



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL
EN COMPETENCIAS LABORALES
TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN
MODELO TUTORIAL PARA LA
EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE
ENFERMERÍA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Autor:

Mg. Salazar Mechán Digna María
<https://orcid.org/0000-0002-6568-2896>

Asesor:

Chávarry Ysla Patricia del Rocío
<https://orcid.org/0000-0003-0575-3717>

Línea de Investigación: Educación y Calidad

Pimentel – Perú
2021



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN
COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES
SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA
EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA”**

AUTOR

Mg. DIGNA MARÍA SALAZAR MECHÁN

PIMENTEL – PERÚ

2021

**“ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN
COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES
SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA
EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA”**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Dr.

Asesor Metodológico

Dr. Callejas Torres Juan Carlos

Presidente del jurado de tesis

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara

Secretaria del jurado de tesis

Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocío

Vocal del jurado de tesis

Dedicatoria

A mis dos hijos Rubén y Judith que han sido el motivo de mi perseverancia por alcanzar este logro, y ser ejemplo para ellos, para que sigan transitando el mismo camino de la cima de la superación.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por concederme esa sabiduría para poder realizar esta investigación, que ha sido uno de los retos trazados en mi vida profesional. Sin su puesta mano poderosa nada habría sido posible.

A mis padres Miguel y Bartola y a mi esposo Rufino por inculcarme siempre el camino de la superación.

Al Dr. Juan Carlos Callejas Torres y mi asesora Dra. Patricia Chávarri Ysla, por impartirme sus enseñanzas en la realización de esta investigación.

Resumen

La presente investigación descriptiva exploratoria tuvo como objetivo Elaborar una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial integral profesional para la Empleabilidad del Egresado de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán. El paradigma utilizado fue el socio crítico, participaron 62 egresados y 5 grupos de interés como muestra de estudio, la técnica fue la encuesta, y para recolectar los datos se elaboró un cuestionario para ambos participantes, compuesto por 29 ítems en escala tipo Likert, sometido a validez de expertos y alcanzando una fiabilidad de 0,764 y 0,869. Se evidencia a partir del diagnóstico que tanto los grupos de interés como los egresados percibieron en un nivel medio favorable la formación en competencias transversales en todas las fases. Asimismo, la aplicación parcial de la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales originó transformaciones favorables respecto al problema suscitado. Concluyendo que es necesario implementar dicha estrategia para así alcanzar una mejor empleabilidad en el egresado de enfermería.

Palabras clave: Formación profesional, competencia, empleabilidad, tutoría y contexto laboral.

ABSTRACT

The present exploratory descriptive research aimed to develop a professional training strategy in transversal labor competencies based on a comprehensive professional tutorial model that can be used for the Employability of the Nursing Graduate of the Señor de Sipán University. The paradigm used was the critical partner, 62 graduates and 5 interest groups participated as a study sample, the technique was the survey, and to collect the data a questionnaire was developed for both participants, consisting of 29 items on a Likert-type scale, submitted to expert validity and reaching a reliability of 0.764 and 0.869. It is evident from the diagnosis that both the interest groups and the graduates perceived the training in transversal competencies at a favorable average level in all phases. Likewise, the partial application of the vocational training strategy in transversal labor competencies led to favorable transformations regarding the problem raised. Concluding that it is necessary to implement this strategy in order to achieve better employability in nursing graduates.

Keywords: Vocational training, competence, employability, mentoring and work context.

ÍNDICE

	Pág
Carátula -----	i
Aprobación del jurado	iii
Dedicatorias.....	iv
Agradecimientos	v
Resumen -----	vi
Abstrac	vii
Índice	viii

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática -----	10
1.2. Trabajos Previos-----	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	21
1.4. Formulación del Problema -----	41
1.5. Justificación e importancia del Estudio-----	41
1.6. Hipótesis.....	43
Operacionalización de Variables.....	43
1.7. Objetivos-----	44
1.7.1. Objetivo General-----	44
1.7.2. Objetivos Específicos	44

II. MATERIAL Y MÉTODO45

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	45
2.2. Población y Muestra	46
2.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.4. Procedimientos de análisis de datos	48
2.5. Criterios éticos	49
2.6. Criterios de Rigor Científico	49

III. RESULTADOS 50

3.1. Resultados en Tablas y Figuras	50
3.2. Discusión de resultados	58
3.3. Aporte teórico.....	62
3.4. Aporte práctico	79

3.5. Valoración y corroboración de los resultados	98
3.5.1. Valoración de los resultados	99
3.5.2. Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico.....	100
3.5.3. Corroboración estadística de las transformaciones logradas	102
IV. CONCLUSIONES	103
V. RECOMENDACIONES	104
VI. REFERENCIAS	106
ANEXOS	116
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Operacionalización de Variables.....	
Anexo 03: Instrumento de Recolección de Datos	
Anexo 04: Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos	
Anexo 05: Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos	
Anexo 06: Validación de los Aportes de la Investigación.....	
anexo 07: consentimiento informado.....	
Anexo 08: Aprobación del Informe de Tesis.....	

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente ante la celeridad de las necesidades cambiantes que se suscitan en el mercado laboral, se viene afrontando en la educación superior un modelo que considera al egresado como un individuo que produce errores y que desde la formación profesional haría falta adaptar a otro modelo en el que se dé solución a este desajuste, para así dotar de profesionales versátiles, cualificados y flexibles que den respuesta a las exigencias que requiere el contexto laboral.

Por ello en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la empleabilidad del egresado en las universidades se ha convertido como un pilar de mayor prioridad, intensificando estas a afrontamientos nuevos ante un puesto de trabajo, es decir se trata de perfilar el desajuste entre los perfiles que se exige y la formación recibida (Galán, 2017). Tanto así que la ética del trabajo se vuelve persistente en el mercado laboral y en la mayoría de las Universidades la empleabilidad se convierte en el foco de atención, con la ambición de adecuar la formación profesional ofrecida a una acorde a las exigentes necesidades laborales que se solicita.

La empleabilidad está orientada al desenlace individual de las capacidades de los egresados, así como la de obtener y conservar de manera digna un trabajo, para su satisfacción profesional y personal, que en confrontación con las concepciones culturales en base al género, raza y edad y la coyuntura de desigualdad estructural en el contexto laboral, tienden a moldear las posibilidades reales de acceso al mercado laboral, los puestos de trabajo y el salario asignado (Cardona y Montoya, 2019).

En este lineamiento las competencias en el inédito paradigma educativo, se han centrado en el antecedente como punto de partida para planificar, organizar y evaluar el aprendizaje, y los grupos de interés responsables de examinar los planes de estudio han incorporado criterios nuevos asociados a la empleabilidad y la inserción laboral (Michavila, Martínez, González, García y Benito, 2018). Por ello para la construcción de una formación integral en un contexto mundial y globalizado, los valores de las competencias tienden a las posibilidades de remodelación y adaptación (López, 2016), para un exitoso desempeño laboral.

Las competencias son un sistema de mucha importancia para el egresado como para la entidad empleadora. Por ello se desenlaza el rumbo de las competencias laborales, que permiten reflejar los esfuerzos en las metas y objetivos delimitados por las instituciones formadoras (Ortiz, 2017), sobresaliendo por su extensa flexibilidad y su carácter común, las competencias genéricas o transversales que involucran habilidades Metacognitivas y cognitivas, actitudes y conocimientos instrumentales, para el perfil formativo y profesional (Yániz y Villardón, 2012).

En esta índole, el Ministerio de Salud (MINSA, 2011) determina e implanta las competencias laborales genéricas que debe poseer todo colaborador independientemente del puesto que desempeña y en donde preste servicios, conceptualizándolas como conductas y comportamientos para un desempeño eficaz por parte del colaborador del sector salud; estas referidas a la solución de problemas, compromiso ético, comunicación en base a interculturalidad, capacidad de organización y planificación, trabajo en grupo, respeto por la vida, las personas y el medio ambiente. Por tanto, es importante que el egresado de enfermería refleje un desenvolvimiento eficaz en el ámbito del trabajo, y para ello es imprescindible desarrollar competencias laborales transversales en el transitar del proceso formativo universitario, realizadas mediante tutorías formativas. Según Martínez, Pérez y Martínez (2018) sustentan que la tutoría es un componente de calidad y valor añadido en el contexto universitario, que tanto en el modo de enseñar y aprender, como en el modo de hacer constituyen una innovación.

Es así que estudios realizados por Quacquarelli Symonds (QS) referente a la posición de las universidades en empleabilidad, reflejan que en el ranking Top 5 de empleabilidad 2020 en Latinoamérica, la Pontificia Universidad Católica de Chile alcanza el primer puesto, el Tecnológico de Monterrey en segundo lugar, La Universidad Nacional Autónoma de México se sitúa en tercer lugar, la Universidad de los Andes de Colombia en cuarto lugar y en quinto puesto se sitúa la Universidad de Chile (Observatorio de Innovación Educativa, 2019). Por consiguiente, la misma organización refiere que en Perú la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) se ubica en el puesto 21 a nivel de Latinoamérica, sobresaliendo los indicadores de empleabilidad y reputación académica.

Ante este contexto expuesto la universidad Señor de Sipàn, que cuenta actualmente con 18 escuelas profesionales, entre ellas especialmente la escuela de enfermería, no evade a esta realidad, se evidencia al realizar un diagnóstico fáctico, que existe:

- Insuficiente realización de tutorías formativas profesionales laborales para el desarrollo de competencias transversales en los egresados.
- Limitada interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial
- Insuficiente sistematización formativa laboral integral tutorial profesional
- Insuficientes acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables.
- No se evidencia una apropiación cualificada formativa laboral integral en el egresado de enfermería.
- Insuficiente acoplamiento formativo integral para la empleabilidad del egresado

Por tanto, estas desventajas comprometen a explorar epistemológicamente en la actual investigación, para que se reconozca desde una perspectiva científica como el **problema de la investigación**: la empleabilidad del egresado de enfermería; y ante lo evidenciado, se plantea como **problema científico**: Insuficiencia en la intencionalidad formativa en competencias laborales transversales, limita la empleabilidad del egresado de enfermería. Lo que conlleva a la **contradicción epistémica** entre el desarrollo de acciones tutoriales formativas en competencias laborales transversales, sistematizadas y la **apropiación cualificada formativa laboral integral** que **dinamice** el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales.

Las **causas** que incidieron en la problemática antes planteada fueron:

- Escaso reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral
- Deficiencias en la interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial
- Deficiencias en el sistema de actividades formativas laborales integrales tutoriales profesionales.
- Escasa realización de acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables.
- Limitada apropiación cualificada formativa laboral integral.

- Deficiente acoplamiento formativo integral egresados empleables.

Estas situaciones reflejadas en el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales para el egresado de enfermería, son acrecentadoras, sin embargo, son pocas las investigaciones realizadas referidas a esta problemática, a pesar de ser estas competencias muy valiosas para el profesional de enfermería y que deben ser impartidas en la formación profesional en dichas universidades.

Es así que desde la perspicacia de esta problemática implica a definir como **objeto de la investigación**: El proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y como **campo de acción** la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales.

En el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, al anexarse ideas referentes a variados aspectos teóricos y metodológicos, acerca de la problemática de la empleabilidad del egresado de enfermería se requiere tomar acciones inmediatas para abordar nuevos procesos de formación profesional en competencias laborales basados en un modelo tutorial de la dinámica de la formación profesional en competencias laborales transversales, que conduzca a inducir las competencias necesarias que el estudiante requiere para el desarrollo de su ejercicio profesional en el mercado laboral.

1.2. Trabajos Previos

Uno de los principios básicos de la formación profesional universitaria es la de alcanzar una relación entre la formación impartida y la respuesta a la actividad laboral del egresado. Por ende, todo estudiante universitario durante su proceso formativo debe apropiarse de competencias laborales.

Estudios realizados por algunos investigadores a **Nivel Internacional**, se describen a continuación:

Del Cerro y Ramón (2017), en su estudio realizado en la Región de Murcia determinaron que se evidencia un desbalance entre la formación profesional en competencias del recién egresado y su empleo a conseguir, por ende, para este desajuste, se propone adoptar medidas que aborden a la superación.

Galán (2017), en su artículo de investigación, realizado en Barcelona, determinó que para lograr el empleo, se diseñaron intervenciones de diversa naturaleza que propiciaron que el educando: conociera la articulación del mercado laboral, flujo de trabajo, especialidades, gestión fiscal y contable, y así tomara conciencia de sus propias capacidades, carpeta profesional, carta de motivación, currículum, y al estar familiarizado con la construcción de un proyecto profesional o empresarial pudiera optar por la vía del emprendimiento. Las acciones llevadas a cabo consistieron en: talleres, conferencias, visitas a entidades, elaboración del trabajo de fin de grado relacionado con un proyecto emprendedor, prácticas curriculares, clases prácticas, difusión de ofertas de trabajo, realización de un test de competencias, y tutorías personalizadas.

Eizaguirre, Altuna, Pikabea, Marco y Pérez (2017), en su investigación cuyo objetivo fue analizar y organizar el diseño curricular de las competencias transversales, donde participaron alumnos y profesores de pedagogía, determinaron que existen algunas competencias transversales que están integradas en numerosas asignaturas, estas referidas al trabajo en equipo, la comunicación oral y escrita; sin embargo, hay otras con una limitada presencia, estas referidas al liderazgo, la creatividad, el aprendizaje autónomo y la competencia digital, lo cual alertan al profesorado universitario a redefinir el diseño curricular para la integración de las competencias transversales en las asignaturas del grado de pedagogía.

Pascual, Díaz y Rodríguez (2016), en su artículo de investigación cuantitativo realizado con una cohorte de 4 generaciones de egresados, con el propósito de medir, la tasa de empleo y el tiempo que, tardan en conseguirlo, evidenciaron que un poco más de la mitad (52%) de los encuestados puntualizan haber obtenido empleo, cifra de la cual sólo la mitad se desenvuelven en el ámbito relacionado con las competencias obtenidas en su proceso formativo y además sus empleos son temporales.

Ruiz, García, Biencinto y Carpintero (2017), en su artículo de revisión encontraron que, para la formación integral del estudiante, las competencias genéricas se deben articular con las específicas, ya que, en los ámbitos académico, personal, social y organizacional, dotan de un mejor desempeño profesional. Por lo que es necesario proponer metodologías nuevas para la enseñanza, aprendizaje y evaluación viables y eficaces para el logro de competencias genéricas.

Lemoine, Hernández, Carvajal, Bailón, y Macias (2016), en su investigación realizada en Ecuador, abordada con 60 graduados, evidenció que están laborando el 68,4% de ellos y están satisfechos el 82,04%. Además, consideran que la educación fue la indicada para formarse como profesionales y que los graduados cumplen con las competencias de su perfil profesional y se han empoderado laboralmente en el ámbito laboral.

Martínez y Gonzales (2019) en su investigación con el propósito de fortalecer la obtención de las competencias transversales en los estudiantes universitarios y mejorar en los egresados la empleabilidad, determinaron que las competencias más adquiridas fueron el trabajo en equipo y el compromiso ético y la de menor dominio fue la lengua extranjera. Asimismo, se refleja una relación significativa entre las horas dedicadas al estudio con el incremento del nivel de dominio.

Schmal, Rivero, & Vidal (2020) en su investigación realizada en una Universidad de Chile, con el objetivo de reflejar la formación en competencias genéricas dentro de las carreras de pregrado determinaron que, en la clarificación del concepto de competencia, existe un proceso de mejoramiento continuo y de maduración, dado que tratan de articularlas con las materias de formación básica y profesional de cada carrera, concluyendo que si se aspira a su consolidación, aún existen vacíos para significativas mejoras.

Hernández, Molina, González, Ibáñez & Jerez (2021) en su artículo de revisión con el objetivo de analizar en estudiantes universitarios de ciencias de la salud el aprendizaje asistido por pares, determinaron que los beneficios en el conocimiento de los tutores, la confianza, la holgura comparada con las de docentes tutores, la mejor comprensión de los contenidos son los principales impactos identificados.

Otros estudios realizados a **Nivel Nacional** son los referenciados por:

Poquis, et al. (2020) en su artículo de investigación cualitativa realizada con entrevista semi estructurada, cuyo propósito fue indagar la empleabilidad de enfermería técnica en concordancia a su perfil profesional, contando con la participación de 14 sujetos entre egresados, estudiantes, directivos y docentes, determinaron que existe empleabilidad en los egresados de enfermería, pero estos no responden en el ámbito laboral las exigencias expuestas para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería. Por tanto, es

necesario que los docentes y directivos planifiquen y promuevan el trabajo en equipo, la formación con valores, el uso de las Tics, además de habilidades blandas como conocimiento del código de ética.

Rojas (2019), en su investigación llevada a cabo en Piura con la participación de egresados y empleadores, evidenció que, con respecto a las habilidades, el 42,7% casi nunca considera complicado interpretar reportes, se les dificulta evaluar sus logros personales el 2,2%, poseen un nivel medio de empatía y de trabajo en equipo en cuanto a las competencias el 34,8% y el 39,3% respectivamente, siendo esto un componente a reforzar. Asimismo, de los empleadores encuestados, el 100% refieren que es importante que los egresados se actualicen y se refuercen en las competencias con debilidades. En cuanto a la satisfacción con la recibida formación y el desenvolvimiento en el campo laboral, los empleadores se encuentran satisfechos (47,4%).

Carrasco (2017), en su investigación realizada en Lima, evidenció que existe relación significativa entre la formación profesional especializada de enfermería y las competencias de empleabilidad en los egresados, resaltando que, a mejor sólida formación, el desenlace de las competencias de empleabilidad en el egresado será más relevante.

Viscardo, (2018), en su investigación encontraron que, en el factor sociodemográfico, es importante la edad al momento de conseguir un empleo, en el factor organizacional evidenciaron que tendrá más facilidad de encontrar un trabajo si el profesional tiene mayor preparación, en el factor motivacional determinaron que consiguieron un ascenso los profesionales de Administración en menos de 6 meses.

Herrera (2017), en su tesis realizada en Lima, determinó que el uso de procedimientos, los conocimientos académicos, la participación y la adaptabilidad de los egresados, influyen en el desarrollo de su empleabilidad en el mercado laboral. Asimismo, refiere que las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas influyen en gran medida en la empleabilidad del egresado.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En el mundo globalizado, se suscita una serie de transformaciones enlazadas a los progresos de la ciencia y la tecnología, que alteran a los tradicionales componentes culturales implantados en esta sociedad moderna. Por ello en el ámbito educativo de la educación superior la preocupación ante estos hechos se incrementa, y muchas de las universidades,

tratan de adaptarse a los transformables cambios, ya que es obligación de ellas brindar formación profesional de calidad, para que sus estudiantes logren la **apropiación** de sus materias y así puedan sentirse **motivados** en la realización de su carrera profesional.

Teniendo en cuenta estas ideas expuestas, se refleja la necesidad de un enfoque complejo del proceso de formación profesional que incorpore la integralidad de los procesos que lo conforman. Por ello en la actual investigación se aborda la teoría de la complejidad, sustentada por Morín (1996), donde refiere que la misión, del conocimiento científico, por tanto, no es la de mutilar, disipar o simplificar la complejidad de los hechos, sino la de buscar un método que se ubique a la altura del desafío de la complejidad, enfrentando la bruma, la solidaridad de dichos fenómenos, la contradicción y la incertidumbre.

Horrutiner (2006), refiere que el proceso formativo universitario debe integrar simultáneamente tres funciones como cualidades de dicho proceso, estas referidas a la formación instructiva, educativa y desarrolladora, tres magnitudes que tiene holísticamente una visión integradora, se dan en la vida universitaria en forma integrada, sin desligarse una de la otra, constituyendo en sí una tríada **dialéctica**, en donde la instrucción y educación marchen de la mano, pero para que esta formación sea integral no sólo debe enmarcarse en la parte instructiva, si no debe abarcar otros componentes. Lo que se busca es privilegiar el desarrollo afectivo y no sólo potenciar lo cognitivo, los dos elementos son necesarios para un despliegue integral del educando.

En este lineamiento, Curiel (2017), sostiene que la formación profesional aborda un cúmulo de acciones formativas calificadas que capacitan para el desempeño de diferentes profesiones, así como la oportunidad de conseguir un empleo y la activa implicación en la vida social, económica y cultural, que constituyen dos subsistemas: Formación profesional reglada y formación profesional para el empleo. La enseñanza de formación profesional reglada (en el aula) busca desplegar en los estudiantes explícitamente las capacidades, tanto para el apoderamiento de las cualificaciones profesionales como para su aprovechamiento al mercado laboral, ante pronunciadas transformaciones, que exige capacidad de aprendizaje y adaptación (Mira Lema, 2003).

Por ello toda profesión tiene un componente investigador e innovador, que refleja la realidad del mercado laboral actual, cada vez más exigente y que demanda una mayor cualificación

profesional, capacitación permanente y vinculación con el acelerado desenlace de la tecnología y la ciencia (Puñales, Fundora y Colomé, 2015 y De Camillón, 2010).

Estas conceptualizaciones proporcionan meritorios fundamentos teóricos referentes a la formación profesional, en donde ambos autores encajan en referirse a que los procesos instructivo, educativo y desarrollador son las dimensiones clave para el proceso formativo de un profesional, con una conexión dialéctica entre sí en un proceso integrador.

Si bien es cierto que en el transitar del tiempo el proceso de formación profesional ha intentado perfilar la realidad educativa a los solicitados cambios que la sociedad impone, con la finalidad de que los estudiantes lleven a la práctica la **interpretación** y **apropiación** de **conocimientos**, así como el desarrollo de **competencias** al entorno laboral, pues hasta la actualidad, no se llega a adaptar la formación profesional a las necesidades que exige el mercado laboral.

Por ello se describen en este apartado las bases teóricas y conceptuales, que sustentan la actual investigación, empezando con la delimitación del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica, luego se precisan las tendencias históricas por las que ha transcurrido el proceso de formación profesional universitario y los acelerados cambios que se han suscitado en el transcurso del tiempo, lo que conlleva a describir la situación que se refleja en la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales en el egresado de enfermería.

1.3.1. Caracterización del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica

Probablemente una opción más provechosa para modernizar la formación profesional, es la adecuación de la formación a las competencias, a las capacidades de aprendizaje y a las necesidades de formación, en contraposición a los enfoques que se centran en las características sociales (Bjornavold, 2000; CES, 2005; Preston & Green, 2008, como se citó en Vázquez, García & Holgueras, 2018).

Por ende, muchos autores tienden a conceptualizar el constructo competencia, así tenemos a: Sanz (2016) puntualiza que:

“La educación centrada en competencias no es un concepto más, una mera técnica didáctica orientada a la ejecución inmediata de habilidades, sino que es un enfoque que contempla los aprendizajes necesarios para que el estudiante actúe de manera activa, responsable y creativa en la construcción de su proyecto de vida, tanto personal y social como profesional”. (P. 16)

Estos rasgos basados en competencias que son esenciales por ser sistemáticas e integradoras, deben ser tomadas en consideración en el transitar formativo profesional del estudiante próximo a egresar, ya que les predispone apropiarse cualificadamente de una formación laboral, para ser reflejadas en el entorno laboral.

Por ello Juárez y González (2018) puntualizan que las competencias se desarrollan en el individuo, a través de la apropiación de aprendizajes, habilidades y valores; por lo que se requiere la Integración contextualizada y holística de un cúmulo de recursos ya sea intrapersonales, cognitivos, valorales, sociales, entre otros. En este mismo lineamiento Ayala-Guzmán y Verde-Flota (2017), refieren que las competencias abordan un cúmulo de capacidades que permiten al individuo desenlazarse en diferentes contextos (cultural, afectivo, laboral, cognitivo, social, productivo) y en un entorno cambiante.

Por ende las competencias profesionales son un sistema donde se incorporan capacidades, que posibilitan al educando “saber”, “saber hacer”, “saber estar” “saber ser” y “saber actuar” en sus funciones, en la resolución de problemas, tareas y las responsabilidades de su práctica profesional, para el reflejo de resultados laborales concretos en escenarios determinados y heterogéneos, mediante un desempeño profesional específico (Hernández y Casanova, 2018), siendo estas de mucha importancia para el egresado como para la entidad empleadora.

La Estrategia de Competencias de la OCDE (2016) puntualiza a las competencias como un cúmulo de destrezas, conocimientos y habilidades adquiridas por el individuo, para llevar a cabo sistemáticamente y adecuadamente una tarea y que a través del aprendizaje pueden seguir ampliándose, para contribuir a la mejora laboral (p. 20).

A partir de estas contextualizaciones, la preocupación de dichas casas superior de estudio por ofrecer una formación profesional de calidad, esta abordada al rediseño de los currículos universitarios para la integración de las competencias. Sin embargo, el descontento de los empleadores respecto al limitado reflejo de las competencias por parte del egresado en su

ámbito laboral es acrecentador a todas las universidades, en el actual mundo globalizado; por lo cual es esencial integrar competencias laborales transversales, ya que estas inducen al estudiante a la cooperación, a la toma de decisiones, a la comunicación, a la innovación entre otras destrezas clave, constituyendo un perfil académico-profesional con capacidad de adaptación continua, flexible y polivalente como lo solicita el actual contexto laboral (Martínez & Gonzales, 2019).

Por su rigidez transversal estas competencias son solicitadas por todas las labores productivas, independientemente de su especialidad, atraviesan todos los ámbitos de desempeño que hacen parte de la Clasificación Nacional de Ocupaciones **CON**. Por ende, caracterizándose por su multifuncionalidad, multidimensionalidad y transferibilidad, las competencias transversales actualmente vienen siendo las más solicitadas en el mercado laboral (CEDEFOP, 2014; OIT, 2015).

Siendo estas competencias transversales las más solicitadas en el contexto laboral, la intencionalidad formativa en la educación superior debe establecer un vínculo de **interacción** entre el egresado y el ámbito laboral; para ello es indispensable integrar las competencias laborales transversales en el proceso de formación profesional, con el propósito de **sistematizar** la formación profesional laboral, direccionada a la **orientación** de la empleabilidad profesional contextual, tanto que las **acciones tutoriales** formativas laborales y la **apropiación** cualificada formativa laboral, sea inteligente de resolver las necesidades de formación en competencias transversales, en contraposición a los distintos enfoques.

Por ello en el ámbito superior las competencias transversales o genéricas son la primacía, se deben incorporar con las competencias específicas, con la intención de capacitar al estudiante para el desenvolvimiento de su profesión de acorde a cada perfil profesional (Pérez, 2008). Es decir que las competencias transversales hacen referencia a la capacidad para el aprendizaje independiente, síntesis, capacidad de análisis, liderazgo, cooperación, organización, planificación y comunicación (Morales, 2020).

Por tanto, para dar respuesta a estas actuaciones asociadas al desempeño de una actividad por parte del egresado, es necesario que las Universidades al rediseñar sus currículos, inicien

haciendo un **reconocimiento** contextual formativo profesional laboral tutorial, para su **interpretación** teórica contextual formativa laboral integral, con el propósito de **sistematizar** la formación laboral tutorial profesional, esta ligada a la realización de **acciones tutoriales** formativas en competencias laborales transversales para la **apropiación** cualificada formativa laboral por parte del estudiante próximo a egresar y así llegar a un **acoplamiento** formativo integral.

Por ello autores como Buriticá (2012), Llerenia (2015) y Gonzales (2013) han contribuido en fundamentar valiosos aportes referentes al proceso de formación profesional, refiriendo que, al egresar todos los profesionales de una mencionada carrera profesional, estos deben dotar de competencias laborales transversales que les permita reflejar un cúmulo de habilidades para su integración en el contexto laboral y su iniciación de experiencia profesional.

Es así que en América Latina el Proyecto Tunning (2004-2007), propuso para la educación superior, la sistematización de un grupo de competencias transversales, con el propósito de reconocer todos los atributos que en cualquier titulación pudieran reflejarse y que son requeridos por la sociedad. Las mismas que se listan a continuación:

- Capacidad de abstracción
- Análisis y síntesis
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Compromiso ético
- Capacidad crítica y autocrítica
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Compromiso con la preservación del medio ambiente
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Capacidad de actuar en nuevas situaciones
- Compromiso con la calidad
- Aprendizaje autónomo
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
- Compromiso con su medio socio-cultural
- Liderazgo
- Capacidad creativa
- Habilidad para trabajar en forma autónoma
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Conocimientos de otras culturas y costumbres
- Capacidad de investigación

Por otra parte, el Barómetro de empleabilidad (2017) delimita 4 grupos de competencias genéricas que se describen a continuación:

Habilidades y actitudes	Competencias Sistémicas	Competencias Cognoscitivas y Metodológicas	Competencias Interpersonales
Comunicación	Creatividad	Capacidad para tomar decisiones	Capacidad de trabajo en contexto diverso y multicultural
Idiomas	Capacidad de aprendizaje autónomo	Capacidad para gestionar la presión	Capacidad crítica
Compromiso ético en el trabajo	Innovación	Capacidad de análisis	Capacidad para trabajar en equipo
Sensibilidad en temas medioambientales y sociales	Adaptabilidad a nuevas situaciones	Capacidad para la resolución de problemas	Capacidad de trabajo en contexto internacional
Habilidades en TIC	Iniciativa personal		Capacidad para asumir responsabilidades
Habilidades Interpersonales	Liderazgo		Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar

Organización	Autonomía e independencia		
	Motivación por la calidad		

Tabla 1. Competencias genéricas delimitadas en el Barómetro de máster

En base a lo expuesto anteriormente se definen las competencias genéricas o transversales, como un cúmulo de habilidades, conocimientos y actitudes que se reflejan en la práctica laboral, y que ayudan a resolver los obstáculos presentados en dichos contextos de trabajo. Es decir, estas características relevantes de las competencias laborales transversales desvalorizan las posibles frustraciones, induciendo al individuo al dominio de tareas y contenidos, a la utilización adecuada de procedimientos para solucionar problemas, al trabajo en equipo, a la comunicación interpersonal y cooperación con los demás, a la autonomía en la toma de decisiones, al liderazgo, al compromiso ético, a la innovación y a la resiliencia de acorde a su contexto de trabajo.

En esta perspectiva, es necesario que las competencias transversales, se desarrollen en base a tutorías formativas profesionales laborales para así apropiarse al estudiante de las competencias requeridas en el mercado laboral.

Acciones tutoriales en el contexto universitario

Con la intención de fortalecer el aprendizaje en el estudiante, la tutoría viene siendo revalorada en las universidades, considerándola como un medio eficaz para mejorar el proceso formativo profesional.

Es así que, en muchas Universidades desde hace una década, se integran y se desarrollan planes de tutoría divergentes como esencia a partir del cual se constituye la labor orientadora, en diversas funciones, ya sea para el ingresante, o en el transitar formativo universitario (Sánchez, 2010). Por ende, Curiel (2017), refiere que la finalidad de las acciones tutoriales es ayudar adecuadamente a los estudiantes en la trayectoria de su proceso formativo, para dar solución a la atención a la diversidad y así optimar el rendimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 20).

Esta finalidad se desenlaza en los objetivos siguientes:

- Contribuir a la personalización en la educación y a su individualización.
- Ajustar la respuesta educativa a las necesidades específicas de cada alumno/a.

- Favorecer los procesos de maduración personal, de desarrollo de la propia identidad y sistema de valores y la toma de decisiones.
- Prever las posibles dificultades de aprendizaje, evitando el abandono, fracaso e inadaptación escolar.
- Contribuir a la adecuada interacción entre los agentes intervinientes en el proceso formativo.
- Favorecer la comunicación e interrelación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Por otro parte Lobato y Guerra (2016), sostienen que con la finalidad de brindar a los estudiantes los contenidos y la formación requerida para el desenvolvimiento de su carrera, la tutoría se constituye como un procedimiento organizado técnicamente que conlleva al egresado a favorecer en su inserción en la sociedad, como residente y profesional eficiente. En base a este constructo, las acciones tutoriales no sólo deben basarse en la estructura académica, es decir que no basta contribuir a la motivación, resolver dudas, sino que deben garantizar a la construcción de su propio aprendizaje y apropiación de competencias laborales transversales, para así afrontar las dificultades que se le presenten en el ámbito laboral.

Di Vita, Daura y Montserrat (2020) consideran a la tutoría como una mediación educativa que posibilita integralmente el desarrollo académico y profesional del estudiante. Por ende, refiere que se pueden encontrar seis modelos de acciones tutoriales, estos referidos a:

Tutoría Académica	Tutoría Personal	Tutoría entre Pares	Tutoría de servicio	Acompañamiento en la práctica	Tutoría de investigación
Direccionada a guiar grupos pequeños de estudiantes por parte del docente a cargo de la materia, con el propósito	Dirigida a guiar individualmente al estudiante en el transitar de las diferentes etapas de avance del plan de estudios, por parte del	Direccionada a guiar a los estudiantes que se encuentran en ciclos inferiores de una carrera profesional, por	Realizada por personal técnico o de otras áreas dirigida a proporcionar a los estudiantes apoyo e información	Orientada a los estudiantes de determinadas profesiones, que requieren de horas de práctica profesional.	Encamina a los estudiante de pregrado y postgrado a la realización de un trabajo de investigación.

de encaminar el proceso de aprendizaje .	docente, promoviendo en él estudiante, su desarrollo integral, teniendo en cuenta todas sus potencialidades profesionales, intelectuales, afectivas y sociales, según se identifiquen al inicio o finalización de la vida universitaria.	estudiantes de los últimos ciclos, bajo la supervisión de un docente con el fin de facilitar en el aprendizaje la superación de ciertas dificultades y fomentar la adecuación de la formación profesional universitaria.	n académica, técnica y laboral.		
--	--	--	---------------------------------	--	--

Las tutorías desarrolladas en diferentes contextos potencializan el aprendizaje y para ello, siguen un proceso lógico de un sistema de actuación. Por ello para el sustento de la estrategia propuesta en la presente investigación, se aborda la tutoría entre pares requerida para la apropiación de las competencias transversales, ya que induce a la actuación de un par de participantes, entre ellos el estudiante tutorado, el estudiante tutor y un docente como guía, conllevándolo a la interacción social, desarrollo de autoestima y seguridad para su desenvolvimiento en cualquier práctica laboral. Por ello para establecerla, es necesario involucrar a los actores educativos en su totalidad, realizar una planeación específica y estratégica, que abarque desde la gestión de la universidad diversos factores, para el mejoramiento de dicha planeación.

En este lineamiento Hidalgo, Carrasco-Velaz & Díaz (2020) puntualizan que la tutoría entre pares, es un proceso guiado por el docente de la asignatura a desarrollar, y que vincula de forma sistemática y continua a estudiantes universitarios de ciclos inferiores con sus homólogos de ciclos superiores. Por tanto, beneficia a tutores y tutorados, generando en su

desempeño un favorable impacto (Arendale, 2017; Dawson *et al.*, 2014; Duran, 2014; Lobato y Guerra, 2016; Tai, Molloy, Haines, y Canny, 2016).

Partiendo desde esta perspectiva es tarea de los actores educativos involucrados rediseñar los currículos universitarios, en donde se redacten las competencias específicas, genéricas o transversales de forma explícita, integrándolas en las actividades académicas y contenidos, en coherencia a la demanda social y el ámbito laboral (Sanz, 2016 p. 28).

Por tanto, siendo la tutoría entre pares la que propicia la mejora de la empleabilidad del egresado, ya que incluye una gama de habilidades y destrezas como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación interpersonal entre otras competencias, que hacen que los egresados sean más adaptables a las demandas laborales. Es necesario que en la formación de los enfermeros de hoy y del futuro se incluya la tutoría entre pares para el desarrollo de competencias transversales, para que así los egresados alcancen una inserción laboral y respondan a los acelerados cambios del mundo globalizado y las exigencias del entorno en que se desenvuelven.

Al reflejarse la necesidad de lograr una inserción laboral efectiva en los egresados nos estamos refiriendo a la **empleabilidad**, definida como la capacidad que posee una persona para conseguir y conservar un empleo remunerado, ejerciendo diversas funciones y cargos dentro de la misma organización. La misma que Engloba conocimientos, habilidades, atributos y aptitudes (Melo y Reider, 2019).

Estas competencias de empleabilidad que debe vislumbrar el egresado, para llenar las expectativas de un buen perfil profesional que propone una empresa respecto a un trabajo determinado, serán alcanzables, si se perfecciona el proceso de formación profesional de manera integral, mediante el rediseño del plan estudios, el mejoramiento de los contenidos interdisciplinario y multidisciplinario de las materias y la eficaz aplicación de métodos didácticos y pedagógicos que propicien una inserción efectiva en el ejercicio profesional de los egresados (Llerena, 2015).

1.3.2. Tendencias históricas del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica.

Para la descripción del contexto histórico de la presente investigación, se hizo la revisión de diferentes fuentes de información (artículos científicos, boletines informativos), rescatando elementos esenciales que giran en base al objeto de estudio y su campo de acción, entre ellos destacan:

- Enfoque formativo por competencias
- Egresado
- Plan curricular

Enfoque por competencias

Primera etapa: Antes de 1960 hasta 1980

Al finalizar los años sesenta, su propósito esencial era “vincular el sector productivo con la escuela, especialmente con los niveles profesional y la preparación para el empleo” (Díaz Barriga Arceo y Rigo; 2000:78). Es así que Noam Chomsky (1965), incorporó en el ámbito de la lingüística el término “competencia” en su obra *Aspects of the Theory of Syntax*, siendo retomado posteriormente por otras disciplinas y en especial en el ámbito educativo universitario.

Por otro lado, a inicios del siglo XX, con miras a acercar a los estudiantes al mundo laboral real, en EE. UU, surge el enfoque cimentado en competencias. No obstante, en la década de los 70 con los acelerados cambios tecnológicos y económicos que se desenlazan, el constructo competencia empieza alcanzar un protagonismo; por lo que se empieza a solicitar personal cualificado en la productividad empresarial.

Partiendo del gran impulso que empieza a propiciarse en la década de los 80, respecto a las condiciones productivas, las competencias laborales comienzan a ubicarse en primer orden. Por ende, en Inglaterra, Alemania y Estados Unidos empezaron a preocuparse por tener empresas productivas, altamente competitivas, esto relacionado esencialmente al desempeño de los equipos directivos y de los trabajadores.

Segunda etapa: de 1990 hasta 2000

En Australia en la década de 1990, fue incorporado holísticamente el enfoque por competencias en el ámbito educativo, promocionado por el sector gubernamental y la industria, el mismo que generó entre los educadores australianos un mal entendido, después de haber sido adoptado por el sistema NVQ – británico, calificándolo con poco valor educativo; por ende, los investigadores australianos unificaron dos concepciones de competencias (concepción holística), que consiste en la asociación de los atributos genéricos con las habilidades laborales solicitadas en un contexto laboral (Cuba, 2016).

Por otro lado, en 1994 se elaboró el modelo de competencias del Instituto Italiano Formazione et Lavoro (ISFOL), dónde se establecen competencias transversales esenciales para que el individuo se adecúe e incorpore a las exigencias del ámbito laboral, estas referidas al trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas, la autonomía, la adaptabilidad, etc. (Aneas, 2003).

En 1999 la Declaración de Bolonia y el Proyecto Tuning (2000-2002), hacen hincapié en la competitividad, compatibilidad y comparabilidad de la Educación Superior en Europa; y proponen la delimitación de las competencias transversales y específicas de cada materia. Es así que, en Buenos Aires, se realiza la primera reunión del Proyecto de forma general, dónde el grupo de participantes delimitaron un listado de competencias genéricas, para ser consultadas por los estudiantes, egresados, académicos y empleadores de América Latina.

El Consejo de Lisboa (2000) recalca la necesidad de promocionar las nuevas competencias, por ende, necesitan adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento, los sistemas de educación y formación europeos. En este contexto la Universidad de Deusto (UD), plantea una propuesta basado en el proyecto Tuning, para la evaluación de las competencias genéricas, tomando el nombre de Aprendizaje Basado en Competencias (ABC), recomendando incorporar en el currículo un reducido número de competencias genéricas requeridas por cada carrera (Villa y Poblete, 2010).

El Proyecto Tuning (2004-2007) llevó a cabo la Primera Reunión General en Buenos Aires, donde en concenso los grupos de trabajo listaron un gran número de competencias transversales para ser aplicadas a estudiantes, egresados y empleadores de América Latina.

Tercera etapa: de 2010 hasta la actualidad

A partir del siglo XXI, el desenlace de competencias en la educación superior es uno de los grandes desafíos (Contreras, 2011; González & González, 2008); por ello la pesadumbre de las universidades en ofertar una currícula eficiente y atractiva, para que los estudiantes próximos a egresar puedan alcanzar una empleabilidad (Crasoyan, 2016; p.172).

De este modo la Comisión Nacional de Acreditación (CNA, 2015, p. 6) con su misión de observar y propiciar la calidad educativa en Chile, para la acreditación de carreras profesionales, aprobó criterios nuevos de evaluación, carreras profesionales con licenciatura y programas de licenciatura, en la cual explícitamente establece que se deben integrar competencias transversales o genéricas (desarrollo de relaciones interpersonales, resolución de problemas, pensamiento crítico, comunicación oral y escrita) en los planes de estudio.

El informe Future work skills 2020 elaborado por el Institute for the Future de la University of Phoenix Research Institute (Davies, Fidler y Gorbis, 2011) sostiene que, entre las nuevas tendencias formativas del trabajador del futuro, sobresalen las competencias transversales. Siendo las competencias más solicitadas por el ámbito productivo (pensamiento crítico, gestión de personas, resolución de problemas, creatividad, coordinación con otros, toma de decisiones, orientación al servicio, inteligencia emocional, la flexibilidad cognitiva y la negociación) (The Work Economic Fourm WEF, 2017).

Estas actuaciones conllevan a reflexionar de que, si las competencias transversales están organizadas en materias optativas, es necesario integrarlas en los cursos específicos de la carrera profesional; por tanto, el docente debe colaborar en la formación de estas competencias para el favorecimiento de la práctica. Sólo así el egresado reflejará lo aprendido a las situaciones que se le presenten en el ámbito laboral.

1.3.3. Marco Conceptual

Aprendizaje: es el proceso a través del cual se modifican o adquieren habilidades, conocimientos, conductas o valores, destrezas como resultado del estudio, la instrucción, la experiencia, la observación y el razonamiento. Este proceso desde distintas perspectivas, puede ser analizado por lo que existen diferentes teorías del

aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, sistemas artificiales y animales (Zapata, 2000 p. 5).

Competencia: involucra un conjunto de habilidades, actitudes, conocimientos, y valores personales que conducen a una actividad dada al óptimo desempeño (Arias, Portilla y Flores, 2007: 380).

Competencia de empleabilidad: Aptitud que un individuo requiere para perfilar su vocación profesional, llegar a al entorno laboral y hacer mejora con el progreso y la realización frente a su propio trabajo. (Martínez 2011).

Egresado: El concepto de egresado se refiere a un educando que ha terminado un proceso delimitado y definido de enseñanza-aprendizaje (Aldana, Morales, Aldana, Sabogal y Ospina, 2008, p. 62), trátase de un programa de bachillerato o una formación profesional de pregrado o de postgrado.

Empleabilidad: La empleabilidad también puede definirse como la capacidad relativa de una persona para obtener un empleo significativo, dada la interacción entre características personales y mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008).

Enfermería: "disciplina social, que se cumple a través de un proceso de interacción y que dirige su acción hacia la satisfacción de las necesidades básicas del individuo, cuando éste se encuentra limitado o incapacitado para darles satisfacción por sí mismo" (Astorquiza, citado en Flores, E., Seguel, F., Godoy, J., Barría, R. 2018)

Estrategia: se refieren a la creación de diseños complejos basados en el análisis que brinda una posición valiosa y original que articula toda una estructura de acciones y comportamientos dirigidos hacia un objetivo determinado (Porter, 1996, 1997, 2005)

Formación Profesional para el Empleo (FPE) es: “un conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento”.

Tutoría: La e-tutoría debería de tener como finalidad “facilitar a los alumnos todas las herramientas y ayuda necesaria para que puedan conseguir con éxito tanto las metas académicas como personales y profesionales que les plantea la universidad” (Montserrat; Gisbert; Rallo, 2005).

Plan de estudio: Su propósito principal es responder a las necesidades formativas que derivan del perfil de egreso. Son experiencias de enseñanza y de aprendizaje propuestas para una carrera en forma organizada (Contreras, 2011).

1.4. Formulación del Problema

Problema de Investigación: Insuficiencia en la intencionalidad formativa en competencias laborales transversales, limita la empleabilidad del egresado.

Este problema origina la **contradicción epistémica** entre el desarrollo de acciones tutoriales formativas en competencias laborales transversales, sistematizadas y la apropiación cualificada formativa laboral integral, por parte de los educandos.

1.5. Justificación e Importancia del Estudio

Esta investigación es conveniente porque aporta una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, sustentada en un modelo tutorial contextualizado para la empleabilidad del egresado de enfermería que contribuye a la apropiación de las competencias y habilidades en el egresado, facilitando la participación y colaboración en la construcción de conocimientos. Desde el punto de vista social es relevante porque se propone transformar el perfil del egresado, mediante acciones tutoriales organizadas, a partir de la situación problemática que nos ocupa.

Las implicaciones prácticas son corroborables porque presenta un modelo que permite la empleabilidad del egresado que, en estos tiempos, es el foco de atención de la mayoría de las instituciones de educación superior, siendo las competencias laborales transversales indispensables para dar respuesta a las necesidades que se exigen en el mercado de trabajo a nivel internacional. El proceso de tutoría, sigue la lógica de un sistema de actuación que se desarrolla en diferentes contextos, en varias dimensiones y con la participación de un mayor número de agentes de socialización, lo que hace que surjan nuevas relaciones que exigen una mayor preparación del tutor. En muchos casos, la función tutorial disociada de la acción docente ha tocado fondo o está en crisis y las instituciones están buscando nuevas maneras de ofrecer pautas alternativas o complementarias al modelo de tutoría tradicional, como puedan ser la tutoría personalizada, la tutoría integrada, los proyectos tutorizados, etc. (Gairín, Feixas, Guillamón y Quinque, 2004).

El valor teórico de la investigación se desarrolló mediante la triangulación de la información, que permitió priorizar, diversas fuentes de base de datos como Ebsco, Proquest, Scopus y de revistas indexadas como Redalyc, Scielo, Sciece direct y google académico, así como repositorios de prestigiosas instituciones entre otras; siendo los artículos científicos

originales, las tesis doctorales y libros científicos los principales elementos de búsqueda. La antigüedad de toda la base bibliográfica consultada es mayoritariamente en base a 5 años a excepción de algunas fuentes de años atrás que se consideraron por ser relevantes para nuestra investigación. La información teórica obtenida permitió acceder al conocimiento especializado y actualizado, básico para analizar, reflexionar, sintetizar y construir un discurso teórico que permitió sustentar el problema de la investigación. Por ende, Álvarez (2017) en su más reciente estudio, propuso un modelo integrador de la tutoría en los diferentes niveles educativos que cualificó a la acción tutorial que ha de ayudar, orientar, acompañar al alumnado desde su más temprana edad, facilitándole la madurez y la formación integral necesarias para desenvolverse con éxito en cualquier situación de la vida. Como resultado de todo el proceso de análisis teórico, se desarrollaron nuevas definiciones teóricas que llenan un vacío en el conocimiento y abren nuevas brechas para el desarrollo de nuevas teorías.

El aporte teórico, se refleja en el Modelo tutorial integral profesional empleable, que considere la relación entre la dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral y la dimensión de la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables, el mismo que tiene como propósito la sistematización formativa profesional laboral integral tutorial, logrando el reconocimiento del egresado en el ámbito laboral y su compromiso con la sociedad, teniendo en cuenta la intencionalidad formativa para la mejora de la empleabilidad del egresado.

El Aporte práctico está dado en la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, basada en el modelo tutorial integral profesional empleable.

La Significación Práctica, contribuye al proceso de formación en competencias laborales transversales, al elaborar la Estrategia de formación profesional cimentada en un modelo tutorial integral profesional empleable para la empleabilidad del egresado de enfermería.

1.6. Hipótesis y Operacionalización de Variables

1.6.1. Hipótesis

Si se elabora una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial integral profesional empleable que considere la relación entre la sistematización formativa laboral tutorial integral y su apropiación

cualificada formativa laboral, entonces se contribuirá a la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipán.

1.6.2. Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, basada en un modelo tutorial integral

Definición Conceptual:

Conjunto de acciones tutoriales que tiene la función de guiar de manera personalizada o entre pares al educando, para promover su integración en la apropiación de conocimientos y competencias, para facilitar su acceso al mundo laboral con éxito.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Empleabilidad del egresado de enfermería

Definición Conceptual:

Empleabilidad es la capacidad del estudiante de conseguir y mantener un trabajo satisfactorio. Así como la de mostrar atributos que los empleadores consideran necesarios para el futuro funcionamiento efectivo de su entidad.

Operacionalización (ver anexo)

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Elaborar una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial integral profesional para la Empleabilidad del Egresado de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar epistemológicamente el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica.
2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica.
3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica de la formación profesional en competencias laborales transversales en los egresados de Enfermería.

4. Elaborar el modelo tutorial integral profesional para la empleabilidad del egresado de enfermería.
5. Elaborar la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales para la empleabilidad del egresado de enfermería.
6. Validar por expertos la viabilidad y pertinencia del modelo y la estrategia
7. Ejemplificar parcialmente la aplicación de la Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales.

II. MÈTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación es de tipo descriptiva-exploratoria, porque pretende establecer generalizaciones teóricas, a través de principios, categorías y conceptos que permitan descubrir configuraciones, regularidades y dimensiones elementales que desplieguen el aporte teórico y que trasciendan a los hechos del aporte práctico.

Descriptiva porque describe hechos, eventos y situaciones. Es decir, cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno, delimitando las características relevantes suscitadas en dicho contexto (Hernández, Fernandez y Baptista 2014).

Es de alcance **exploratorio** porque es un tema poco abordado, su interés es examinar el problema de investigación, a partir del cual se generan muchas dudas, para así llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014).

El paradigma que aborda la actual investigación es el socio crítico porque no sólo se centra en observar los hechos, sino que se responsabiliza con ellos. Es decir, utiliza el método investigación acción. Su objetivo es desarrollar la capacidad de reflexión crítica en los individuos para que analicen la realidad de su actual contexto y así hacer un frente a las limitaciones de acorde a la toma de sus propias decisiones (Kemmis y McTaggart, 1992 y Martínez, 2007, como se citó en Orozco, 2016).

El diseño es no experimental porque sólo se basa en la observación de los fenómenos tal y como se originan en su contexto, las variables independientes ocurren, más no se manipulan

variables (Hernández, 2014). En esta investigación se desglosan tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, por ende, el enfoque es mixto, como lo puntualizan (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2 Población y muestra.

Población:

La población estuvo conformada por 5 grupos de interés y 99 egresados de enfermería del año 2018, distribuidos por ciclo académico:

Ciclo Académico	Nº de Egresados
Ciclo 2018 – I	55
Ciclo 2018 – II	44
Total	99

Muestra:

La muestra fue determinada mediante la fórmula de proporción de población finita.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * p * q}$$

N = 99 (Población de estudio)

Nivel de confianza: 95%

P = 0,12 q=0,88 Error (E =0.05)

Donde

$$n = 62$$

Resultando una muestra de 62 egresados. Asimismo, se aplicó el muestreo estratificado para seleccionar una muestra por ciclo académico del año 2018; correspondiendo a 34 egresados del ciclo 2018-I y 28 egresados del ciclo 2018-II; la cual constituyen la muestra de 62 egresados de enfermería

También se tuvo en cuenta los criterios de inclusión (todos los egresados que dieron respuesta a la encuesta electrónica) y criterio de exclusión (todos los egresados que no quisieron ser partícipes del estudio).

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y para la recolección de datos se elaboró un cuestionario tanto para grupos de interés como para egresados, compuesto por 29 ítems, medidos en escala tipo Likert. Los mismos que fueron sometidos al rigor de validez de expertos y confiabilidad del alfa de Cronbach, obteniendo un estadístico de fiabilidad de 0,869 para el cuestionario de Grupos de Interés y 0,764 para el cuestionario de egresados, lo cual evidencia que ambos instrumentos son confiables.

La estructura del cuestionario contiene 6 fases, cada una con un respectivo número de ítems, Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral (3 ítems), Interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral (3 ítems), Sistematización de la formación laboral integral tutorial profesional (4 ítems), Acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables (14 ítems), Apropiación cualificada formativa laboral integral (2 ítems) y Acoplamiento formativo integral egresados empleables (3 ítems), todas estas fases direccionadas a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, dicha encuesta fue aplicada vía correo electrónico y WhatsApp tanto a grupos de interés como a egresados de Enfermería.

También se delimitaron escalas por cada fase y dimensiones para medir el nivel de percepción tanto de los grupos de interés como de egresados. Correspondiendo a la primera fase: Desfavorable de 0 a 5 puntos, Medianamente favorable de 6 a 10 puntos y Favorable de 11 a 15 puntos; para la segunda fase: Desfavorable de 0 a 5 puntos, Medianamente favorable de 6 a 10 puntos y Favorable de 11 a 15 puntos; para la tercera fase: Desfavorable de 0 a 9 puntos, Medianamente favorable de 10 a 14 puntos y Desfavorable de 15 a 20 puntos; en la cuarta fase: Desfavorable de 0 a 20 puntos, Medianamente favorable de 21 a 35 puntos y Favorable de 36 a 70 puntos; en la quinta fase :Desfavorable de 0 a 2 puntos, Medianamente favorable de 3 a 5 puntos y Favorable de 6 a 10 puntos y en la sexta fase: Desfavorable de 0 a 5 puntos. Medianamente favorable de 6 a 10 puntos y Favorable de 11 a 15 puntos. Asimismo, las escalas establecidas por cada dimensión fueron: Dimensión 1:

Desfavorable de 0 a 20 puntos, Medianamente favorable de 25 a 35 puntos y Favorable de 40 a 50 puntos; para la Dimensión 2: Desfavorable de 0 a 40 puntos, Medianamente favorable de 45 a 65 puntos y Favorable de 70 a 95 puntos.

2.4. Procedimientos y análisis de datos.

Los datos fueron procesados en el software SPSS y programa Excel, y luego fueron organizados en tablas y figuras estadísticas en frecuencias y porcentajes por fase establecida tanto para grupos de interés como para egresados, para su respectivo análisis. También se organizaron datos en tablas y figuras estadísticas en frecuencias y cifras porcentuales por cada dimensión delimitada. Asimismo, mediante el uso del software SPSS, se determinó la confiabilidad de los cuestionarios elaborados para la recolección de datos.

2.5 Criterios éticos

Se respetó la integridad de los participantes, tanto de los grupos de interés como de los egresados, los mismos que se les solicitó el consentimiento informado. Asimismo, se les informó que los datos brindados sólo serían utilizados con fines de cumplir los objetivos trazados en la investigación.

2.6 Criterios de Rigor científico.

Los criterios que aborda la investigación son:

Credibilidad: los resultados evidenciados son obtenidos de datos reales, ya que se recolectaron directamente de los grupos de interés y de los egresados. **Transferibilidad:** con el propósito de que la investigación en otros contextos de educación superior pueda ser replicado y sea visto como un aporte a la formación profesional en competencias laborales transversales.

De neutralidad: se refleja en la privacidad de los datos brindados ya que sólo son utilizados con fines de cumplir los objetivos del estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados en Tablas y en Figuras

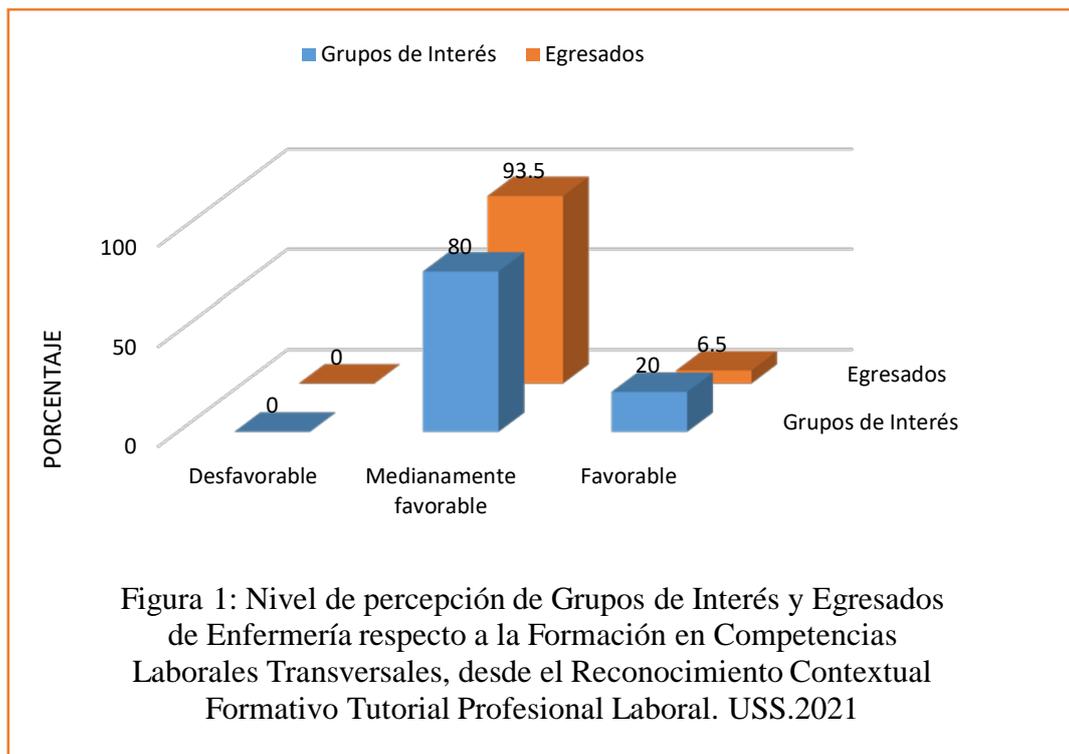
Se evidencia en este apartado los resultados obtenidos en el diagnóstico por fases establecidas.

Fase 1: Reconocimiento contextual formativo profesional tutorial laboral

Tabla 1: Nivel de percepción de Grupos de Interés y Egresados de Enfermería respecto a la Formación en Competencias Laborales Transversales, desde el Reconocimiento Contextual Formativo Tutorial Profesional Laboral. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	0	0	0	0
Medianamente favorable	4	80	58	93.5
Favorable	1	20	4	6.5
Total	5	100	62	100

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados



Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés

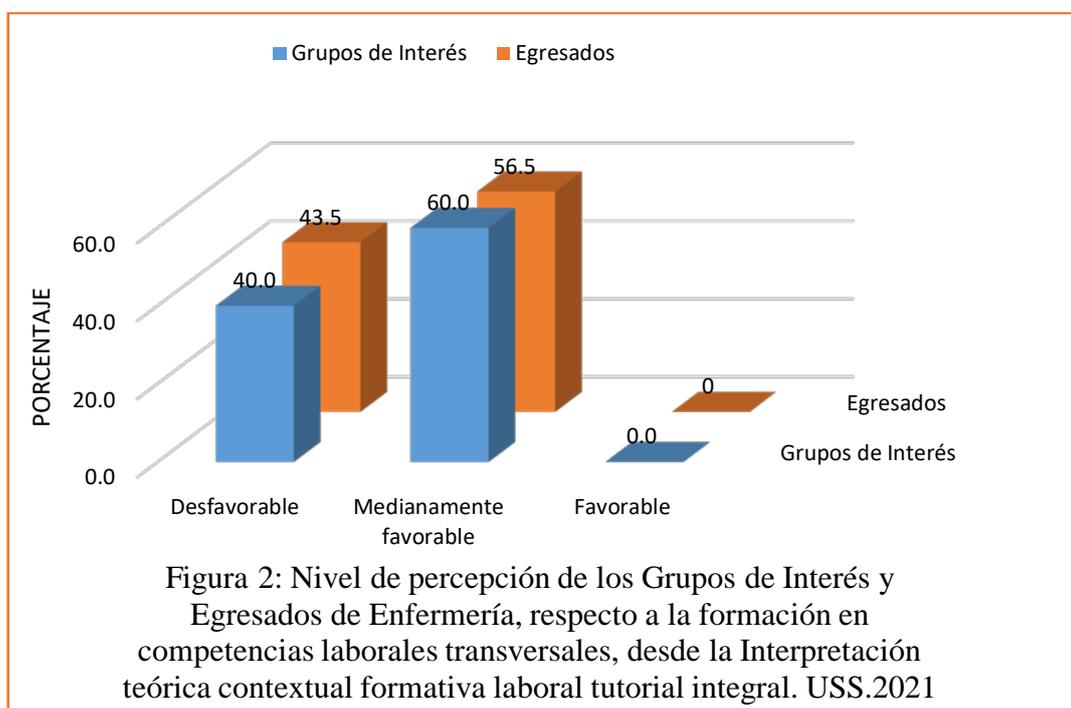
Se evidencia tanto en grupos de interés (80,0%) como en egresados (93,5%) un nivel de percepción medianamente favorable respecto a la formación en competencias laborales transversales, desde el reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral. Esto adicionado a sólo un 20% de grupos de interés y 6,5% de egresados que perciben un nivel favorable respecto al reconocimiento contextual formativo, cifras que suscitan un problema relevante.

Fase 2: Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial

Tabla 2: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación en competencias laborales transversales, desde la Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	2	40.0	27	43.5
Medianamente favorable	3	60.0	35	56.5
Favorable	0	0.0	0	0
Total	5	100.0	62	100.0

Fuente: datos obtenidos de encuesta a grupos de interés y egresados



Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

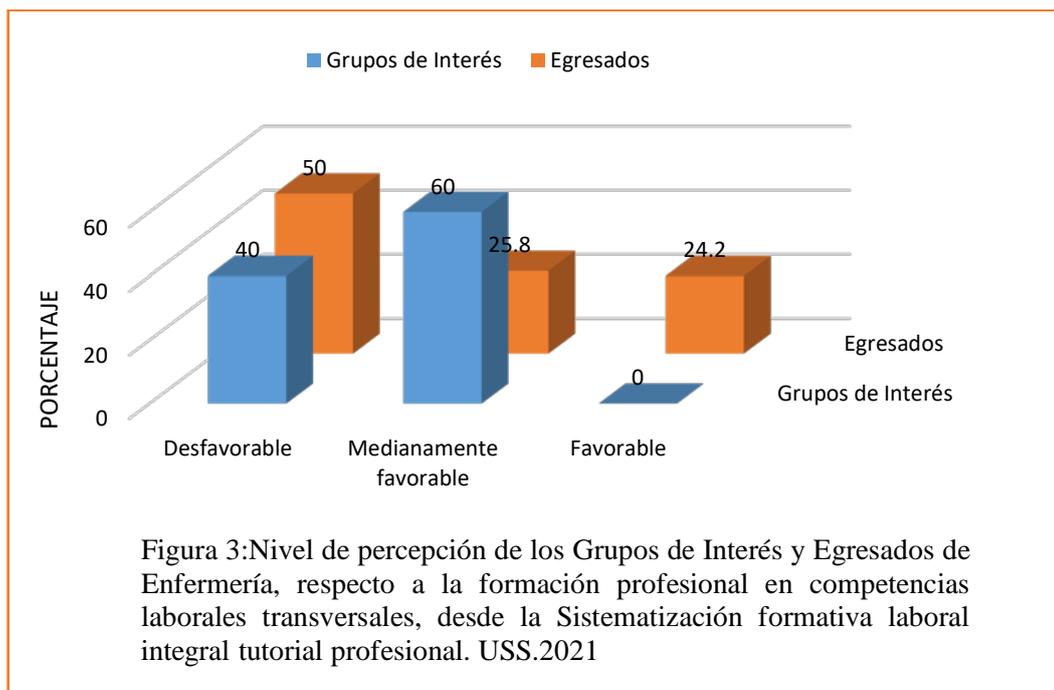
Se refleja tanto en los grupos de Interés (60,0%) como en egresados (56,5%) un nivel de percepción medianamente favorable en la formación de competencias laborales transversales, desde la Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial, adicionado a un 40,0% de grupos de interés y un 43,5% de egresados con un nivel de percepción desfavorable, cifras que revelan con mayor énfasis el problema.

Fase 3: Sistematización formativa profesional laboral integral tutorial

Tabla 3: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales, desde la Sistematización formativa laboral integral tutorial profesional. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	2	40.0	31	50.0
Medianamente favorable	3	60.0	16	25.8
Favorable	0	0	15	24.2
Total	5	100.0	62	100.0

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresado egresados



Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

Se vislumbra tanto en los grupos de Interés (60,0%) como en egresados (25,8%) un nivel de percepción medianamente favorable en la formación de competencias laborales

transversales, desde la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, adicionado a un 40,0% de grupos de interés y un 50% de egresados con un nivel de percepción desfavorable, cifras que revelan con mayor énfasis el problema.

Fase 4: Acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables

Tabla 4: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales, desde las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	0	0	0	0.0
Medianamente favorable	4	80.0	38	61.3
Favorable	1	20.0	24	38.7
Total	5	100.0	62	100.0

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

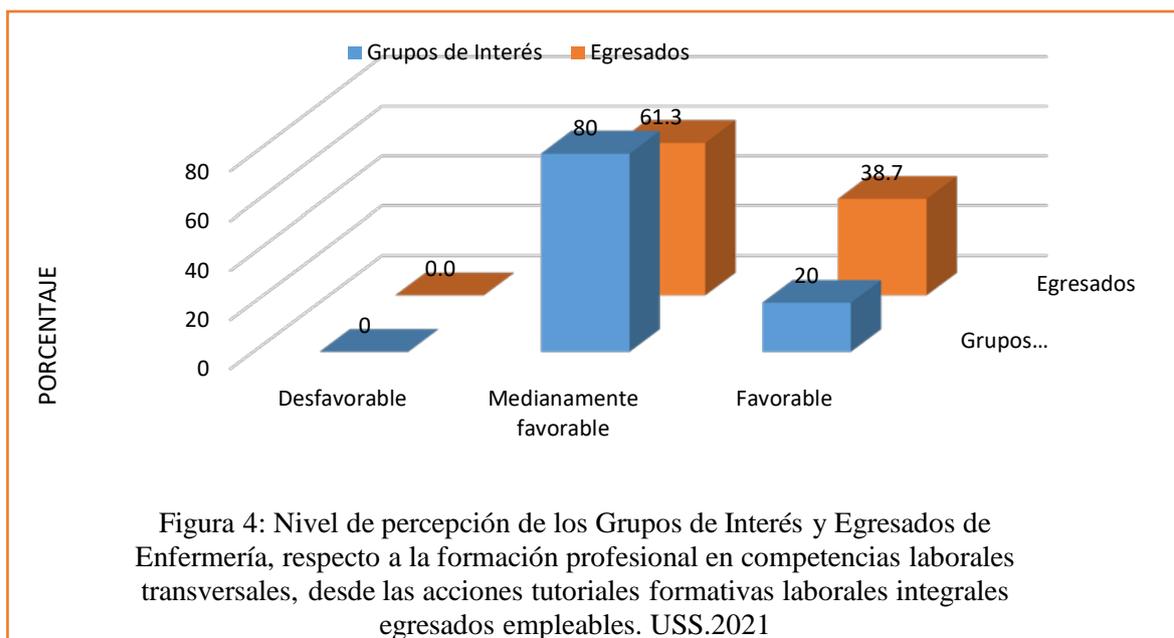


Figura 4: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales, desde las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables. USS.2021

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

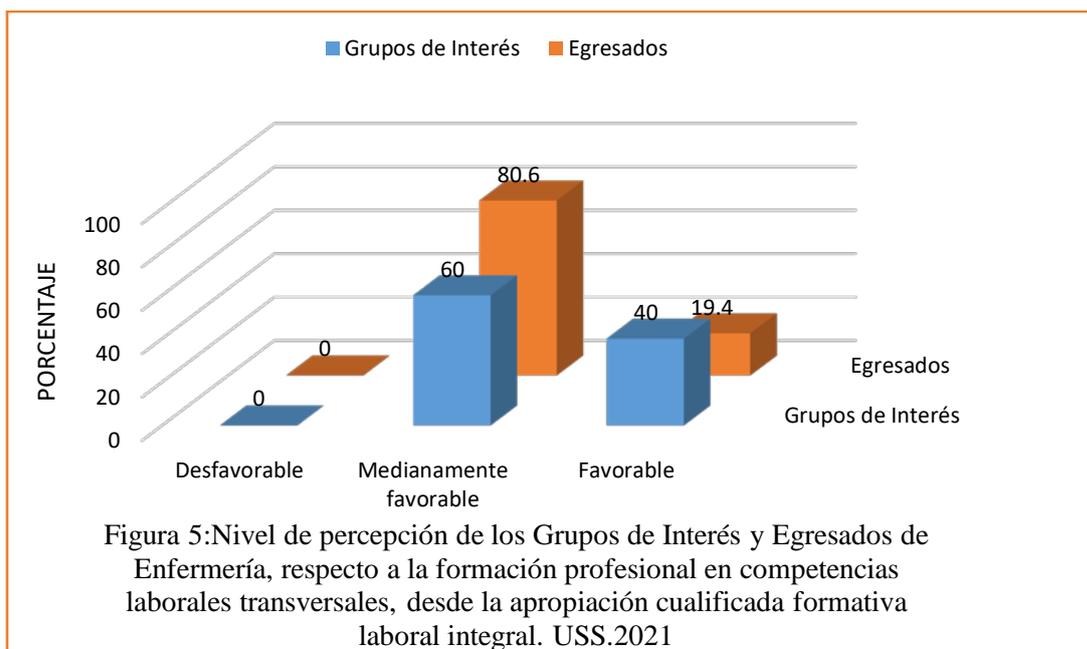
Se evidencia tanto en los grupos de Interés (80,0%) como en egresados (61,3%) un nivel de percepción medianamente favorable en la formación de competencias laborales transversales, desde las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, adicionado a sólo un 20,0% de grupos de interés y un 38,7% de egresados con un nivel de percepción favorable, cifras que revelan el problema.

Fase 5: Apropiación cualificada formativa laboral integral

Tabla 5: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales, desde la apropiación cualificada formativa laboral integral. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	0	0	0	0
Medianamente favorable	3	60.0	50	80.6
Favorable	2	40.0	12	19.4
Total	5	100.0	62	100.0

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados



Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

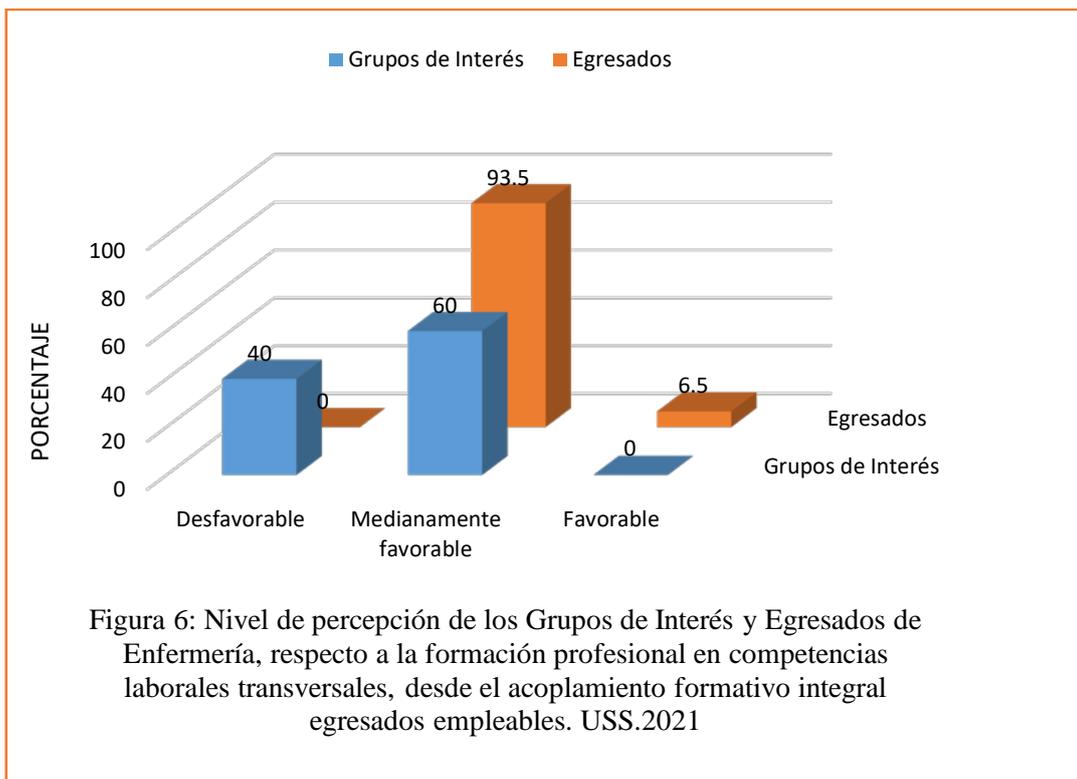
Se evidencia tanto en los grupos de Interés (60,0%) como en egresados (80,6%) un nivel de percepción medianamente favorable en la formación de competencias laborales transversales, desde la apropiación cualificada formativa laboral integral, sumado a sólo un 40,0% de grupos de interés y un 19,4% de egresados con un nivel de percepción favorable, cifras que revelan el problema suscitado.

Fase 6: Acoplamiento formativo integral egresados empleables

Tabla 6: Nivel de percepción de los Grupos de Interés y Egresados de Enfermería, respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales, desde el acoplamiento formativo integral egresados empleables. USS.2021

Nivel	Grupos de Interés		Egresados	
	n	%	n	%
Desfavorable	2	40.0	0	0
Medianamente favorable	3	60.0	58	93.5
Favorable	0	0	4	6.5
Total	5	100.0	62	100.0

Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados



Fuente: datos obtenidos de encuesta aplicada a grupos de interés y egresados

Se vislumbra tanto en los grupos de Interés (60,0%) como en egresados (93,5%) un nivel de percepción medianamente favorable en la formación de competencias laborales transversales, desde el acoplamiento formativo integral egresados empleables, sumado a un 40,0% de grupos de interés con un nivel de percepción desfavorable y un 6,5% de egresados con un nivel de percepción favorable, cifras que revelan con mayor énfasis el problema.

Tabla7: Valoración percibida por los grupos de interés y egresados de Enfermería respecto a la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales según dimensiones.USS.2021

Dimensiones	Nivel	Grupos de Interés		Egresados		Ítems
		n	%	n	%	
Dimensión Contextual de la Tutoría Formativa Profesional Laboral	Desfavorable	0	0	19	30.6	10
	Medianamente favorable	4	80.0	41	66.1	
	Favorable	1	20.0	2	3.2	
	Total	5	100.0	62	100.0	
Dimensión Sistematización Formativa Tutorial Integral Egresados Empleables	Desfavorable	0	0	0	0	19
	Medianamente favorable	4	80.0	60	96.8	
	Favorable	1	20.0	2	3.2	
	Total	5	100.0	62	100.0	

Fuente: encuesta aplicada a grupos de interés y egresados de Enfermería

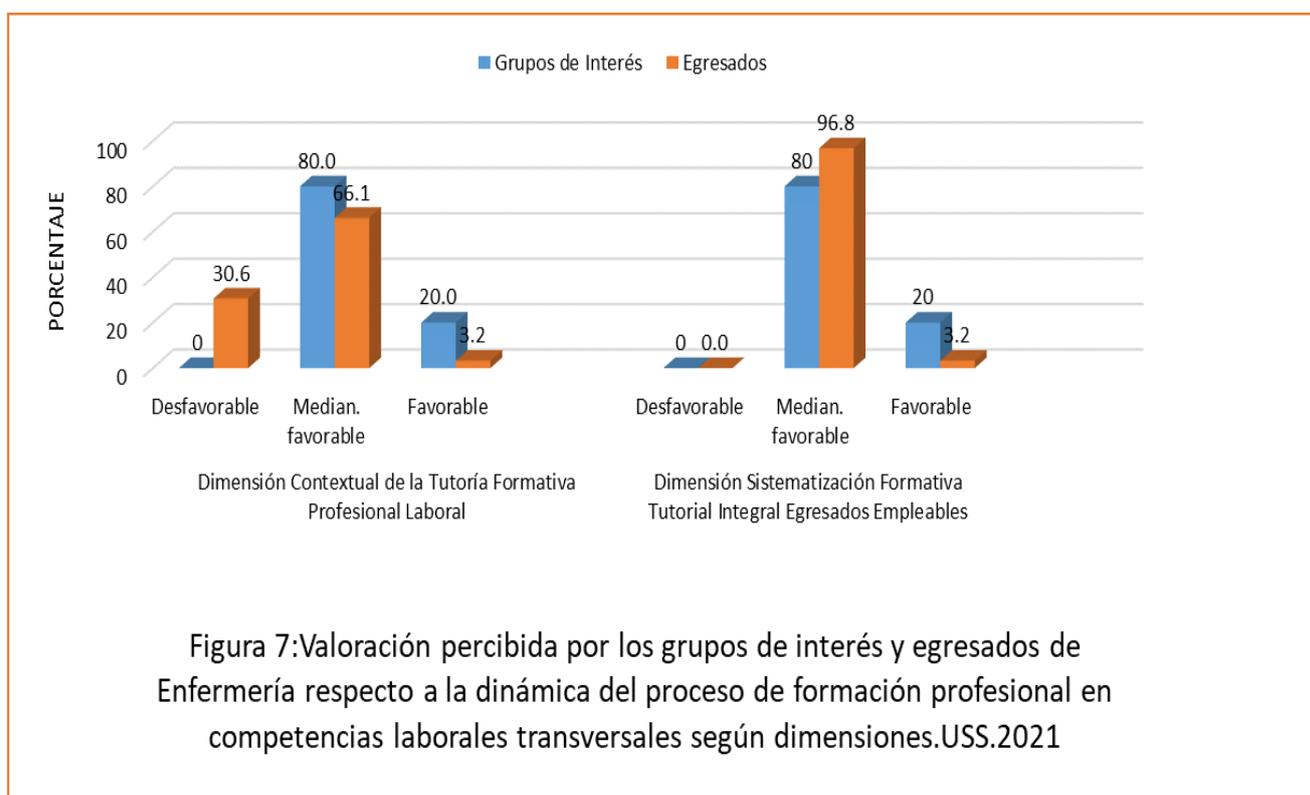


Figura 7: Valoración percibida por los grupos de interés y egresados de Enfermería respecto a la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales según dimensiones.USS.2021

Fuente: encuesta aplicada a grupos de interés y egresados de Enfermería

Se evidencia tanto en grupos de interés (80,0%) como en egresados (66,1%) una valoración en nivel medio favorable de percepción de la formación en competencias laborales transversales asociada a la Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral, sumado a sólo un 20,0% de grupos de interés y 3,2% de egresados con un nivel favorable de percepción desde la formación en la actual dimensión. Asimismo, para la segunda dimensión se evidencia tanto en grupos de interés (80,0%) como en egresados (96,8%) una valoración en nivel medio favorable de percepción de formación profesional en competencias laborales transversales asociada a la Dimensión de sistematización formativa tutorial integral egresados empleables, sumado a sólo un 20,0% de grupos de interés y 3,2% de egresados con un nivel favorable de percepción desde la formación en la actual dimensión formativa tutorial, cifras que reflejan un problema relevante.

Las dos dimensiones estuvieron constituidas por fases las cuales se describen a continuación: La Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral que abarca el Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral, la Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial y la Sistematización formativa laboral integral tutorial profesional.

La Dimensión de sistematización formativa tutorial integral egresados empleables que abarca las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, la apropiación cualificada formativa laboral integral y el acoplamiento formativo integral egresados empleables.

3.2. Discusión de resultados

Al diagnosticar el estado actual de la dinámica de la formación profesional en competencias laborales transversales en los egresados de Enfermería, se determinó que tanto los grupos de interés, como los egresados perciben un nivel medianamente favorable respecto a la formación en dichas competencias. Esto reflejado según dimensiones con sus respectivas fases.

En la Dimensión Contextual de la Tutoría Formativa Profesional Laboral, tanto los grupos de interés (80,0%), como los egresados (66,1%) perciben un nivel medianamente favorable respecto a la formación profesional en competencias laborales transversales. Esta dimensión

integra la fase de reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral, la fase de Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral y la fase de sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, donde se evidencia tanto en grupos de interés (80,0%) (60%) y (60%) como en egresados (93,5%) (56,5%) y (25,8%) un nivel de percepción medianamente favorable respecto a estas fases referidas a la formación de competencias laborales transversales, cifras que revelan un desajuste entre la formación profesional recibida y el entorno laboral, por tanto urge la necesidad de que la universidad realice tutorías formativas coherentes, sistematizadas, persistentes y proyectadas, todas ellas direccionadas a competencias laborales transversales para que permitan al estudiante apropiarse de capacidades, actitudes y conocimientos para ser reflejadas en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.

Los resultados de este desajuste se relacionan con los Del Cerro y Ramón (2017), en su estudio realizado en la Región de Murcia determinaron que se evidencian un desajuste entre la formación en competencias del recién titulado de formación profesional y su posterior empleo, por ende, para este desajuste, se propone reconsiderar medidas que aborden a la superación.

Por ello para la formación integral del estudiante, las competencias transversales se deben articular con las específicas, ya que, en los ámbitos académico, personal, social y organizacional, dotan de un mejor desempeño profesional. Por lo que es necesario proponer metodologías nuevas para la enseñanza, aprendizaje y evaluación viables y eficaces para el logro de competencias genéricas (Ruiz-Morales, García-García, Biencinto-López y Carpintero, 2017).

En cuanto a la Dimensión Sistematización Formativa Tutorial Integral Egresados Empleables se evidencia tanto en grupos de interés (80,0%) como en egresados (96,8%) una valoración en nivel medio favorable de percepción de formación profesional en competencias laborales transversales. Esta dimensión integra la fase de acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, la fase de la apropiación cualificada formativa laboral integral y la fase de acoplamiento formativo integral egresados empleables, donde se evidencia que tanto en los grupos de Interés (80,0%) (60,0%) y (60,0%) como en egresados (61,3%) (80,6%) y (93,5%) perciben un nivel de percepción medianamente favorable respecto a la formación de dichas competencias.

Los resultados de la fase de acciones tutoriales formativas laborales integrales están referidas al trabajo, coordinación y dirección de equipo, actividades encomendadas en relación con su perfil profesional, predisposición a la capacitación y actualización permanente, destacar frente a egresados de otras universidades, relación interpersonal, investigación científica, responsabilidad ética profesional frente a los demás, innovación y resiliencia, cifras que revelan con mayor énfasis el problema, por ende es importante que se rediseñe el plan curricular con la integración de estas competencias transversales que son muy valiosas para la formación profesional, las mismas que deben darse mediante tutorías formativas para que el estudiante logre una formación integral.

Por ello Álvarez, Bausela y Sanz (como se citó en Saldarriaga, K. y Amor, M. 2019), puntualizan que La tutoría desde hace tiempo, tiene la función de guiar de forma personalizada al alumnado, para fomentar su integración, facilitar su transición a la vida activa y al mundo laboral; pero los cambios derivados de la transformación europea, además de suponer un avance para la calidad en el ámbito superior, también ha originado nuevas necesidades en la propia institución, en el profesorado y sobre todo en el alumnado.

Los resultados respecto a las acciones tutoriales respecto al trabajo en equipo son similares con los resultados de Rojas (2019), en su investigación llevada a cabo en Piura con la participación de egresados y empleadores, evidenció que poseen un nivel medio de empatía y de trabajo en equipo en cuanto a las competencias el 34.8% y el 39.3% respectivamente, siendo esto un componente a reforzar, por ende, sugiere a que se refuercen en las competencias con debilidades.

Por otra parte Poquis, cadenillas, Palacios, Nuñez, Buendía y Chumacero (2020) en su artículo de investigación cualitativa realizada con entrevista semi estructurada, cuyo propósito fue analizar el perfil profesional en la empleabilidad de enfermería contando con la participación de 14 sujetos entre egresados, estudiantes, directivos y docentes, determinaron que existe empleabilidad en los egresados de enfermería, pero estos no responden en el ámbito laboral, las exigencias expuestas para llegar a cumplir con el perfil del estudiante de enfermería. Por tanto, es necesario que los docentes y directivos planifiquen y promuevan el trabajo en equipo, la formación con valores, el uso de las Tics, además de habilidades blandas como conocimiento del código de ética.

3.3. Construcción del Aporte teórico

Introducción

En este acápite se modela la dinámica del **proceso de formación profesional en competencias laborales transversales**, a partir de la **sistematización formativa laboral integral tutorial profesional**, teniendo en cuenta los fundamentos epistemológicos, didácticos, psicológicos y sociológicos que sustentan su construcción teórica.

El modelo parte de la contradicción inicial entre el **reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral** y la **interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral**, la metodología se da entre las configuraciones **acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables** y la **apropiación cualificada formativa laboral integral**, de la cual se construye la intencionalidad formativa, la **orientación de la empleabilidad profesional contextual**.

3.3.1 Fundamentación del modelo tutorial integral profesional empleable en la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales.

El Modelo tutorial integral para la empleabilidad del egresado en la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales, se encumbra en la expresión cíclica entre las configuraciones, estructura de relaciones, dimensiones y ejes de integración, direccionadas por el investigador, para abordar a la construcción del conocimiento en la formación profesional, enlazado a la interpretación de los procesos de la sociedad en el entorno laboral. Por ende, se plantea aspectos con un panorama holístico que pueden revelar los fundamentos teóricos desde una visión integradora en sus diversas modalidades de tutoría, implicación que asume toda la comunidad educativa como contribución a la actuación profesional del egresado.

Este modelo se sostiene en los postulados teóricos sustanciales de Morín (1996), quien puntualiza que, para enfrentar la incertidumbre y la contradicción, se debe escudriñar un modo de solución que se posicione al nivel del desafío de las complicaciones. Por ello delimita principios que pueden ser aplicados a la explicación del proceso de formación

profesional entre ellos el de recursividad organizacional, el hologramático, el de la incertidumbre y el dialógico.

Por otra parte, Horruitiner, (2006), fundamenta que las cualidades del proceso formativo universitario, deben estar integradas en una tríada dialéctica, estas son instructiva, educativa y desarrolladora, que en el transitar de la experiencia universitaria son aspectos esenciales que se deben dar sin desligarse una de la otra.

Los aspectos que determinan estructuralmente al objeto proceso de formación en competencias laborales transversales, y soportan el constructo teórico de la investigación, están en las distintas teorías y concepciones que emergen de las ciencias como resultado del desarrollo de las mismas en su devenir histórico. Para ello se toman como fundamentos teóricos, las competencias laborales transversales, la empleabilidad y la tutoría, tres componentes esenciales por el cual transita el modelo estructurado.

Competencia es una capacidad verídica y evidenciada, que conduce al mejoramiento del capital humano. Por tanto, en este lineamiento, las competencias laborales se definen como el conjunto de atributos personales que posee un egresado, para ser reflejados en el entorno productivo al momento de conseguir, conservar y desenvolverse en un trabajo; convirtiéndose en resultados efectivos para el logro de las metas trazadas por la institución formadora (Ruiz, Jaraba y Romero, 2008).

Una institución universitaria alcanza sus metas trazadas, cuando logra la empleabilidad en todos sus egresados. Por ello (Gómez, 2012) fundamenta que la empleabilidad consiste en alcanzar a desarrollar una carrera de manera competitiva, teniendo como herramienta principal las capacidades que cada individuo desenlaza para realizar diversas funciones, así como para insertarse y reinsertarse en el mundo del trabajo. Por otro lado (Casalli et al., 1997), refiere que la empleabilidad consiste en enfrentar los requisitos más exigidos del contexto laboral, por tanto, se necesita de una preparación en la aprehensión de objetivos móviles, para el desarrollo social y humano.

Esta preparación en la aprehensión de objetivos móviles se debe dar mediante tutorías que son las que facilitan los procesos de aprendizaje y la toma de decisiones en un proceso de formación sistemático y continuo; y que además potencializan el desarrollo personal y asesoran sobre el dilema educativo y laboral (Álvarez, 2017).

La estructura interna del modelo tutorial integral profesional empleable, es desarrollada a partir de la Teoría Holística Configuracional Homero Fuentes, quien trata de relacionar con la formación profesional, las configuraciones, dimensiones, eslabones, y estructura de relaciones, para ir profundizando y vislumbrando las necesidades que acarrea la educación superior en la respuesta al contexto laboral.

Se asumen las categorías de **configuraciones y dimensiones** que devienen en expresión de la dinámica de dicho modelo, entendidas como momentos de síntesis en la interpretación de la esencia del proceso de formación en competencias laborales que se analiza.

La formación en competencias laborales transversales, permite que el egresado alcance un cualificado desempeño profesional en el ámbito laboral, mediante la realización de un conjunto de acciones tutoriales formativas que sirven para la participación activa en la vida socio laboral, cultural y económica, ante situaciones aceleradamente cambiantes que exigen capacidad de adaptación y aprendizaje en un proceso de globalización.

3.3.2 Descripción argumentativa del aporte teórico

El modelado de este proceso cíclico tiene como núcleo y propósito la **sistematización formativa laboral integral tutorial profesional**, el cual encuadra la coherencia lógica del proceso y admite que los estadios se concreten de forma secuencial, para el logro de la acaparación del conocimiento y su desarrollo pleno en el contexto laboral desde la dinámica del actual proceso modelado.

En el transcurso de este proceso, se potencializa los nexos existentes entre sus componentes que lo conforman, profundizando en las competencias laborales que son indispensables para la formación de los estudiantes próximos a egresar, éstas refuerzan en lo cognitivo y entrenan para el punto de encuentro con el recinto productivo en escenas laborales, avalando el logro de los frutos que proporciona el circuito formativo.

Exteriorizar la naturaleza de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, conlleva a glosar la complejidad y la rigidez holística del proceso formativo, en la cual se declaran dos dimensiones sustanciales:

- Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral
- Dimensión de la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables

La Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral es compilación de la relación entre las configuraciones: Orientación de la empleabilidad profesional contextual, reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral, interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral, y la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional.



Figura 1: Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral

La tutoría es una técnica formativa que potencializa la formación integral en el transitar de la perspectiva académica profesional y personal. Su mira es adecuar al estudiante universitario en el proceso formativo para el éxito profesional laboral. Este éxito se logra impartiendo tutorías basadas en competencias laborales al educando, para que cuando egrese se sienta preparado y tenga confianza de sí mismo en responder a las necesidades que se suscitan en el mercado laboral.

Las competencias laborales son capacidades ligadas a conocimientos, actitudes, valores, motivación y responsabilidad que refleja el egresado en la productividad laboral, convirtiéndole en un innovador profesional, para el desarrollo económico sostenible. son el pilar central de una formación integral, conducen a la apropiación, y desenlace del conocimiento y de las capacidades, así como a la innovación y la competitividad, son causantes del éxito de una actividad laboral. En cualquier ámbito de una empresa productiva éstas competencias son adaptables, propician

continuamente el acrecentamiento de capacidades. Su objetivo es enlazar el proceso formativo al mundo productivo.

En el entorno de esta dimensión, la tutoría formativa profesional laboral es descrita como un sistema de adiestramiento a la actividad laboral, que se desarrolla en el lapso del accionar formativo del estudiante de los últimos ciclos, de modo estructurada y de naturaleza dinámica, con el objetivo de aparejar la formación del estudiante a la metamorfosis del contexto de la empleabilidad profesional.

La orientación de la empleabilidad profesional contextual, es entendida como un proceso de formación laboral que se desarrolla especialmente mediante acciones tutoriales en el transitar formativo del estudiante próximo a egresar, conducida por un tutor especialista en la competencia a desarrollar. Conduce a un ajuste de las necesidades laborales, permitiendo con ello la mejora al acceso o conservación de un empleo y su cualificación profesional. Tiene por finalidad proveer al educando de conocimientos, experiencias, capacidades y actitudes para que cuando este egrese sea una persona responsable y tenga autonomía en la toma de decisiones sobre su futuro laboral.

La orientación de la Empleabilidad es la base de las competencias laborales que toda universidad debe desarrollar para impregnar la esencia formativa laboral y así implicar al estudiante a enlazarse y ajustarse a las condiciones socioeconómicas del contexto del trabajo. Permite el reflejo de la pertenencia de un cúmulo de conocimientos, capacidades y actitudes por parte del egresado para el recinto laboral.

Estas cualificaciones de empleabilidad, impregnadas por la universidad en los estudiantes que están a puertas de salir, están integradas en una triada de dimensiones: actividad laboral, capacidades del egresado y satisfacción en el trabajo, las cuales en forma conjunta permiten que la formación en competencias laborales guarde proximidad con las exigencias demandadas en el marco laboral.

La actividad laboral está ligada a la naturaleza del trabajo, el tiempo transcurrido tras la graduación y la forma de conseguir un empleo.

Las capacidades del egresado son cualificaciones referidas al trabajo en grupo, la comunicatividad, la resiliencia, el aprendizaje continuo, el involucramiento a la investigación y la flexibilidad en el empleo.

La satisfacción en el trabajo está direccionado a la remuneración, al agrado en el puesto que desempeña, la responsabilidad en el trabajo y la satisfacción en el desempeño laboral.

La triada de estas dimensiones conducen al contexto formativo laboral son pertinentes para emprender la empleabilidad en el egresado, ayudan a satisfacer las necesidades laborales y alcanzar el crecimiento profesional, es así que la institución logra el reconocimiento formativo profesional laboral.

El **reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral** es la configuración de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, epítome de un desbalance de la formación profesional en relación a la actividad laboral, lo cual conlleva a integrar dentro del plan curricular la tutoría como un recurso de aprendizaje, para que el futuro egresado se apropie de una formación integral.

La tutoría en el contexto formativo profesional laboral se desarrolla como un recurso educativo que potencializa las debilidades de aprendizaje en el estudiante próximo a egresar, implica una comparsa comprometida de acciones tutoriales en mira al apoderamiento de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales. Es en este contexto formativo tutorial, donde la universidad logra una buena formación en competencias laborales en sus educandos, para garantizar la empleabilidad que todo futuro egresado aspira alcanzar.

Para lograr una formación laboral significativa y duradera se debe proporcionar herramientas oportunas para que el estudiante próximo a egresar, lo valore como un aprendizaje eficaz y constante mediante la contextualización de la empleabilidad profesional, con la intervención de tutores especializados a través de acciones tutoriales, utilizando diversos estilos de tutoría (telemática y entre pares) y de este modo el próximo miembro a egresar se sienta seguro y placentero con su entorno y lo conduzca al contexto formativo tutorial laboral integral, desde la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.

En la magnitud que el educando valore el aprendizaje como eficaz y constante se alcanzará revalorar la formación tutorial laboral integral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada, y para ello la universidad y los docentes deben honrar el desarrollo de las competencias laborales como una potente y eficaz herramienta propiciando el trabajo en equipo, el liderazgo, la resiliencia, el compromiso ético, la comunicación interpersonal,

la investigación científica y la innovación, todas ellas realizadas por tutores expertos para que el estudiante próximo a egresar potencialice sus capacidades, actitudes y conocimientos y así se enriquezca el proceso de enseñanza-aprendizaje, logrando finalmente como fruto la calidad y excelencia profesional.

La interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral se consigue cuando en una misma dirección, se promueve y potencializa competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.

La formación tutorial laboral integral, está referida a un proceso dinamizador de acompañamiento y de apoyo personalizado en la formación universitaria, facilita la vigilancia de las actividades académicas del educando y lo integra al trabajo efectivo mediante el desarrollo de acciones tutoriales basadas en competencias laborales, dirigida al logro triunfante de sus metas no sólo en el ámbito personal del educando próximo a egresar, sino también en el contexto profesional y académico, ya que al estudiante se le ve de forma holística e integral.

En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales, suscitándose desocupación, fracaso, insatisfacción y desmotivación por parte del egresado. Por ello la perspicacia de competencias laborales transversales en el contexto formativo tutorial laboral integral tienden a desafiar la incertidumbre, para promover la empleabilidad ligada a una secuencia de ocupaciones sostenibles, socialmente justas y satisfactorias, para que así las universidades alcancen los frutos en sus miembros próximos a egresar ya que la actual sociedad requiere de profesionales bien preparados y útiles para el buen ejercicio de su labor.

Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional, es examinar los puntos difíciles y los fracasos de una experiencia educativa practicada en competencias laborales, y a partir de allí extraer aprendizajes con un interés transformador que contribuyan a potencializar la apropiación del conocimiento, el desarrollo de las capacidades y las actitudes, para que el estudiante aprenda desde la práctica, desde su propia experiencia, produzca conocimiento y continúe trabajando en la misma dirección en la transformación social laboral.

La sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, significa reelaborar las bases teóricas y prácticas de las competencias laborales, a partir de la confrontación con las experiencias vivenciadas en el entorno académico, permitiendo implementar acciones tutoriales para direccionar el proceso de formación laboral, que contribuya al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas. Es decir, a través de esta sistematización formativa integral se consigue equilibrar la formación en competencias a las exigentes necesidades del mercado laboral, para el reconocimiento de la entidad educadora y sus miembros que lo integran.

Como dinamizadora del proceso de formación en competencias laborales transversales, la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, permite que el estudiante próximo a egresar, desde las diferentes modalidades de crear conocimientos desarrolle habilidades y actitudes, que se ubiquen desde tres ángulos; estos son: integrador, holístico y totalizador, que hacen a la naturaleza de la comprensión compleja y problematizadora de la práctica a sistematizar.

Para realizar la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional se debe realizar acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, dirigidas por un tutor capacitado en la materia a fortalecer, para así lograr una apropiación cualificada formativa integral egresados empleables y llegar a un acoplamiento formativo integral egresados empleables que es el fin del modelado.

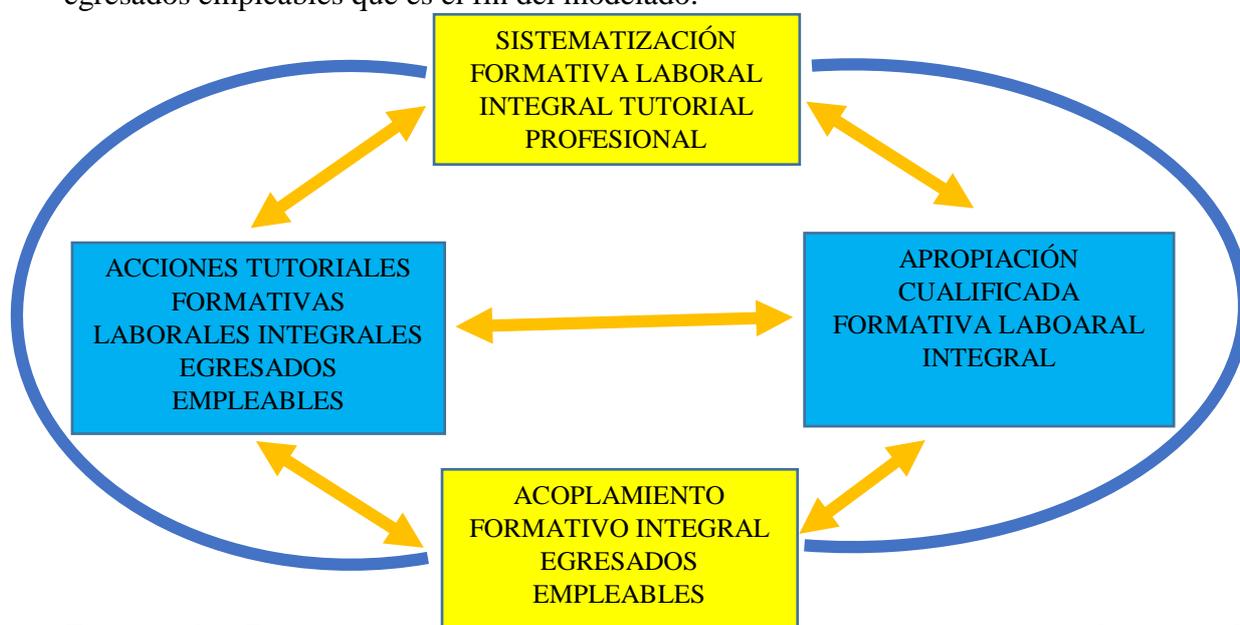


Figura 2: Dimensión de la sistematización formativa integral tutorial profesional empleable.

Es interpretada como una proposición crítica que origina conocimiento, desde la reflexión y experimentación educativa y que requiere ser entendida desde sus rupturas epistemológicas y desaprendizajes. Asimismo, involucra diversos factores personales, sociales, institucionales, culturales y políticos desde su punto de vista complejo.

En la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, como dinamizadora del proceso de formación en competencias laborales transversales, se pretende obtener saberes para organizarlos, hacerlos explícitos y comunicables, para así resolver situaciones cambiantes y desconocidas, involucrándolos a producir nuevos conocimientos producto de una meditación crítica de la praxis.

Por lo que de la relación entre las configuraciones acoplamiento formativo integral egresados empleables y la sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, es relevante, porque mediante ella se realizan acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables para la apropiación cualificada formativa laboral integral.

Las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables son una secuencia de actividades estructuradas y coordinadas que complementan a la acción formativa, enmarcadas en una cultura o en actitudes particulares, con la finalidad de implicar al educando en la construcción de su aprendizaje y desarrollo de capacidades, para responder exclusivamente al contexto socio laboral.

En su estructura dinámica, las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, facilitan el seguimiento académico de los educandos, y promueven la formación eficaz, incorporando a los educandos a la entidad formadora y a la empleabilidad en forma activa. Desde el vínculo entre fenómeno e innovación las acciones tutoriales formativas integrales, están direccionadas a dar respuesta satisfactoria para las falencias que se suscitan en el desempeño laboral del egresado.

Un egresado enfermero es empleable, cuando al egresar de su casa formadora dota de competencias laborales, desarrollo de capacidades, actitudes, valores y habilidades que ante las diversas realidades suscitadas el ámbito laboral, resuelva problemas, tome decisiones asertivas y asuma responsabilidad en los diferentes niveles de atención de salud.

Por ello estas acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables están enmarcadas a motivar al educando, aclarar dudas y conceptos, responsabilizar al estudiante en la construcción de su aprendizaje, entablar la comunicación interpersonal, fomentar el

trabajo en grupo, promover la resiliencia, fomentar el compromiso ético y la producción investigativa en el educando, sólo así se contribuirá a integrar las experiencias educativas con el ámbito laboral.

Para impartir las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables se debe tener en cuenta los estilos de tutoría a aplicar (entre pares, telemática) en relación a la competencia laboral a fortalecer; asimismo los tutores que la llevan a cabo deben ser profesionales especialistas en el área, para lograr la interacción de todos los actores involucrados en ella, con la intención de conducirlos a una apropiación cualificada formativa.

La apropiación cualificada formativa laboral integral, se logra cuando el estudiante tutorado siente confianza en sí mismo, asume una posición activa en su aprendizaje, se siente más motivado, desempeña las tareas encomendadas por el tutor con responsabilidad, se adapta al cambio y toma decisiones.

Estas apropiaciones de cualificaciones formativas se impregnarán en el educando, si la formación en competencias laboral transversales utiliza como estrategia la tutoría entre pares y la tutoría telemática ya que estimulan el aprendizaje, incrementan el nivel de competencias instructivas de los tutorados, favorecen la capacidad de liderazgo, la autoestima y genera mejoras en el rendimiento académico.

Por otra parte, para que el estudiante a egresar de la universidad, logre satisfactoriamente una apropiación cualificada formativa laboral integral, el tutor, debe proporcionar necesariamente todas sus habilidades en las acciones tutoriales a realizar y dejar de ser sólo un transmisor de contenidos, que conducen a una pobre obtención de conocimientos por parte del tutorado. Por ello su función del tutor debe estar direccionada a establecer una relación amical para despertar el interés y la cooperación, a dinamizar la acción formativa a realizar y desarrollar con lógica todo el proceso formativo.

Es así que en este direccionamiento cíclico, se funda la interrelación entre un par dialéctico referido a las configuraciones de las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables y la apropiación cualificada formativa laboral integral, por ende en la magnitud en que se desarrollan las acciones tutoriales formativas y se logra una apropiación cualificada formativa laboral, el tutorado próximo a egresar en su participación formativa, integran elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral.

Por tanto, las acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables y la apropiación cualificada formativa laboral integral, son configuraciones que se asocian y se destacan en el acoplamiento formativo integral egresados empleables, como fin del propósito de la intencionalidad formativa orientación de la empleabilidad profesional contextual.

El acoplamiento formativo integral egresados empleables, se dirige a rescatar y adjuntar los elementos formativos claves que se reflejan a lo largo del proceso de formación en competencias laborales; para así adaptar la formación profesional a las características y necesidades de los educandos.

La adaptación formativa integral conlleva al próximo egresado a ser parte activa de los trabajos laborales, ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones, asimismo unifica a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral.

El acoplamiento formativo integral egresados empleables responde a las necesidades reales que los egresados afrontan durante su participación en el mercado de trabajo. Por tanto, les corresponde a los programas de acciones tutoriales en relación a las competencias laborales, impulsar a los educandos en su participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral. Esto será factible si las acciones tutoriales responden a la precisión y generalización.

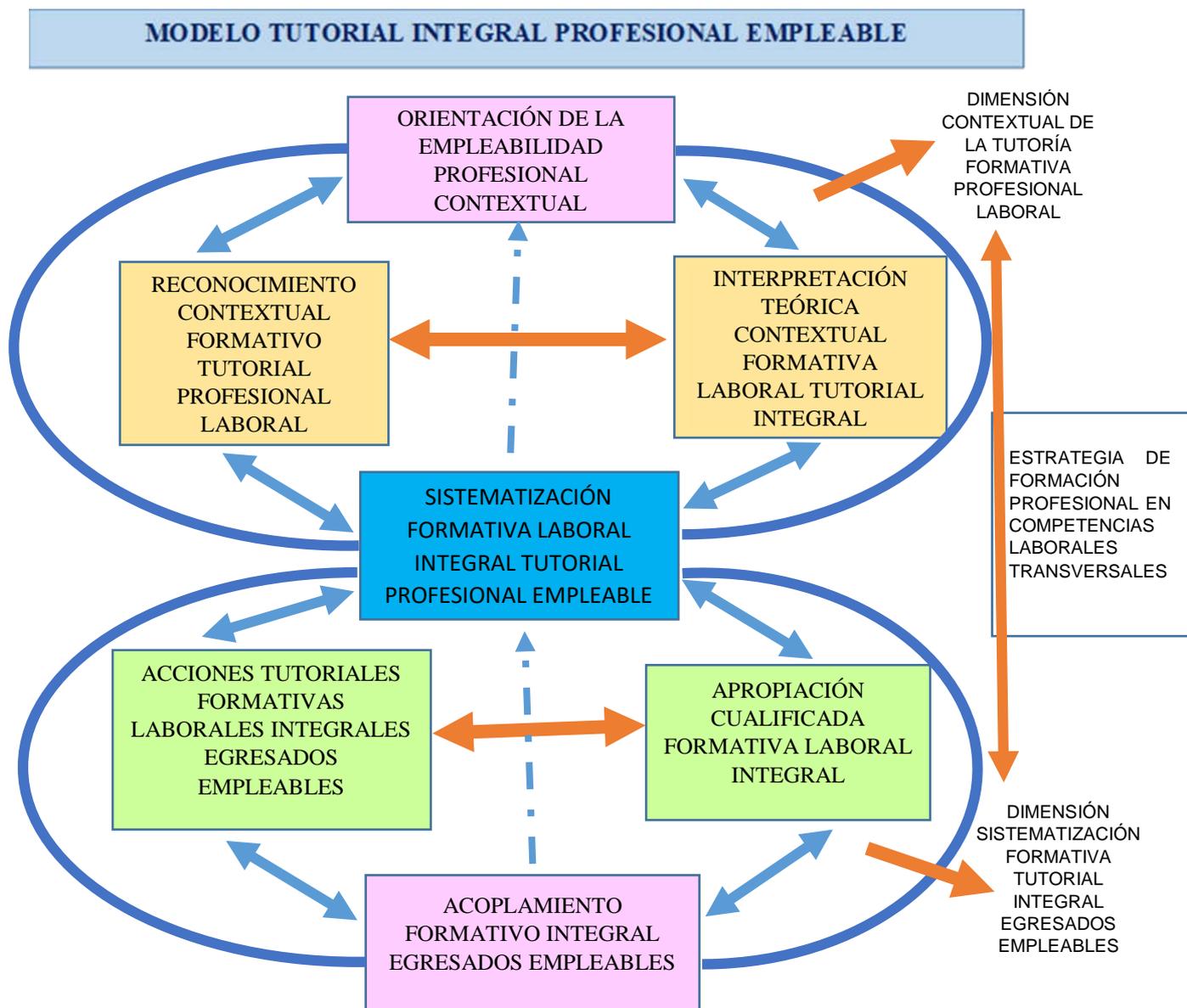


Figura 3: Modelo Tutorial Integral Profesional Empleable

Fuente: elaboración propia

A partir de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, se configura el actual modelo con un enfoque holístico configuracional, el mismo que parte de la contradicción inicial que se da entre el Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral y la interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral, por dialéctico que se interrelacionan entre sí y que conducen al propósito de la **sistematización formativa laboral integral tutorial profesional**, la misma que guarda una relación dialéctica con la intencionalidad formativa **orientación de la empleabilidad**

profesional contextual. Todas estas configuraciones constituyen a la dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral.

Desde la **sistematización formativa laboral integral tutorial profesional**, se desglosa un **par dialéctico** que se interrelacionan entre sí referidos a las **Acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables** y la **apropiación cualificada formativa laboral integral** configuraciones que conducen a un **Acoplamiento formativo integral egresados empleables**, el cual es el fin del modelado. Todas estas configuraciones constituyen la dimensión sistematización formativa tutorial integral egresados empleables.

La relación de estas dos dimensiones descritas referidas a la dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral y la dimensión sistematización formativa tutorial integral egresados empleables constituyen la Novedad científica de la Investigación, de la cual emerge la Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales.

Conclusiones parciales

El modelo tutorial integral profesional empleable para dinamizar el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, en la orientación de la empleabilidad profesional contextual, se ampara en la gravidez científica holística configuracional, y contempla las relaciones dialécticas que se dan entre las configuraciones, lo que propicia dos dimensiones: dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral y dimensión de la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables.

Se refleja en este modelado como intencionalidad formativa la orientación de la empleabilidad profesional contextual que se constituye el propósito de sistematización formativa laboral integral tutorial profesional y el acoplamiento formativo integral egresados empleables, como fin del modelo estructurado.

3.4 APORTE PRÁCTICO

3.4.1. CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Introducción

En el presente apartado se cimenta la estrategia de formación en competencias laborales para la empleabilidad del egresado de Enfermería, basada en el modelo tutorial integral egresado empleable, que en sí viene a ser el aporte teórico de la investigación que abarca dos

dimensiones que se interconectan entre sí; pero que en el aporte práctico se convierten en etapas, estas referidas a la contextualización de la tutoría formativa profesional laboral y la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables, las cuales desligan fases que en sí son las configuraciones del aporte teórico del modelo establecido.

Este aporte práctico de esta investigación se desenlaza a partir del aporte teórico es decir del modelo tutorial integral egresado empleable, dos aportes que en ningún momento uno del otro se puede desligar, ambos se constituyen en torno al estado actual del objeto de estudio. Por ende, el transitar de este aporte práctico se inicia con un diagnóstico causal, luego se direcciona a la sistematización y se finaliza con la elaboración de dicha estrategia.

Por tanto, en este direccionamiento la estrategia procedente del aporte teórico, se direcciona a contrarrestar, la complejidad que se reflejan en la empleabilidad del egresado de enfermería en el campo laboral. De allí la necesidad de elaborar la presente estrategia de formación en competencias laborales transversales.

3.4.1.1. Fundamentación del aporte práctico

Para el aporte práctico de esta investigación que conlleva a la elaboración de la presente estrategia propuesta, se tomó como base el **modelo tutorial integral egresado empleable**, valorando la interrelación existente entre las dimensiones **contextualización de la tutoría formativa profesional laboral** y **la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables**, dos dimensiones esenciales de dicho modelo que se convierten en etapas en este aporte práctico, las mismas que despliegan fases coherentes de naturaleza dialéctica; correspondiendo a la primera etapa descrita las fases de **reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral, la interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral, y la fase de sistematización formativa laboral integral tutorial profesional** como propósito del modelo y objetivo de dicha estrategia. De aquí el desenlace de fases de la segunda etapa, estas referidas a las **acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables, la apropiación cualificada formativa laboral integral** y como fase terminal el **acoplamiento formativo integral egresados empleables**, todas ellas establecidas **para dar solución a la intencionalidad formativa orientación de la empleabilidad profesional contextual.**

La presente estrategia planteada avizora a una formación integral en el egresado de enfermería, excluyendo la discordancia entre el estado actual del objeto de estudio y el que se desea alcanzar. Por ende, en la elaboración de esta estrategia se toma como base el enfoque sistémico estructural funcional, encaminado a delimitar dos subsistemas, representados en etapas que se interconectan entre sí, éstas referidas a la contextualización de la tutoría formativa profesional laboral y la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables, quienes a la vez desenlazan fases que conllevan a establecer objetivos y acciones, dirigidas a perfilar dicha formación.

Las estrategias son un cúmulo de ideas prácticamente integradas que permiten observar e interpretar los problemas, los cuales conducen a las acciones (Hedberg y Jonsson, 1978) explícitamente, y determinan con anticipación decisiones que se realizarán. Transita a partir de un diagnóstico causal, para la utilización de la información obtenida, la misma que es evaluada para ir redirigiendo las acciones. (Ruiz, 2001: p.151), con el propósito de transformar el objeto de estudio desde su actual estado a un fin a alcanzar.

La presente estrategia planteada, aborda un carácter flexible y está supeditada a ser rediseñada en la medida de la celeridad de las exigencias del mercado laboral. Por ello la novedad y rigurosidad científica para su aplicación en la praxis educativa para lograr mejoras en la empleabilidad del egresado de enfermería.

3.4.1.2. Estructura en base a la construcción de la estrategia

Para el diseño de la estrategia se ha tomado como base la propuesta planteada por Armas, Lorences y Perdomo (2003). Por lo que se procedió a estructurar la estrategia de la siguiente forma:

- Introducción
- Diagnóstico del contexto
- Planteamiento del Objetivo general
- Instrumentación
- Evaluación de la estrategia

1. Diagnóstico del contexto

Tiene como punto de partida el diagnóstico causal, mediante la aplicación de técnicas como encuestas y sus correspondientes instrumentos de recolección de información que consiste en cuestionarios, para obtener datos en relación a la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipán.

En este método de recolección de datos se contó con la participación de los egresados de enfermería y los grupos de interés, llegando a determinar los siguientes resultados por cada indicador:

Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral

Los egresados y grupos de interés percibieron que las tutorías formativas propiciadas por la USS son Insuficientemente direccionadas al desarrollo de competencias laborales, limitan el apoderamiento de capacidades, actitudes y conocimientos en el egresado de enfermería, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales. Además, valoraron la formación tutorial laboral propiciada por la USS como una actividad poco coherente, poco sistematizada, poco persistente y poco proyectada.

Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral

Los egresados y grupos de interés percibieron que en la formación laboral tutorial ofrecida por la USS en cuanto al desarrollo de competencias personales relacionadas a necesidades laborales por parte del egresado de enfermería, no tributan a englobar esfuerzos, atributos y capacidades que conduzcan al trabajo efectivo en el campo laboral, asimismo perciben un des favorecimiento de la empleabilidad del egresado de enfermería en el actual contexto laboral.

Sistematización formativa laboral integral tutorial profesional

Los egresados y grupos de interés percibieron que las tutorías formativas relacionadas a competencias laborales realizadas por la USS están poco sistematizadas, son desarrolladas limitadamente por tutores especialistas, contribuyen parcialmente al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas, promueven limitadamente la formación eficaz, incorporándolos parcialmente a la empleabilidad en forma activa, y dan poca respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado de enfermería.

Acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables

Los grupos de interés y los mismos egresados de enfermería percibieron que las tutorías formativas relacionadas a competencias laborales realizadas por la USS les han permitido limitadamente poseer capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral, limitada capacidad de trabajo, coordinación y dirección de equipo, cumplimiento parcial con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional, limitada predisposición a la capacitación y actualización permanente, temor a destacar frente a egresados de otras universidades, dificultad para relacionarse interpersonalmente, no realizan investigación científica dentro de su entorno laboral, actúan parcialmente con responsabilidad ética profesional frente a los demás, son pocos flexibles ante la búsqueda de un nuevo empleo, limitada capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral, ser pocos resilientes ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral, no innovan ante las situaciones suscitadas en el cuidado enfermero.

Apropiación cualificada formativa laboral integral

Los grupos de interés y los mismos egresados de enfermería perciben que las formaciones en competencias laborales ofrecidas por la USS han permitido en el egresado involucrarse parcialmente en el desenvolvimiento del trabajo eficaz, demostrando así limitadamente elementos acrecentadores en su desempeño profesional laboral.

Acoplamiento formativo integral egresados empleables

Los egresados y grupos de interés perciben que las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la USS no han permitido en su totalidad lograr que el egresado de enfermería, participe activamente, responsablemente y conscientemente en la inserción y reinserción laboral, también limitan a la responsabilidad, resiliencia, innovación y autonomía en la toma de decisiones por parte del egresado de enfermería; asimismo no permiten dar una respuesta satisfactoria por parte del egresado para el cumplimiento del exigente contexto laboral.

2. Planteamiento del objetivo

Premisas

- **Premisa 1:** se debe partir del reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral del egresado de enfermería, para identificar las fortalezas y debilidades reflejadas en el contexto laboral, lo cual es esencial para elaborar la estrategia, de modo que encuadre con el perfil del egresado.
- **Premisa 2:** es importante Interpretar el contexto formativo tutorial laboral integral, para que se esclarezcan los conocimientos del investigador y pueda elaborar una estrategia estructurada y fiable.
- **Premisa 3:** se debe sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional, para reelaborar las bases teóricas y prácticas de las competencias laborales en la estrategia a diseñar.
- **Premisa 4:** se debe desarrollar acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, para que en la estrategia a diseñar queden plasmadas como un complemento a la formación profesional del educando.
- **Premisa 5:** la apropiación cualificada formativa laboral integral, se plasmará en la estrategia en base a la confianza en sí mismo del egresado, la posición activa en su aprendizaje y la motivación al desempeñar las tareas encomendadas.
- **Premisa 6:** el acoplamiento formativo integral egresados empleables, será expuesto en la estrategia, al adjuntar todos los elementos formativos claves que se reflejan a lo largo del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales.

Requisitos

- **Requisito 1:** Se requiere de tutorías formativas laborales abordadas a las necesidades que exige el contexto laboral, para fortalecer las capacidades del egresado de enfermería.
- **Requisito 2:** revisión de la malla curricular para redefinir las competencias laborales a lograr en el egresado de enfermería de acorde a las necesidades que exige el ámbito laboral.
- **Requisito 3:** Se requiere rediseñar el currículo de enfermería actual, teniendo que reelaborar las bases teóricas y prácticas de las competencias laborales, a partir de las debilidades identificadas en el egresado de enfermería desde su ámbito laboral.

- **Requisito 4:** desarrollar tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas en base a la competencia a lograr, mediante tutoría telemática y entre pares.
- **Requisito 5:** involucramiento del estudiante próximo a egresar en la participación de las tutorías formativas laborales a desarrollar, dentro de la escuela de enfermería y a nivel de universidad.
- **Requisito 6:** realizar una evaluación práctica del estudiante próximo a egresar, donde demuestre su desenvolvimiento en todas las competencias que se quiere lograr, con la finalidad de unir todos los elementos formativos claves que se requieren para ser reflejados en el contexto laboral.

Objetivo general de la estrategia

Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional, mediante el reconocimiento contextual formativo tutorial, la interpretación teórica contextual formativa, las acciones tutoriales formativas laborales, la apropiación cualificada formativa laboral y el acoplamiento formativo integral, para la empleabilidad del egresado de enfermería.

3. Planeación estratégica

La metodología de la presente estrategia propuesta, está estructurada en dos etapas:

Etapas 1: Contextualización de la tutoría formativa profesional laboral

Etapas 2: sistematización formativa tutorial integral egresados empleable

Donde cada una de ellas desenlazan fases que conllevan a establecer objetivos y acciones.

Etapas de la contextualización de la tutoría formativa profesional laboral.

Objetivo específico: Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional, teniendo en cuenta el reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral y la interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral, para la empleabilidad del egresado de enfermería.

En esta etapa se consideran tres fases que a continuación se describen con su correspondiente objetivo y acciones a realizar.

Fase 1: Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral.

Objetivo: Contextualizar las tutorías formativas relacionadas a competencias laborales transversales, de acorde a las necesidades que exige el entorno laboral del egresado de enfermería para la mejora de la empleabilidad.

Acciones:

- Implementar tutorías formativas laborales direccionadas a las necesidades que exige el contexto laboral, para fortalecer las capacidades del egresado de enfermería.
- Propiciar tutorías formativas sistematizadas, persistentes, coherentes y proyectadas al contexto laboral para los estudiantes de enfermería próximos a egresar.

Fase 2: Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial integral.

Objetivo: Interpretar

Reconocer si el contexto formativo tutorial laboral integral que imparte la escuela de enfermería y la universidad en su conjunto es coherente al contexto que exige el mercado de trabajo en el desarrollo de capacidades del egresado.

Acciones:

- Desarrollar tutorías formativas relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral en el egresado de enfermería y así lograr que la empleabilidad sea favorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales.
- Involucrar al estudiante de enfermería próximo a egresar en la participación de las tutorías formativas laborales ofrecidas por la escuela de enfermería y la universidad, para así al momento de egresar de la universidad, logren integrarse al trabajo efectivo en el ámbito laboral.

Fase 3: Sistematización formativa laboral integral tutorial profesional.

Objetivo: Sistematizar la formación laboral tutorial profesional integral de acorde a las exigentes necesidades del ámbito laboral, teniendo en consideración la celeridad de los perfiles que demanda el mercado laboral y la globalización en relación a los progresos tecnológicos.

Acciones:

- Reelaborar las bases teóricas y prácticas de las competencias laborales transversales que contribuyan al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas, a partir de las debilidades identificadas en el currículo de enfermería.
- Planificar tutorías formativas relacionadas a competencias laborales transversales con tutores especialistas.
- Desarrollar tutorías formativas relacionadas a competencias laborales transversales para promover la formación eficaz en el estudiante de enfermería próximo a egresar, e incorporarlos a la empleabilidad en forma activa y brinden respuesta satisfactoria en el desempeño laboral.

Etapas de la sistematización formativa tutorial integral egresados empleable.

Objetivo específico: Sistematizar la formación tutorial integral empleable, teniendo en cuenta las acciones tutoriales formativas, la apropiación cualificada formativa laboral y el acoplamiento formativo integral egresados empleables.

En esta etapa se consideran tres fases que a continuación se describen con su correspondiente objetivo y acciones a realizar.

Fase 4: Acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables.

Objetivo: Desarrollar tutorías formativas laborales integrales relacionadas a competencias laborales transversales de acorde a las necesidades identificadas en el desarrollo de las competencias del egresado de enfermería en su entorno laboral.

Acciones:

- Potencializar las tutorías formativas laborales articulando las competencias específicas con las competencias transversales en base a la resolución de problemas, capacidad de trabajo en equipo que le permitan al egresado de enfermería coordinar, direccionar y desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea.
- Entrenar a los estudiantes próximos a egresar, para que se apropien de competencias laborales y transmitan tutorías entre pares que faciliten al cumplimiento de las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional.

- Orientar al estudiante próximo a egresar a la predisposición de la capacitación y actualización permanente, durante sus últimos ciclos de estudio y después de haber egresado de dicha casa superior de estudio.
- Proveer a los estudiantes próximos a egresar de tutorías formativas que contribuyan a la apropiación de conocimientos, competencias, destrezas, actitudes, hábitos, todo ello comprometido a una formación integral, para que destaque frente a egresados de cualquier casa superior de estudios.
- Realizar tutorías entre pares para el logro de las interrelaciones personales.
- Integrar en las asignaturas la investigación formativa, para que el estudiante se involucre en la realización de la investigación científica que lo conlleve a la producción de la misma, para que así cuando egrese aplique en su práctica diaria los avances del conocimiento.
- Desarrollar tutorías formativas con tutores especialistas en base al compromiso ético del egresado de acorde a su entorno laboral.
- Desarrollar tutorías formativas orientadas a la resiliencia con tutores especialistas, para que el egresado se adapte a la flexibilidad ante el empleo y a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral.
- Desarrollar tutorías formativas orientadas a la innovación con tutores especialistas para que el egresado de enfermería innove ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral.

FASE 5: Apropiación cualificada formativa laboral integral

Objetivo: Acopiar en el currículo universitario de enfermería las competencias laborales transversales necesarias de forma coherente, sistematizada y proyectada, para apropiar de una formación laboral integral cualificada al estudiante de enfermería próximo a egresar.

Acciones:

- Realizar un proceso de socialización entre Directora, grupos de interés y autoridades académicas, para analizar el proceso formativo curricular de enfermería, y así poder integrar las competencias laborales transversales necesarias para el desenvolvimiento eficaz del egresado de enfermería en su contexto laboral.

-Coordinar con las autoridades académicas, administrativas, docentes y estudiantes próximos a egresar, para el desarrollo de las tutorías formativas laborales y así el egresado de enfermería demuestre elementos acrecentadores en su desempeño profesional laboral.

FASE 6: Acoplamiento formativo integral egresados empleables

Objetivo: Generalizar el proceso formativo en competencias laborales transversales, como respuesta a las exigentes necesidades que requiere el mercado laboral, para el logro de una formación integral egresados empleables.

ACCIONES:

-Impartir acciones tutoriales en relación a competencias laborales transversales como actividad académica obligatoria, para el logro de la participación activa, responsable y consciente del egresado de enfermería para la inserción y reinserción laboral.

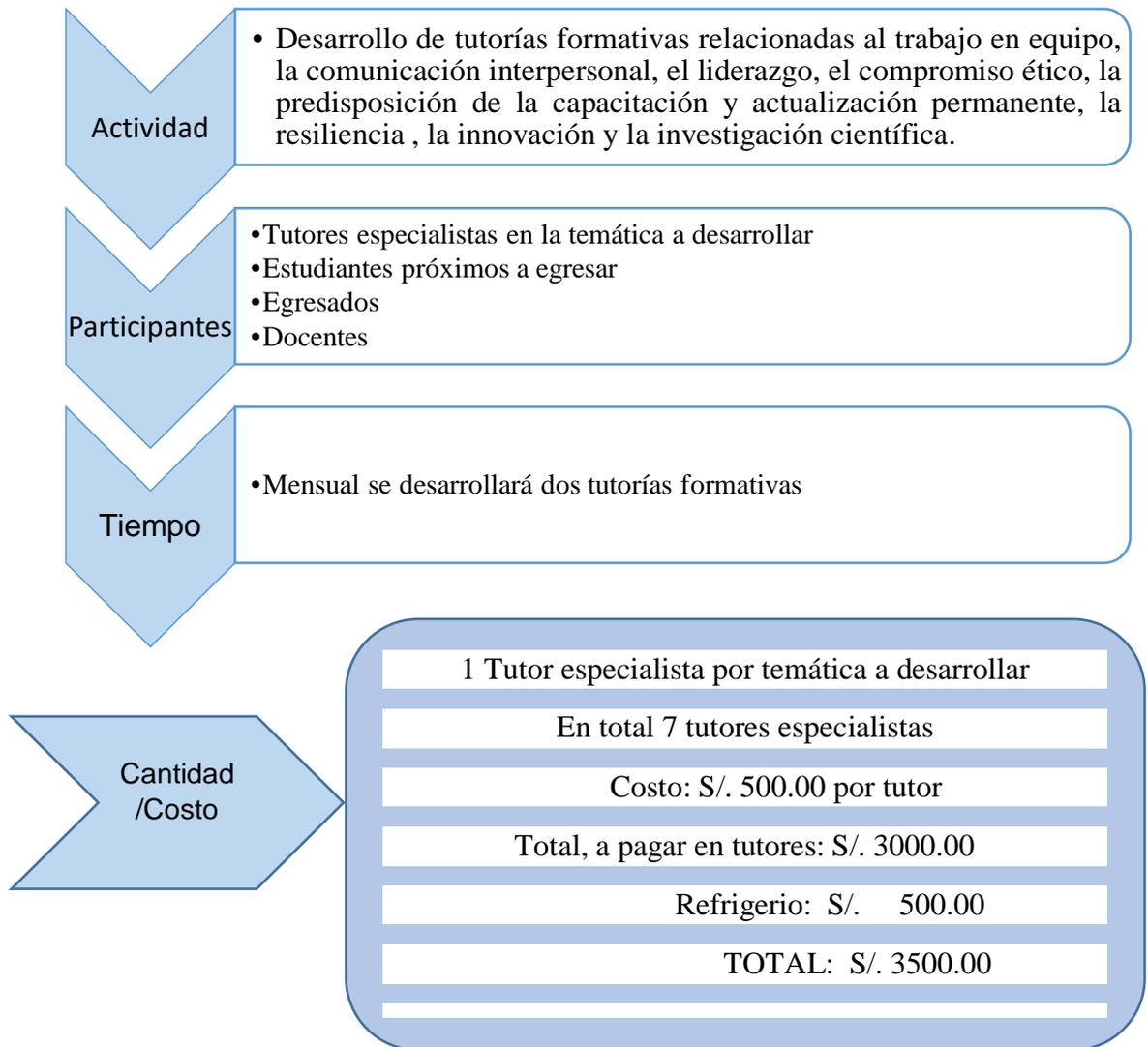
-Apropiar al estudiante próximo a egresar de las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales transversales impartidas por los tutores en la universidad, para que cuando egrese refleje sus conocimientos, capacidades, habilidades y sea responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.

-Uniformizar coherentemente las competencias laborales transversales en la malla curricular, para el logro de una buena formación profesional y así dotar de un satisfactorio cumplimiento en el exigente contexto laboral, por parte del egresado de enfermería.

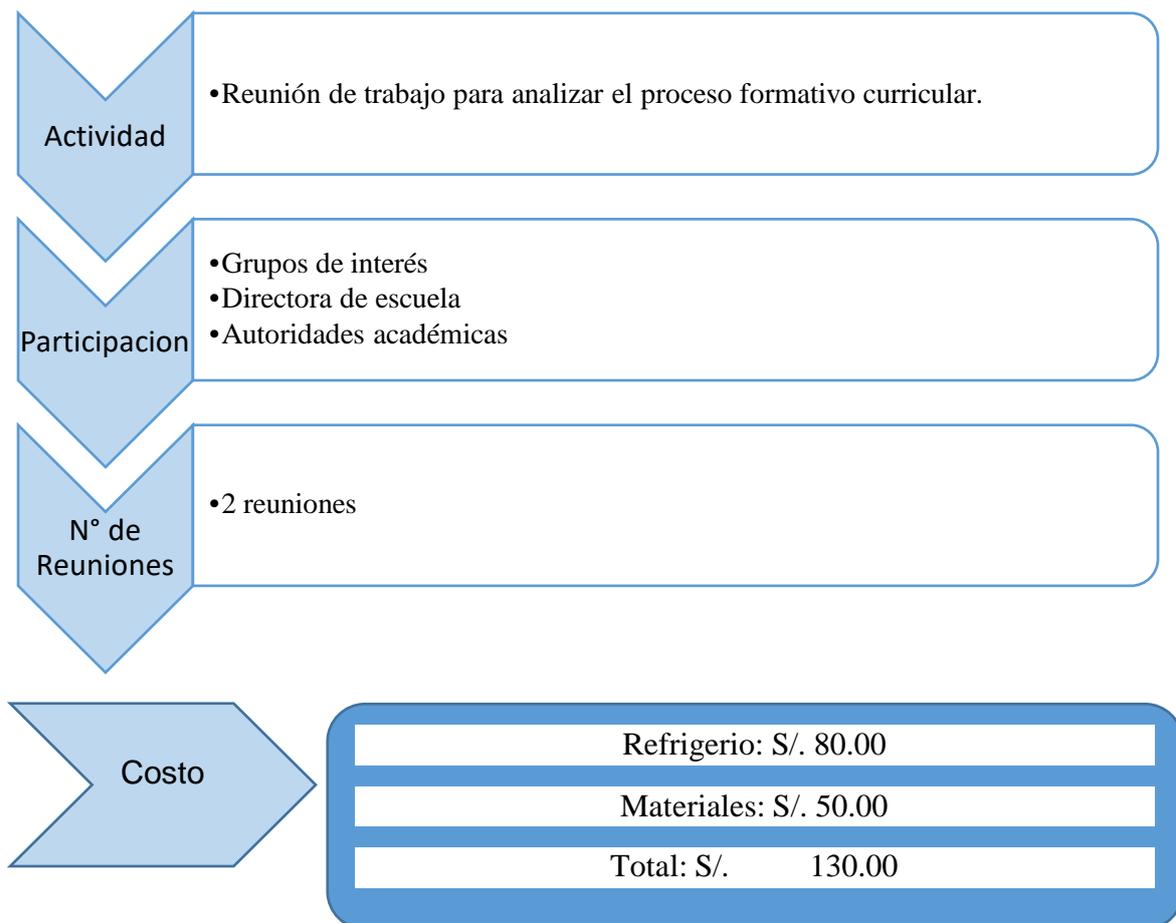
4. Planteamiento de la instrumentación

Para el desarrollo de ciertas acciones, es pertinente considerar el presupuesto siguiente:

Presupuesto de desarrollo de tutorías formativas relacionadas a competencias laborales



Presupuesto de socialización con grupos de interés, Directora de escuela y autoridades académica.



5. Evaluación y control de las acciones de la estrategia propuesta

Es importante tener en cuenta durante el transcurso del desarrollo de la estrategia, las acciones tutoriales descritas en cada fase, para así los participantes se apropien de las experiencias y lo lleven a la práctica, y de esa forma superen las limitaciones reveladas en el diagnóstico causal referente a la empleabilidad.

La evaluación debe ser secuencial para los estudiantes próximos a egresar después de cada capacitación, y después que egresen de dicha casa superior de estudios, por ende, se debe realizar un diagnóstico para evidenciar las mejoras en la empleabilidad del egresado.

Aspectos a evaluar:

- Integración de tutorías formativas laborales direccionadas a las necesidades que exige el contexto laboral, en el currículo de enfermería.
- Desarrollo de tutorías formativas relacionadas a necesidades laborales,
- Participación del estudiante de enfermería próximo a egresar en las tutorías formativas.
- Reelaboración de las bases teóricas y prácticas de las competencias laborales que contribuyan al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.
- Planificación de tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.
- Diagnóstico de la realización de las tutorías formativas relacionadas a competencias laborales.
- Articulación de las competencias específicas con las competencias transversales.
- Entrenamiento de la tutoría entre pares en los estudiantes próximos a egresar.
- Orientación al estudiante próximo a egresar a la predisposición de la capacitación y actualización permanente.
- Integración de la investigación formativa en las asignaturas de formación profesional.
- El proceso de socialización entre Directora, grupos de interés y autoridades académicas, para analizar el proceso formativo curricular de enfermería.
- Apropiación del estudiante próximo a egresar de las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas por los tutores en la universidad.
- Uniformización coherente de las competencias laborales en la malla curricular.

Evaluación General:

Al finalizar el desarrollo de las acciones de la estrategia, se evalúa las fortalezas de cada fase descrita, así como las debilidades evidenciadas, para así potencializar las limitaciones de algunas acciones a reformular.

Fuentes de evaluación:

- Ficha de registro
- Lista de cotejo para la verificación del cumplimiento de las actividades.
- Observación directa a los participantes en las tutorías a desarrollar
- Participación activa de los participantes

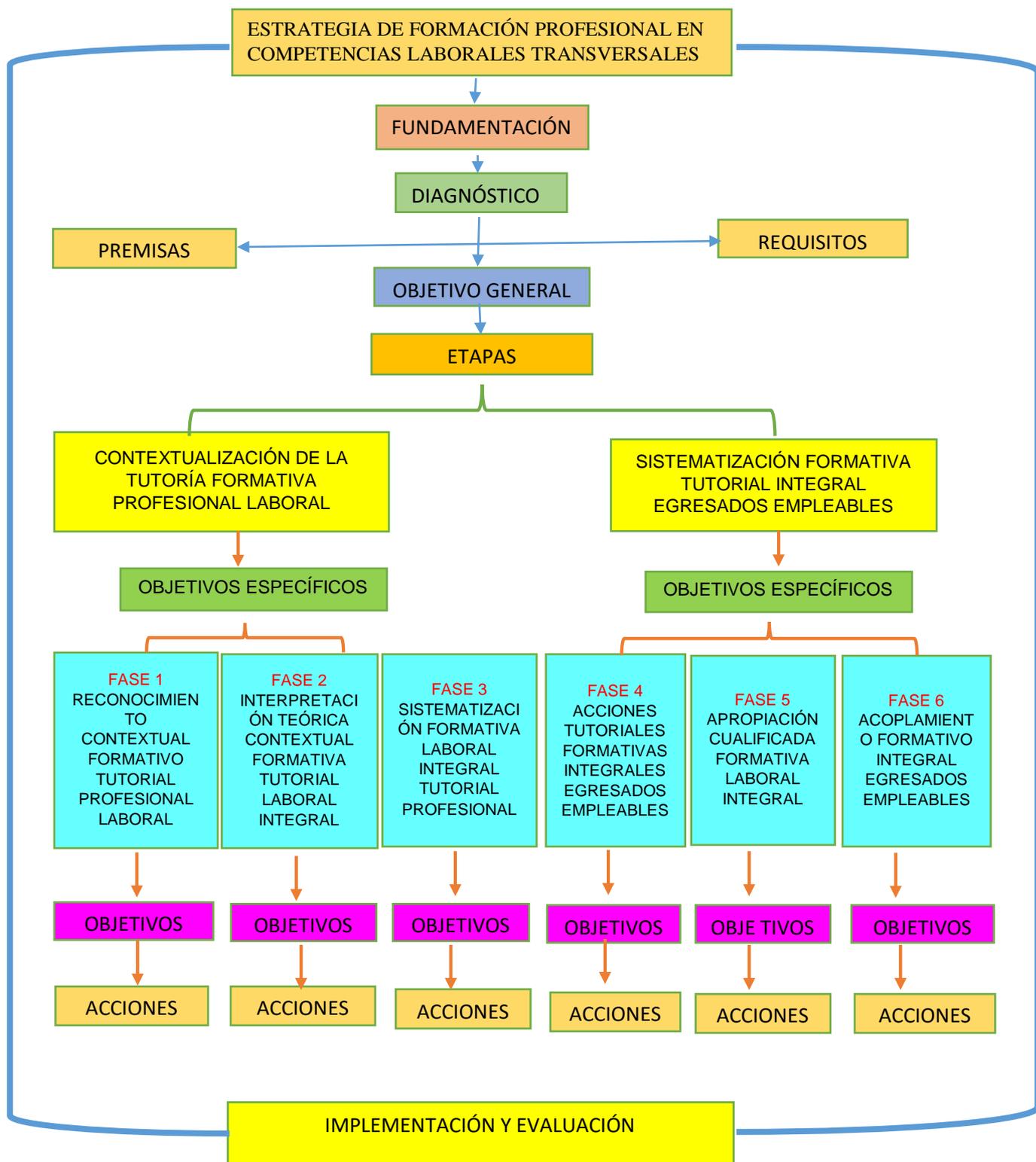


Figura 4. Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales basada en un modelo tutorial integral para la empleabilidad del egresado de Enfermería.

Fuente: Elaboración propia.

3.5. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este acápite se describe la valoración por juicio de expertos del modelo Tutorial integral profesional empleable desde la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales y la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales como aporte práctico para fortalecer la empleabilidad del egresado de Enfermería. También se ejemplifica parcialmente la aplicación de dicha estrategia tomando como base las fases de la segunda etapa.

3.5.1. Valoración de los resultados

Los expertos seleccionados para valorar el modelo y la estrategia fueron cinco, todos ellos docentes con experiencia profesional y cuentan con grado de Doctor, asimismo ocupan altos cargos importantes en su ámbito laboral.

Para dicha validación se siguieron los siguientes pasos: se les hizo llegar mediante correo electrónico el modelo tutorial integral profesional empleable y la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, así como el instrumento de valoración para su respectiva calificación, el mismo que abordó los indicadores siguientes:

- Novedad Científica del modelo tutorial integral profesional empleable (aporte teórico).

- pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico: modelo tutorial integral profesional empleable.
- Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el modelo tutorial integral profesional empleable
- Nivel de correspondencia entre el aporte teórico: modelo tutorial integral profesional empleable y el aporte práctico de la investigación: estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales
- Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico: estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales
- Posibilidades de aplicación de la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales (aporte práctico propuesto).

- Concepción general de la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales. (aporte práctico), según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.
- Significación práctica de la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales (aporte práctico)

La calificación asignada por los expertos, se realizó teniendo en cuenta las siguientes categorías: 5, Muy adecuada, 4. Bastante adecuada, 3. Adecuada, 2. Poco adecuada, 1. Nada adecuada.

PERTINENCIA DE LA ESTRATEGIA			
INDICADORES	Experto N° 1	Experto N° 2	Experto N° 3
N° 01	5	5	5
N° 02	5	5	5
N° 03	5	5	5
N° 04	5	5	5
N° 05	5	5	5
N° 06	5	5	5
N° 07	5	5	5
N° 08	5	5	5
Puntuación Total	40	40	40

Los resultados obtenidos reflejan que el Modelo Tutorial Integral Profesional Empleable y la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales guardan relación concordante, son muy significativos, pertinentes y coherentes con la teoría que reportan, por lo que pueden ser considerados en la práctica profesional.

3.5.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico

La estrategia en su aplicación parcial, se realizó de forma virtual por razones de pandemia, en donde las actividades ejecutadas se direccionaron primeramente a la primera etapa denominada Contextualización de la tutoría formativa profesional laboral. Iniciando con la ejecución de la fase Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral perteneciente a la etapa antes descrita, en donde se diagnosticó el estado de la dinámica de la formación profesional en competencias laborales transversales en su integración para la

empleabilidad del egresado de enfermería, para ello se realizó un taller de formación de estudiantes tutores, para darles a conocer las pautas a seguir para la realización de dichas tutorías que contribuyan a la transformación del proceso formativo en competencias laborales transversales.

Asimismo, se ejecutó la segunda fase Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial, en donde los estudiantes tutores capacitados, procedieron a realizar tutorías formativas laborales entre pares, a los estudiantes de ciclos inferiores con la intención de que ambos actores logren interpretar los contenidos formativos laborales impartidos, y así llegar a alcanzar una formación profesional laboral integral. Posteriormente se procedió a aplicar un pos test donde se evidenció en los resultados que los estudiantes tutores próximos a egresar, percibieron que la tutoría entre pares les permitió apropiarse de competencias laborales profesionales que para el egresado son de mucha utilidad para su desenvolvimiento en el contexto laboral, estas referidas al fortalecimiento de la comunicación interpersonal, el liderazgo, la resolución de problemas, el compromiso ético, el trabajo en equipo, el desarrollo de la investigación, la innovación y la motivación por la predisposición a la capacitación y aprendizaje continuo.

3.5.3 Corroboración estadística de las transformaciones logradas

Tabla 8: Distribución de los resultados obtenidos en la aplicación de la Pre-prueba y Post-prueba según las dos primeras fases de la Dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral.

DIMENSIÓN	VARIABLE DEPENDIENTE:EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO		Pre-prueba	Pos-prueba
			%	%
DIMENSIÓN CONTEXTUAL DE LA TUTORÍA FORMATIVA PROFESIONAL LABORAL	Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral	Desfavorable	28.6	0
		Medianamente favorable	71.4	14.3
		Favorable	0	85.7
	Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial	Desfavorable	42.9	0
		Medianamente favorable	57.1	28.6
		Favorable	0	71.4
Total		100.0	100.0	

Fuente: datos obtenidos de la aplicación de la Pre-prueba y Pos-prueba

Se evidencia en la presente tabla las mejoras logradas, después de haber aplicado parcialmente la Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales en sus dos fases iniciales, logrando en la fase de Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional un mejoramiento sumamente relevante (85,7%) de percepción favorable después de haber aplicado la pos-prueba, lo que contribuye a la empleabilidad del egresado. Asimismo, se evidencia en la segunda fase una transformación favorable del 71,4% cifra que revela estar en el indicador de positividad, logrando así la Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial para la empleabilidad del egresado.

Estas transformaciones reflejadas, precisan y confirman la relevancia de la estrategia en su fin último que es la intencionalidad formativa orientación de la empleabilidad profesional contextual.

IV. CONCLUSIONES

- Epistemológicamente se caracterizó el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica, en concordancia con la empleabilidad del egresado, teniendo en cuenta las bases teóricas que conllevaron a delimitar las categorías esenciales que constituyen el modelo tutorial integral profesional empleable.
- Se concretaron las tendencias históricas de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, considerándose como elementos de análisis el egresado, el plan curricular y el enfoque formativo por competencias, lo que reflejó el transitar de la evolución de las competencias desde su terminología, su incorporación holística en el ámbito educativo, la intervención del Proyecto Tuning en el listado de competencias transversales, hasta su integración en el plan curricular para la empleabilidad del egresado en el actual contexto laboral.
- Se diagnosticó la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales, desde su estado actual, en donde se determinó una percepción medianamente favorable hacia las dos dimensiones y sus fases que lo conforman, las mismas que reflejan un insuficiente reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral, una limitada Interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial, insuficiente

sistematización formativa laboral integral tutorial profesional, insuficientes acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables, limitada apropiación cualificada formativa laboral integral y un insuficiente acoplamiento formativo integral egresados empleables, fases que revelan el problema con mayor énfasis.

- Se elaboró el Modelo tutorial integral profesional empleable, cimentado en el enfoque holístico configuracional de Homero Fuentes, el mismo que evidencia la interrelación entre la intencionalidad formativa, orientación de la empleabilidad profesional contextual, el propósito, sistematización formativa laboral integral tutorial profesional y el fin, acoplamiento formativo integral egresados empleables.

- La elaboración de la Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales se basó en el Modelo tutorial integral profesional empleable, la misma que se origina de la relación holística y dialéctica de la dimensión contextual de la tutoría formativa profesional laboral y la dimensión de la sistematización formativa tutorial integral egresados empleables.

- La viabilidad y pertinencia del modelo y la estrategia se realizó por juicio de expertos, quienes confirmaron su factibilidad como muy adecuada.

- La estrategia de formación profesional en competencias transversales en su aplicación parcial, se ha ejemplificado considerando las dos primeras fases con las que se pudo evidenciar la transformación del proceso formativo profesional laboral, reflejado en los resultados obtenidos de la post prueba que vislumbraron cambios significativos para la empleabilidad del egresado.

V. RECOMENDACIONES

- Aplicar la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales basada en el modelo tutorial integral profesional empleable en los estudiantes de los últimos ciclos de estudio y los actores implicados en la actual propuesta, en la Escuela Profesional de Enfermería de la USS.

- Aplicar la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales basada en el modelo tutorial integral profesional empleable, en los estudiantes próximos a

egresar de las escuelas de enfermería de las diferentes instituciones de educación superior.

- Reelaborar el plan curricular de la escuela de enfermería, Integrando las competencias transversales en las competencias específicas.

VI. REFERENCIAS

Aldana, Morales, Aldana, Sabogal y Ospina (2008, p. 62, Citado en López, Posada, Laura Marcela, et al 2018). Marca profesional y posicionamiento laboral: contexto y realidad de los graduados de Administración de Empresas del Tolima. Universidad del Tolima.

Álvarez (2008, Bausela, 2010 y Sanz Oro, 2010 citado en Saldarriaga K. y Amor, M. 2018). Las tutorías y la formación profesional: caso de estudio. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. *Ecociencia*, 6(1), 1-18.

Álvarez, M. (2017). Hacia un modelo integrador de la tutoría en los diferentes niveles educativos, *Educatio Siglo XXI*, 35(2); 21-42. Recuperado de: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/298501/214161>

Aneas, A. (2004). *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. España.

Arendale, D. (2017). *Postsecondary Peer Cooperative Learning Programs: Annotated Bibliography 2017, Revised*. Minneapolis, MN. Retrieved from <http://www.arendale.org/peer-learning-bib/>

Arias, Portilla y Flores (2007, citado en Gaeta, M. y Reyes, M. 2019), Competencias profesionales y empleabilidad ante condiciones de precariedad en el mercado de trabajo: un estudio de seguimiento de egresados universitarios del municipio de Puebla, México. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/84842>

- Astorquiza, (citado en Flores, E., Seguel, F., Godoy, J., Barría, R. 2018). Experiencia de la formación profesional de estudiantes de enfermería de una Universidad Chilena bajo un modelo conceptual propio, 34(4). Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2372/403>
- Ayala-Guzmán, Verde-Flota, Monroy-Rojas, Contreras-Garfias, Rivas-Espinosa. Proyecto Tuning: competencias genéricas y exigencias laborales en egresados de una licenciatura de enfermería en México. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2017;25(1):37-46. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2017/eim171f.pdf>
- Bjornavold (2000; CES, 2005; Preston y Green, 2008, como se citó en Vázquez, E., García, A. Holgueras, A. 2018). La formación en centros de trabajo para los alumnos de formación profesional inicial. Análisis del funcionamiento y perspectivas de futuro. Educar, 54 (2), 469-488. doi.org/10.5565/rev/educar.867
- Buriticá, A. (2012). Evaluación de competencias laborales en estudiantes de ingenierías. Colombia. Recuperado de: <http://recursosbiblioteca.utp.edu.co/tesis/textoyanexos/658312B958.pdf>
- Cardona, E. & Montoya A. (2019). Analysis of Labor Insertion and Employability of Graduates. Quality condition or imposition that distorts quality measurement systems of Higher Education? Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/download/339238/20794146?inline=1>
- Carrasco, S. (2017). *Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería 2016* (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres. Lima. Recuperado de: <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2903>
- CEDEFOP, 2014; OIT, 2015. Previsión y ajuste de las competencias y los puestos de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755864.pdf

- Consejo Europeo (2000). Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Lisboa 23 y 24 de marzo de 2000. Recuperado de:
http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/00100-r1.es0.htm
- Contreras, J. (2011). Formación de competencias: tendencias y desafíos en el siglo XXI. *Universitas, Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, (15), 109-138. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4761/476147383005/>
- Cuba Esquivel, Amadeo. (2016). Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica. *Educación*, 25(48). 7-27. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201601.001>
- Curiel, G. L. (2017). *Tutorización de acciones formativas para el empleo: Uf1646*. Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>
- Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. (2011). Future work skills 2020. Recuperado de http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf
- Del Cerro Velázquez, F., & Ramón Cano, F. J. (2017). Compromiso y empleabilidad de los recién titulados de formación profesional. Conclusiones para un rediseño de la modalidad formativa. *Revista De Educación a Distancia*, 17(54). Recuperado de: <https://revistas.um.es/red/article/view/29892>
- Di Vita, A., Daura, F., Montserrat, M. (2021). La tutoría universitaria entre Latinoamérica y Europa: el caso de la Universidad Austral (Argentina) y el de la Universidad de Estudios de Palermo (Italia). *Revista panamericana de pedagogía* n. 31; 149-166. Doi: <http://dx.doi.org/10.21555/rpp.v0i31.2123>
- Díaz Barriga, Ángel (2006). El enfoque de competencias en educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? *Perfiles Educativos*, 28(111); 7-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf> doi: <https://zenodo.org/record/3629580#.YVomEZrMLIU>

Eizaguirre, Altuna, Pikabea, Marco y Pérez (2017). Las competencias transversales en el grado de Pedagogía: diagnóstico y estado de la cuestión. REDU, 15(1). Recuperado de:

<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6044/7948>
<https://doi.org/10.4995/redu.2017.6044>

Estrategia de Competencias de la OCDE (2016). Reporte Diagnóstico: Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Recuperado de:
<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>

Gairín, Feixas, Guillamón y Quinquer (2004). La tutoría académica en el escenario Europeo de la educación superior Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18 (1),61-77. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/274/27418105.pdf>

Galàn, A. (2017). Programa para la mejora de la empleabilidad de los egresados en traducción e interpretación. Un estudio de caso. Conexão Letras, 12(17), 1-19. Disponible en: <https://seer.ufrgs.br/conexaoletras/article/view/75624/42939>
doi.org/10.22456/2594-8962.75624

Gómez, (2012 citado en López, P. L. M., Rubio, G. G., & Parra, Á. M. 2018). *Marca profesional y posicionamiento laboral: Contexto y realidad de los graduados de administración de empresas del Tolima.*

González (2013 como se citó en Llerena, O. 2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. Actualidades Investigativas en Educación, 15(3), 2-24

Hedberg y Jonsson (1978 citado en Díez de Castro, E. P., & Martín Jiménez, F. 1992). En torno al concepto de estrategia. *Tendencias actuales en administración de empresas.* Recuperado de:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40603/en%20torno%20al%20concepto%20de%20estrategia.pdf?sequence=1>

- Hernández, Ávila Frank y Casanova Moreno, María (2018). “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud” *Rev. Cubana Salud Pública* 44 (4). Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/217-219/es/>
- Hernández, Molina, González, Ibáñez & Jerez (2021). Características e impactos del aprendizaje entre pares en estudios universitarios en ciencias de la salud: una revisión sistemática. *Revista clínica Española*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0014256521000795?via%3Dihub> . Doi <https://doi.org/10.1016/j.rce.2021.02.005>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. 2da. Edición. México
- Herrera, F. (2017). *Fformación Laboral basado en Competencias y su influencia en la Empleabilidad de los Egresados de la carrera de Administración 2015-2017* (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, los Olivos, Lima. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13178>
- Hidalgo Valdés, María-Cristina, Carrasco-Velar, Ramón, & Díaz-Bravo, Tito. (2020). La tutoría entre iguales desde una nueva perspectiva. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000100015&lng=es&tlng=es.
- Horruitiner (2006, como se citó en Llerena, O. 2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 2-24.
- Horruitiner, (2006, como se citó en Tauler, J., Salgado, A., Ávila, V. 2019). La Formación de profesionales universitarios: superación permanente. *Opuntia Brava*, 11(2); doi.org/10.35195/ob.v11i2.756 <https://www.scielo.br/j/ep/a/Dsd5DMsXpgkcjKM54gg56NB/?format=pdf&lang=es>

Juárez, A. & González, M. (2018). La construcción de las competencias genéricas en el nivel superior”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/competencias-genericas.html>

Kemmis, S. y McTaggart, R. (1992, citado en Orozco, 2016). La Investigación Acción como herramienta para Formación Docente. Experiencia en la Carrera Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNAN-Managua, Nicaragua. Revista Científica de FAREM-Estelí. 5(19). Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/6266/1/272-982-1-PB.pdf>

Lemoine, F., Hernández, N., Carvajal, G., Bailón, N., y Macias, V. (2016). Empleabilidad de los Graduados de las carreras de Administración de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí en su entorno socioeconómico. *Revista utb.*, 1(4). Recuperado de: <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/issue/view/6>

Llerena O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 2-24

Lobato F., Guerra, N. (2021). La tutoría en la educación superior en Iberoamérica: Avances y desafíos. *Educación*, 52(2); 379-98. Recuperado de: <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/311814>.

López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado: Revista Currículum y Formación del Profesorado*, 20(1), 311-322.

Martínez (2011 como se citó en Carrasco, S. 2017). *Área de formación profesional especializada y las competencias de empleabilidad en egresados de enfermería 2016* (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres. Lima. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2903/carrasco_csp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Clares, P.; Pérez Cusó, F.J.; Martínez Juárez, M. (2018). Aplicación de los Modelos de Gestión de Calidad a la Tutoría Universitaria. *Revista Complutense de Educación*, 29 (3), 33-50. Recuperado de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/53541/4564456547461>

- Martínez, P. & Gonzales, N. (2019). El dominio de competencias transversales en Educación Superior en diferentes contextos formativos Actualmente en el contextEduc. Pesqui., São Paulo, v. 45, e188436, 2019
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201945188436>
- Melo, G. y Reider, I. (2019). Empleabilidad hoy: habilidades esenciales. Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Recuperado de: <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/129830>
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J., Vázquez-Ingelmo, A. (2018). Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Recuperado de:
https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1165/1/INFORME_OEEU_2017_FINAL_27-2-2018_rep.pdf
- Michavila, F., Martínez, J., González, M., García, F., Benito, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. EKS. 19(1); 21-39; DOI:10.14201/eks20181912139
- Ministerio de Salud (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud – Lima; p. 132. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
- Montserrat, Gisbert, Rallo, (2005 citado en Saldarriaga, K. y Amor, M. 2019). Las tutorías y la formación profesional: caso de estudio. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. Ecociencia, 6(1), 1-18.
- Morales Alí (2019). Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias transversales en estudiantes universitarios a través del empleo de las TIC. 5(1). REIIE 48-63. Recuperado de:
http://cresur.edu.mx/OJS/index.php/CRESUR_REIIE/article/view/550

- Morín, (1996, como se citó en Guardiola, A. 2017). Convergencias de la Investigación acción participativa y el pensamiento complejo. Universidad Cooperativa de Colombia. Investigación & desarrollo, 25(1) ISSN 2011-7574. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/indes/v25n1/v25n1a08.pdf>
- Ortiz S. M. (2017). *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de centro quirúrgico del hospital nacional docente madre niño San Bartolomé - Lima – 2015* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Pascual Sevillano, M. Ángeles, Díaz Menéndez, S., & Rodríguez Pérez, C. (2016). Empleabilidad y ocupación laboral de los egresados del máster en formación del profesorado de educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional. *Enseñanza & Teaching: Revista Interuniversitaria De Didáctica*, 34(1), 161–177. <https://doi.org/10.14201/et2016341161177>
- Poquis Velásquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J., Nuñez Vara, F., Buendía Vila, G., Chumacero Calle, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e785. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.78>
- Porter (1996, 1997, 2005 Citado en López, Posada, Laura Marcela, et al 2018). Marca profesional y posicionamiento laboral: contexto y realidad de los graduados de Administración de Empresas del Tolima. Universidad del Tolima. Recuperado de Proyecto Tuning América Latina (2004-2007). Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Recuperado de: http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf
- Puñales, Fundora y Colomé, 2015 y De Camillón, 2010. La enseñanza de la lectoescritura en la Educación Primaria: reflexión desde las dificultades de aprendizaje, Atenas, 1 (37) 1682-2749. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478055147009>

- Quacquarelli Symonds (QS) (como se citó en Observatorio de Innovación Educativa, 2019). Tec escala 12 lugares en ranking de empleabilidad QS. Recuperado de: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/ranking-de-empleabilidad-qs-2020>
- Rentería y Malvezzi, (2008 citado en López, L. et al 2018). Marca profesional y posicionamiento laboral: contexto y realidad de los graduados de Administración de Empresas del Tolima. Universidad del Tolima.
- Rojas, A. (2019). *Programa de educación continua para mejorar la empleabilidad de los egresados de Marketing y Dirección de Empresas* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/39867>
- Ruiz (2001 citado en Despaignes, E., 2010). Estrategia metodológica de capacitación a directores de escuelas primarias en la actividad conjunta del programa educa a tu hijo [Tesis de Maestría]. Recuperado de: https://rediuc.reduc.edu.cu/jspui/bitstream/123456789/465/1/Elsy_Despaignes_Diaz.pdf
- Ruiz, Jaraba y Romero (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. 21: 136-157 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21302108.pdf>
- Ruiz, M., Bautista, M., Cerro R., García, M. (2019). Prácticas Profesionales y la Formación en Competencias para la Empleabilidad. Contextos educativos, 23, 65-82; Recuperado de: <https://doi.org/10.18172/con.3560>
- Ruiz-Morales, García-García, Biencinto-López & Carpintero (2017). Evaluación de competencias genéricas en el ámbito universitario a través de entornos virtuales: Una revisión narrativa RELIEVE. 23(1); 1-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/916/91655439002.pdf>

- Sánchez (2010). La orientación en España: Despegue de una profesión Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 21(2); 231-239. Madrid, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785005.pdf>
- Sanz de Acedo (2016). Competencias cognitivas en educación superior. Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/46026>
- Schmal, R., Rivero, S., & Vidal, C. (2020). El desafío de construir un programa para el desarrollo de competencias genéricas: un estudio de caso. Educacao e Pesquisa, 46, 1-15. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/El-desaf%C3%ADo-de-construir-un-programa-para-el-de-un-Schmal-Rivero/22a2a5e7e496a3f3f8d07e53f1c57d9d11328773>
- Viscardo, J. (2018). *Factores asociados a la empleabilidad en egresados de la escuela profesional de Administración* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8366>
- Work Economic Fourm (WEF) (2016). The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Yániz, C. y Villardón, L. (2012). Modalidades de evaluación de competencias genéricas en la formación universitaria. Didac, 60 (2012): 15-19. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Concepcion-Yaniz/publication/236487670 Modalidades de evaluacion de competencias genericas en la formacion universitaria/links/555af68908ae980ca61195ba/Modalidades-de-evaluacion-de-competencias-genericas-en-la-formacion-universitaria.pdf>
- Zuleta, E. C., & Giraldo, A. M. (2019). Análisis de la inserción laboral y la empleabilidad de los egresados. ¿Condición de calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la educación superior? *Estudios De Derecho*, 76(168), 274-296. doi:<http://dx.doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a11>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES BASADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA.

Manifestaciones del problema	<ul style="list-style-type: none">- Insuficiente realización de tutorías formativas profesionales laborales para el desarrollo de competencias transversales en los egresados.- Limitada interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial- Insuficiente sistematización formativa laboral integral tutorial profesional- Insuficientes actividades tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables.- No se evidencia una apropiación cualificada formativa laboral integral en el egresado de enfermería.- Insuficiente acoplamiento formativo integral para la empleabilidad del egresado
Problema	Insuficiencia en la intencionalidad formativa en competencias laborales transversales, limita la empleabilidad del egresado de enfermería

<p>Causas que originan el Problema</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Escaso reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral - Deficiencias en la interpretación teórica contextual formativa laboral tutorial - Deficiencias en el sistema de actividades formativas laborales integrales tutoriales profesionales. - Escasa realización de acciones tutoriales formativas laborales integrales egresados empleables. - Limitada apropiación cualificada formativa laboral integral. - Deficiente acoplamiento formativo integral egresados empleables.
<p>Objeto de la Investigación</p>	<p>Proceso de formación en competencias laborales transversales</p>
<p>Objetivo General de la Investigación</p>	<p>Elaborar una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial integral profesional para la Empleabilidad del Egresado de Enfermería.</p>
<p>Objetivos específicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Caracterizar epistemológicamente el proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica. -Determinar las tendencias históricas del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y su dinámica. -Diagnosticar el estado actual de la dinámica de la formación profesional en competencias laborales transversales en los egresados de Enfermería.

	<p>-Elaborar el modelo tutorial integral profesional para la empleabilidad del egresado de enfermería.</p> <p>-Elaborar la estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales para la empleabilidad del egresado de enfermería.</p> <p>-Validar por expertos la viabilidad y pertinencia del modelo y la estrategia</p>
Campo de la investigación	Dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales.
Título de la Investigación	Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial para la empleabilidad del egresado de Enfermería
Hipótesis	Si se elabora una estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial integral profesional empleable que considere la relación entre la sistematización formativa laboral tutorial integral y su apropiación cualificada formativa laboral, entonces se contribuirá a la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipán.
Variabes	<p>Variable Independiente: Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, basada en un modelo tutorial integral profesional empleable.</p> <p>Variable Dependiente: Empleabilidad del egresado de Enfermería.</p>

ANEXO 2: Operacionalización de la variable empleabilidad

VARIABLE			
EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO	Es la capacidad que refleja el egresado para conseguir y conservar un trabajo remunerado, alcanzar y desarrollar una carrera de manera competitiva, teniendo como herramienta principal las capacidades que cada individuo desarrolla al realizar diversas funciones (Gómez, 2012).		
Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos	Fuente de verificación
DIMENSIÓN CONTEXTUAL DE LA TUTORÍA FORMATIVA PROFESIONAL LABORAL	RECONOCIMIENTO CONTEXTUAL FORMATIVO TUTORIAL PROFESIONAL LABORAL	ENCUESTA	EGRESADOS
	INTERPRETACIÓN TEÓRICA CONTEXTUAL FORMATIVA TUTORIAL LABORAL INTEGRAL		
	SISTEMATIZACION FORMATIVA LABORAL INTEGRAL TUTORIAL PROFESIONAL		
DIMENSIÓN DE LA SISTEMATIZACIÓN FORMATIVA TUTORIAL INTEGRAL EGRESADOS EMPLEABLES	ACCIONES TUTORIALES FORMATIVAS INTEGRALES EGRESADOS EMPLEABLES	ANÁLISIS DOCUMENTAL	GRUPOS DE INTERÉS
	APROPIACION CUALIFICADA FORMATIVA INTEGRAL EGRESADOS EMPLEABLES		
	ACOPLAMIENTO FORMATIVO INTEGRAL EGRESADOS EMPLEABLES		

Fuente: elaboración propia

VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable	Dimensiones	Descripción
Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales, basada en un modelo tutorial integral profesional empleable.	Fundamentación del aporte práctico	Se describe el contexto del problema a resolver y la fundamentación teórica del aporte.
	Diagnóstico del contexto	Refleja el problema en torno al estado real del objeto
	Objetivo	Se delimita el objetivo general de la estrategia
	Planeación estratégica	Aborda la descripción de dos etapas: Etapas: Etapas1: Contextualización de la tutoría formativa profesional laboral Etapas 2: sistematización formativa tutorial integral egresados empleable. Donde cada una de ellas desenlazan fases que conllevan a establecer objetivos y acciones.
	Instrumentación	Esclarece las condiciones en que se aplicará la estrategia, especifica el tiempo, los participantes y responsables.
	Evaluación	Define los obstáculos y logros que se han ido venciendo.

Fuente: elaboración propia

Anexo 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta a Grupos de Interés

Estimado Director(a) con el propósito de diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales en los egresados de enfermería de la USS, solicito de su apoyo en responder con toda sinceridad la presente encuesta que tiene como **OBJETIVO**: recolectar información sobre determinados aspectos de la empleabilidad. Agradezco su valiosa participación y le garantizo que la información proporcionada será confidencialmente utilizada sólo con fines de cumplir los objetivos de la investigación.

Marca con una “x” su valoración del 0 al 4 sobre los siguientes aspectos: TD: Totalmente en desacuerdo D: En desacuerdo MA: Medianamente de acuerdo A: De acuerdo TA:

Totalmente de acuerdo

INDICADORES/ITEMS	TD	D	MA	A	TA
	0	1	2	3	4
Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral					
1. Percibe usted que en la USS las tutorías formativas, están direccionadas a las competencias laborales.					
2. Las tutorías impartidas en la universidad, han permitido al egresado de enfermería apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales					
3. Valora la formación tutorial laboral propiciada por la USS como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.					
Interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral					
4. El egresado de enfermería posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.					
5. La formación tutorial laboral recibida por los egresados de enfermería en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.					
6. En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.					
Sistematización de la formación laboral integral tutorial profesional					
7. Cree que la USS le ha brindado al egresado de enfermería tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.					
8. Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral en el egresado de enfermería contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.					
9. Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado de enfermería, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.					
10. Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado.					
Acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables					
11. El egresado de enfermería posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral.					
12. El egresado de enfermería posee capacidad de trabajo, coordinación y dirección de equipo.					
13. El egresado de enfermería tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea.					
14. El egresado de enfermería en su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional.					
15. El egresado de enfermería demuestra en su entorno laboral que tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente.					
16. La formación profesional recibida en la USS le permite al egresado de enfermería destacar frente a egresados de otras universidades.					
17. El egresado de enfermería se relaciona interpersonalmente con facilidad					
18. El egresado de enfermería dentro de su entorno laboral realiza investigación científica					

19.El egresado de enfermería ha realizado alguna publicación científica relacionada a su entorno laboral.					
20.El egresado de enfermería actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás.					
21.El egresado de enfermería alguna vez ha renunciado a su actual empleo para buscar uno más remunerado.					
22.El egresado de enfermería tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos.					
23.El egresado de enfermería es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral.					
24.El egresado de enfermería innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral.					
Apropiación cualificada formativa laboral integral					
25.El egresado de enfermería se desenvuelve eficazmente en su trabajo.					
26.El egresado de enfermería demuestra elementos acrecentadores en su desempeño profesional laboral.					
Acoplamiento formativo integral egresados empleables					
27.Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral del egresado de enfermería.					
28. Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado que el egresado de enfermería sea responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.					
29.Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado en el egresado de enfermería unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral.					

Anexo 3. Encuesta a egresados

Estimado egresado con el propósito de diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación en competencias laborales transversales en los egresados de enfermería de la USS, solicito de tu apoyo en responder con toda sinceridad la presente encuesta que tiene como **OBJETIVO:** recolectar información sobre determinados aspectos de la empleabilidad. Agradezco tu valiosa participación y te garantizo que la información proporcionada será confidencialmente utilizada sólo con fines de cumplir los objetivos de la investigación.

Marca con una "X" su valoración del 0 al 4 sobre los siguientes aspectos: **TD: Totalmente en desacuerdo** **D: En desacuerdo** **MA: Medianamente de acuerdo** **A: De acuerdo** **TA: Totalmente de acuerdo**

INDICADORES/ITEMS	TD	D	MA	A	TA
	0	1	2	3	4
Reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral					
1. Las tutorías formativas recibidas en la USS, están direccionadas a las competencias laborales.					
2. Las tutorías impartidas le ha permitido apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.					
3. Valora la formación tutorial laboral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.					
Interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral					
4. Posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.					
5. La formación tutorial laboral recibida en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.					
6. En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.					
Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional					
7. La universidad le ha brindado tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.					
8. Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.					
9. Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.					
10. Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado.					
Acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables					
11. Posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral.					
12. Posee experiencia de trabajo, coordinación y dirección de equipo					
13. Tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea.					
14. En su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional.					
15. Tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente.					
16. La formación profesional recibida en la USS le permite destacar frente a egresados de otras universidades.					
17. Se relaciona interpersonalmente con facilidad					
18. Ha realizado o realiza investigación científica					
19. Ha realizado publicaciones de artículos de investigación					
20. Actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás					
21. Dejaría su actual empleo para buscar uno más remunerado.					

22. Tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos.					
23. Es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral.					
24. Usted innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral.					
Apropiación cualificada formativa laboral integral					
25. Las tutorías formativas laborales recibidas en el transcurso de su formación profesional le ha permitido desenvolverse eficazmente en su trabajo.					
26. Las tutorías formativas laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido integrar elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral.					
Acoplamiento formativo integral egresados empleables					
27. Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral.					
28. Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.					
29. Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral.					

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Norma del Carmen Gálvez Díaz
2.	PROFESIÓN	Licenciada en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Maestra en Ciencias de Enfermería
	GRADO ACADÉMICO	Dra. en Ciencias de Enfermería
	CARGO	Ex Vicerrectora de Investigación de la USS
Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES BASADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA”		
3. DATOS DEL TESISISTA		
	NOMBRES Y APELLIDOS	Digna María Salazar Mechàn
	PROGRAMA DE POSTGRADO	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y obtener información sobre determinados aspectos de la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipàn.	
	ESPECÍFICOS: 1. Diagnosticar el reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral 2. Diagnosticar la interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral 3. Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional. 4. Diagnosticar las acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables 5. Diagnosticar la apropiación cualificada formativa laboral integral. 6. Diagnosticar el acoplamiento formativo integral egresados empleables.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas recibidas en la USS, están direccionadas a las competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: La tutoría impartida le ha permitido apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: Valora la formación tutorial laboral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: Posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: La formación tutorial laboral recibida en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 - 5</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
07	<p>Pregunta del instrumento: La universidad les ha brindado tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
08	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
10	<p>Pregunta del instrumento:</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado. Escala de medición	1 – 5
11	Pregunta del instrumento: Posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
12	Pregunta del instrumento: Posee experiencia de trabajo, coordinación y dirección de equipo Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
13	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
14	Pregunta del instrumento: En su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
15	Pregunta del instrumento: Tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
16	Pregunta del instrumento: La formación profesional recibida en la USS le permite destacar frente a egresados de otras universidades. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
17	Pregunta del instrumento: Se relaciona interpersonalmente con facilidad Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
18	Pregunta del instrumento: Ha realizado o realiza investigación científica Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
19	Pregunta del instrumento: Ha realizado publicaciones de artículos de investigación Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
20	Pregunta del instrumento: Actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
21	Pregunta del instrumento: Dejaría su actual empleo para buscar uno más remunerado. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5

22	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
23	Pregunta del instrumento: Es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
24	Pregunta del instrumento: Usted innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento: La tutoría formativa laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido desenvolverse eficazmente en su trabajo. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
26	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido integrar elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
27	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
28	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
29	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
6	COMENTARIOS GENERALES	El instrumento es pertinente para su aplicación
7	OBSERVACIONES	Ninguna

Carmen Gálvez

Norma del Carmen Gálvez Díaz

Colegiatura N°: 34671

<https://orcid.org/0000-0002-6975-0972>

Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Rosa Luz Villafranca Velásquez
2.	PROFESIÓN	Licenciada en Enfermería
	ESPECIALIDAD	Administración y Gerencia en Servicios de Enfermería
	GRADO ACADÉMICO	Mg. En Gestión de los Servicios de Salud
	CARGO	Jefa de Capacitación y SERUMS en Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES BASADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA”		
5. DATOS DEL TESISISTA		
	NOMBRES Y APELLIDOS	Digna María Salazar Mechàn
	PROGRAMA DE POSTGRADO	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
6. INSTRUMENTO EVALUADO	6. Entrevista () 7. Cuestionario (x) 8. Lista de Cotejo () 9. Diario de campo ()	
10. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y obtener información sobre determinados aspectos de la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipàn.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Diagnosticar el reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral 2. Diagnosticar la interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral 3. Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional. 4. Diagnosticar las acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables 5. Diagnosticar la apropiación cualificada formativa laboral integral. 6. Diagnosticar el acoplamiento formativo integral egresados empleables.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas recibidas en la USS, están direccionadas a las competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: La tutoría impartida le ha permitido apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: Valora la formación tutorial laboral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: Posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: La formación tutorial laboral recibida en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 - 5</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
07	<p>Pregunta del instrumento: La universidad les ha brindado tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
08	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
09	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: 1 – 5</p>
10	<p>Pregunta del instrumento:</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado. Escala de medición	1 – 5
11	Pregunta del instrumento: Posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
12	Pregunta del instrumento: Posee experiencia de trabajo, coordinación y dirección de equipo Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
13	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
14	Pregunta del instrumento: En su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
15	Pregunta del instrumento: Tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
16	Pregunta del instrumento: La formación profesional recibida en la USS le permite destacar frente a egresados de otras universidades. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
17	Pregunta del instrumento: Se relaciona interpersonalmente con facilidad Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
18	Pregunta del instrumento: Ha realizado o realiza investigación científica Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
19	Pregunta del instrumento: Ha realizado publicaciones de artículos de investigación Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
20	Pregunta del instrumento: Actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
21	Pregunta del instrumento: Dejaría su actual empleo para buscar uno más remunerado. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5

22	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
23	Pregunta del instrumento: Es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
24	Pregunta del instrumento: Usted innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento: La tutoría formativa laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido desenvolverse eficazmente en su trabajo. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
26	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido integrar elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
27	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
28	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
29	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
8	COMENTARIOS GENERALES	El instrumento es pertinente para su aplicación
9	OBSERVACIONES	Ninguna



Rosa Luz Villafranca Velásquez

Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Rufino Gonzales Flores
2.	PROFESIÓN	Contador Público
	ESPECIALIDAD	Auditoría
	GRADO ACADÉMICO	Mg. En Auditoría de Control Gubernamental
	CARGO	Jefe de Control Interno
Título de la Investigación: “ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES BASADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA”		
7. DATOS DEL TESISISTA		
	NOMBRES Y APELLIDOS	Digna María Salazar Mechàn
	PROGRAMA DE POSTGRADO	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
8. INSTRUMENTO EVALUADO	11. Entrevista () 12. Cuestionario (x) 13. Lista de Cotejo () 14. Diario de campo ()	
15. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL:</u> Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación profesional en competencias laborales transversales y obtener información sobre determinados aspectos de la empleabilidad del egresado de enfermería de la Universidad Señor de Sipàn.	
	<u>ESPECÍFICOS:</u> 1. Diagnosticar el reconocimiento contextual formativo tutorial profesional laboral	

	<p>2. Diagnosticar la interpretación teórica contextual formativa tutorial laboral integral</p> <p>3. Sistematizar la formación laboral integral tutorial profesional.</p> <p>4. Diagnosticar las acciones tutoriales formativas integrales egresados empleables</p> <p>5. Diagnosticar la apropiación cualificada formativa laboral integral.</p> <p>6. Diagnosticar el acoplamiento formativo integral egresados empleables.</p>
--	--

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas recibidas en la USS, están direccionadas a las competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
02	<p>Pregunta del instrumento: La tutoría impartida le ha permitido apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
03	<p>Pregunta del instrumento: Valora la formación tutorial laboral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
04	<p>Pregunta del instrumento: Posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
05	<p>Pregunta del instrumento: La formación tutorial laboral recibida en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 - 5</p>
06	<p>Pregunta del instrumento: En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>1 – 5</p>
07	<p>Pregunta del instrumento:</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	La universidad les ha brindado tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas. Escala de medición	1 – 5
08	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
09	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
10	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
11	Pregunta del instrumento: Posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
12	Pregunta del instrumento: Posee experiencia de trabajo, coordinación y dirección de equipo Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
13	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
14	Pregunta del instrumento: En su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
15	Pregunta del instrumento: Tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
16	Pregunta del instrumento: La formación profesional recibida en la USS le permite destacar frente a egresados de otras universidades. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
17	Pregunta del instrumento: Se relaciona interpersonalmente con facilidad Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5

18	Pregunta del instrumento: Ha realizado o realiza investigación científica Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
19	Pregunta del instrumento: Ha realizado publicaciones de artículos de investigación Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
20	Pregunta del instrumento: Actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
21	Pregunta del instrumento: Dejaría su actual empleo para buscar uno más remunerado. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
22	Pregunta del instrumento: Tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
23	Pregunta del instrumento: Es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
24	Pregunta del instrumento: Usted innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento: La tutoría formativa laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido desenvolverse eficazmente en su trabajo. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
26	Pregunta del instrumento: Las tutorías formativas laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido integrar elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
27	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
28	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5

	Escala de medición	
29	Pregunta del instrumento: Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral. Escala de medición	A (x) D () SUGERENCIAS: 1 – 5
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ():
10 COMENTARIOS GENERALES	El instrumento es pertinente para su aplicación	
11 OBSERVACIONES	Ninguna	



Rufino Gonzales Flores
Colegiatura N° 1445
Juez Experto

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Confiabilidad de cuestionario Egresados

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las tutorías formativas recibidas en la USS, están direccionadas a las competencias laborales.	62,52	79,992	,420	,752
Las tutorías impartidas le ha permitido apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales.	62,65	82,069	,348	,756
Valora la formación tutorial laboral como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.	62,61	81,782	,343	,756
Posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.	62,29	81,947	,172	,764

La formación tutorial laboral recibida en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo	62,45	80,711	,327	,755
En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.	63,45	84,219	,156	,763
La universidad le ha brindado tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.	62,52	80,188	,404	,753
Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.	62,29	76,177	,525	,743
Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.	62,10	73,171	,711	,731
Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado.	62,19	75,503	,586	,740
Posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral.	62,13	86,409	-,084	,778

Posee experiencia de trabajo, coordinación y dirección de equipo	62,13	82,934	,087	,770
Tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea.	62,71	73,914	,495	,742
En su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional.	62,10	87,597	-,149	,782
Tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente.	61,84	85,023	-,011	,775
La formación profesional recibida en la USS le permite destacar frente a egresados de otras universidades.	63,00	78,656	,470	,748
Se relaciona interpersonalmente con facilidad	62,68	83,206	,263	,760
Ha realizado o realiza investigación científica	62,84	81,154	,105	,775
Ha realizado publicaciones de artículos de investigación	63,61	83,553	,127	,765
Actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás	61,68	85,730	-,049	,777
Dejaría su actual empleo para buscar uno más remunerado.	62,16	83,121	,106	,767
Tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos.	62,97	70,655	,708	,727
Es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral.	63,00	76,164	,493	,744

Usted innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral.	62,90	78,449	,446	,749
Las tutorías formativas laborales recibidas en el transcurso de su formación profesional le ha permitido desenvolverse eficazmente en su trabajo.	62,94	77,930	,418	,750
Las tutorías formativas laboral recibida en el transcurso de su formación profesional le ha permitido integrar elementos acrecentadores para su desempeño profesional laboral.	62,48	86,910	-,118	,775
Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral.	62,74	79,900	,420	,752
Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado ser responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.	62,81	81,437	,447	,754

Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral.	62,81	81,437	,447	,754
--	-------	--------	------	------

Confiabilidad de cuestionario Grupos de Interés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	29

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Percibe usted que en la USS las tutorías formativas, están direccionadas a las competencias laborales	67,00	146,500	,878	,854
Las tutorías impartidas en la universidad, han permitido al egresado de enfermería apoderarse de capacidades, actitudes y conocimientos, para ser reflejados en las posibles soluciones de complejidad de las necesidades laborales	66,60	145,300	,750	,855
Valora la formación tutorial laboral propiciada por la USS como una actividad coherente, sistematizada, persistente y proyectada.	66,60	150,300	,551	,861
El egresado de enfermería posee competencias personales relacionadas a necesidades laborales, para englobar esfuerzos, atributos y capacidades que tributen a una formación integral.	66,60	145,300	,750	,855

La formación tutorial laboral recibida por los egresados de enfermería en la USS le ha permitido integrarse al trabajo efectivo.	67,60	164,800	,113	,870
En el actual contexto formativo profesional, la empleabilidad del egresado de enfermería es desfavorable a la dinámica del proceso de formación en competencias laborales.	67,80	174,700	-,601	,880
Cree que la USS le ha brindado al egresado de enfermería tutorías formativas relacionadas a competencias laborales con tutores especialistas.	67,60	176,800	-,900	,882
Las tutorías formativas direccionadas al proceso de formación laboral en el egresado de enfermería contribuyen al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades humanas.	66,60	145,300	,750	,855
Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad, están direccionadas a promover la formación eficaz del egresado de enfermería, incorporándolos a la empleabilidad en forma activa.	67,00	170,500	-,214	,880
Las tutorías formativas laborales realizadas por la universidad dan respuesta satisfactoria en el desempeño laboral del egresado.	67,00	146,500	,878	,854

El egresado de enfermería posee capacidad para dar solución a los problemas que se le presentan en su entorno laboral.	66,60	151,300	,512	,862
El egresado de enfermería posee capacidad de trabajo, coordinación y dirección de equipo.	67,00	171,500	-,256	,880
El egresado de enfermería tiene capacidad de desempeñar diferentes tareas dentro de equipos diferentes de forma simultánea.	67,20	164,200	,032	,876
El egresado de enfermería en su trabajo cumple con las actividades encomendadas en relación con su perfil profesional.	67,00	146,500	,878	,854
El egresado de enfermería demuestra en su entorno laboral que tiene predisposición a la capacitación y actualización permanente.	67,00	170,500	-,214	,880
La formación profesional recibida en la USS le permite al egresado de enfermería destacar frente a egresados de otras universidades.	66,60	145,300	,750	,855
El egresado de enfermería se relaciona interpersonalmente con facilidad	66,60	145,300	,750	,855
El egresado de enfermería dentro de su entorno laboral realiza investigación científica	68,00	158,000	,581	,864

El egresado de enfermería ha realizado alguna publicación científica relacionada a su entorno laboral.	68,20	156,200	,886	,861
El egresado de enfermería actúa con responsabilidad ética profesional frente a los demás.	66,60	150,300	,551	,861
El egresado de enfermería alguna vez ha renunciado a su actual empleo para buscar uno más remunerado.	67,20	144,700	,478	,865
El egresado de enfermería tiene capacidad para adaptarse a las situaciones adversas presentadas en el entorno laboral con resultados positivos.	67,00	165,500	,000	,875
El egresado de enfermería es resiliente ante las situaciones adversas presentadas en su entorno laboral.	66,60	151,300	,512	,862
El egresado de enfermería innova ante las situaciones suscitadas en su entorno laboral.	67,00	146,500	,878	,854
El egresado de enfermería se desenvuelve eficazmente en su trabajo.	67,00	146,500	,878	,854
El egresado de enfermería demuestra elementos acrecentadores en su desempeño profesional laboral.	67,00	165,500	,000	,875

Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado la participación activa, responsable y consciente para la inserción y reinserción laboral del egresado de enfermería.	66,20	154,700	,382	,866
Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado que el egresado de enfermería sea responsable, resiliente, innovador y autónomo en la toma de decisiones.	67,00	170,500	-,214	,880
Con las acciones tutoriales en relación a las competencias laborales impartidas en la universidad, se ha logrado en el egresado de enfermería unificar a la respuesta para el satisfactorio cumplimiento del exigente contexto laboral.	67,00	146,500	,878	,854

VALIDACIÓN DE LOS APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Experto 1

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADO DOCTOR:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico **ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA.**

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	WILVER OMERO RODRIGUEZ LOPEZ
PROFESIÓN	ESTADÍSTICO
TÍTULO Y GRADO ACADEMICO	LICENCIADO EN ESTADÍSTICA/DOCTOR EN ESTADÍSTICA
ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICA EN INVESTIGACIÓN
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
CARGO	DOCENTE Y DECANO DEL COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ REGIÓN LAMBAYEQUE

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA
LINEA DE INVESTIGACION	EDUCACIÓN Y CALIDAD
NOMBRE DEL TESISISTA	Mg. Digna María Salazar Mechán
APORTE TEÓRICO	MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

1. Novedad científica del MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE (aporte teórico).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE y el aporte práctico de la investigación: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

6. Posibilidades de aplicación de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico propuesto).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

7. Concepción general de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES. (aporte práctico), según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

8. Significación práctica de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico)

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)

X				
---	--	--	--	--

Observaciones generales: NINGUNA



Dr. Wilver Omero Rodríguez López
Colegiatura N^a 199
Decano del Colegio de Estadísticos
del Perú Región Lambayeque

VALIDACIÓN DE LOS APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Experto 2

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADA DOCTORA:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico **ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA.**

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	MARIBEL JANET BAZÁN UENO
PROFESIÓN	LICENCIADA EN EDUCACIÓN
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
ESPECIALIDAD	EDUCACIÓN PRIMARIA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UGEL BAGUA
CARGO	ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN PRIMARIA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA
LÍNEA DE INVESTIGACION	EDUCACIÓN Y CALIDAD
NOMBRE DEL TESISISTA	Mg. Digna María Salazar Mechán
APORTE TEÓRICO	MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

1. Novedad científica del MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE (aporte teórico).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE y el aporte práctico de la investigación: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

6. Posibilidades de aplicación de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico propuesto).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

7. Concepción general de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES. (aporte práctico), según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

8. Significación práctica de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico)

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Observaciones generales: El Modelo y la estrategia son muy significativos y pertinentes para su aplicación.



MARIBEL JANET BAZÁN UENO
 DNI. N° 3 3 4 2 5 8 8 3
 DRA. GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 COLEGIATURA N° 0433425883

VALIDACIÓN DE LOS APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Experto 3

ENCUESTA A EXPERTOS

ESTIMADA DOCTORA:

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico **ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DOCENTE**

DATOS DEL EXPERTO:

NOMBRE DEL EXPERTO	NORMA DEL CARMEN GÁLVEZ DÍAZ
PROFESIÓN	LICENCIADA EN ENFERMERÍA
TÍTULO Y GRADO ACADEMICO	DOCTORA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
ESPECIALIDAD	MAESTRA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
CARGO	DOCENTE/EX VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA
LÍNEA DE INVESTIGACION	EDUCACIÓN Y CALIDAD
NOMBRE DEL TESISISTA	Mg. Digna María Salazar Mechán
APORTE TEÓRICO	MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

1. Novedad científica del MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE (aporte teórico).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

3. Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

4. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico: MODELO TUTORIAL INTEGRAL PROFESIONAL EMPLEABLE y el aporte práctico de la investigación: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

5. Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico: ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

6. Posibilidades de aplicación de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico propuesto).

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

7. Concepción general de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES. (aporte práctico), según sus acciones didácticas desde la perspectiva de los actores del proceso formativo.

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

8. Significación práctica de la ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES (aporte práctico)

Muy Adecuada (5)	Bastante Adecuada (4)	Adecuada (3)	Poco Adecuada (2)	No Adecuada (1)
X				

Observaciones generales: NINGUNA



Norma del Carmen Gálvez Díaz

Colegiatura N°: 34671

<https://orcid.org/0000-0002-6975-0972>

Juez Experto

ANEXO 7

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigador: Digna María Salazar Mechán

Título: Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial para la empleabilidad del egresado de enfermería.

Yo, Cindy Elizabeth Vargas Cabrera identificado con DNI 45320433, Directora de la Escuela Profesional de Enfermería, DECLARO:

Haber sido informada de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación “Estrategia de formación profesional en competencias laborales transversales sustentada en un modelo tutorial para la empleabilidad del egresado de enfermería”, así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo MI CONSENTIMIENTO para que se realice la Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación.

Chiclayo, 9 de agosto del 2021



Mg. Cindy Elizabeth Vargas Cabrera
Directora de la Escuela Profesional de Enfermería
DNI: 45320433

ANEXO 8



APROBACIÓN DEL INFORME DE TESIS

El Docente:

Dr. Juan Carlos Callejas Torres

De la Asignatura:

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN VI: INFORME DE TESIS

APRUEBA:

El Informe de Tesis: "ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES TRANSVERSALES SUSTENTADA EN UN MODELO TUTORIAL PARA LA EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO DE ENFERMERÍA"

Presentado por:

Mg. Digna María Salazar Mechán.

Chiclayo, 06 de diciembre del 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Juan Carlos Callejas Torres', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Juan Carlos Callejas Torres
DOCENTE