



Vol 5, Nº 12 (junio/junho 2012)

LA COMPETENCIA DE EMPLEABILIDAD DE LOS FUTUROS PROFESIONALES DEL TURISMO

José Alberto Martínez González

Universidad de La Laguna

info@joseamartinez.com

jmartine@ull.es

Resumen

La empleabilidad constituye una competencia muy útil en el contexto laboral. Se trata de una competencia esencial, máxime en épocas de crisis como la actual. Y aunque el propio sujeto es el primer responsable de su propia empleabilidad, qué duda cabe de que la familia, el sistema educativo y las empresas, entre otras instituciones y agentes, también son responsables del desarrollo de la competencia para la carrera profesional. El presente trabajo constituye una investigación sobre la percepción que los estudiantes universitarios del grado en turismo tienen acerca de su propia empleabilidad. Los resultados muestran que aunque los estudiantes no conciben la empleabilidad como una competencia, son conscientes de que todas las competencias presentadas en la investigación son relevantes para su propia empleabilidad en el sector turístico.

Palabras clave

Empleabilidad, Competencia profesional, Carrera profesional

Abstract

The employability constitutes a very useful competence in the labor context. It is an essential competence, especially in epochs of crisis as the current one. The students are responsible of their own employability, but also the family, the educational system and the companies, with other institutions and agents, also are responsible for the development of the competence for the professional career. The present work constitutes an investigation on the perception that the university students of the degree in tourism have brings over of their own employability. The results show that though the students do not conceive the employability as a competence, they are conscious that all the competences presented in the investigation are relevant for their own employability in the tourist sector.

Keywords

Employability, Professional competence, Professional career

1.- Introducción

Afirman Formichella y London (2005) y Martínez (2011a) que la empleabilidad es un concepto que posee una enorme actualidad y constituye una realidad social y personal que debe ser abordada de manera rigurosa y continua. En primer lugar, porque la crisis actual ha generado en España aproximadamente cinco millones de desempleados. En segundo lugar porque las características del mercado de trabajo (precariedad, temporalidad, etc.) exigen gestionar con más acierto los diferentes procesos asociados al desarrollo de la carrera profesional de los ciudadanos, algo que sin duda beneficiará a todos. Por último, la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior (en adelante EEES) y el de todo el sistema educativo ha tenido como uno de sus objetivos básicos conseguir la empleabilidad de los estudiantes en base a una enseñanza superior de calidad y centrada en el aprendizaje de competencias.

Respecto al significado de la empleabilidad señala Rentería (2004, 2006) que el concepto proviene de la palabra inglesa *employability*, un constructo que está claramente asociado al empleo. Inicialmente ser empleable significaba tener la habilidad de poseer un puesto de trabajo, y no ser empleable significaba lo contrario. Posteriormente la empleabilidad fue definida como la capacidad o la aptitud de una persona para tener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas y de desarrollo, a lo largo de su vida. Sólo desde hace apenas una década se ha considerado la empleabilidad como una competencia personal y una cuestión de responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones e instituciones, algo que, por otra parte, parece muy coherente (Álvarez, Bustos y Valencia, 2004; Rentería, 2001, 2006; Rentería y Andrade, 2007).

Originariamente la empleabilidad también estuvo asociada al dominio de un área específica de conocimiento por parte del sujeto que buscaba un empleo. De este modo el sistema educativo y el mercado de trabajo giraban casi exclusivamente en torno a la adquisición, por parte de los estudiantes, de conocimientos compartimentados. Y así el sujeto era empleable en la medida en que demostraba que “atesoraba” contenidos teóricos-prácticos. En la actualidad esta definición está en desuso (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009) e investigadores como Perrenoud (2004, 2008) afirman que poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea, necesariamente, competente para ser empleable. De hecho la experiencia demuestra que las personas que están en posesión de conocimientos o de capacidades no siempre las saben movilizar de forma pertinente en el momento oportuno. Ni siquiera consiguen demostrar sus competencias profesionales durante el proceso de selección de personal: no poseen, pues, competencia para la empleabilidad.

Desde un punto de vista sistémico González y Wagenaar (2005) y García y Pérez (2008a, 2008b) conciben la competencia de empleabilidad como el buen desempeño del sujeto en contextos diversos y auténticos asociados a la carrera profesional y al empleo, basado aquel en la integración y la activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, destrezas, actitudes y valores. Medina y García (2005) van más allá aún, definen la competencia de empleabilidad como algo más que “saberes”, sean éstos los que sean. Se trata de una configuración psicológica y social, un conjunto que sintetiza conocimientos, rasgos, destrezas y actitudes que ha de ser capaz de movilizar una persona de forma integrada para actuar con iniciativa y eficazmente ante las demandas de un determinado contexto, en este caso asociado a la carrera profesional y al empleo.

Para Campos (2003a, 2003b) la empleabilidad se refiere a las competencias de los sujetos para conseguir y conservar un empleo, para mejorar su trabajo, para adaptarse al cambio, para elegir otro empleo cuando lo deseen y para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. La competencia para la empleabilidad está, por tanto,

estrechamente vinculada al auto-desarrollo del individuo, es decir, al hecho de que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud preactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable, dentro o fuera de la organización a la que pertenece.

Siguiendo las aportaciones de Martínez (2010), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracterizan por:

- a) Incluir aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, adoptar creencias, teorías, percepciones adecuadas, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos relativos al corto y al largo plazo, contextuales o personales.
- b) La competencia de empleabilidad también incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, auto-evaluarse, etc.
- c) También incorpora, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otras variables que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- d) La competencia de empleabilidad ha de demostrarse (como en realidad sucede con cualquier competencia) en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente sea capaz de diseñar una carrera profesional y de ponerla en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- e) Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son también responsables; al menos lo son de favorecer un marco favorable a la empleabilidad, como luego veremos.

Siguiendo a Rivera (2004) y a Rodríguez (2010), la competencia para la empleabilidad incluye dos grandes ámbitos o apartados: competencia para la empleabilidad relativa al diseño de la carrera y el acceso al empleo por una parte, y competencias para conservar el empleo y mejorar en él. Este segundo grupo podría incluir la competencia para integrar adecuadamente la experiencia profesional al finalizar la vida laboral.

Hemos de resaltar varias cuestiones respecto a ambos grupos de competencias para la empleabilidad:

- a) En primer lugar, ambos grupos de competencias son necesarias para ambas fases de la carrera profesional, aunque sean más importantes para la fase en las que son presentadas en el presente trabajo. Por ejemplo, la competencia para diseñar y presentar un currículo es esencial para la incorporación del sujeto al mundo laboral, pero también posteriormente si se desea cambiar de empleo. Del mismo modo, la competencia para trabajar en equipo será imprescindible durante el desarrollo de la carrera profesional, pero quizás deba evaluarse y ponerse de manifiesto con acierto durante el proceso de selección de personal. Y así todo.
- b) En segundo lugar, es muy probable que las competencias del segundo grupo, las que son necesarias para el desarrollo de la carrera profesional, se adquieran durante el paso del sujeto por los distintos niveles de sistema educativo, especialmente en la Formación Profesional y en la Universidad. Pero es más difícil adquirir en el sistema educativo las competencias para el diseño y el "acceso" al empleo y la profesión, salvo que el sujeto se integre en algún programa o taller realizado para tales efectos.

Veamos a continuación los dos grupos de competencias para la empleabilidad:

a) Competencias para desarrollo de la carrera profesional y para conseguir el empleo

Las competencias que se presentan a continuación integran aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. Se trata de contenidos cognitivos, afectivo-sociales y conativos. Algunas de estas competencias del primer grupo se adquieren en el sistema educativo (o están integradas en otras competencias más generales), pero otras deberán adquirirse o desarrollarse a propósito. Por otra parte, el sujeto deberá demostrar en muchos procesos de acceso al mundo laboral que posee algunas competencias del segundo grupo.

Actitud y disposición favorable y positiva ante la carrera profesional, el mundo del trabajo y las gestiones vinculadas al empleo.

Adoptar teorías y creencias favorables a la empleabilidad, y desechar temores vinculados a la falta de experiencia, la juventud, el reducido carácter práctico de los estudios, el desconocimiento del mundo del trabajo, etc. (ANECA, 2009).

Auto-conocimiento y conciencia del propio perfil de cualidades y limitaciones, y una actitud favorable para superar las segundas.

Conocimiento de las características, estructuras, procesos y requisitos del mercado de trabajo, y actitud positiva ante las características menos favorables del mundo laboral.
Habilidades para inferir la evolución del mercado de trabajo, para detectar, crear y aprovechar oportunidades de empleo, para obtener información y acceder a ellas, así como para convertir las amenazas en oportunidades.

Habilidad para desarrollar un adecuado proyecto de carrera flexible y para ponerlo en marcha, adoptando los cambios que sean convenientes en función de la evolución del contexto, especialmente el asociado al mundo del trabajo.

Poseer y desarrollar una actitud positiva y dinámica ante el carácter global del mercado de trabajo, con la consiguiente favorable disposición a la movilidad geográfica.
Competencia social y emocional, auto-estima, auto-regulación, seguridad personal, paciencia y competencia para afrontar temores y el estrés.

Voluntad, iniciativa y acciones encaminadas hacia objetivos asociados al empleo y al mercado de trabajo.

Habilidad para gestionar la imagen personal y para auto-presentarse.

Habilidad para desarrollar el marketing personal, que en todo caso incluye la adecuada confección y presentación del currículum y de la carta de presentación en términos de ventajas/beneficios.

Habilidad organizativa y de gestión del tiempo para concertar, iniciar, gestionar y cerrar la entrevista de trabajo, así como las interacciones vinculadas a la carrera profesional.

Competencia para proponer y negociar condiciones, saber defender las limitaciones curriculares, rebatir objeciones y conseguir compromisos proponiendo la propia candidatura en términos de beneficios para la otra parte.

Responsabilidad por su propio desarrollo profesional y competencia para hacerse cargo de sí de manera autónoma.

Creatividad junto a razonamiento, sentido crítico y sentido común, a desplegar en el diseño y puesta en marcha de la carrera profesional.

Adopción de valores esenciales para la empleabilidad, tales como seguridad, flexibilidad, adaptabilidad, afán de superación, ética, discreción, etc.

Alfabetización tecnológica y gestión de medios tecnológicos para la empleabilidad.

Meta-cognición para la empleabilidad

b) Competencias para el desarrollo de la carrera profesional y para conservar el empleo

Las competencias necesarias para la empleabilidad, una vez iniciada la carrera profesional, se aprenden especialmente en la Formación Profesional y en la Universidad. Y también en programas formativos y talleres específicamente diseñados para ello (sobre habilidades directivas, informática, etc.). Precisamente el desarrollo del EEES, del que deriva el cambio de todo el sistema educativo, ha tenido como uno de sus objetivos principales la mejora de la empleabilidad, motivo por el cual los estudios en la Universidad están especialmente centrados en el aprendizaje de competencias profesionales, que se deben integrar en el proyecto vital.

Así es, el Proceso de Bolonia ha supuesto, además de la racionalización y la homogenización de la Educación Superior en el Continente, la integración de todos los niveles del sistema educativo en torno a las propuestas y objetivos del EEES (aprendizaje de competencias para la profesión y para la vida, calidad, empleabilidad, etc.), tal y como se pone de manifiesto en la legislación educativa de los niveles previos al universitario que surge a partir del año 2005, es decir, cuando ya estaba en marcha el EEES.

En el ámbito universitario las competencias son genéricas o específicas, y están rigurosamente identificadas y definidas, además de estar presentadas de manera clara y sintética en los libros blancos que la ANECA ha desarrollado para cada una de las titulaciones. Como ocurre con todas las competencias, integran aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser y estar. De este modo el aprendizaje de competencias profesionales deberá favorecer la empleabilidad (Martínez, 2010).

No es posible presentar en este trabajo todas las competencias que el sistema educativo contempla y que en gran medida están asociadas a la empleabilidad, por tratarse de competencias imprescindibles para desarrollar la profesión. Ni siquiera es posible presentar todas las competencias vinculadas a un único título universitario. Por eso, y al margen de las competencias necesarias para el estudio en la Universidad, nos referiremos al marco competencial propuesto por el EEES para el título de Grado en Turismo, simplemente para que el lector pueda apreciar mejor lo que estamos exponiendo.

Las que siguen constituyen las competencias genéricas del título de Grado en Turismo:

Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- Conocimiento de una lengua extranjera
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Capacidad de gestión de la información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones

Personales:

- Trabajo en equipo
- Trabajo en un equipo de carácter inter-disciplinar
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Reconocimiento a la diversidad y la variedad cultural
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

Sistémicas:

- Aprendizaje autónomo
- Adaptación a nuevas situaciones
- Creatividad
- Liderazgo

Conocimiento de otras culturas y costumbres
Iniciativa y espíritu emprendedor
Motivación por la calidad
Sensibilidad hacia temas medioambientales

Respecto a las competencias específicas, éstas están aún más estrechamente vinculadas a la empleabilidad, si cabe. La ANECA también las define como el conjunto de aspectos cognitivos, afectivos y conativos que se requieren para el desarrollo y la integración profesional. Están relacionadas con aprender un saber (conocimientos basados en hechos, reglas, conceptos y teorías), aprender a hacer (conjunto de pasos y acciones encaminadas a obtener un resultado) y aprender a desarrollar actitudes (conocimientos referidos a las actitudes) (Martínez, 2010).

Del mismo modo que ocurre con las competencias genéricas o transversales, las competencias específicas (algunas de las cuales incluyen de manera implícitas a otras transversales o genéricas) se vinculan a ámbitos departamentales de las empresas, y dentro de éstos a perfiles profesionales u ocupaciones, con cuatro niveles posibles de relevancia para cada perfil y ámbito. Y distinguiendo además las sub-competencias del “saber” y del “saber hacer”. El lector podrá apreciar que, tal y como sucede con las competencias genéricas, las específicas también son esenciales para conseguir uno de los objetivos fundamentales de la nueva Educación Superior: la empleabilidad.

Tomando como ejemplo la clasificación de competencias incluida en el Libro Blanco del Grado en Turismo, reproducimos a continuación algunas de las treinta y cinco competencias específicas incluidas en dicho documento. Las competencias específicas citadas a continuación se asocian a ocupaciones del sector turístico, por eso precisamente son “específicas”. Como ocurre con todas las competencias, debemos adoptar un sentido abierto, dinámico y flexible para adaptarlas a los cambios que se vayan produciendo en el entorno económico y social, en nuestro caso vinculado al turismo, siempre en el marco y con el espíritu de las propuestas y normas asociadas al EEES.

Tener una marcada orientación de servicio al cliente
Reconocer los principales agentes turísticos
Comunicarse de forma oral y escrita en una segunda lengua extranjera
Conocer el procedimiento operativo del ámbito de restauración
Dirigir y gestionar (management) los distintos tipos de entidades turísticas
Utilizar y analizar las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en los distintos ámbitos del sector turístico

El objeto del presente trabajo es el de definir y clasificar las competencias asociadas a la empleabilidad, así como analizar cuáles son las percepciones que los estudiantes de Grado en turismo tienen acerca del constructo y de los factores que intervienen en la empleabilidad.

2.- Investigación

Método

a) Objetivos

La finalidad de la presente investigación es obtener información acerca de las ideas, creencias y percepciones que los estudiantes universitarios tienen respecto a la empleabilidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. En el diseño se han seguido las pautas metodológicas comúnmente aceptadas (Martínez, 2011a).

b) Hipótesis

H1: Los sujetos investigados conocen el concepto de empleabilidad entendida como competencia, es decir, son conscientes de que la empleabilidad integra saber, saber hacer y saber ser/estar con éxito en el contexto laboral.

H2: Los estudiantes universitarios sienten temor ante el futuro acceso laboral.

H3: Los sujetos investigados poseen ideas y creencias poco adaptativas respecto al mundo del trabajo.

H4: Los estudiantes universitarios se responsabilizan a si mismos antes que a otros agentes o instituciones respecto al éxito laboral.

H5: Los estudiantes no tienen claro cuáles son las formas de pensar, sentir y actuar adecuadas para conseguir el empleo.

H6: Los estudiantes no tienen claro cuáles son las competencias necesarias para conservar un empleo

c) Contexto y participantes

La investigación se ha llevado a cabo en un centro universitario que imparte estudios de Grado en turismo en el contexto del EEES. Se utilizó una muestra de 199 estudiantes, con edades comprendidas entre los 17 y los 22 años. Tras eliminar los casos más dudosos, finalmente la muestra utilizada estuvo compuesta por 192 estudiantes.

Aproximadamente el 80% de los miembros de la muestra eran mujeres y el 20% hombres. La participación fue voluntaria y los estudiantes se identificaron mediante claves numéricas, manteniendo una estricta confidencialidad en el tratamiento y uso de los datos obtenidos, tal y como proponen algunos investigadores (Ruiz, Navarro, Torrente y Rodríguez, 2005).

d) Procedimiento

En primer lugar un grupo de cinco expertos colaboradores elaboraron los ítems iniciales del cuestionario, a partir el propio marco teórico presentado en este trabajo y de otros estudios (Martínez, 2011b), contextualizándolos. Esto último se llevó a cabo mediante la participación de un grupo de estudiantes de turismo (a los que *no* se les aplicó el cuestionario posteriormente). Los estudiantes participaron en una reunión analizando los ítems inicialmente elaborados por los expertos, hasta clarificar la estructura y los contenidos del cuestionario, que se incluye como anexo. Se siguieron en esta labor los criterios de Edward (1957).

Hemos de clarificar que el objeto de la presente investigación no consistía en el diseño y validación de un cuestionario de empleabilidad, sino obtener información acerca de las percepciones que los estudiantes tienen acerca de determinados asuntos que los expertos y los propios estudiantes, en el marco teórico actual de la empleabilidad, consideran relevantes para iniciar y mantener una carrera profesional. Por otra parte, se han utilizado todas las competencias genéricas y específicas incluidas en el Libro blanco del grado en turismo, para recoger información acerca de la importancia percibida por los estudiantes respecto a todas y cada una de dichas competencias. Utilizar dicha información de la clasificación de la ANECA para diseñar y validar un cuestionario hubiera llevado consigo, casi con total seguridad, la eliminación de algunas de las competencias.

Finalmente se elaboró un cuestionario dividido en tres partes, que se recoge íntegramente como anexo A. Las tres partes integraron un único documento/instrumento, junto a las instrucciones iniciales. El cuestionario fue denominado PERCEMP-85 (Percepción de la Empleabilidad, 85 ítems). El instrumento fue aplicado a los estudiantes durante las sesiones de clase, y cada aplicación colectiva del instrumento duró aproximadamente 45 minutos, con explicaciones previas y consulta de dudas.

a) La primera parte del cuestionario estaba compuesta por una pregunta abierta y 14 ítems tipo Likert, con posibilidades para marcar en cada uno de ellos valores comprendidos entre 0 y 5. Mediante la primera pregunta abierta se le pidió a los sujetos investigados que explicaran con sus propias palabras lo que entendían por empleabilidad. Por último, esta primera parte incluía preguntas generales sobre la percepción del estudiante con el contexto del empleo.

b) La segunda parte del cuestionario incluía 21 ítems tipo Likert, también con opciones de respuesta de 0 a 5 puntos. Estos ítems tenían por objeto obtener información acerca de la percepción que los estudiantes tienen sobre la importancia de algunas variables/competencias esenciales para acceder al mercado de trabajo y conseguir un empleo.

c) Por último, la tercera parte del cuestionario incluyó todas las competencias genéricas del Libro blanco del grado en turismo, seguidas de todas las competencias específicas, con la misma denominación y el mismo orden que dichas competencias poseen en el Libro blanco. Es posible que no coincidiéramos con algunos enunciados y, por otra parte, que algunas competencias específicas hicieran referencia a cuestiones similares, pero se trataba de las competencias propuestas por la ANECA en el contexto del EEES.

Recordemos que el objetivo del presente trabajo no era el diseño ni la validación de un cuestionario, pero aún se analizó la consistencia interna de la escala utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que es considerado el más adecuado para instrumentos de investigación cuya puntuación final se obtiene mediante el procedimiento de acumulación de puntos (Gorostiaga, Balluerka e Isasi, 1996; Nunnally, 1978). El coeficiente alfa para el conjunto del instrumento (excluyendo la pregunta abierta inicial, que no se introdujo en el análisis) fue de 0,94. Las tres partes del cuestionario tuvieron cada una también un coeficiente alfa superior a 0,90, y en ningún caso la eliminación de alguno de los ítems elevaría significativamente el coeficiente alfa de la escala global ni el de las sub-escalas.

También la consistencia interna se comprobó mediante el uso del índice de homogeneidad corregida, o lo que es lo mismo, la correlación de cada ítem con el total del cuestionario (Rodríguez, Seoane y Arce, 2000). Como ninguno de los ítems presentó una correlación inferior a 0,400 con la escala globalmente considerada, no se planteó la duda acerca de la posible eliminación de alguno de los ítems y la consiguiente depuración del instrumento, algo que por otra parte no constituía el objeto del presente trabajo, como hemos mencionado.

Resultados

Primera parte: percepciones acerca de la empleabilidad en general

Los resultados de la pregunta abierta inicial del cuestionario (*la empleabilidad significa...*) fueron los que se incluyen en la tabla 1. Puede observarse que sólo 72 (37%) estudiantes se aproximaron al concepto de empleabilidad entendida como competencia. Para ellos la empleabilidad constituye una capacidad, una habilidad o una aptitud, conceptos diferentes al de competencia. Recordemos que el concepto de competencia es más amplio, pues incluye aspectos vinculados al saber, al saber hacer y al saber ser/estar, en nuestro caso en relación al contexto del empleo.

<i>La empleabilidad significa para mí...</i>	<i>Estudiantes</i>
La capacidad de emplear a alguien	6
La capacidad de ser empleado y/o desempeñar un trabajo	72
Características personales y/o disposición de ser empleable	24
La posibilidad o la acción para ser empleable o estar empleado	42
Los puestos libres o la oferta de empleo existente	39
Las actuaciones o acciones de los empleados en sus empleos	9
<i>Total</i>	<i>192</i>

Tabla 1: Respuestas a la pregunta 1ª (La empleabilidad significa...)

Los resultados de los ítems 2 al 10 del cuestionario se recogen en la tabla 2, que presenta los principales estadísticos relativos a dichos ítems. El primer dato que merece la pena ser destacado es que al menos uno de los alumnos le dio la mínima puntuación a ítems tales como “existe dificultad de encontrar empleo por los titulados en general”, “siento temor e inseguridad...”, etc. No obstante, también se le dio la mínima puntuación a ítems como “es fácil encontrar empleo...”, “la crisis habrá mejorado al terminar los estudios”, “ya estoy preparado para el empleo”, etc. En el extremo opuesto, hemos de destacar que también al menos algún alumno le dio la máxima puntuación a dichos ítems (todos los ítems obtuvieron una puntuación de 5 al menos por un alumno). Los resultados demuestran ciertas percepciones, ideas y creencias favorables y desfavorables para que el alumno sea competente en el ámbito de su empleabilidad.

Por otra parte, los resultados de la tabla 2 ponen de manifiesto que el ítem “yo soy el responsable del éxito de mi empleo” es el que más puntuación total obtuvo (903), el que más puntuación media alcanzó (4,70) y el único que no obtuvo una puntuación inferior a 3 por parte de ningún estudiante. Estos datos ponen de manifiesto la atribución internalista de los estudiantes en relación a sus propios asuntos vinculados al empleo. Se pudo observar que los estudiantes otorgan responsabilidad de la empleabilidad a las empresas, al sistema educativo y a los gobernantes, en ese orden y de manera bastante equitativa, tal y como ponen de manifiesto la puntuación total y media de dichos ítems.

Por último, queremos resaltar la menor puntuación total (405) y media (2,11) alcanzada por el ítem “siento temor e inseguridad al afrontar el mundo laboral”, así como los ítems “la crisis habrá mejorado cuando termine los estudios” y “ya estoy preparado para el empleo”, que obtuvieron sólo el 56% y el 62% de la puntuación total que podían obtener (5x192=960). Estas percepciones representan creencias que no favorecen la competencia de la empleabilidad.

	Mínimo	Máximo	Total	%	Media	DT
Dificultad de encontrar empleo por titulados en general	0	5	633	66%	3,30	1,21
Siento temor e inseguridad al afrontar el mundo laboral	0	5	405	42%	2,11	1,73
Es fácil encontrar empleo por titulados en turismo	0	5	630	66%	3,28	1,11
Gran acceso con turismo a muchas empresas y puestos	0	5	822	86%	4,28	,95
La crisis habrá mejorado cuando termine estudios	0	5	537	56%	2,80	1,39
Los estudios de turismo facilitan el acceso a empleo	0	5	642	67%	3,34	1,01
Los estudios de turismo facilitan permanecer en empleo	0	5	573	60%	2,98	1,18
Ya estoy preparado para el empleo	0	5	591	62%	3,08	1,34
Es más importante ser competente para encontrar empleo	0	5	813	85%	4,23	,93
Es más importante ser competente para conservar empleo	2	5	864	90%	4,50	,69
Yo soy responsable del éxito en mi empleo	3	5	903	94%	4,70	,52
El sistema educativo es el responsable del éxito en mi empleo	0	5	762	79%	3,97	,95
Los gobernantes son responsables del éxito en mi empleo	0	5	711	74%	3,70	1,04
Las empresas son responsables del éxito en mi empleo	2	5	768	80%	4,00	,83
N=192						

Tabla 2: Respuestas a las preguntas 2 a 10 del cuestionario

Segunda parte: percepciones acerca de las variables relevantes para acceder al mundo del trabajo y conseguir un empleo

La tabla 3 nos muestra los resultados de los principales indicadores estadísticos asociados a los ítems 1 al 21 del cuestionario, los relacionados con las variables relevantes para acceder al mundo laboral y encontrar un empleo.

Llama la atención como la mayor parte de los ítems obtuvieron una puntuación total muy elevada, medida como porcentaje de la puntuación total posible que podía obtener cada ítem ($5 \times 192 = 960$). Ello pone de manifiesto que los estudiantes puntuaron de forma elevada (puntuaciones medias en torno a 4 puntos en una escala de 0 a 5 puntos) todos los ítems, es decir, consideraron que, en general, todas las variables – todos los ítems - son relevantes para acceder al mundo laboral y conseguir un empleo. Este resultado es más interesante aún si observamos el hecho de que, salvo dos ítems, ningún estudiante dio puntuaciones inferiores a 1 punto en el resto.

Son de destacar las puntuaciones mínimas otorgadas por los estudiantes (3 puntos), la puntuación media y el porcentaje del total de puntuaciones sobre el máximo posible (960) de los siguientes ítems: “actitud positiva”, “eliminar temor”, “marketing personal” e “iniciativa y acción”. Estos excelentes resultados ponen de manifiesto que los estudiantes perciben como valiosas dichas variables en el contexto de la empleabilidad, como de hecho así es. Contrastan con los menores resultados (aunque siguen siendo elevados) obtenidos por los ítems siguientes: “hacer un proyecto de carrera”, “negociar” y “visitar empresas”. Aunque, insistimos, las puntuaciones obtenidas por dichos ítems, expresadas como porcentaje de la puntuación máxima posible, están por encima del 70%, porque dichas competencias son esenciales para conseguir un empleo y comenzar una carrera profesional.

Ítems	Mínimo	Máximo	Total	%	Media	DT
Actitud positiva	3	5	918	96%	4,78	,48
Eliminar temor	3	5	873	91%	4,55	,64
Eliminar creencias	1	5	756	78%	3,94	,95
Conocerse	2	5	828	86%	4,31	,77
Conocer mercado	2	5	831	87%	4,33	,77
Hacer proyecto de carrera	0	5	735	77%	3,83	1,22
Disponibilidad viajar	1	5	786	82%	4,09	,92
Gestionar relaciones	2	5	801	83%	4,17	,80
Marketing personal	3	5	882	92%	4,59	,63
Iniciativa y acción	3	5	915	95%	4,77	,49
Imagen personal	1	5	858	89%	4,47	,79
Negociar	1	5	699	73%	3,64	,98
Tener titulación	2	5	858	89%	4,47	,87
Tener experiencia	1	5	723	75%	3,77	1,12
Saber idiomas	3	5	888	93%	4,63	,57
Saber informática	2	5	789	82%	4,11	,85
Tener formación complementaria	2	5	768	80%	4,00	,83
Ser ético y honesto	3	5	840	88%	4,38	,76
Recomendación y referencias	0	5	732	76%	3,81	1,02
Visitar empresas	1	5	744	78%	3,88	,98
Ser creativo	3	5	840	88%	4,38	,70
N=192						

Tabla 3: Resultados de los ítems 1 al 21 del cuestionario

Las tablas 4 y 5 que siguen a continuación recogen los resultados del análisis factorial llevado a cabo para agrupar los ítems en una estructura más coherente. Se combinaron varios criterios que debían ser contemplados mediante el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, siguiendo las propuestas de otros investigadores (Kaiser, 1960; Martínez, 2011b; Ruiz, Navarro, Torrente y Rodríguez, 2005). Ninguno de los 21 ítems incumplió los criterios y, por tanto, fue susceptible de ser eliminado del conjunto de esta segunda parte del cuestionario. No obstante, como venimos manteniendo en el presente trabajo, esto es algo ajeno al objeto del presente trabajo: no se trataba de diseñar ni validar un cuestionario.

El auto-valor de cada factor debía ser superior a 1

Cada factor debía explicar al menos el 5% de la varianza total

En los factores seleccionados, la carga factorial de los ítems debía ser de al menos 0,50

Los ítems contenidos en cada factor debían presentar una consistencia interna adecuada ($\alpha > 0,70$)

Factor	% Varianza	% acumulado
1	12,276	12,276
2	11,941	24,217
3	10,809	35,026
4	9,438	44,465
5	8,602	53,067
6	8,359	61,425
7	7,974	69,399

N=192

Tabla 4: Varianza explicada por los factores (ítems 1 al 21 del cuestionario)

	Factores						
	1	2	3	4	5	6	7
Tener titulación	,616						
Tener experiencia	,745						
Saber idiomas	,765						
Recomendación y referencias	,641						
Saber informática	,638						
Gestionar relaciones		,660					
Marketing personal		,594					
Imagen personal		,813					
Visitar empresas		,510					
Actitud positiva			,815				
Eliminar temor			,568				
Eliminar creencias			,681				
Iniciativa acción			,515				

Hacer proyecto	,733
Disponibilidad viajar	,583
Conocerse	,727
Conocer mercado	,779
Negociar	,748
Ser creativo	,686
Tener formación complementaria	,611
Ser ético y honesto	,798

Tabla 5: Resultados del análisis factorial (ítems 1 al 21 del cuestionario)

La estructura factorial resultante e incluida en la tabla 5 pone de manifiesto la existencia de 6 agrupamientos o factores que cumplen los requisitos mencionados anteriormente, y que explican en conjunto aproximadamente el 70% de la varianza, y con un peso relativo bastante equitativo de cada factor. Los factores son los siguientes:

Factor 1: al que hemos denominado “factor curricular”, pues se incluyen en el mismo los ítems que hacen referencia a la titulación, los conocimientos, la experiencia, etc.

Factor 2: denominado “imagen y marketing personal”, por incluir los ítems que hacen referencia a factores de relación y venta, incluyendo visitas a empresas.

Factor 3: denominado en el presente trabajo “cambio de pensamiento”, incluyendo la actitud positiva, la eliminación de creencias inadecuadas y el temor, así como la iniciativa para la acción.

Factor 4: al que denominamos “proyecto de viaje profesional”, incluyendo los ítems vinculados a competencias de realización de un proyecto de carrera y la disponibilidad para viajar y abordar otros contextos geográficos.

Factor 5: denominado “conocimiento”, incluye los ítems asociados al conocimiento de uno mismo (capacidades y limitaciones) y el conocimiento del mercado, sus sistemas y procesos.

Factor 6: “persuasión diferenciadora” hace referencia a los ítems vinculados a la negociación para la consecución de un empleo y a la creatividad y el ingenio para diseñar y presentar propuestas, así como para conseguir entrar en el campo.

Factor 7: “valores añadidos” hace referencia a los valores éticos y a la formación complementaria, aspectos que pueden constituir un valor añadido para conseguir un empleo y diferenciarse de otros candidatos al cerrar un trato.

Nosotros pensamos que, en general, la estructura y secuencia de los factores es bastante razonable, pues parece lógico pensar que en el contexto del empleo primero adquieren relevancia los aspectos curriculares, que constituyen el primer contacto y la tarjeta de presentación del candidato en una empresa o en un proceso de selección de personal. El marketing personal y la programación cognitiva también constituyen factores decisivos y diferenciadores de un candidato con competencias para la empleabilidad. Sin embargo, consideramos que variables como el proyecto profesional de carrera, el conocimiento de uno mismo y del mercado, así como la habilidad para negociar, la creatividad y los valores éticos (que figuran en último lugar) debieran ser más valorados y, por tanto, haber obtenido una puntuación mayor.

Tercera parte: percepciones acerca de las variables relevantes para permanecer en el puesto de trabajo

Recordemos que esta tercera parte del cuestionario incluía las 54 competencias genéricas y específicas establecidas por la ANECA en el Libro blanco del grado en turismo. Los ítems fueron incluidos en el cuestionario con el mismo enunciado y orden que presentan en su

formulación en el Libro blanco. No obstante, por problemas de espacio en las tablas que siguen algún ítem ha sido modificado ligeramente. El lector puede acudir al anexo para ver el contenido exacto del ítem en el cuestionario.

En las tablas 6a y 6b (el elevado número de ítems nos ha obligado a presentar los resultados en dos tablas) se observa que el 87% de los 54 ítems adquiere una puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes superior al 80% del total alcanzable por cada ítem si todos los estudiantes (192) hubieran valorado con 5 puntos la importancia de dicho ítem ($5 \times 192 = 960$). Y el 25% de los 54 ítems superó el 90% en el mismo apartado. Por otra parte, ninguno de los estudiantes otorgó un valor igual a 0 a ninguno de los 54 ítems, además de que el 85% de los estudiantes no dio a ningún ítem una puntuación inferior a 2. El 84% de los ítems obtuvo una puntuación media superior a 4. Todos estos resultados ponen de manifiesto que los estudiantes consideran que los 54 ítems (se trata en definitiva de competencias) son de gran importancia para conservar el empleo.

	Mín	Máx	Total	%	Media	DT
Capacidad de análisis y síntesis	3	5	804	84%	4,19	,66
Capacidad de organización y planificación	3	5	900	94%	4,69	,50
Comunicación oral y escrita en lengua nativa	2	5	903	94%	4,70	,61
Comunicación oral y escrita en lengua extranjera	1	5	891	93%	4,64	,69
Conocimientos de informática	2	5	780	81%	4,06	,83
Capacidad de gestión de la información	3	5	807	84%	4,20	,64
Resolución de problemas	3	5	897	93%	4,67	,53
Tomar decisiones	2	5	885	92%	4,61	,636
Trabajo en equipo	2	5	873	91%	4,55	,68
Trabajo en un contexto internacional	2	5	780	81%	4,06	,79
Habilidades en las relaciones interpersonales	3	5	831	87%	4,33	,69
Reconocimiento a la diversidad/variedad cultural	2	5	816	85%	4,25	,75
Razonamiento crítico	2	5	819	85%	4,27	,78
Compromiso ético	2	5	810	84%	4,22	,80
Aprendizaje autónomo	3	5	825	86%	4,30	,75
Adaptación a nuevas situaciones	3	5	894	93%	4,66	,51
Creatividad	3	5	834	87%	4,34	,75
Liderazgo	2	5	819	85%	4,27	,87
Conocimiento de otras culturas y costumbres	2	5	759	79%	3,95	,80
Iniciativa y espíritu emprendedor	2	5	873	91%	4,55	,66
Motivación por la calidad	3	5	864	90%	4,50	,69
Sensibilidad hacia temas medio-ambientales	2	5	705	73%	3,67	1,00
Comprender los principios del turismo...	1	5	783	82%	4,08	,86
Analizar la dimensión económica del turismo	2	5	762	79%	3,97	,77

Comprender el carácter dinámico del turismo/ocio	2	5	795	83%	4,14	,81
Conocer estructuras políticas del turismo	2	5	747	78%	3,89	,79
Convertir problema turístico en objeto a investigar	2	5	765	80%	3,98	,80
Tener marcada orientación al cliente	3	5	861	90%	4,48	,61
Reconocer los principales agentes turísticos	2	5	810	84%	4,22	,74
Evaluar los potenciales turísticos...	2	5	801	83%	4,17	,74

N=192

Tabla 6a: Resultados del análisis factorial (ítems 22 al 51 del cuestionario)

	Mín	Máx	Total	%	Media	DT
Analizar críticamente información económica	2	5	795	83%	4,14	,68
Gestionar los recursos financieros	3	5	834	87%	4,34	,71
Definir objetivos, estrategias y políticas comerciales	2	5	861	90%	4,48	,75
Dirigir y gestionar distintas entidades turísticas	2	5	828	86%	4,31	,71
Manejar técnicas de comunicación	2	5	855	89%	4,45	,68
Comprender marco legal del turismo	1	5	813	85%	4,23	,86
Trabajar en inglés como lengua extranjera	1	5	864	90%	4,50	,83
Comunicarse oral/escrita en 2ª lengua extranjera	2	5	879	92%	4,58	,77
Comunicarse oral/escrita en 3ª lengua extranjera	1	5	786	82%	4,09	,93
Identificar/gestionar espacios/destinos turísticos	2	5	801	83%	4,17	,76
Gestionar territorio turístico con sostenibilidad	2	5	759	79%	3,95	,80
Conocer procedimientos de alojamientos	2	5	804	84%	4,19	,75
Conocer procedimientos de restauración	2	5	807	84%	4,20	,76
Conocer procedimientos de intermediación	3	5	798	83%	4,16	,76
Analizar los impactos generados por el turismo	2	5	819	85%	4,27	,80
Utilizar y analizar las TICS	2	5	828	86%	4,31	,73
Comprender plan turístico público y su valor privado	2	5	765	80%	3,98	,84
Planificar y gestionar los recursos humanos	2	5	816	85%	4,25	,77
Comprender funcionamiento destinos/estructuras	2	5	777	81%	4,07	,78
Conocer objetivos, estrategias, medios de planes públicos	2	5	801	83%	4,17	,78
Trabajar en medios socio-culturales diferentes	2	5	792	83%	4,13	,82
Conocer iniciativas de puesta en valor de patrimonio cult.	1	5	756	79%	3,94	,92
Comprender las características de gestión patrimonio cult.	1	5	729	76%	3,80	,92
Detectar necesidades planificación de infraestructuras tur.	1	5	795	83%	4,14	,88

N=192

Tabla 6b: Resultados del análisis factorial (ítems 52 al 75 del cuestionario)

Las tablas 7 a la 22 que siguen a continuación recogen los resultados del análisis factorial llevado a cabo para conseguir agrupar los ítems en una estructura más coherente. Como hicimos anteriormente, se combinaron varios criterios que debían ser contemplados mediante el análisis factorial de componentes principales con rotación varimax. Aunque en este caso existen factores que explican menos del 5% de la varianza, nuestro objetivo – insistimos - no consistía en diseñar un cuestionario y, por tanto, proceder a eliminar los ítems que no cumplan alguno de los criterios, sino analizar las respuestas dadas por los estudiantes al conjunto de competencias genéricas y específicas, que se recogen en el cuestionario en los ítems 22 al 75.

Factores	% de Varianza	% Acumulado
1	8,358	8,358
2	7,462	15,819
3	6,276	22,096
4	6,172	28,267
5	6,144	34,412
6	5,486	39,898
7	5,385	45,283
8	5,094	50,377
9	5,093	55,471
10	4,379	59,849
11	4,194	64,043
12	4,069	68,112
13	3,752	71,864
14	3,437	75,301
15	3,265	78,565

N=192

Tabla 7: Factores y varianza explicada por los factores (ítems 22 al 75)

En la tabla 8 se incluyen los cuatro ítems que forman el factor 1, que explica más del 8% de la varianza y que hemos denominado “Competencias de gestión”. Obsérvese que ninguno de los estudiantes otorgó un valor inferior a 2 a los ítems del factor, y numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 (recuerde el lector que la escala permitía dar un valor comprendido entre 0 y 5). Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es próxima al total máximo que se hubiera obtenido si todos los estudiantes hubieran dado un valor 5 al ítem (el valor máximo es de $192 \times 5 = 960$). El coeficiente alfa correspondiente al factor 1 es e 0,88.

Factor 1: Competencias de gestión

Alfa= 0,88

Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
41 Gestionar territorio con sostenibilidad	2	5	759	79%	4,12	0,80	0,711**
42 Conocer procedimientos de alojamientos	2	5	804	84%	4,19	0,75	0,939**
43 Conocer procedimientos de restauración	2	5	807	84%	4,20	0,76	0,935**
44 Conocer procedimientos de intermediación	3	5	798	83%	4,16	0,76	0,867**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 8: Factor 1

La tabla 9 incluye los cinco ítems que forman el factor 2, que explica más del 7% de la varianza y que hemos denominado “Competencias básicas”, pues incluye la comunicación en lengua materna, así como la identificación y gestión de los agentes internos y externos de la empresa, los destinos y el plan turístico. Obsérvese que ninguno de los estudiantes otorgó un valor inferior a 2 a los ítems del factor y numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 (recuerde el lector que la escala permitía dar un valor comprendido entre 0 y 5). Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es próxima al total máximo que se hubiera obtenido si todos los estudiantes hubieran dado un valor igual a 5 al ítem (el valor máximo es de $192 \times 5 = 960$). Concretamente al primer ítem (comunicación en lengua materna) la práctica totalidad de los estudiantes dio un valor de 5 puntos. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y también el valor del coeficiente alfa.

Factor 2: Competencias básicas							Alfa= 0,80
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
3 Comunicación oral/escrita lengua materna	2	5	903	94%	4,70	0,61	0,758**
29 Reconocer principales agentes turísticos	2	5	810	84%	4,22	0,74	0,705**
40 Identificar/gestionar espacios/destinos turísticos	2	5	801	83%	4,17	0,76	0,706**
47 Comprender plan turístico público y su valor privado	2	5	765	80%	4,13	0,84	0,822**
48 Planificar y gestionar los recursos humanos	2	5	816	85%	4,25	0,77	0,737**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 9: Factor 2

La tabla 10 incluye los seis ítems que forman el factor 3, que explica más del 6% de la varianza (junto a los factores 1 y 2 explica algo más del 22% acumulado de la varianza). A este factor lo hemos denominado “Competencias diferenciales”, porque la creatividad, el liderazgo, la gestión de las técnicas de información y comunicación, entre otras competencias, pueden aportar ventajas estratégicas para la empleabilidad, en este caso para conservar el empleo y progresar en él. Obsérvese que ninguno de los estudiantes otorgó un valor inferior a 2 a los ítems del factor, y numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 (recuerde el lector que la escala permitía dar un valor comprendido entre 0 y 5). Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 80% del total de la puntuación máxima posible para cada ítem ($192 \times 5 = 960$). Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y también el valor del coeficiente alfa.

Factor 3: Competencias diferenciales							Alfa= 0,80
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
17 Creatividad	3	5	834	87%	4,34	,75	0,731**
18 Liderazgo	2	5	819	85%	4,27	,87	0,809**

35 Manejar técnicas de comunicación	2	5	855	89%	4,45	,68	0,684**
46 Utilizar y analizar tecnologías de la información	2	5	828	86%	4,31	,73	0,759**
49 Comprender funcionamiento destinos/estructuras	2	5	777	81%	4,07	,78	0,760**
50 Conocer objetivos y medios de planes públicos	2	5	801	83%	4,17	,78	0,747**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 10: Factor 3

Los cinco ítems que forman el factor 4 se presentan seguidamente en la tabla 11. El factor 4 explica también más del 6% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias socio-ambientales”, pues incluye las competencias asociadas a las relaciones, el medio-ambiente y otras culturas. Como sucedía en los factores anteriores, obsérvese que ninguno de los estudiantes otorgó un valor inferior a 2 a los ítems del factor y numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 excepto en uno de los cinco ítems (recuerde el lector que la escala permitía dar un valor comprendido entre 0 y 5). Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 80% de la puntuación máxima a obtener por cada ítem (192 x 5 = 960), excepto en dos ítems. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y también el valor del coeficiente alfa.

Factor 4: Competencias socio-ambientales							Alfa= 0,81	
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor	
11 Habilidades de relaciones interpersonales	3	5	831	87%	4,33	,69	0,647**	
12 Reconocer diversidad/variedad cultural	2	5	816	85%	4,25	,75	0,770**	
19 Conocer otras culturas y costumbres	2	5	759	79%	4,10	,80	0,813**	
22 Sensibilidad hacia temas medio-ambientales	2	5	705	73%	3,67	1,00	0,799**	
51 Trabajar en medios socio-culturales diferentes	2	5	792	83%	4,13	,82	0,770**	

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 11: Factor 4

Los cinco ítems que forman el factor 5 se incluyen en la tabla 12. El factor 5 también explica más del 6% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias en comunicación en otras lenguas”, como puede apreciarse en los títulos de los ítems que integran el factor. No obstante, tres ítems recibieron, por al menos uno de los alumnos, una puntuación igual a 1, aunque la puntuación media supera el valor de 4. Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 90% del total de la puntuación máxima a obtener por cada ítem (192 x 5 = 960), excepto en uno de los ítems. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y también el valor del coeficiente alfa.

Factor 5: Competencias en comunicación en otras lenguas							Alfa= 0,81	
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor	
4 Conocimiento de una lengua extranjera	1	5	891	93%	4,64	,69	0,678**	
33 Definir objetivos, estrategias y políticas comerciales	2	5	861	90%	4,48	,75	0,668**	
37 Trabajar en inglés como lengua extranjera	1	5	864	90%	4,50	,83	0,678**	
38 Comunicarse oral/escrita en 2ª lengua extranjera	2	5	879	92%	4,58	,77	0,873**	
39 Comunicarse oral/escrita en 3ª lengua extranjera	1	5	786	82%	4,09	,93	0,844**	

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 12: Factor 5

La tabla 13 incluye los tres ítems que forman el factor 6, que explica más del 5% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias estructural”, porque incluye competencias asociadas a la dinámica y estructura del sector turístico. Obsérvese que ninguno de los estudiantes otorgó un valor inferior a 2 a los ítems del factor, y numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 en dos de los tres ítems que integran el factor. Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 80% del total de la puntuación máxima a obtener por cada ítem (192 x 5 = 960), excepto en uno de los ítems. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y también el valor del coeficiente alfa.

Ítems	Factor 6: Competencia estructural				Alfa= 0,80		Corr. Ítem/factor
	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	
24 Analizar la dimensión económica del turismo	2	5	762	81%	4,12	,77	0,829**
25 Comprender carácter dinámico/evolutivo del turismo	2	5	795	83%	4,14	,81	0,877**
26 Conocer principales estructuras políticas del turismo	2	5	747	78%	3,89	,79	0,834**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 13: Factor 6

La tabla 14 incluye los tres ítems que forman el factor 7, que también explica más del 5% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias vinculadas al patrimonio cultural”, pues incluye competencias asociadas a la dinámica y estructura del sector turístico. Obsérvese que al menos uno de los estudiantes otorgó un valor igual a 1 a los ítems del factor, aunque también hemos de reconocer que numerosos estudiantes dieron valoraciones altas, pues el valor medio es superior a 4 en dos de los tres ítems que integran este factor. Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 75% de la máxima puntuación posible que podría alcanzar un ítem (192 x 5 = 960) si los 192 estudiantes hubieran otorgado un valor de 5 a los ítems. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son elevadas y también el valor del coeficiente alfa.

Ítems	Factor 7: Competencias vinculadas al patrimonio cultural				Alfa= 0,86		Corr. Ítem/factor
	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	
52 Conocer iniciativas de valor de patrimonio cult.	1	5	756	79%	4,11	0,92	0,917**
53 Comprender características gestión patrimonio cult.	1	5	729	76%	3,80	0,92	0,918**
54 Detectar necesidades planificar infraestructuras tur.	1	5	795	83%	4,14	0,88	0,818**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 14: Factor 7

Por su parte, en la tabla 15 se incluyen los cuatro ítems que forman el factor 8, que también explica más del 5% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias dinámicas de adaptación” porque incluye competencias asociadas al uso de la información, junto a competencia de aprendizaje autónomo, iniciativa, motivación, etc. Ningún estudiante otorgó a los ítems que integran este factor 8 un valor inferior a 3, salvo al ítem “iniciativa y espíritu emprendedor”, que obtuvo una puntuación mínima de 2 puntos por un estudiante al menos. Por otra parte, la columna % nos indica que la puntuación total otorgada por el conjunto de los estudiantes a cada ítem es elevada, superior al 90% en tres ítems, y superior también al 85% en dos ítems, en función de la máxima puntuación posible que podría alcanzar un ítem (192 x 5 = 960). Las puntuaciones medias de los ítems indican que los estudiantes valoraron muy alto los ítems del factor. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables (por encima de 0,600 en cualquier caso) y el valor del coeficiente alfa comienza a disminuir a partir de este factor.

Factor 8: Competencias dinámicas de adaptación						Alfa= 0,76	
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
6 Capacidad de gestión de la información	3	5	810	85%	4,20	,64	0,637**
15 Aprendizaje autónomo	3	5	825	86%	4,30	,75	0,746**
16 Adaptación a nuevas situaciones	3	5	894	93%	4,66	,51	0,670**
20 Iniciativa y espíritu emprendedor	2	5	873	91%	4,55	,66	0,700**
21 Motivación por la calidad	3	5	864	90%	4,50	,69	0,680**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 15: Factor 8

La tabla 16 incluye los cuatro ítems que forman el factor 9, que también explica más del 5% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias de trabajo en red”. Como se puede apreciar en la tabla, sólo uno de los cuatro ítems obtuvo una puntuación mínima de 1 punto por al menos uno de los estudiantes. La puntuación media es elevada, superior a 4 en todos los ítems del factor, y el porcentaje de puntuación total de los ítems es superior al 80% en todos los factores. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables, aunque el valor del coeficiente alfa no alcance los niveles de otros factores.

Factor 9: Competencias de trabajo en red						Alfa= 0,75	
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
5 Conocimientos de informática	2	5	780	81%	4,06	,83	0,746**
9 Trabajar en equipo	2	5	873	91%	4,55	,68	0,664**
10 Trabajar en contexto internacional	2	5	780	81%	4,06	,79	0,694**
23 Comprender dimensiones de principios del turismo	1	5	783	82%	4,08	,86	0,717**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 16: Factor 9

La tabla 17 incluye los tres ítems que forman el factor 10, que también explica más del 4% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias de análisis y evaluación” interna y externa. Todos los ítems que forman el factor obtuvieron una puntuación mínima de 2, una puntuación media superior a 4,10 y un porcentaje sobre el total de la puntuación máxima alcanzable por el ítem ($192 \times 5 = 960$) superior al 82%. Sin embargo, hemos de reconocer que el análisis factorial presenta los factores por orden de importancia, es decir, consecutivamente los factores explican, cada vez, menor proporción de la varianza. El valor del coeficiente alfa es igual al del factor anterior y las correlaciones de los ítems con el factor son aceptables.

Factor 10: Competencias de análisis y evaluación						Alfa= 0,75	
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
30 Evaluar potenciales turísticos y analizar explotación	2	5	801	83%	4,17	,74	0,825**
31 Analizar críticamente información financiera turística	2	5	795	83%	4,14	,68	0,752**
45 Analizar los impactos generados por el turismo	2	5	819	85%	4,27	,80	0,763**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 17: Factor 10

El factor 11 se recoge en la tabla 18, e incluye dos ítems. Este factor también explica más del 4% de la varianza. A este factor lo hemos denominado “Competencias de cambio y mantenimiento del sistema”, pues uno de los dos ítems se refiere al razonamiento crítico y el otro a la comprensión del marco legal vigente. Todos los ítems que forman el factor obtuvieron una puntuación media superior a 4,20 y un porcentaje sobre el total de la puntuación máxima alcanzable por el ítem (192 x 5 = 960) del 85%. Las correlaciones de los ítems con el factor son aceptables y el valor del coeficiente alfa disminuye algo más en comparación con el factor anterior.

Factor 11: Competencia de cambio y mantenimiento del sistema							Alfa= 0,74
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
13 Razonamiento crítico	2	5	819	85%	4,27	,78	0,855**
36 Comprender el marco legal turístico	1	5	813	85%	4,23	,86	0,885**

** Significativo a nivel inferior a 0,005

N=192

Tabla 18: Factor 11

En la tabla 19 se recogen los tres ítems que forman el factor 12: “Competencias de planificación, organización y gestión”. Incluye dos ítems, que también explican en conjunto más del 4% de la varianza. Los tres ítems obtuvieron una puntuación mínima de 3 puntos y una puntuación media superior a 4,10, así como un porcentaje sobre el total de la puntuación máxima alcanzable por el ítem (192 x 5 = 960) superior al 84%. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables y el coeficiente alfa disminuye un poco más.

Factor 12: Competencia de planificación, organización y gestión							Alfa= 0,73
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
1 Capacidad de análisis y síntesis	3	5	804	84%	4,19	,66	0,795**
2 Capacidad de organización y planificación	3	5	900	94%	4,69	,50	0,735**
32 Gestionar los recursos financieros	3	5	834	87%	4,34	,71	0,822**

** Significativo a nivel inferior a 0,005

N=192

Tabla 19: Factor 12

En la tabla 20 se recogen los dos ítems que forman el factor 13: “Competencias de toma de decisiones y resolución de problemas”, que explican más del 3% de la varianza. Uno de los ítems obtuvo una puntuación mínima de 3 puntos y el otro de 2 puntos. La puntuación media superior a 4,60 puntos y un porcentaje sobre el total de la puntuación máxima alcanzable por el ítem (192 x 5 = 960) superior al 91%. Las correlaciones de los ítems del factor con el mismo son aceptables.

Factor 13: Competencia de toma de decisiones y resolución de problemas							Alfa= 0,73
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
7 Resolución de problemas	3	5	897	93%	4,67	,53	0,843**
8 Toma de decisiones	2	5	885	92%	4,61	,64	0,890**

** Significativo a nivel inferior a 0,005

N=192

Tabla 20: Factor 13

El factor 14 se incluye en la tabla 21 e incluye tres ítems. Lo hemos denominado “Competencias adaptativas de dirección” y explican más del 3% de la varianza. Uno de los ítems obtuvo una puntuación mínima de 3 puntos y los otros de 2 puntos. La puntuación media superior 4,10 puntos y los ítems tienen un porcentaje sobre el total de la puntuación máxima

alcanzable por el ítem (192 x 5 = 960) superior al 80%. Las correlaciones de los ítems con el factor son aceptables. El coeficiente alfa alcanza un valor de 0,71.

Factor 14: Competencias adaptativas de dirección					Alfa= 0,71		
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
27 Convertir problema turístico en objeto de investigación	2	5	765	80%	4,12	,80	0,803**
28 Tener una marcada orientación al cliente	3	5	861	90%	4,48	,61	0,751**
34 Dirigir y gestionar las entidades turísticas	2	5	828	86%	4,31	,71	0,742**

** Significativo a nivel inferior a 0,005
N=192

Tabla 21: Factor 14

Un último factor con un único ítem se incluye en la tabla 22. El factor lo hemos denominado “Competencia ética”. El ítem obtuvo una puntuación mínima de 2 puntos otorgados al menos por un estudiante, así como una puntuación media de 4,22 puntos y un 84% de puntos totales en relación al máximo posible (192 x 5 = 960).

Factor 15: Competencia ética					Alfa= -----		
Ítems	Mín.	Max	Total	%	Media	Desv.	Corr. Ítem/factor
14 Compromiso ético	2	5	810	84%	4,22	,80	-----

N=192

Tabla 22: Factor 15

Conclusiones

La primera hipótesis planteada establecía que los sujetos investigados conocían el concepto de empleabilidad, entendida como competencia. Es decir, son conscientes de que la empleabilidad integra saber, saber hacer y saber ser/estar con éxito en el contexto laboral. Los resultados demuestran que los estudiantes investigados NO conciben la empleabilidad como competencia. Sólo un porcentaje inferior al 40% (37%) definió la empleabilidad como habilidad o aptitud, una concepción más pobre que la de competencia.

Pensamos que lo verdaderamente importante no es conocer el significado del término “empleabilidad”, sino interiorizar que, efectivamente, se trata de una competencia esencial que implica tener conocimientos adecuados acerca del proceso de acceso al empleo y de la permanencia en el mismo (o del cambio de empleo), además de ser capaz de realizar los pasos adecuados para conseguirlo con acierto, desarrollando adecuadas relaciones y gestionando las emociones adecuadamente. Este constituye un asunto sobre el que los agentes educativos y otros con responsabilidad social directa o indirecta sobre estos asuntos debieran tener en cuenta, máxime en épocas de crisis como la actual.

Las tres hipótesis iniciales que seguían a la anterior establecían que los estudiantes universitarios sienten temor ante el futuro acceso laboral, que poseen ideas y creencias poco adaptativas respecto al mundo del trabajo y que se responsabilizan ellos mismos (antes que a otros agentes o instituciones) en relación a su éxito laboral. En este sentido hemos de concluir que los estudiantes investigados, en general, consideran que los estudios de turismo les permiten un mejor acceso al mundo laboral. No se sienten inseguros en relación a su futuro laboral y consideran que son los principales responsables del diseño y la gestión de su carrera profesional. Todas estas ideas son positivas y deben reforzarse.

Sin embargo, consideran que los estudiantes en general tienen dificultades para conseguir un empleo, que la crisis no habrá terminado cuando ellos terminen y que aún no están preparados para el empleo. Es cierto que la crisis actual complica el acceso al mundo del trabajo y es conocido el elevado número de personas que lo abandonan y se encuentran en paro. Sin embargo se debe reforzar y potenciar un cambio de idea: los estudiantes tienen las mismas posibilidades para encontrar trabajo que otros colectivos, si no más, y su perfil (sin experiencia, juventud, etc.) está repleto de oportunidades para las empresas. Por otra parte, la creencia de que la crisis no habrá terminado cuando los estudiantes terminen sus estudios es infundada, pues nadie puede saber que sucederá en los próximos años. Por último, tampoco es fundada ni útil la percepción que tienen los estudiantes respecto a que aún no se encuentran preparados para el mundo del trabajo. Es frecuente que muchos estudiantes, aún sin terminar sus estudios, sean propuestos como empleados al finalizar sus prácticas.

En definitiva, el sistema educativo y las familias, además de otros agentes responsables de la empleabilidad, deben reforzar desde temprana edad las ideas, percepciones y creencias que son adecuadas para plantear e iniciar una carrera profesional. Y lo contrario: deben identificarse y cambiarse las ideas que no son fundadas y tampoco de utilidad - pues más bien son perjudiciales - para el desarrollo de la carrera. No hemos de olvidar que el sistema educativo, especialmente el nivel de la Educación Superior, está basado en el aprendizaje y desarrollo de competencias para la profesión y para la vida. Dichas competencias genéricas y específicas, que integran saber, saber hacer y saber ser/estar, permiten mejor que en ninguna época anterior que los estudiantes comiencen su carrera profesional suficientemente preparados. Ahora más que nunca también el sistema educativo está ideado para adaptar a los estudiantes a la sociedad y al mundo del trabajo.

Las dos últimas hipótesis planteadas en el presente trabajo establecían que los estudiantes no tienen claro cuáles son las formas de pensar, sentir y actuar adecuadas para conseguir el empleo, para conservarlo o para cambiarlo por otro, en el marco de un proyecto de carrera profesional. Pues bien, los resultados demuestran que en general todos los estudiantes consideran que las competencias (ítems) presentadas son relevantes para diseñar una carrera profesional, para iniciarla consiguiendo un empleo y para permanecer en el mismo o cambiarlo por otro. El análisis factorial muestra que los estudiantes identifican grupos de competencias que son esenciales para el diseño y desarrollo de la carrera: comunicación, planificación, etc.

Estos resultados demuestran que, si bien es cierto que NO conciben la empleabilidad como una competencia, SI tienen claro que todas las competencias presentadas son muy importantes (puntuaciones de los ítems por encima del valor medio y cercanas al máximo valor posible que puede alcanzar cualquier ítem: $192 \times 5 = 960$) para el desarrollo de la carrera profesional. Digamos que son conscientes de dicha importancia, dan una buena valoración, lo cual constituye también una valoración acerca de cómo las competencias propuestas por el Espacio Europeo de Educación Superior son adecuadas para la empleabilidad.

No obstante, si cabe, algunos ítems podrían haber obtenido puntuaciones más elevadas aún. El compromiso ético, la competencia de negociación, la creatividad, la realización del proyecto de carrera y el conocimiento de sí mismos y del entorno laboral, aun habiendo recibido puntuaciones elevadas, deben ser consideradas esenciales en general y en el marco de la empleabilidad en particular. Pudiéramos decir que se trata de meta-competencias. Por tanto, los responsables educativos, los vinculados al mundo del trabajo y los propios estudiantes debieran asumir la relevancia de todas las competencias presentadas y gestionarlas para adquirir las y desarrollar las.

Bibliografía

Alonso, L. E., Fernández, J. C. y Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: Aneca, 27-32.

Álvarez, A., Bustos, D. y Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo*. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo. Cali: Universidad del Valle.

Campos, G. (2003a). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 7(23), 12-23.

Campos, G. (2003b). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*. Consultado el 10 de enero de 2012 en: http://www.campos_oei.org/revista/edu_tra2.html.

Edward, A. L. (1957). *Techniques of attitude scale construction*. Nueva York: Appleton-Century-Crofts.

Formichella, M. M. y London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Consultado el 7 de enero de 2012 en: http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf.

García, J. V. y Pérez, M. C. (2008a). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9).

García, J. V. y Pérez, M. C. (2008b). El Grado en Turismo: un análisis de las competencias profesionales. *Cuadernos de Turismo*, 21, 67-83.

González, J. y Wagenaar, R. (Coord.) (2005). *Tuning educational structures in Europe: Informe final Fase Uno*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Gorostiaga, A., Balluerka, N. e Isasi, X. (1996). Construcción y validación de un cuestionario sobre normas de acción respecto al uso social del euskera. *Psicothema*, 8(1), 181-205.

Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.

Martínez, J. A. (2010). La naturaleza de las competencias en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Cuadernos de educación y desarrollo*, 2(22). Consultado el 20 de diciembre de 2011 en: <http://www.eumed.net/rev/ced/22/jamg.htm>.

Martínez, J. A. (2011a). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 11. Consultado el 19 de diciembre de 2011 en: <http://www.eumed.net/rev/ccss/15/jamg.html>.

Martínez, J. A. (2011b). Diseño y validación del cuestionario AM-24 de auto-motivación en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 3(27). Consultado el 2 de enero de 2012 en: <http://www.eumed.net/rev/ced/27/jamg.htm>.

Medina, R. y García, M. (2005). La formación de competencias en la Universidad. *Revista Electrónica Inter-universitaria de Formación del Profesorado*, 8(1), 1-4. Consultado el 17 de diciembre de 2011 en: <http://www.aufop.com/aufop/revistas/indice/digital/114>.

Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. N.Y.: MacGraw-Hill.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.

Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico. Consultado el 22 de diciembre de 2011 en: http://www.redu.m.es/Red_U/m2.

Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: *Vinculación Universidad – Empresa a través del postgrado*. España: AUIP.

Rentería, E. (2004). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.

Rentería, E. (2006). *Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social*. Tesis de Doctorado en Psicología Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo.

Rentaría E. y Andrade V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el caribe*, 20, 130-155.

Riveira, V. (2004). *Autoevaluación de factores de empleabilidad de los alumnos de último curso de la titulación de ingeniero industrial*. VIII Congreso de Ingeniería de Organización.

Rodríguez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137

Rodríguez, M. S., Seoane, G. y Arce, C. (2000). Construcción y análisis psicométrico de un cuestionario de evaluación de los medios de transporte público. *Psicothema*, 12(3), 309-405.

Ruiz, J. A., Navarro, J. M^a, Torrente, G. y Rodríguez, Á. (2005). Construcción de un cuestionario de creencias actitudinales sobre el comportamiento suicida: el CCS-18. *Psicothema*, 17(4), 684-690.

PERCEMP-85

Responde a todas las siguientes preguntas con sinceridad y espontaneidad. No te detengas a pensar en cada pregunta, nos interesa tu primera impresión al leer cada una.

1.- La empleabilidad es...(escribe tu definición a continuación, con letra clara)

2.- Los recién titulados tienen dificultades y desventajas para encontrar un empleo

0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

3.- Afrontar el mundo laboral al terminar los estudios me produce temor y/o inseguridad

0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

4.- Es fácil encontrar trabajo con los estudios de turismo

0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

5.- Con los estudios de turismo se tiene acceso a muchas clases de empresas y a muchos tipos de puestos de trabajo

0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

6.- La crisis habrá mejorado cuando yo acceda al mundo laboral

0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

7.- Los estudios de turismo facilitan:

El acceso al empleo al terminar 0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

Conservar el empleo después 0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

8.- Estoy preparado ahora mismo para el mundo del trabajo

0 1 2 3 4 5 (0= nada; 5= totalmente)

9.- Es más importante ser competente para:

a) El acceso al empleo al terminar 0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

b) Conservar el empleo después 0 1 2 3 4 5 (0= en total desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo)

10.- ¿Qué responsabilidad tienen los siguientes agentes sobre tu empleabilidad?

Tú mismo 0 1 2 3 4 5 (0= nada; 5= totalmente)

El sistema educativo 0 1 2 3 4 5 (0= nada; 5= totalmente)

Los gobernantes 0 1 2 3 4 5 (0= nada; 5= totalmente)

Las empresas 0 1 2 3 4 5 (0= nada; 5= totalmente)

sigue en la página de atrás

11.- Responde a los siguientes ítems según consideres que son importantes ***para acceder al mercado de trabajo y conseguir un empleo:***

Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5
1	Actitud positiva ante el mundo del trabajo						
2	Reducir la ansiedad y el temor, poseer seguridad						
3	Eliminar ciertas creencias (falta de experiencia, edad...)						
4	Conocer las propias habilidades y limitaciones						
5	Conocer el mercado de trabajo, evolución, elementos y procesos						
6	Elaborar un proyecto de carrera profesional con objetivos y plazos						
7	Disponibilidad para viajar y buscar empleo en otros lugares						
8	Crear y gestionar relaciones profesionales con directivos, etc.						
9	Aplicar marketing personal: curriculum, entrevista...						
10	Voluntad, iniciativa, autonomía y acción para conseguir el empleo						
11	Gestionar la imagen personal, la presencia, vestimenta...						
12	Negociar condiciones para conseguir el puesto						
13	Tener una titulación						
14	Tener experiencia						
15	Saber idiomas						
16	Saber informática						
17	Poseer formación complementaria						
18	Poseer valores de ética, honestidad...						
19	Tener recomendaciones y referencias						
20	Seleccionar empresas a visitar, aunque no hayan ofertado un puesto						
21	Ser creativo y tener imaginación						

12.- Responde a los siguientes ítems según consideres que son importantes ***para conservar el empleo y seguir con la carrera profesional:***

0= ninguna importancia; 5= máxima importancia

Nº	Ítems	0	1	2	3	4	5
1	Capacidad de análisis y síntesis						

2	Capacidad de organización y planificación						
3	Comunicación oral y escrita en lengua nativa						
4	Conocimiento de una lengua extranjera						
5	Conocimientos de informática						
6	Capacidad de gestión de la información						
7	Resolución de problemas						
8	Toma de decisiones						
9	Trabajo en equipo						
10	Trabajo en un contexto internacional						
11	Habilidades en las relaciones interpersonales						
12	Reconocimiento a la diversidad y la variedad cultural						
13	Razonamiento crítico						
14	Compromiso ético						
15	Aprendizaje autónomo						
16	Adaptación a nuevas situaciones						
17	Creatividad						
18	Liderazgo						
19	Conocimiento de otras culturas y costumbres						
20	Iniciativa y espíritu emprendedor						
21	Motivación por la calidad						
22	Sensibilidad hacia temas medioambientales						

Sigue detrás

0= ninguna importancia; 5= máxima importancia		0	1	2	3	4	5
23	Comprender los principios del turismo y su dimensión económica, socio-cultural...						
24	Analizar la dimensión económica del turismo						
25	Comprender el carácter dinámico y evolutivo del turismo y del ocio						
26	Conocer las principales estructuras político - administrativas turísticas						
27	Convertir un problema turístico en objeto de investigación y sacar conclusiones						
28	Tener una marcada orientación de servicio al cliente						
29	Reconocer los principales agentes turísticos						
30	Evaluar los potenciales turísticos y el análisis de su explotación						
31	Analizar y gestionar críticamente la información económica de la empresa turística						
32	Gestionar los recursos financieros						
33	Definir objetivos, estrategias y políticas comerciales						
34	Dirigir y gestionar (management) los distintos tipos de entidades turísticas						
35	Manejar técnicas de comunicación						
36	Comprender el marco legal que regula las actividades turísticas						
37	Trabajar en inglés como lengua extranjera						
38	Comunicarse de forma oral y escrita en una segunda lengua extranjera						
39	Comunicarse de forma oral y escrita en una tercera lengua extranjera						
40	Identificar y gestionar espacios y destinos turísticos						
41	Gestionar el territorio turístico de acuerdo con los principios de sostenibilidad						
42	Conocer el procedimiento operativo del ámbito de alojamiento						
43	Conocer el procedimiento operativo del ámbito de restauración						
44	Conocer el procedimiento operativo de las empresas de intermediación						
45	Analizar los impactos generados por el turismo						
46	Utilizar y analizar las tecnologías de la información y las comunicaciones						
47	Comprender un plan turístico público y su valor para el sector privado						
48	Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas						
49	Comprender el funcionamiento de los destinos y estructuras turísticas						
50	Conocer los objetivos, la estrategia y los instrumentos públicos de la planificación						
51	Trabajar en medios socioculturales diferentes						
52	Conocer las principales iniciativas de puesta en valor del patrimonio cultural						
53	Comprender las características de la gestión del patrimonio cultural						
54	Detectar necesidades de planificación técnica de infraestructuras turísticas						

Gracias por tu colaboración

