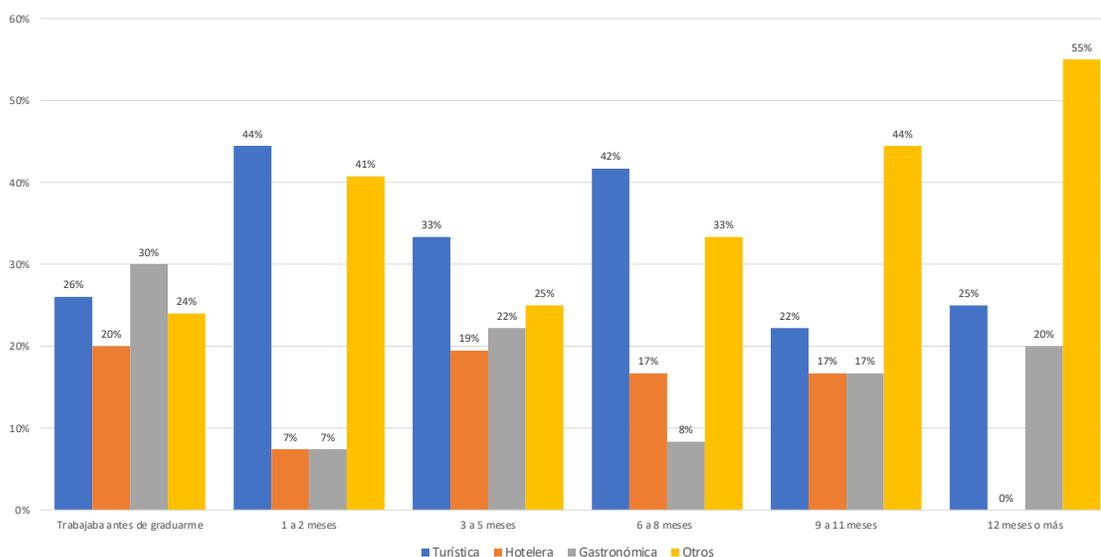
La situación laboral actual por el nivel de estudios de los graduados nos refleja que solo los que tienen el título de IATH el 47.8% se encuentra laboral y un porcentaje

considerable del 33.7% se encuentran desempleados junto a un 5.1% que se encuentran en inactividad. Un porcentaje para tomar en cuenta es el de los graduados que tienen maestría, ya que la mitad de estos se encuentran desempleados.

Actividad Laboral en el Primer Empleo

Figura 111

Actividad Laboral por el tiempo en conseguir el primer empleo



Los resultados de la encuesta en el cruce de las variables de tiempo y actividad laboral demuestran que los participantes que se encontraban trabajando antes de graduarse en un 30% estaban en el sector gastronómico, seguidos por un 26% en el sector turístico, en el periodo de tiempo de 1 a 3 meses para encontrar el primer empleo el 44% se ubicaron en el sector turístico y el 41% en otros no relacionados; se evidencia que la diferencia porcentual es reducida en los sectores hotelero 19%, gastronómico 22% y otros 25%, se destaca el 33% del sector turístico para el periodo de 3 a 5 meses; la información obtenida para el periodo de 6 a 8 meses presenta que hay una distancia porcentual de más-menos 10 puntos entre sectores como turismo 42%, otros 33%, hotelera 17% y gastronómica 8%; en cuanto a 9 y 11 meses dista la opción otros con

44% de las demás opciones, datos cercanos a 12 meses en adelante, ya que el 55% de los que tardaron en conseguir su primer empleo seleccionaron dicha respuesta.

Actividad Laboral en el Último Empleo

Figura 112

Actividad laboral en el Último Empleo por la edad

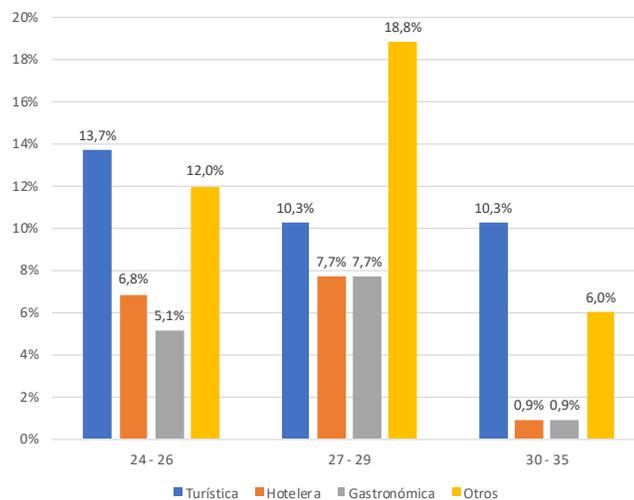
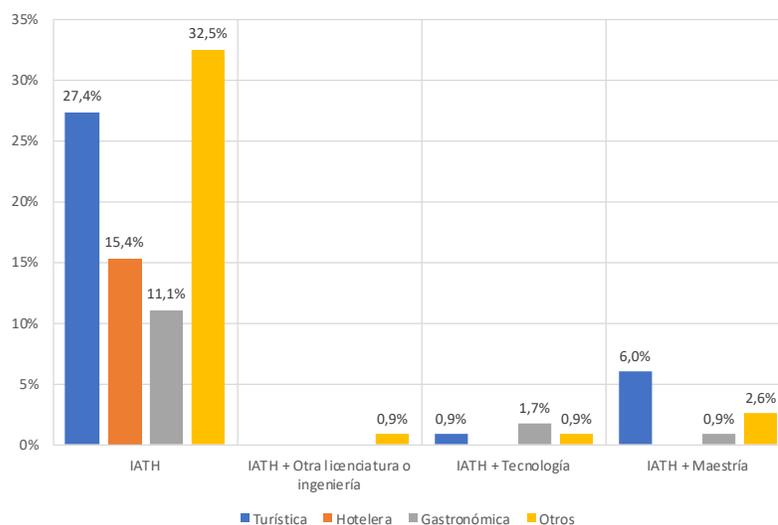


Figura 113

Actividad Laboral en el Último Empleo por el Nivel de Estudio



La actividad laboral de los graduados en el último empleo refleja que hay un porcentaje considerable de profesionales que trabajan en empleos no relacionados con

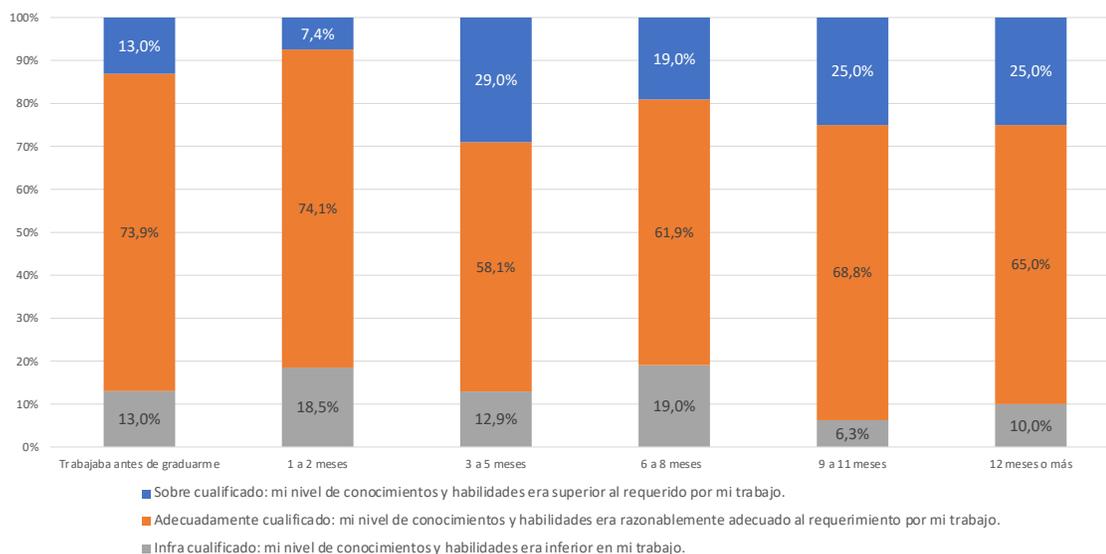
los estudios cursados. La relación de edad con el sector del último empleo destaca que el rango de 27 a 29 años donde el 18.8% está en otro tipo de actividades, el rango de 24 a 26 años el 13.7% está en trabajos relacionados con el turismo, pero un porcentaje casi igual del 12% está en otro tipo de actividades.

Por otro lado, en la comparación con el nivel de estudios, el 32.5% de graduados que no disponen con un estudio complementario, labora en otro tipo de actividades, seguidas por el 27.4% que está en la actividad turística, 15.4% en la actividad hotelera y 11.1% en la actividad gastronómica. Cabe destacar que la mayoría de los profesionales que cuentan con una maestría se encontraban laborando en actividades relacionadas con sus estudios (6.9%, suma del sector turístico y gastronómico) frente a un 2.6% que trabajan en otro tipo de actividades.

Nivel de Conocimientos

Figura 114

Nivel de Conocimiento por el Tiempo en conseguir el Primer empleo

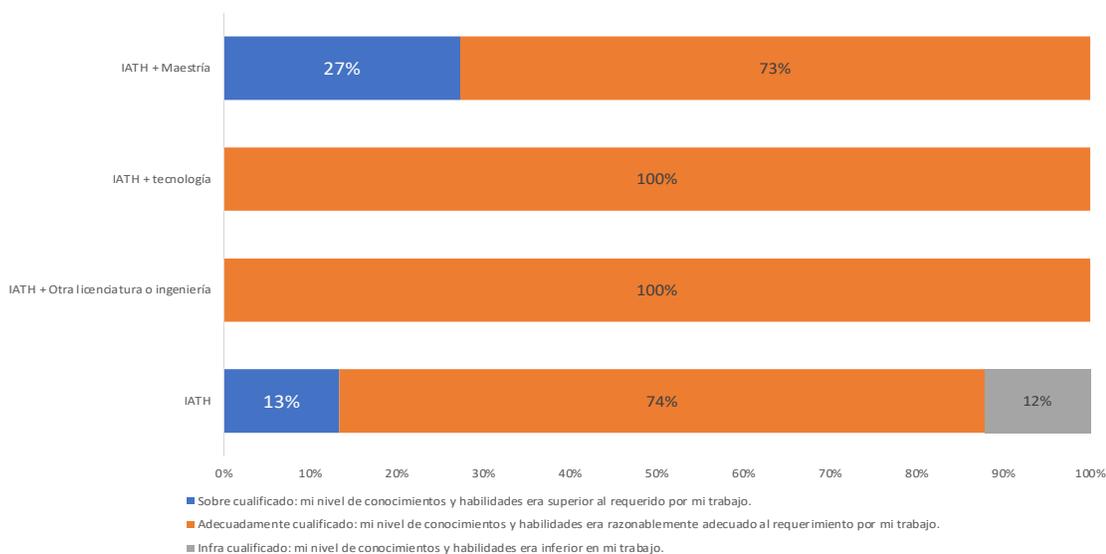


En el cuadro anterior se puede notar que la mayoría en un rango de entre 58% y 74% de todas las opciones del tiempo que tardaron en conseguir el empleo consideran que están adecuadamente cualificados en su nivel de conocimientos y habilidades, es

decir que sin importar la cantidad de tiempo que haya transcurrido desde que se graduó, hasta que consiguió su primer empleo los participantes determinan que estaban preparados para el cargo que desarrollaban.

Figura 115

Nivel de Conocimiento por el Tiempo en conseguir el Ultimo Empleo

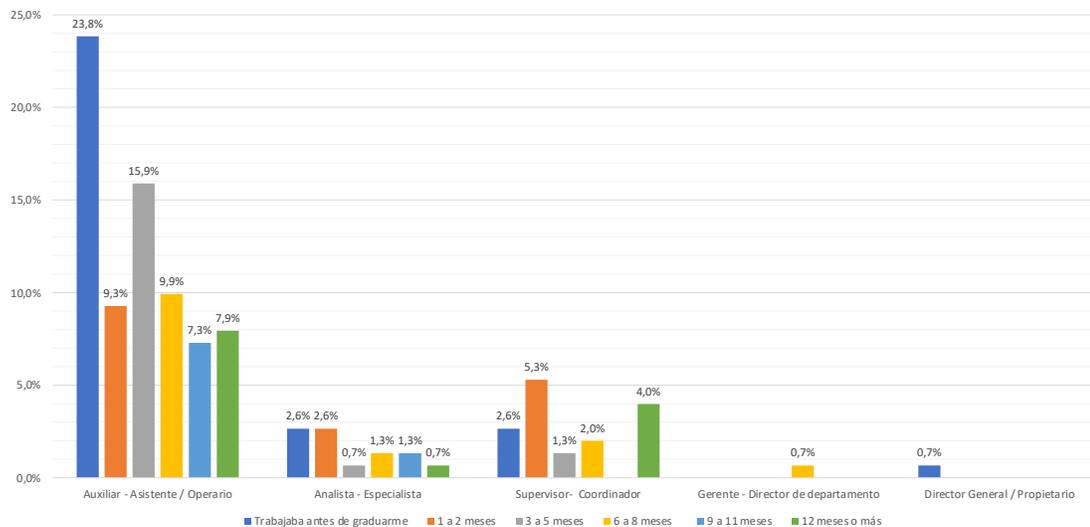


Al igual que el cuadro precedente se identifica una clara tendencia de los participantes por considerar que están calificados de forma adecuada en conocimientos y experiencias, tomando en cuenta que todos los encuestados tienen al menos el título de tercer nivel como Ingenieros en Administración Hotelera y Turística.

Puesto de Trabajo

Figura 116

Puesto de trabajo por el Tiempo en conseguir el Primer Empleo



Al hacer un cuadro comparativo entre las variables de tiempo en conseguir el primer empleo y el cargo que desempeñaban podemos destacar que la mayoría de los resultados se concentra en Auxiliar – Asistente/operativo, en todos los rangos de tiempo, pero destacan los graduados que trabajaban antes de graduarse con un 23.8%. Hay que considerar también que hay un grupo menor, pero importante que logran ubicarse en puestos laborales de Supervisión y Coordinación.

Figura 117

Puesto Laboral por el Nivel de Estudio en el Último Empleo

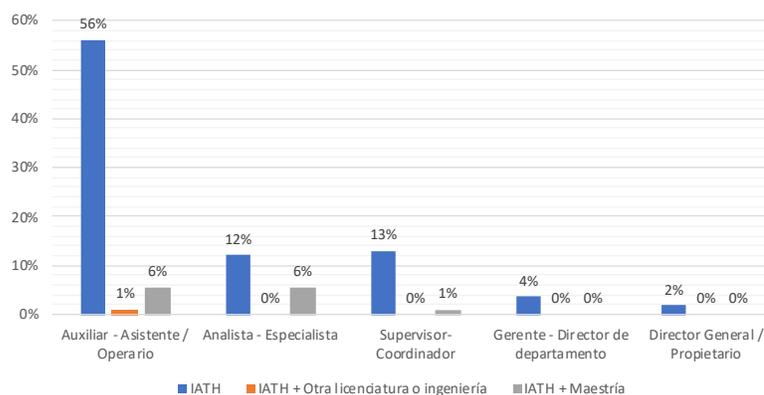
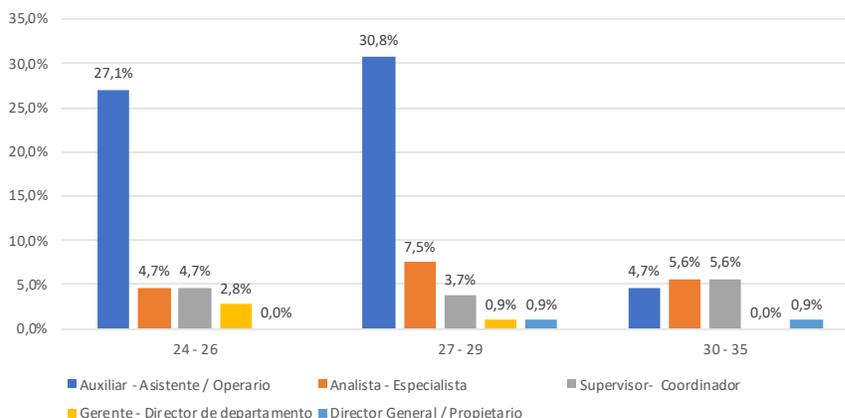


Figura 118

Puesto Laboral por Edad en el Ultimo Empleo

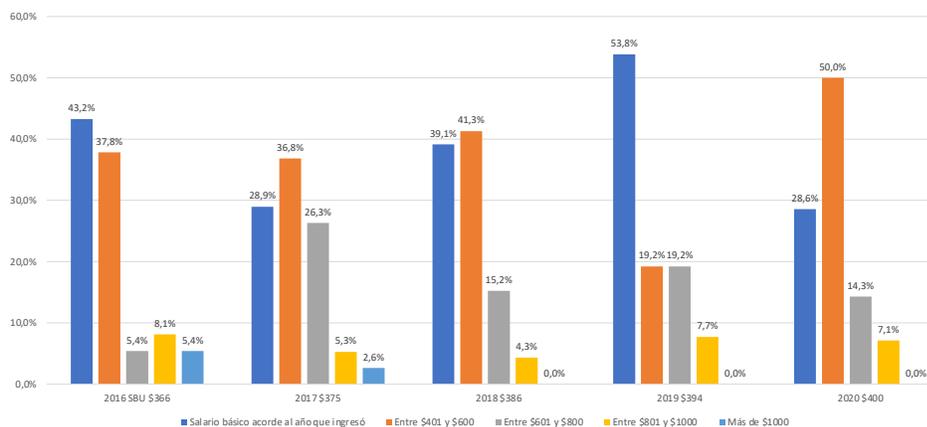


En la relación entre puesto laboral en el último empleo y nivel de estudio se puede evidenciar que aun con un título de cuarto nivel los participantes ocupan cargos de tipo operativo y no gerencial, al igual que los encuestados que al momento cuentan con la ingeniería únicamente. Al contrastar el resultado con la edad se mantiene la tendencia de respuestas dirigidas a la opción de auxiliar o analista, principalmente en los rangos de 24 a 26 años y 27 a 29 años.

Remuneración Salarial

Figura 119

Remuneración Salarial por el año en que consiguieron el Primer Empleo



Los ingresos de los profesionales que obtuvieron el empleo en el 2016 la mayoría (43.2%) percibía un SBU, aunque un gran porcentaje (37.8%) tenían unos ingresos entre \$401 y \$600 dólares. Para los años 2017 y 2018 los ingresos mejoraron, siendo el rango de \$401 a \$600 dólares el más representativo, seguidos del SBU y del rango de \$601 a \$800 dólares. Ya para el año 2019 hubo un cambio radical, ya que el SBU representa el mayor porcentaje con un 53.8%, teniendo una gran diferencia con respecto al grupo de \$401-\$600 dólares que tienen un 19.2%, mismo porcentaje tiene el grupo de ingresos de \$801 y \$1000 que este a su vez subió a comparación del año 2018. Para los que tuvieron un empleo en el año 2020 hay un incremento considerable de ingresos entre \$401-\$600 dólares. Cabe recalcar que el análisis de esta tabla está realizado porcentualmente de cada año y no de forma global entre todos los años, esto para evidenciar la economía en cada año.

Comparación por sector laboral en el Primer y Último Empleo

Figura 120

Remuneración Salarial por el Sector en el Primer Empleo

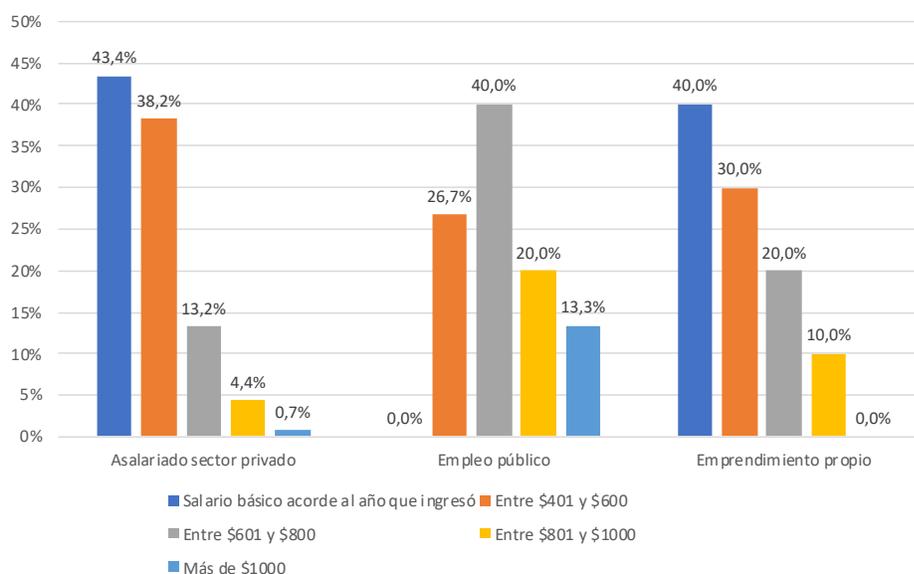
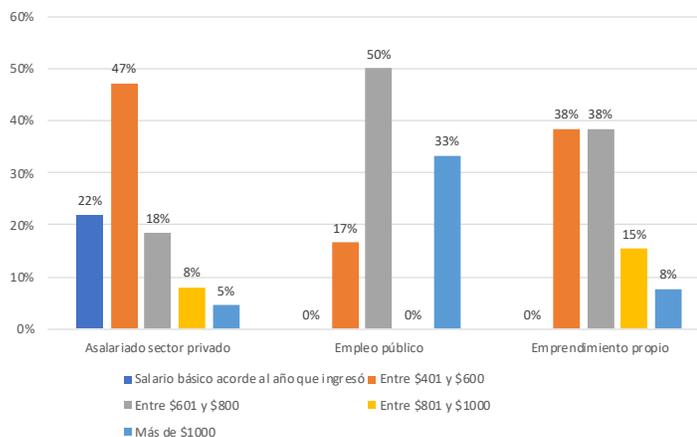
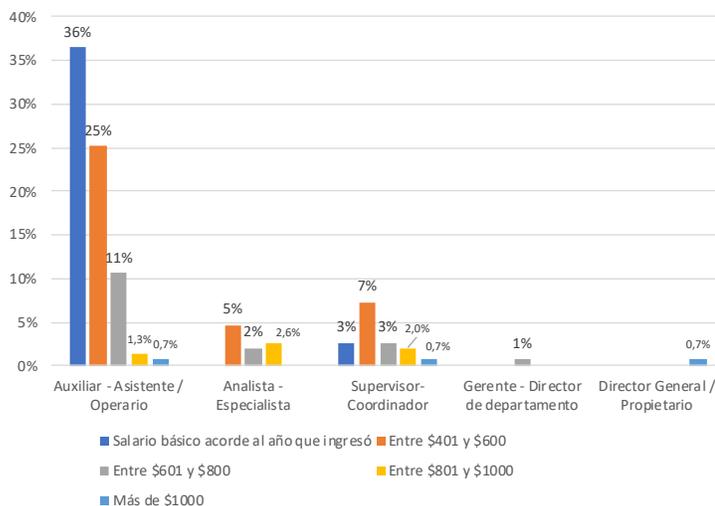
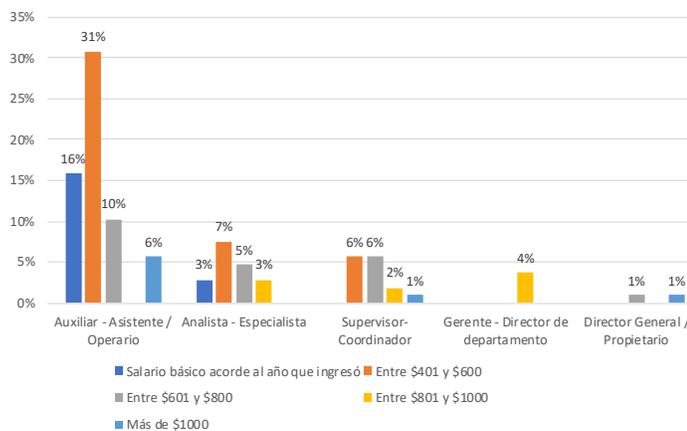


Figura 121*Remuneración Salarial por el Sector en el Último Empleo*

La comparación de las tablas precedentes permite identificar que existe una mejora considerable en los ingresos de los encuestados entre el primer y el último empleo, ya que inicialmente se destaca el salario básico acorde al año en que ingreso porque el 43.4% de los empleados del sector privado y los emprendedores seleccionaron esta opción, en cambio, en el último empleo se destaca el 47% de empleados privados y 38% de emprendedores que tienen ingresos ente \$401-\$600, además de un 38% de emprendedores que tienen ingresos entre \$601 y \$800. Para el empleo en el sector público hay que recalcar que los ingresos básicos antes del 2020 eran a partir de \$527 y que por motivos de la pandemia hubo una reducción del 16.66% en la remuneración mensual exceptuando los servidores de la salud, Policía Nacional, Fuerzas Armadas, funcionario de seguridad y para el personal docente que solo para estos últimos, la reducción fue de 8.33%. (González, 2020)

Comparación por el Puesto de Trabajo en el Primer y Último Empleo

Figura 122*Remuneración Salarial por el Puesto de Trabajo en el primer Empleo***Figura 123***Remuneración Salarial por el Sector en el Último Empleo*

En la comparación de ingreso por el puesto de trabajo en el primer y último empleo se identifica que si bien hay un cambio de ingreso de SBU en el primer empleo (36%) a un rango \$400-\$600 en el último empleo (31.1%), tomando en cuenta que la mayoría de los graduados se concentran en el cargo de Auxiliar-asistente/operario. Del mismo modo podemos observar un crecimiento directo y escalonado en el último empleo entre el puesto de trabajo y la remuneración, observando así que los grupos de

Supervisor-Coordinator, Gerente-Director de Departamento y Director General-Proprietario hay un incremento de profesionales que ascendieron de puesto y su remuneración aumento.

Comparación por la Actividad Laboral en el Primer y Último Empleo

Figura 124

Remuneración Salarial por la Actividad Laboral en el Primer Empleo

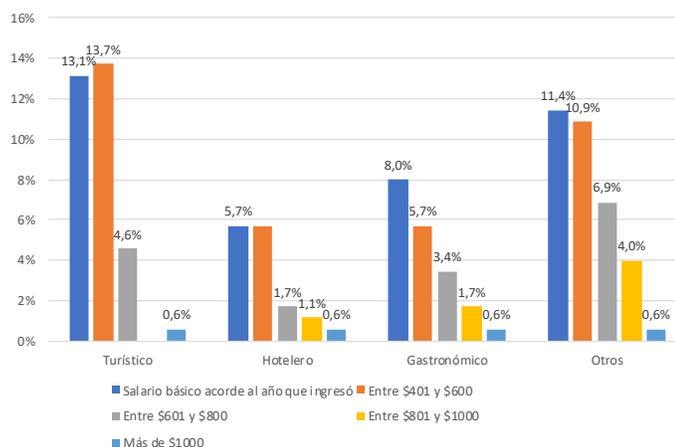
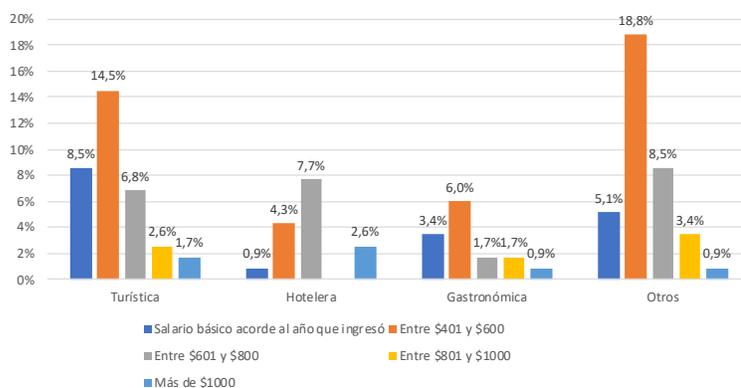


Figura 125

Remuneración Salarial por la Actividad Laboral en el Último Empleo



La actividad laboral y el nivel de ingreso contrastada con el primer y último empleo nos deja en evidencia que en el sector turístico que concentra alrededor del 31,4% en el primer empleo la mayoría percibía ingresos entre los rangos de SBU y entre \$401 - \$600 en el último empleo se dispersa por los demás rangos, aunque se

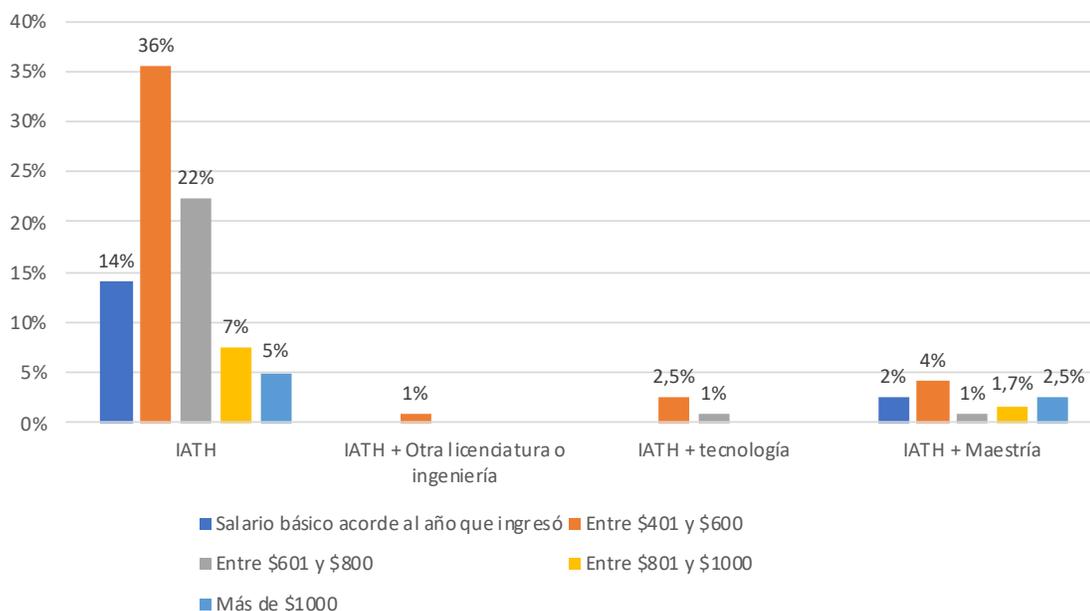
destaca el 14.5% en el rango de \$401 - \$600. En el sector hotelero sin embargo se ve un incremento de ingreso principalmente al rango de \$601 - \$800 ya que pasa del 1.7% al 7.7%.

No obstante, la actividad laboral no relacionada a los estudios tienen ingresos relativamente importantes y superiores a las actividades que si están relacionadas con los estudios en el primer empleo en los rangos de \$601-\$800 y \$801-\$1000, mientras que en último empleo el rango de remuneración de \$401-600 es superior a todas las áreas con un 18,8% y a pesar de que hubo un decrecimiento de remuneración en general, sigue teniendo mayor porcentaje los rangos de remuneración de las otras actividades no relacionadas con el estudio contra las que si están relacionadas.

Por Nivel de Estudios en el Último Empleo

Figura 126

Remuneración Salarial por Nivel de Estudio en el Último Empleo



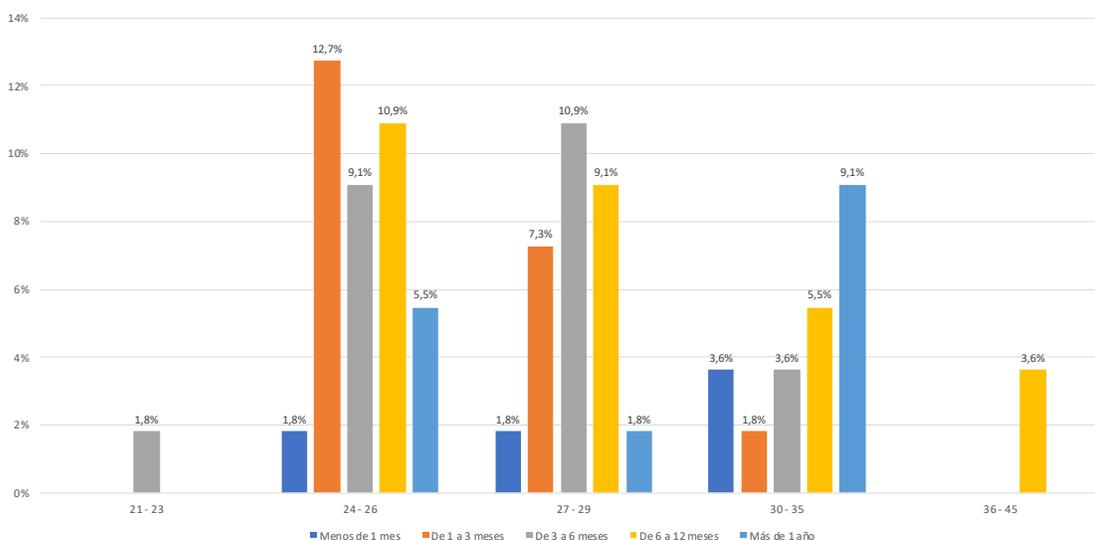
Este cruce de variables nos refleja que los profesionales que no cuentan con un estudio complementario también pueden obtener una remuneración considerablemente alta, ya que los rangos con mayor porcentaje son los \$401-\$600 con un 36% y el de \$601-\$800

con un 22%. Algo totalmente opuesto y preocupante se encuentran los profesionales con maestría porque a pesar de que se ve un porcentaje pequeño hay algunos que tienen ingresos básicos y los que se encuentran en rango de mayor porcentaje obtienen una remuneración de \$401-\$600. Remuneración que puede no representar una buena inversión para una maestría.

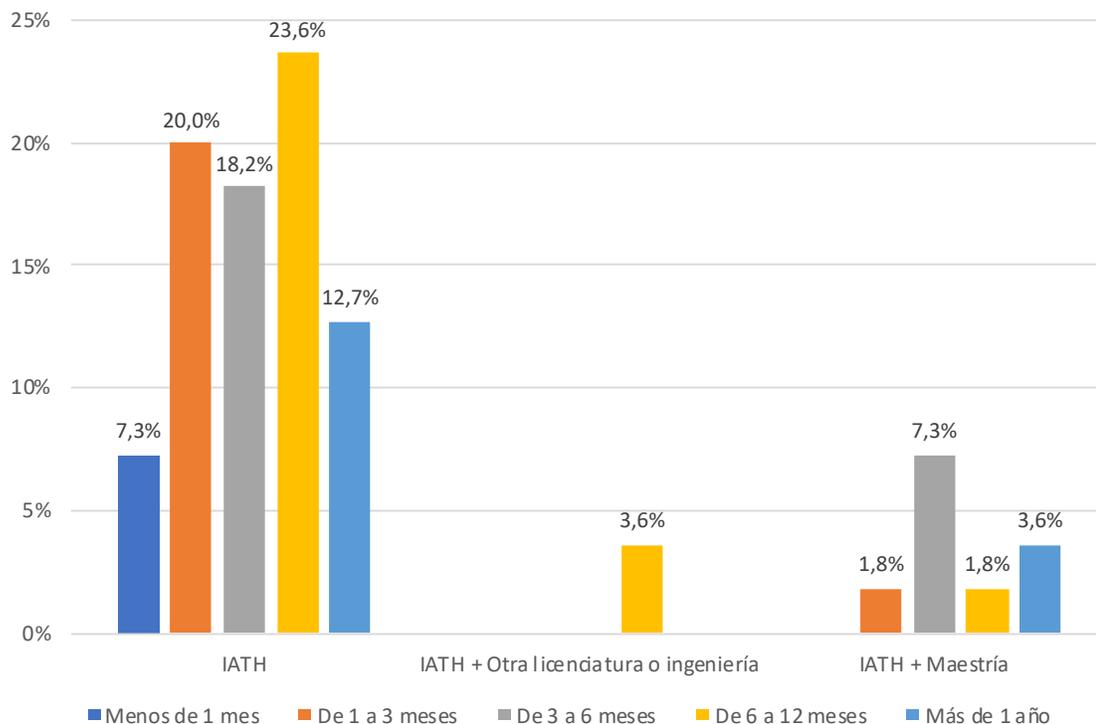
Desempleo

Figura 127

Desempleo de acuerdo con la Edad

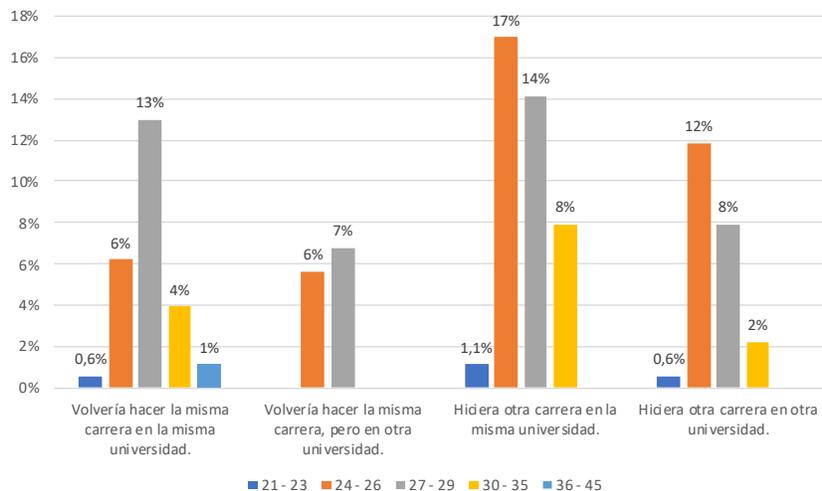


Basándose en los resultados obtenidos en la investigación en cuanto al tiempo que están en desempleo los graduados con la variable de edad se identifica que el rango más afectado por la falta de empleo es entre 24 y 26 años, el 12.7% se encuentra buscando trabajo entre 1 a 3 meses, el 10.9% entre 6 a 12 meses, 9.1% de 3 a 6 meses, 5.5% más de 1 año, finalmente el 1.8% menos de 1 meses, así mismo, se destacan el dato del 10.9% que se ubica en el periodo de tiempo de 3 a 6 meses en el rango de 27 a 29 años. Dato más preocupante son los que se encuentran en la edad de 30 a 35 años donde el mayor porcentaje es el de 9.1% que se encuentra buscando trabajo más de un año.

Figura 128*Desempleo por el Nivel de Estudio*

Dentro del rango de graduados que no tienen estudios complementarios se evidencia que la mayor parte se encuentran desempleados de 6 a 12 meses y un porcentaje considerable del 12,7% están por más de un año. Los grupos que tienen estudios complementarios como los que tienen otra licenciatura o ingeniería están desempleados de 6 a 12 meses y los que tienen una maestría el porcentaje mayoritario es de 7.3% que se encuentran desempleados de 3 a 6 meses, seguidos por un 3.6% que se encuentran desempleados por más de un año.

Figura 129*Afabilidad hacia la carrera por la Edad*



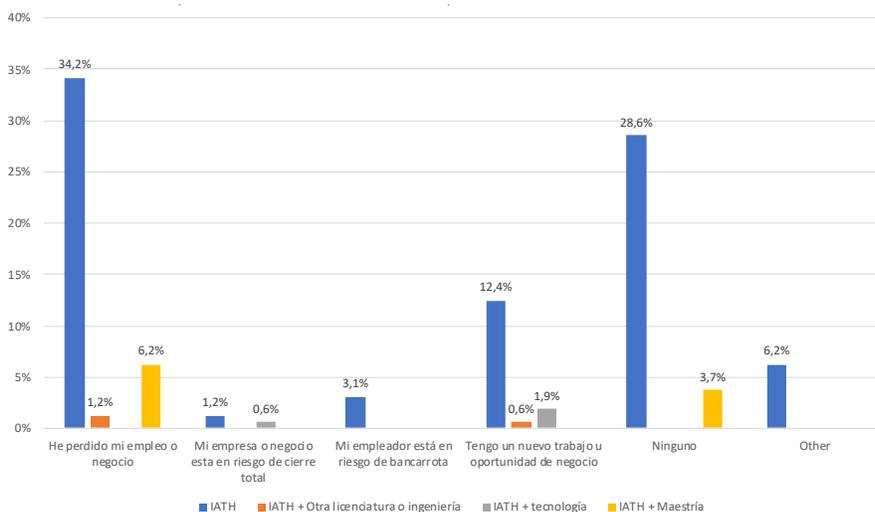
Uno de los aspectos medidos en la encuesta es la afabilidad por la carrera, donde se evidencia que los graduados de entre 24 a 26 años hicieran otra carrera en la misma universidad seguido del grupo que hiciera otra carrera en otra universidad. Los graduados que tienen más afabilidad por la carrera son los que se encuentran en la edad de entre 27-29 años.

Impacto laboral por Confinamiento del COVID-19

Por Nivel de Estudio

Figura 130

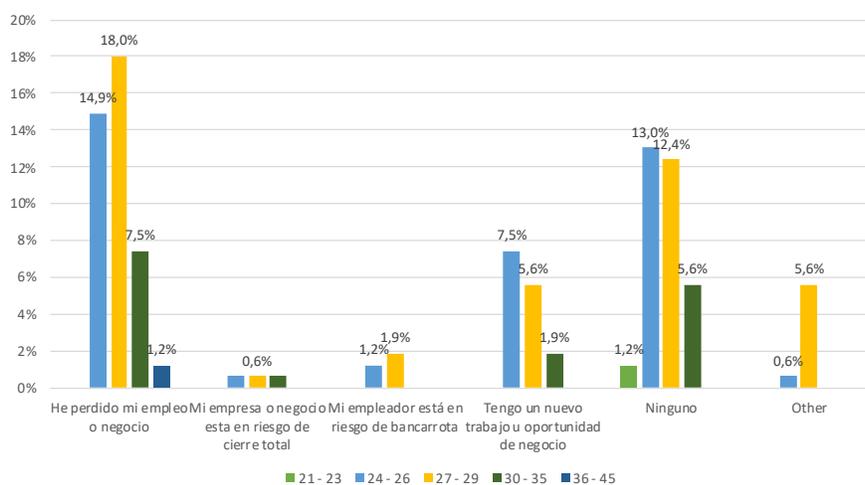
Impacto laboral en el confinamiento por el Nivel de Estudios



A pesar de ser un porcentaje considerablemente alto el 34.2% de profesionales que no disponen de estudios complementarios y fueron despedidos, hay un porcentaje positivo del 41% sumado entre los que consiguieron un trabajo nuevo y los que no tuvieron ningún impacto laboral. Lamentablemente no se puede decir lo mismo de los profesionales que cuentan con una maestría y que representan el 6.2% que han perdido su empleo o negocio.

Figura 131

Impacto laboral en el confinamiento por la Edad

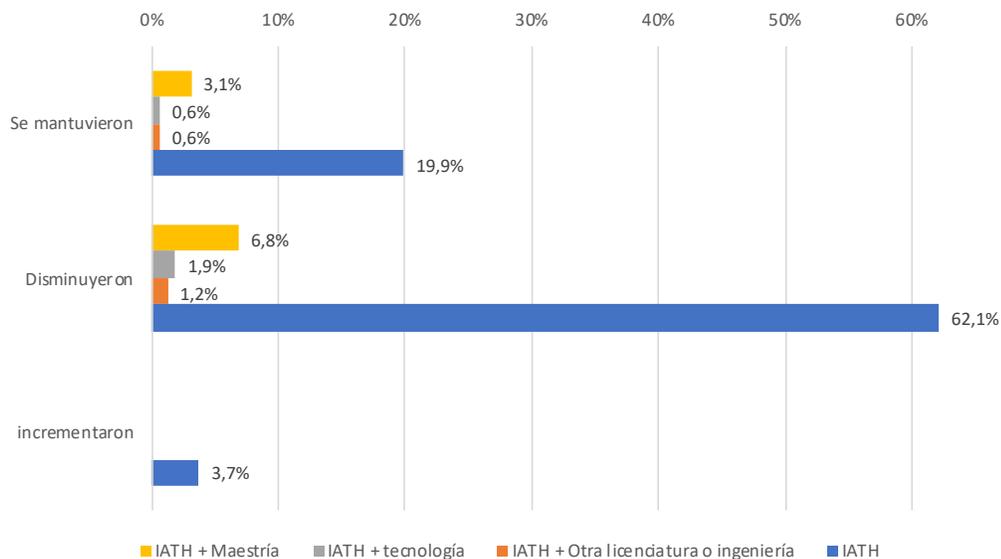


En la gráfica por edad se observan datos que generan intranquilidad y en los cuales están los rangos de edad de 30 a 45 años quienes han perdido el empleo o negocio porque se acercan a una edad donde pierden competitividad y que a pesar de que algunos tienen una maestría, no ha podido conseguir un empleo.

Ingresos en Confinamiento por Nivel de Estudio

Figura 132

Impacto Económico en el confinamiento por el Nivel de Estudio



De acuerdo con el gráfico del nivel de ingreso, se observa que el 62.1% de los que no tienen estudios complementarios tuvo una disminución de la remuneración al igual que los que tiene maestría con el 6.8%. Los grupos favorables que se mantuvieron con sus remuneraciones están los que tienen maestría con un 3.1% y los que no disponen de estudios complementarios con un 19.9% y estos también obtuvieron un incremento del 3.7%.

Conclusiones

Los empleadores identificaron como competencias fundamentales para la contratación de profesionales del sector turístico, hotelero y gastronómico post pandemia COVID-19 la creatividad e innovación, así como las competencias digitales y tecnológicas para el desarrollo de sus actividades y que de esta forma se genere oportunidades de negocio que contribuyan a la reactivación del sector.

El nivel de inserción de los profesionales indica que alrededor del 29% ya contaban con un trabajo previo a su graduación principalmente relacionados con el sector gastronómico y 17% de profesionales tardaron de 1 a 2 meses en conseguir trabajo. Por otro lado, la empleabilidad de los profesionales es de un 55%, 31% están desempleados, 9% son recién graduados que están buscando trabajo y un 5% están en inactividad. Del grupo de desempleados el 81.7% indica que perdieron su trabajo por motivo de la pandemia. El 9% de los recién graduados y el 31% de desempleados no encuentran trabajo debido a la falta de oportunidades que se han agudizado a partir del confinamiento por la pandemia de COVID 19.

La remuneración del 43% de los profesionales que se encuentra trabajando se encontraba en un rango de \$400 a \$600 dólares antes del confinamiento y el 55% de los que se encuentran laborando manifestaron que sus ingresos disminuyeron, por tanto, estas condiciones dificultan el acceso a cursos de capacitación o especializaciones de cuarto nivel

La caracterización de los niveles de competencias de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera UFA-ESPE determina que el 61.54% de las competencias no alcanzan al nivel óptimo requerido por los empleadores de acuerdo con la inserción laboral en el primer empleo.

El programa académico de licenciatura comparado con el de ingeniería, se ha rediseñado enfocándose en mejorar las competencias específicas en turismo, al igual

que las competencias en creación e innovación. A pesar de que las competencias Digitales y Tecnológicas bajaron, se puede concluir que el rediseño del programa está medianamente acorde a las necesidades actuales del sector turístico post-pandemia.

En comparación con los diferentes programas académicos en turismo de las Instituciones de Educación Superior, la malla curricular de la Licenciatura en Turismo de la UFA-ESPE se encuentra equilibrada para la formación de los futuros profesionales, aunque es de primacía enfocarse en aumentar el desarrollo de las competencias Digitales y Tecnológicas orientadas a la actividad turística.

Las universidades que ofertan carreras administrativas afines al turismo han generado un rediseño de sus mallas curriculares por la ejecución del reglamento expedido por el Consejo de Educación Superior en el 2014 sobre la Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales y Grados Académicos, por tanto, para dichas carreras el título obtenido anteriormente era de Ingeniería y con el cambio pasaron hacer licenciaturas.

Recomendaciones

Viabilizar el desarrollo de cursos, seminarios o talleres para estudiantes y graduados que se enfoquen en el desarrollo de competencias aplicables en el ámbito laboral post pandemia, con la finalidad de que los participantes puedan adaptarse con mayor facilidad a la nueva normalidad.

Ampliar y fortalecer la cartera de empresas donde se realizan prácticas pre profesionales, de esta manera se puede afianzar las competencias instrumentales (saber) e interpersonales (saber ser) con las competencias sistémicas (saber hacer).

Generar alianzas con empresas públicas y privadas relacionadas con el sector hotelero y turístico con el objetivo de levantar perfiles o profesiogramas de los cargos operativos y administrativos, para desarrollar las competencias requeridas en los graduados.

Incentivar el uso de herramientas y softwares especializados en la operación turística de forma que los graduados desarrollen las competencias digitales y tecnológicas requeridas por los empleadores.

Bibliografía

Abellán, L. (3 de agosto de 2019). *La dualidad del Crypto emprendedor utópico y la sociedad FIAT distópica*. Obtenido de Medium:

<https://medium.com/@guillermoabellanberenguer/la-pir%C3%A1mide-de-maslow-en-el-equilibrio-individual-y-social-en-s%C3%B3lo-3-pasos-c6db49e7aac9>

Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C., & Rucci, G. (abril de 2020). *Desarrollo de Habilidades para el mercado laboral en el contexto de la COVID-19*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desarrollo-de-habilidades-para-el-mercado-laboral-en-el-contexto-de-la-COVID-19.pdf>

Aguilar, M., Ramírez, A., & Rodríguez, B. (s/f). *Prestaciones de desempleo y reinserción laboral de los trabajadores*. Obtenido de Asociación Libre de Economía:

<https://archivo.alde.es/encuentros.alde.es/anteriores/xiiiieea/trabajos/pdf/200.pdf>

Allen, J., Velden, R., Coenen, J., & Humburg, M. (enero de 2009). *Competencias y carreras laborales tempranas de los graduados de educación superior*. Obtenido de ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/239605704_Competencies_and_Early_Labour_Market_Careers_of_Higher_Education_Graduates

ANECA. (2005). *Libro Blanco Título de grado en Economía y en Empresa*. Obtenido de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación:

http://www.aneca.es/var/media/150292/libroblanco_economia_def.pdf

ANECA. (2007). *Reflex*. Obtenido de Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y acreditación:

<https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/bibliografia/reflex-anecapdf.pdf>

AVAP. (2013). *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Obtenido de Universidad de Alicante:

<https://web.ua.es/es/consejo-social/documentos/libro-verde-empleabilidad.pdf>

Ballester, L. (1999). *Marco conceptual para el análisis de las necesidades sociales*.

Obtenido de Researchgate:

https://www.researchgate.net/profile/Lluis_Brage/publication/39286229_Marco_conceptual_para_el_analisis_de_las_necesidades_sociales/links/54158e580cf2fa878ad3f611/Marco-conceptual-para-el-analisis-de-las-necesidades-sociales.pdf

Bhaerman, R., & Spill, R. (1988). *A dialogue on employability skills: How can they be taught?* Obtenido de Springer Link:

<https://link.springer.com/article/10.1007/BF01474094>

Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Obtenido de Aportes: <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Obtenido de Universidad EAFIT: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/download/1287/1166/>

Caro, L. (enero de 2019). *7 Técnicas i instrumentos para la recolección de datos*.

Obtenido de Universidad de Guadalajara:

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2801>

Carrera, P. (13 de junio de 2010). *Diseño del sistema académico por competencias de la Escuela de Turismo y Hospitalidad de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador:

<http://revistas.uach.cl/index.php/gestur/article/view/3511>

Carrillo, F. (2019). *Inluencia del proyecto profesional y de la marca personal en la empleabilidad. Diseño, desarrollo y evaluación de la efectividad de un programa*.

Obtenido de Universidad de Zaragoza:

<https://zaguan.unizar.es/record/77057/files/TESIS-2019-035.pdf>

- Cavanillas, B. (20 de mayo de 2015). *La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow*. Obtenido de Smart Lighting: <https://smart-lighting.es/la-teoria-de-la-jerarquia-de-las-necesidades-de-maslow/>
- CEAC. (2020). *REAJUSTE CURRICULAR DE LA CARRERA TURISMO BAJO LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA DEL REGLAMENTO DEL RÉGIMEN ACADÉMICO DEL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Obtenido de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE: <https://turismo.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2020/10/Proyecto-Reajuste-Curricular-Turismo-comprimido.pdf>
- CEDEVI. (2010). *Definición del concepto caracterización*. Obtenido de Católica del Norte: <https://www.ucn.edu.co/sistema-investigacion/Documents/instrumento%20para%20caracterizar%20experiencias.pdf>
- Cervantes, M. (2018). *Teorías de las Necesidades*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/103334/secme-39759_1.pdf?sequence=1
- Cid, J., & Paz, J. (2002). *El desempleo y el empleo irregular como estigmas*. Obtenido de American Association of Equine Practitioners: Home: https://aaep.org.ar/anales/works/works2002/cid_paz.pdf
- CIDEC. (2004). *Competencias profesionales, enfoques y modelos a debate*. Obtenido de GOBIERNO VASCO: file:///Users/fernando/Downloads/competencias_profesionales_enfoques_modelos_debate_cidec.pdf
- Consejo de Educación Superior. (2017). *Reglamento de Régimen Académico CES*. Obtenido de Consejo de Educación Superior:

- <https://www.ces.gob.ec/lotaip/2018/Enero/Anexos%20Procu/An-lit-a2-Reglamento%20de%20R%C3%A9gimen%20Acad%C3%A9mico.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2012). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Dávila, G. (2012). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Obtenido de Universidad Pedagógica Experimentla Libertador: <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Ruiz, M. (13 de Mayo de 2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di
- Doyal, L., & Gough, I. (1994). *Teoría de las necesidades humanas*. Madrid: Icaria.
- Drucker, P. (1997). *La innovación y el empresario innovador*. Madrid: Ediciones Apóstrofe .
- Egg, A. (1984). *Diccionario de trabajo social*. México: El Ateneo. Obtenido de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Diccionario-de-trabajo-social-Ander-Egg-Ezequiel.pdf>
- Equipo Consultor Tourism & Leisure – Europraxis. (26 de Septiembre de 2007). DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DE TURISMO SOSTENIBLE PARA ECUADOR “PLANDETUR 2020”. Ecuador.
- Equipos&talentos. (16 de 04 de 2020). *Equipos y Talentos*. Obtenido de Las competencias más demandadas después del COVID-19:

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2020/04/16/las-competencias-mas-demandadas-despues-del-covid-19>

Eumed. (2018). *Enciclopedia Virtual*. Obtenido de Competencias:

https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html

Fernández, A. (2015). *El Proyecto Tuning sobre Educación Superior en América Latina*.

Obtenido de ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/273774647_El_Proyecto_TUNING_sobre_Educacion_Superior_en_America_Latina_Objeticos_acciones_conclusiones_generales_y_resultados_especificos_en_el_area_Fisica?enrichId=rgreq-476c3d3bbb1b9d2e3250e26e9871ef04-XXX&enric

Formichella, M., & London, S. (2010). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*.

Obtenido de UNS-CONICET:

https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella_london.pdf

Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social.

Revista de Estudios Sociales.

Forsyth, G., & Nininger, J. (1966). *Expanding Employability in Ontario*. Obtenido de

ERIC: <https://eric.ed.gov/?id=ED018616>

FUNDIPE. (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Obtenido de Fundación para el

desarrollo de la función de recursos humanos:

https://www.facebook.com/marketplace/quito/?hoisted_items=178680435147514

8

García, M. (mayo de 2020). *Competencias que van a ser más valoradas tras el Covid-*

19. Obtenido de Business School: [https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/competencias-que-van-a-ser-mas-valoradas-tras-el-covid19/)

[humanos/gestion-por-competencias/competencias-que-van-a-ser-mas-](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/competencias-que-van-a-ser-mas-valoradas-tras-el-covid19/)

[valoradas-tras-el-covid19/](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/competencias-que-van-a-ser-mas-valoradas-tras-el-covid19/)

- Gazier, B. (1958). *Employability: concepts and policies*. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics.
- GFDRR. (junio de 2015). *Evaluación de Necesidades Post Desastres*. Obtenido de https://ec.europa.eu/fpi/sites/fpi/files/pdna/pdna_vol.a_es.pdf
- Gómez, I. (2017). Competencias Profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Pedagogía Universitaria*, 45-66.
- González, M. (19 de Mayo de 2020). *La reducción salarial a los servidores públicos será de 16,66%*. Obtenido de Primicias: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/reduccion-salarial-servidores-publicos-1666/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, E. (2018). *Comparación entre el perfil de turismo y el perfil laboral que demandan las agencias de viaje de Lima*. Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9075/1/2018_Herrera-Escalante.pdf
- Herriot, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*.
- Hillage, J., & Pollard, E. (november de 1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Obtenido de Department for Education and employment: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43539201/Employability_Developing_a_framework_for20160309-24658-1ix1nw2.pdf?1457521484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEmployability_developing_a_framework_for.pdf&Expires=1610647891&Signature=NDdtM
- Jiménez, E. (2020). *Habilidades imprescindibles para trabajar en un mundo post-coronavirus*. Obtenido de Educaweb:

<https://www.educaweb.com/noticia/2020/09/03/habilidades-imprescindibles-trabajar-mundo-post-coronavirus-19293/>

Jordán, M. (14 de junio de 2017). *Vertice*. Obtenido de La empleabilidad:

<https://www.vertice.org/blog/que-es-la-empleabilidad/>

Knight, P. (2001). *Employability and Quality*. Obtenido de Quality in HIGHER education:

<https://doi.org/10.1080/13538320120059981>

Ley Orgánica de Educación Superior. (2018). *Consejo de Educación Superior*. Obtenido de Consejo de Educación Superior:

<https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>

Mansfield, M. (2001). *Flying to the moon: Reconsidering the British labour exchange system in the early twentieth century*. Obtenido de Liverpool University Press:

<https://www.liverpooluniversitypress.co.uk/journals/article/26810>

Martín, C. (Noviembre de 2015). *Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados en España*. Obtenido de

https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Marx, K. (1859). *El Capital*. Obtenido de Librodot:

<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>

McGrath, S. (2002). The employability gap: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning*, 613-628.

Mercurio. (01 de agosto de 2020). *289 mil personas perdieron su empleo en la pandemia*. Obtenido de El Mercurio:

<https://ww2.elmercurio.com.ec/2020/08/01/289-mil-personas-perdieron-su-empleo-en-la-pandemia/>

Mertens, L. (enero de 2000). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Obtenido de ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/44823504_La_Gestion_por_competencia_laboral_en_la_empresa_y_la_formacion_profesional

Mincer, J. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*.

Obtenido de The University of Chicago Press JOURNALS:

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/258055?journalCode=jpe>

Moliner, M. (2013). *Neologismos del español actual*. Gredos.

Montenegro, J., & Zambrano, L. (30 de abril de 2020). *Coronavirus: La cuarentena liquidó a las pequeñas empresas*. Obtenido de *Espresso*:

<https://www.expreso.ec/actualidad/cuarentena-liquido-pequenas-empresas-coronavirus-10344.html>

Mousalli-Kayat, G. (2015). *ResearchGate*. Obtenido de *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*:

https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa

MSF. (12 de 03 de 2020). *Médicos sin fronteras*. Obtenido de *Especial COVID-19*:

<https://www.msf.org.ar/actualidad/que-una-pandemiacual-la-diferencia-pandemia-y-epidemia>

OIE. (agosto de 2003). *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos:

Competencias laborles III base para mejorar la empleabilid...www.oei.es › historico › etp › competencias_laborales_...

OIT. (04 de septiembre de 2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de

Competencia laboral: [https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-](https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada.)

[laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada.](https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada.)

- OIT. (7 de Abril de 2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de Organización Internancional del Trabajo:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf
- Porras, C. (11 de 05 de 2020). *Los perfiles de los directivos hoteleros en la era pos-COVID-19*. Obtenido de HOSTELTUR: https://www.hosteltur.com/136395_los-perfiles-de-los-directivos-hoteleros-en-la-era-poscovid.html
- Primicias. (8 de octubre de 2020). *Más de medio millón de personas han perdido su empleo en 2020*. Obtenido de Primicias:
www.primicias.ec/noticias/economia/medio-millon-personas-perdieron-empleo-ecuador/
- Primicias. (19 de octubre de 2020). *Ministerio de Trabajo anuncia cuatro nuevos tipos de contratos laborales*. Obtenido de Primicias:
<https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-nuevos-contratos-laborales/>
- Puig, M., Sabater, M., & Rodríguez, N. (septiembre de 2012). *NECESIDADES HUMANAS: EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO SEGÚN LA PERSPECTIVA SOCIAL*. Obtenido de Redalyc.org:
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuiglob.pdf>
- RAE. (2005). *Real Academia Española*. Obtenido de Competencia:
<https://www.rae.es/dpd/competencia>
- Reuters. (13 de mayo de 2020). *Cinco años podría tomar controlar el coronavirus, pero no desaparecer jamás, advierte la OMS*. Obtenido de EL UNIVERSO:
<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/13/nota/7840419/cinco-anos-podria-tomar-controlar-coronavirus-advierte-oms>

- Rosario, E. (2020). *El rol de la academia en la formación de competencias del profesional en turismo, como gestor del desarrollo socio-económico del Perú*. Obtenido de Repositorio Académico USMP.
- Schumpeter, J. (2015). *Capitalismo, socialismo, y democracia*. España: Página Indomita.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84. Obtenido de Universidad de Murcia:
<file:///Users/fernando/Downloads/2066-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3878-1-10-20200323.pdf>
- Suárez, B. (2016). *Employability: analysis of the concept*. Obtenido de Revista de investigación en Educación: Empleabilidad: análisis del concepto Employability: analysis ... <http://reined.webs.uvigo.es/reined/article/download>
- Tamkin, P., & Hillage, J. (octubre de 1999). *Employability and Employers: the missing piece of the jigsaw*. Obtenido de Institute for employment studies:
<https://www.employment-studies.co.uk/resource/employability-and-employers-missing-piece-jigsaw>
- Tejada, J., & Ruiz, C. (2015). *Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones*. Obtenido de UNED Facultad de Educación:
<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12175/13628>
- TELESUR. (14 de mayo de 2020). *OMS advierte que el coronavirus podría no desaparecer nunca*. Obtenido de TELESUR:
<https://www.telesurtv.net/news/oms-coronavirus-nunca-desaparecera-endemico-20200514-0001.html>
- Torres, M. (2000). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar:
<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos>

%20de%20recolecci%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigaci
%c3%b3n.pdf

Tuning. (2008). *Educación Superior en Ecuador*. Obtenido de Tuning Educational Structures:

http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/ecuador_doc.pdf

Tuning. (2013). *Tuning América Latina*. Obtenido de Tuningal: <http://www.tuningal.org/>

Tycpymes. (enero de 2021). *Soft Skills: claves en los profesionales del turismo para el Post COVID-19*. Obtenido de Emprender, Innovar y Triunfar:

<https://www.ticpymes.es/formacion/noticias/1118772049404/soft-skills-claves-profesionales-del-turismo-post-covid-19.1.html>

UJAEN. (s/f). *LAS NECESIDADES SOCIALES*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE JAEN:

<http://www4.ujaen.es/~aespadas/TEMA2.pdf>

UNIVERSO. (8 de Mayo de 2020). OMT prevé caída de hasta el 80 % en el turismo mundial a causa del coronavirus. *EL UNIVERSO*, págs.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/07/nota/7835187/omt-preve-caida-hasta-80-turismo-mundial-causa-coronavirus>.

UNWTO. (2020). *Barómetro*. Obtenido de Organización Mundial del Turismo:

<https://www.unwto.org/es/taxonomy/term/347>

UPCT. (2014). *Universidad Politécnica de Cartagena*. Obtenido de Las ompetencias:

https://www.upct.es/contenido/seeu/_coie/documentacion/I.ORIENT.ACA.FUT.U NIV.-4.Las_competencias.pdf

UPV. (2010). *Universidad Politécnica de Valencia*. Obtenido de Competencias

transversal: <http://www.upv.es/contenidos/COMPTRAN/info/955270normalc.html>

UTPL. (29 de abril de 2020). *La pandemia por COVID-19 puede afectar en un 30% a los ingresos del turismo nacional*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de

Loja: <https://noticias.utpl.edu.ec/la-pandemia-por-covid-19-puede-afectar-en-un-30-a-los-ingresos-del-turismo-nacional>

Vidal, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*.

Obtenido de Servicio de Información sobre Discapacidades: <https://sid.usal.es/>

Weinberg, P. (mayo de 2014). *Formación Profesional en la Argentina: ruptura,*

continuidad, innovación. Obtenido de Red Española Latinoamericana de

Trabajo y Sindicalismo: <http://www.relats.org/documentos/ET.Weinberg1.pdf>

WHO. (24 de febrero de 2010). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de ¿Qué es una pandemia?:

https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/

WHO. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus COVID-19:

[https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses#:~:text=La%20COVID%2D19%20es,en%20diciembre%20de%202019.)

[coronaviruses#:~:text=La%20COVID%2D19%20es,en%20diciembre%20de%202019.](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses#:~:text=La%20COVID%2D19%20es,en%20diciembre%20de%202019.)

Anexos