

# DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL

ISSN 2219-6722

ISSNE 2222-2707

KAROLL MARISELA CERRATO REYES  
Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

LILIAN RAQUEL ARGUETA  
Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

JULIO CESAR ZAVALA  
Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

Correo electrónico: zavalajulio@iies-unah.org

## RESUMEN

Múltiples son los problemas originados de las fricciones del mercado laboral, entre estas últimas se encuentran la falta de correspondencia entre el nivel de calificación de un determinado profesional y el nivel de calificación requerido por un empleador, además de la falta de capacidad de la estructura productiva para absorber en su totalidad a los profesionales egresados de nivel medio y superior, sumado a esto la precariedad de programas que incentiven la inversión como fuente de empleo de profesionales. La poca participación de profesionales en el total de la fuerza de trabajo de Honduras con lleva a la interrogante ¿será que el capital humano es poco productivo dentro de las principales actividades económicas del país? El estudio de determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral realiza un análisis de la oferta y demanda del mercado laboral con el fin de conocer cuáles son los principales factores que inciden en la contratación o no de un profesional. Mediante el análisis del contexto del mercado laboral hondureño se percibe que para propiciar una empleabilidad sostenible es necesaria una debida articulación entre la oferta de titulados universitarios y la demanda del mercado laboral a fin de garantizar la explotación de los recursos con que cuenta el país.

**Palabras clave:** Empleabilidad, demanda de profesionales, oferta de profesionales, mercado de trabajo.

# DETERMINING EMPLOYABILITY IN THE LABOUR MARKET

ISSN 2219-6722

ISSNE 2222-2707

**KAROLL MARISELA CERRATO REYES**

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

**LILIAN RAQUEL ARGUETA**

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

**JULIO CESAR ZAVALA**

Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

Correo electrónico: zavalajulio@iies-unah.org

## ABSTRACT

There are multiple problems caused frictions in the labor market, among the latter are the mismatch between the skill level of a particular professional and qualification level required by an employer, and the lack of capacity of the production structure to absorb fully the professionals graduated from middle and upper level, added to this the precariousness of programs that encourage investment as a source of employment of professionals. The low participation of professionals in the total workforce of Honduras with leads to the question is it that human capital is little productive in the main economic activities of the country? The study of determinants of employability in the labor market performs an analysis of supply and demand in the labor market in order to know which are the main factors affecting recruitment or are not a professional. By analyzing the context of Honduran labor market is perceived to promote sustainable employability one proper coordination between the supply of graduates and labor market demand in order to ensure the exploitation of the resources of the country is necessary.

**Keywords:** Employability, demand for professionals, supply of professionals, labor market.

## 1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el mercado laboral ha evolucionado debido a la implementación de nuevas tecnologías muchos trabajos están siendo reemplazados por máquinas y esta evolución con lleva una serie de implicaciones entre las que se encuentra un exceso de oferta de trabajadores ante un mercado de trabajo incapaz de absorber a todos los trabajadores.

De acuerdo con Rehem y Brinsco(s.f.) en su estudio proponen que los países Iberoamericanos deben procurar fortalecer la educación Técnico Profesional y el empleo, sobre todo en un mercado laboral con matices cambiantes, en el cual el empleo ha pasado de ser un elemento seguro y estable a un elemento cambiante y discontinuo. Los trabajos en los que el individuo permanecía durante largos periodos de tiempo son cosa del pasado y el desempleo ha aumentado consecuentemente, es por ello que para disminuir los niveles de desempleo la sociedad en conjunto debe prestar atención a cuáles son los factores determinantes de una empleabilidad sostenible.

Para el estudio de los determinantes de una empleabilidad sostenible resulta necesario definir qué factores personales inciden en la empleabilidad de un profesional y cuáles son los factores que con llevan a el mercado de trabajo a demandar una mayor cantidad de profesionales. Cabe destacar que los niveles de empleabilidad de los profesionales están determinados por múltiples factores y que varían dependiendo el contexto económico predominante en cada país, es por ello que en el presente trabajo se caracterizara la empleabilidad de profesionales del sector laboral hondureño para el periodo 2000-2014.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo a Moreno Mínguez (2015) la empleabilidad es desde la perspectiva económica un conjunto de factores, principalmente relacionada con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador a la empresa para generar valor añadido.

Según Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (s.f.) define la empleabilidad como la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. La empleabilidad sostenible es la capacidad de acceso al primer empleo, el mantenimiento de este y la obtención de nuevos empleos si fuera necesario (Gonzales Pérez, 2015). Las competencias se entienden como un espacio de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. También se puede concebir como la habilidad de un individuo que tiene características de su comportamiento y bajo la cual orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable (González Maura y González Tirados, 2008, p.188)

## 3. METODOLOGÍA

La presente investigación es de corte exploratorio. Analiza los factores de posibilitan la inserción al mercado laboral para los profesionales de educación superior, para ello se presentan algunas dimensiones que establecen los criterios para la empleabilidad, para luego, de manera sistemática se estudien una a una estas dimensiones, bajo la agrupación de valoraciones de expertos. Es para ello que se crea una clasificación de la literatura, la cual sugiere reconocimiento de estos temas por parte de los autores, quienes figuran ante este artículo como expertos y ofrecen su juicio a través de la bibliografía

referenciada. Una vez recopilada la información, se brinda un peso ecuánime a cada valoración, y la información es tabulada, obteniendo como resultado un nuevo esquema de estudio para la contratación de profesionales en el mercado laboral y las variables que bosquejan las relaciones empleador-empleado en el contexto nacional.

### 3.1 Componentes y recolección de datos

#### 3.1.1 Factores personales, externos y circunstancias socio familiares.

Según Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) existen indicadores de empleabilidad los cuales se estructuran en torno a tres ejes, factores individuales, características personales y factores externos. Los autores relacionan los factores individuales con indicadores que se refieren a las variables actitudinales (dispersiones de ánimo) y actitudinales (las capacidades competenciales) que están relacionadas con las competencias laborales.

A continuación, se presentan los indicadores de la empleabilidad, donde la categoría de circunstancias socio familiares son las que inciden sobre la capacidad de inserción del profesional al mundo laboral. Asimismo, los factores externos como todos aquellos indicadores del mercado laboral que influyen de una u otra manera en la empleabilidad y los factores personales que inciden en la oportunidad de ser empleado (Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González, 2012).

- Factores personales: Características sociodemográficas, atributos personales, cualidades personales, habilidades y competencias, formación, conocimiento básico del empleo, vida laboral, búsqueda de empleo, salud, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.
- Factores externos: Factores del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo, otros factores de políticas de empleo.
- Circunstancias sociofamiliares: Responsabilidad y cuidados familiares, cultura de trabajo y acceso a los recursos.

De acuerdo al estudio realizado por Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012) en los instrumentos empleados por las empresas para evaluar al candidato entrevistado, los indicadores que despiertan más interés para las empresas respecto a los factores personales, son las habilidades y competencias, entre estas destacan por su importancia, la iniciativa, independencia, auto organización (en la gestión del tiempo y tareas). Entran aquí mismo las habilidades sociales tales como trabajo en equipo, aceptación de críticas, habilidades sociales básicas de comunicación interpersonal y gestión del conflicto. También se toma mucho en cuenta los atributos personales, como la autoestima, la tolerancia, el respeto, la tolerancia al estrés, la frustración, la responsabilidad.

En las circunstancias sociofamiliares o tal cual lo indica los autores las “circunstancias personales” a manera de otros indicadores que se deben medir cuando se habla de empleabilidad, estos son los aspectos que repercuten en el individuo, condicionándolo en su lugar que ocupan en el mundo laboral, aquí se pueden mencionar como más relevantes el acceso a los recursos, acceso a redes de apoyo, y la variedad y número de éstas, la situación económica, como acceso a fuentes formales, informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, son importantes para el acceso al empleo. Lo que condiciona la empleabilidad es el elemento “hijos”, como circunstancia personal, de acuerdo a este estudio. Con respecto a los factores externos, la remuneración y las condiciones de trabajo, son los

más apreciables.

Asimismo, Moreno Mínguez (2015), destaca un factor relevante en la situación española como un elemento limitante para la empleabilidad en el mercado laboral, apuntan a las políticas laborales, provocando rigidez del mercado laboral. Existente además una segmentación del mercado laboral, incentivando el uso fuerte de la contratación temporal.

Se conocen otros factores colectivos que condicionan la empleabilidad como ser los factores personales, factores laborales de la empresa, factores del entorno socio-económico, factores educativos y académicos, factores profesionales, factores socio laborable y factores institucionales (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f.)

Una estabilidad en el empleo es una condición favorecedora de la implementación de la empleabilidad. El mercado de trabajo está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares. Al momento de reclutar personal las empresas se aproximan al enfoque de competencias para sus procesos de selección. Muchas veces, el determinante para acceder al puesto de trabajo es tener las competencias en sentido estricto y competencias técnicas.

Según Berna y Serna (2010), los aspectos más valorados en los procesos de selección de personal por las empresas, son las competencias y capacidades, dentro de estas se destacan las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, orientarse al cliente, liderazgo, compromiso, orientación a los resultados y esmero, pro actividad, mejora continua y adaptación a los cambios, capacidad de análisis y sentido holístico, habilidades comunicativas y dominio del inglés y del programa Excel.

De acuerdo a Valero Osuna (2012) acentúa las variables curriculares más relevantes en el currículum vitae de los profesionales, en primer lugar, se encuentra la carrera que ha cursado el candidato, en segundo lugar, la opción más repetida es la vinculada a la experiencia profesional relacionada, en tercer lugar, la más señalada es la formación complementaria.

Las características sociodemográficas relevantes más valoradas son el ámbito geográfico de procedencia o lugar de residencia del candidato es la alternativa más valorada en primer lugar, estos resultados se podrían explicar deduciendo la cercanía del domicilio del candidato al lugar del centro de trabajo como sinónimo de mayor disponibilidad, y por ende, de mayor atractivo para el empleador al tratarse de personas que no han de desplazarse grandes distancias, con lo que redundaría indirectamente tanto en la motivación como en la satisfacción del empleado con su ocupación, en segundo lugar fue la edad. (Valero Osuna, 2012, p. 48-49)

Del mismo modo, este autor, especifica los procesos de selección más habituales aplicados por las empresas, de los resultados obtenidos en esta investigación se describió como primera opción las prácticas en empresa, la segunda alternativa es selección entre los trabajadores de la propia entidad y finalmente, se recurre a las redes de contactos personales. Las pruebas de selección de personal más aplicados son las pruebas psicométricas, dinámicas

grupales, pruebas profesionales y entrevistas de selección. Así también, los tipos de contrato más habitual que las empresas ofrecen son contratos temporales, formativo, contrato indefinido. Siendo el contrato temporal al que más recurre la empresa. (Valero Osuna, 2012).

### 3.1.1.1 Factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales

Según Brown et al (2002) citado por Lessa (2002) cuando se habla de empleabilidad no se limita a una lista de habilidades predeterminadas, ya que la definición de habilidad no lo permite, la literatura considera las habilidades como las capacidades, competencias o atributos, niveles de aprendizaje entre otros. Sin embargo el término empleabilidad siempre conlleva una serie de características que posee el individuo que le permitirá ser empleado con éxito, siendo el mismo término de carácter idealista al no considerar la importancia que emana el mercado laboral en este proceso ya que no es posible que un individuo que cuente con todas las habilidades y conocimientos requeridos sea empleado si el mercado laboral carece de la demanda de sus habilidades y conocimientos mismos que serían insuficientes en una situación como esta.

A continuación, se enuncian algunos factores del mercado de trabajo que inciden en la empleabilidad de profesionales presentados por el centro documentación de estudios y oposiciones (CEDE, s.f.):

- Empleabilidad de acuerdo a los diferentes sectores económicos  
Cada sector de la economía posee particularidades propias como ser nivel de cualificación requeridos, uso de tecnologías, jornadas laborales, entre otros.  
Particularidades que guiarán su propia demanda de empleo, de esta forma el estudio “Determinantes del empleo y diferencias sectoriales” realizado por Flores y Morandé (s.f.) considera el número de trabajadores asalariados ocupados para el sector Comercio, Construcción e Industria Manufacturera como variable representativa del empleo en dichos sectores.

Tanto el sector construcción como la industria manufacturera tienen un comportamiento similar, lo cual no ocurre del mismo modo para el sector Comercio, por lo que ha resultado interesante para los autores del estudio mencionado con anterioridad, identificar cuáles son las variables relevantes en la determinación del empleo en esos sectores.

La principal explicación de la heterogeneidad del comportamiento del empleo del sector comercio es que el mismo depende del tipo de cambio real y del costo del uso de capital. Con una relación complementaria con el salario mínimo y capital. Por su parte, la industria manufacturera responde en mayor medida a cambios en el salario mínimo con movimientos inversos en el nivel de mano de obra utilizado y mostrando la misma relación, pero en menor proporción se encuentra el sector construcción. Este último responde en mayor proporción a los cambios en la actividad económica agregada, por lo que al aumentar el nivel de actividad económica se esperaría que aumentará el empleo en el sector construcción. (Flores y Morandé, s.f.)

Esto sugiere que el nivel de empleabilidad es variable dependiendo de las necesidades y particularidades de cada sector económico, por lo que puede que ciertas variables económicas (generales como salario mínimo, actividad económica agregada) incidan en varios sectores del mismo modo, sin embargo, siempre habrá otras variables económicas (específicas como nivel de cualificación) que entran en juego en la determinación del nivel de empleo en cada sector económico.

- Empleabilidad según niveles de cualificación  
Los niveles de cualificación requeridos en cada trabajo van a depender de las exigencias de cada puesto, es por ello que algunos puestos demandaran mayores conocimientos técnicos en tanto que otros prestaran especial atención a las relaciones interpersonales, capacidades, experiencia laboral, entre otros.

La teoría del Capital Humano de Gary Becker (1983) citado por Díaz (2009) establece que capital humano es aquel conjunto de capacidades que se deriva de los conocimientos generales y específicos obtenidos por el individuo a lo largo de su formación, este conjunto de capacidades le permitirá al individuo mismo una mayor productividad y empleabilidad.

El nivel de empleabilidad de un profesional dependerá de en gran medida del capital humano que posee, pero además de la demanda existente en el mercado laboral por esos determinados conocimientos generales y específicos que posea.

- Empleabilidad según evolución del mercado de trabajo  
Jurgen Weller (2001) señala que las tendencias recientes han marcado la heterogeneidad de las actividades que se realizan en el sector terciario, sobre todo en lo que se refiere al uso de capital físico, tecnología y capital humano; esta afirmación es válida para los demás sectores económicos. En un mercado laboral cambiante surgen nuevas titulaciones para hacer frente a los nuevos puestos que demanda el mercado de trabajo en base a la creación de nuevos productos y/o servicios.

Sin embargo, son múltiples los factores externos que determinan la empleabilidad de profesionales y que ejercen una influencia directa o indirecta tal es el caso de los siguientes factores:

- Para Burt (1992) citado por Portes (1998) quien señala que el capital social no es más que el conjunto de colegas y contactos en general que a través de sus recursos proveen de oportunidades a los individuos. En su análisis identifica que los lazos más densos ofrecen información hasta cierto punto redundante y que son los huecos estructurales es decir los grupos o individuos con los que no se tiene relación los que permiten la empleabilidad del individuo al dotarlo de nuevos recursos.  
Weller(2007) explica que si bien es cierto existe un discurso “meritocrático” en el que se expone que entre mayor educación serán mayores las oportunidades de una empleabilidad sostenible. La realidad del mercado de trabajo es diferente, realidad en la que el capital social juega un papel predominante en el acceso de empleos atractivos, incurriendo en exclusión social de los individuos que carecen de contactos o redes de estructuras sociales.
- En su estudio Oliván Villobas (s.f.) reconoce los factores macroeconómicos como determinantes de la empleabilidad. Las condiciones macroeconómicas que se generen a través de buenas medidas de política monetaria incentivarán el crecimiento económico, por ende, aumentará el nivel de confianza de las empresas a mediano y largo plazo, y las expectativas de crecimiento de las mismas harán que se demande más capital humano, incidiendo así de forma positiva en la empleabilidad.

### 3.1.2 Descripción de factores empresariales que inciden en la Demanda de Profesionales

¿Por qué los empleadores estarían dispuestos a dar empleo a los profesionales que están dispuestos a ofrecer sus servicios de trabajo? ¿Porque la demanda de profesionales en el mercado laboral se ve afectada ante un aumento en la demanda de sus productos o servicios? En base a estas interrogantes se realizará el análisis de la demanda de profesionales por parte de los empleadores.

De acuerdo con McConnell, Brue, MacPherson (2007) en su libro “Economía laboral” la demanda de trabajo es una demanda derivada. En ese sentido la demanda de profesionales en las distintas actividades económicas del país va estar determinada por la demanda de los productos o servicios que ofrecen las mismas. Los autores señalan que la demanda de un tipo de trabajo en específico estará derivada por dos factores:

De lo productivo que sea el trabajo en el proceso de creación de un producto o servicio.

Del valor de mercado de ese producto o servicio.

Por lo que se puede deducir que si el trabajo de un titulado universitario es muy productivo en la actividad principal de la organización de trabajo y si esta actividad (producto o servicio) es muy valorada por la sociedad, la demanda de trabajo de ese titulado universitario será elevada.

Por otro lado, el estudio “Factores determinante de la demanda de titulados universitarios por parte de las Pymes Gallegas” (s.f) pretende describir cuales son las características empresariales que pueden incentivar la contratación de titulados universitarios. Los resultados afirman que tanto el tamaño de la empresa, las expectativas de crecimiento de la empresa como el nivel formativo de los puestos directivos tienen una relación positiva con la intención de contratar titulados. Los autores señalan que a mayor tamaño de la empresa es decir cuando una empresa cuenta con mayor número de trabajadores a su cargo y además registra mayores ingresos tendera a contratar más titulados universitarios. Las expectativas de crecimiento presentan la misma relación positiva, ya que entre mayor sea el crecimiento esperado por parte de las pymes, mayor será la necesidad de contratar a profesionales para lograr una adecuada administración. Finalmente, a mayor nivel formativo de los puestos directivos mayor contratación de titulados universitarios, dado que se espera que los directivos profesionales tengan más conciencia de las capacidades que se obtienen a través de la formación universitaria y que son requeridas por la empresa para ciertos puestos.

Los factores antes señalados son delimitados con más detalle por parte de Idalberto Chiavenato (2009) en su libro “Administración de Recursos Humanos” a continuación se realiza una comparación de ambos. Respecto a las expectativas de crecimiento de la empresa, el autor afirma que una de las razones por las que las organizaciones inician sus procesos de contratación es porque tienen planes de crecimiento y desarrollo a futuro, por lo que su requerimiento de personal aumentará. Además, la variable mayor nivel formativo de puestos directivos juega un papel crucial en la contratación de personas capaces, ya que cada gerente debe conocer las implicaciones de cada uno de los puestos bajo su responsabilidad y verificar que dichos puestos estén siendo ocupados por las personas idóneas.

La variable tamaño de la empresa es considerada en el “Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio” de la siguiente manera; El modelo indica que las necesidades de personal dependen de la demanda del producto o servicio y que dicha relación tiene implicaciones provenientes de cambios en la productividad, tecnología, disponibilidad interna y externa de recursos financieros y disponibilidad de personas en la organización. Una evidencia de ello es que, dado un aumento en la productividad generado por un cambio en tecnología, requerirá menos personal para cada unidad de producción. No obstante, este aumento en productividad hará que el precio del producto o servicio

baje, consecuentemente la demanda del mismo aumentara y finalmente la demanda de personar también aumentará. Por tanto, si aumenta la demanda del producto o servicio también aumentarán los ingresos y el número de trabajadores o dicho en otras palabras el tamaño de la empresa.

En general podemos concluir que los factores que con llevan a que las empresas u organizaciones decidan si contratar o no a más profesionales son: la demanda del producto o servicio, las expectativas de crecimiento de la misma y el mayor nivel formativo de puestos directivos.

### 3.1.3 Niveles de empleabilidad de los profesionales relacionado a las competencias genéricas y específicas del perfil del profesional

Según González Maura y González Tirados (2008), las competencias específicas son correspondientes a las utilizadas en una determinada profesión. Sin embargo, las competencias genéricas se expresan tales como la habilidad de gestionar de forma independiente y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipo, hablar un segundo idioma y seguir en constante aprendizaje adquirido conocimiento.

Las competencias específicas están más enfocadas en el “saber profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar”, y las competencias genéricas se posicionan en el “saber estar” y el “saber ser” (González Maura y González Tirados, 2008, p.191 y 192). Es muy importante incluir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en el proceso de formación profesional, para ser más competitivos y un mayor nivel de empleabilidad de los profesionales al salir al campo laboral.

---

#### Competencias Genéricas

Las competencias genéricas, también conocidas como transversales, las cuales son común en todas las profesiones. Son más relacionadas al conocimiento y se expresan en la siguientes formas de competencias:

---

Las competencias instrumentales, se considera la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación, y de gestión de información.

---

Las competencias personales, aquí se valora la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.

---

Las competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo.

---

*Fuente: Elaboración propia con datos de González Maura y González Tirados (2008)*

---

**Competencias Específicas**

Estas se relacionan con una profesión determinada, vienen facilitadas por la formación profesional del nivel correspondiente. Se dividen en: Técnicas, metodológicas, sociales y participativas u organizacionales.

---

Competencias técnicas, exige continuidad y conocimientos, destreza y aptitudes. Está profundiza y amplía la profesión y mantiene un vínculo directo con la empresa.

---

Competencias metodológicas, están relacionadas con la habilidad de ceder el "saber hacer" a diferentes contextos profesionales. Tiene relación con la flexibilidad y los procedimientos, resolución de problemas, capacidad de adaptación, entre otros.

---

Competencias sociales, indican las habilidades comunicativas, de interacción social, disposición al trabajo, honradez entre otros.

---

Competencia participativa, dicha competencia trata sobre las formas de organización y participación.

---

*Fuente: Elaboración propia con datos de González Maura y González Tirados (2008) y Becerra y La Serna (2005)*

De acuerdo a HAYS Recruiting experts worldwide (2014), destaca algunas demandas del mercado laboral, tales son: capacidad de adaptación, polivalencia, pro actividad, dinamismo, liderazgo. Asimismo la Universidad de Salamanca (2013), puntualiza las competencias profesionales demandadas en el mercado laboral son: conciencia de uno mismo, análisis, síntesis y crítica, organización y planificación, habilidades y perseverancia, toma de decisiones, orientación a clientes, trabajo en equipo y cooperación, capacidad de aprendizaje y adaptación, flexibilidad y orientación al cambio, motivación por el logro, compromiso con la organización, capacidad para trabajar bajo presión, resolución de conflictos y técnicas de negociación, búsqueda de la excelencia, innovación, emprendimiento, liderazgo.

De acuerdo a Valero Osuna (2012), las competencias genéricas más valoradas por las empresas son: motivación por el trabajo, la responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, capacidad en la resolución de problemas, la capacidad por el aprendizaje continuo. También consideran otras habilidades; comunicación oral y escrita, la organización, la planificación, compromiso ético, preocupación por la calidad y la mejora, adaptación al cambio, capacidad para negociar eficazmente, el liderazgo, coordinación de equipos, capacidad para el trabajo autónomo.

Según Linares Insa, Córdoba Iñesta, y Zacarés González (2012), las competencias evaluadas y valoradas por las empresas son: la iniciativa, la independencia, la auto organización (la gestión del tiempo y las tareas), el trabajo en equipo, la aceptación de críticas, habilidad con la comunicación interpersonal, la gestión del conflicto, la autoestima, la tolerancia, el respeto, la tolerancia al estrés y la frustración, la responsabilidad. De la misma forma Becerra y La Serna (2010), destacan las competencias más demandadas por las empresas entre ellas están: Habilidades para sostener relaciones interperso-

nales, trabajar en equipo, orientarse al cliente, iniciativa, pro actividad, orientación a los resultados, compromiso, responsabilidad, capacidad para priorizar lo urgente, creatividad, habilidad para la innovación, capacidad para adaptarse a los cambios, análisis, capacidad de enfrentar los problemas con sentido holístico, esmero y detalle en los trabajos, sólidas habilidades comunicativas, redacción, síntesis, argumentación, exposición, realización de presentaciones efectivas, nivel avanzado en el idioma inglés, manejo del programa Excel.

También el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE, s.f.), destaca las competencias demandadas por las empresas la cuales son: motivación, trabajo en equipo, idiomas, iniciativa, resolución de problemas. Siempre este autor señala que el idioma más valorado por las empresas es el inglés. Asimismo, menciona los conocimientos informáticos más demandados por las empresas, como ser; la ofimática general (procesadores de textos, hojas de cálculo, gestión de bases de datos, cliente de correo electrónico, agenda y administrador de presentaciones o diapositivas) y se valora mucho las aplicaciones de contabilidad, además se evalúa el manejo del software propio de la empresa.

### **3.1.4 Problemas de empleabilidad del mercado laboral**

Previo al estudio de algunos escenarios del mercado laboral que impactan negativamente en la empleabilidad de profesionales de educación superior es importante mencionar que la literatura al respecto para el caso particular de Honduras es muy escasa, sin embargo conocer cuáles son algunos de los factores que inciden en altas tasas de paro y subempleo de profesionales de educación superior, podría orientar hacia medidas de políticas públicas más acertadas en cuanto a desarrollo económico respecta.

De acuerdo con Muñoz Izquierdo (2006) para lograr que un profesional de educación superior logre desempeñarse en un empleo que exija los conocimientos y habilidades acorde a su preparación universitaria, es necesario que exista cierto grado de correspondencia suficiente entre el conocimiento adquirido por el profesional y las exigencias del puesto que se desea desempeñar y que exista equilibrio entre el número de jóvenes egresados de educación superior y la cantidad requerida de profesionales en el mercado laboral.

A partir de lo anterior Muñoz (2006) hace referencia dos posibles escenarios de la empleabilidad de profesionales de educación superior, el primero surge cuando no existe la suficiente correspondencia entre la preparación de los profesionales y el conocimiento requerido para un determinado puesto que es deseado por el profesional, a esto se le denomina desempleo friccional; en segundo lugar cuando no existe relación alguna entre la cantidad de profesionales que demanda el mercado laboral y la cantidad de profesionales que están ofreciendo el sistema educativo, lo que con lleva al denominado desempleo funcional, estos dos tipos de desempleos con distinta coyuntura se detallan a continuación.

En cuanto al desempleo estructural o funcional el autor señala que, debido a las distorsiones del mercado laboral marcadas principalmente por la oferta laboral, no sería posible combatir este tipo de desempleo solamente a través de la reactivación de la economía por medio de creación de nuevos puestos de trabajo, etc. Para combatir el desempleo estructural además de lo anterior es necesario tener en consideración la necesidad de reformas institucionales del mercado laboral, cuestiones como estructura productiva y oferta laboral son los principales elementos que deben ser analizados. (Yarce, 2000)

De igual forma identifican dentro de la literatura económica ciertos elementos del desempleo es-

tructural que resultan importantes para su estudio entre los que podemos mencionar, el aumento del desempleo estructural en ciertos países debido a cambios en la demanda laboral, derivados de los cambios recientes en la composición de la industria. Respecto a lo anterior es común que ciertas profesiones que en el pasado poseían una fuerte demanda por parte de las empresas, en la actualidad sean requeridas con menor magnitud, en los extremos se encuentran algunos casos de puestos de trabajo propensos a desaparecer dado los cambios tecnológicos y la realización de actividades industrializadas, además del surgimiento de nuevas profesiones para cubrir la demanda actual derivada de cambios en la composición del mercado laboral. (Yarce, 2000)

La definición de desempleo dada por Standing (1983) citado por Yarce (2000) en Lecturas de economía es muy similar a la definición de desempleo friccional mencionada con anterioridad en donde debido a los cambios en los perfiles de trabajo, los individuos desempleados carecen de los requisitos necesarios para poder desempeñar un puesto de trabajo, es decir no está calificado para cubrir una determinada vacante. En la actualidad el desempleo de los profesionales de educación superior es debido en parte a que no poseen los conocimientos y capacidades para desarrollar un determinado trabajo, ya que así como evoluciona el mercado de trabajo debe existir un correcto flujo de información respecto a lo que las empresas demandan en los profesionales para que las universidades puedan dotar a los nuevos profesionales de los insumos (conocimientos y habilidades) requeridos por las empresas, sin embargo esto requiere de una constante actualización de las carreras universitarias para poder estar a la vanguardia.

Otro elemento que señala el autor es el denominado el desajuste geográfico en el cual la falta de movilidad entre las regiones, termina obligando a los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo a movilizarse al lugar en donde está demandando dicha fuerza de trabajo. El exceso de oferta de profesionales concentrado en una determinada región provoca desequilibrios en el mercado laboral, este último solo empleará la cantidad de profesionales requerido para desarrollar sus actividades, por lo que consecuentemente aumentará el nivel de desempleo existente en la región. Sin embargo, ocurre que en otras regiones existe exceso de demanda de profesionales, esto inducirá al individuo a moverse a dicha región, ocasionando un proceso de migración laboral. (Yarce, 2000)

En América Latina los problemas de desempleo y subempleo juvenil persisten y no presentan mejoría alguna esto mencionado por Weller (2006), el autor señala que esta tendencia persiste, a pesar de cambios en la oferta y demanda de trabajo, que presentaban expectativas alentadoras para la fuerza de trabajo joven entre ellas se destaca una mayor concentración de jóvenes en los sistemas educativos les permite a los mismos un mayor nivel de calificación, además de la transición demográfica de mercado laboral que permite una menor presión de la oferta laboral juvenil, estos factores harían que los jóvenes tengan un nivel de empleabilidad mayor que en el pasado, sin embargo no ocurrió de tal modo.

Así mismo las reestructuraciones económicas y tecnológicas que experimenta la demanda de trabajo presentan una tendencia a favorecer a los jóvenes, ya que son estos individuos los que presentan mayor adaptabilidad a la tecnología, no obstante, este favorecimiento no se ha visto reflejado en los indicadores de empleo juvenil. El autor ha podido concluir que las altas tasas de desempleo juvenil en algunos países de América Latina se deben principalmente a dos factores, en primera instancia a el alto número de jóvenes que buscan empleo por primera vez y a las altas tasas de rotación entre el empleo y desempleo que experimentan los jóvenes en comparación con los altos niveles de permane-

cía de los adultos. Derivado de estos dos factores se encuentran los altos costos salariales, condiciones económicas poco favorables en el mercado que implican mayor despido y menos de contratación de jóvenes, falta de concordancia entre la calificación ofertada y la requerida. (Weller, 2006)

### 3.2 Análisis de datos

Según la revisión bibliográfica realizada las competencias profesionales más valoradas por las empresas que inciden en el nivel de empleabilidad se identificó en primer lugar el trabajo en equipo y la resolución de problemas, en segundo lugar, se encuentra la capacidad de adaptación al cambio, pro actividad, organización, búsqueda de la excelencia, en tercer lugar, se tienen entre las valoradas por la demanda del mercado laboral, el liderazgo y la responsabilidad. (Ver tabla No. 1)

De acuerdo a los distintos artículos sobre las competencias más valoradas por las empresas, se encuentran también la polivalencia, perseverancia, flexibilidad, la autoestima, el respeto, orientación a los resultados y realización de presentaciones efectivas. Se logra determinar cómo competencias genérica y específica, más valoradas en el mercado laboral, trabajo en equipo y resolución de problemas, respectivamente. De igual forma, las anteriores competencias mencionadas como más valoradas en segundo y tercer lugar por las empresas pertenecen y se distribuyen entre las competencias genéricas y específicas que debe poseer cada persona para tener un mayor nivel de empleabilidad en el campo del mercado laboral.

**Tabla No. 1: Competencias más valoradas**



*Fuente: Elaboración propia. (Ver Anexos)*

*Fuente: Elaboración Propia a través de revisión bibliográfica.*

En cuanto a la evolución del mercado laboral, principalmente de la oferta de dicho mercado, el total de la población económicamente activa es de 3, 655, 099 de personas, de los cuales el 61.59 % pertenecen a la población masculina y el 38.41 pertenece a la población femenina, la población económicamente activa en los últimos años ha tenido un comportamiento creciente y esto se puede atribuir al crecimiento demográfico, como se puede observar en la Tabla No. 2:

**Tabla No. 2: Tasas de crecimiento del mercado laboral (2001-2013)**

Año	2001-2003	2003-2005	2005-2007	2007-2009	2009-2011	2011-2013
Tasa de crecimiento de la PEA.	-2.34	15.90	3.67	13.14	4.11	7.68
Tasa de crecimiento de la población total.	6.72	5.95	5.03	4.51	4.21	4.08

**Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Central de Honduras.**

Respecto a la población económicamente activa y la población en edad de trabajar se estima que para el periodo de 2015-2040, será un periodo de oportunidades para potenciar el crecimiento económico esto dado la transición demográfica, que consiste en que dado una disminución en crecimiento de la población, la población dependiente (en este caso niños) crecen a una tasa menor que la población en edad de trabajar, esto permite aumentar la inversión y el ahorro, así mismo se prevé que al existir menos estudiantes por trabajador se podría incurrir en una mejor inversión en educación. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2011)

Según datos de Honduras en cifras 2012-2014 presentado por el Banco Central de Honduras (s.f.) la población económicamente activa por dominio para el año 2012 estaba constituida en un 46.56% por la población urbana y en un 53.44% por la población rural. Sin embargo, la población rural para el año 2014 disminuyó posiblemente derivado de los efectos del cambio climático, siendo el porcentaje de la PEA para el sector rural de 47.41% y el porcentaje de la PEA de la zona urbana para el año 2014 de 52.59%.

Cabe mencionar que la tasa de desempleo abierto en general es bajo y según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2011) oscila en 3.9 en 2010 y 5.3 en el 2014, el mayor porcentaje de la tasa de desempleo abierto pertenece a la zona urbana con un 6.4% con respecto a la zona rural con tan solo 1.7%. Hay que recordar que la demografía del país está compuesta con altas concentraciones de la población en determinadas zonas y escasas en otras, además de la masiva y desordenada urbanización, lo que con lleva a mayor número de desocupados en esta zona.

Los problemas de empleo en el mercado laboral de Honduras, sobre todo el subempleo invisible que es el que mayormente acontece en el país, se derivan de la falta de capacidad del aparato productivo de absorber todas las personas en edad de trabajar debido al ritmo lento de crecimiento de la economía. Además del poco e ineficiente desarrollo de programas de inversión privada y pública. (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, 2011).

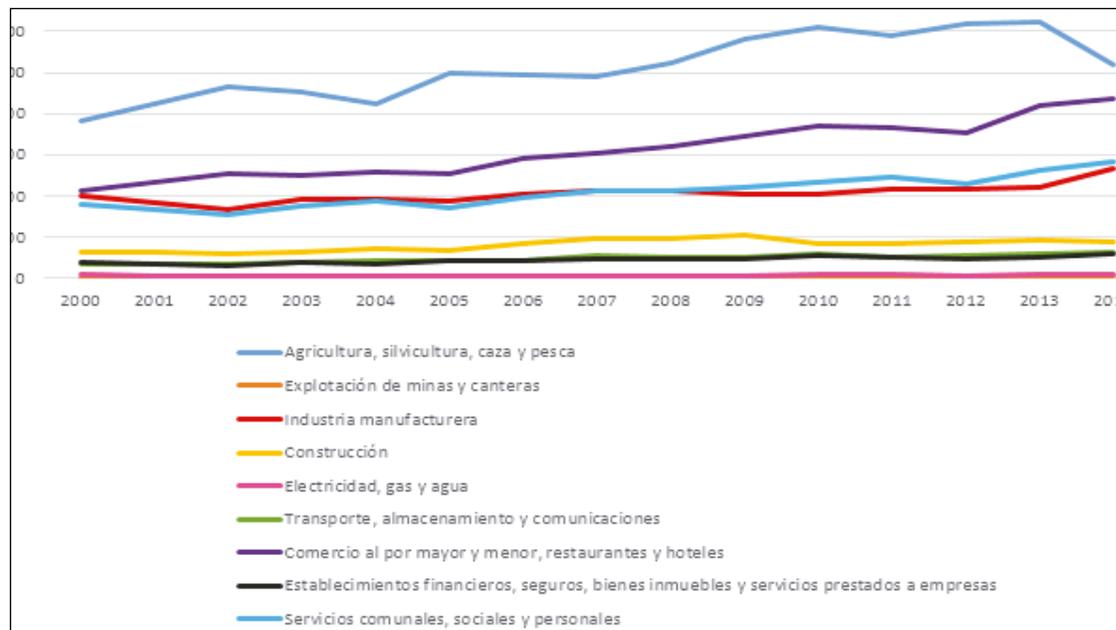
Para el año 2014 en cuanto al nivel educativo de la fuerza de trabajo total, la PEA con nivel educativo superior representa un 9.64% siendo este nivel el de menor representación dentro de la PEA, aunque

la mayor parte de la PEA posee un nivel educativo primario con un porcentaje de 52.20% del total de fuerza de trabajo; es relevante destacar que respecto al año 2013 la PEA sin nivel educativo ha disminuido en un 15.41%, lo mismo sucedió con el nivel educativo primaria disminuyendo en un 2.33%. Sin embargo, la fuerza de trabajo con nivel secundario y nivel superior ha presentado tasas de crecimiento de 4.99% y 11.79% respectivamente. (Honduras en cifras 2012-2014)

Sin embargo a pesar de este aumento de las personas con nivel educativa en el total de la fuerza de trabajo, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social(2011) señala que no existe la suficiente correspondencia entre los conocimientos, habilidades y aptitudes de los egresados del nivel educativo tanto medio como superior, con los conocimientos que necesita el mercado laboral, debido a que no existe indicadores confiables de la tendencia del mercado laboral, por lo que no existen medios verificables para orientar la políticas del mercado laboral, políticas que permitirían aumentar la productividad del empleo y propiciar mayor crecimiento económico.

Respecto al **comportamiento de la demanda laboral** esta puede variar dependiendo de los requerimientos de cada sector económico, el nivel de empleabilidad de profesionales dependerá del grado de cualificación requerido en base a las necesidades de cada sector económico, para ilustrar lo anterior a continuación se presenta la gráfica No. 1 y la tabla No. 3:

**Figura No. 1: Población económicamente activa según actividad económica (En miles de personas)**



*Fuente: Elaboración Propia con datos del Banco Central de Honduras*

**Tabla No. 3: Años de escolaridad promedio según actividad económica**

Ocupación	Años de escolaridad promedio
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	5.4
Explotación de minas y canteras	6.3
Industria manufacturera	7.7
Electricidad, gas y agua	9.2
Construcción	7.2
Comercio por Mayor / menor, Hoteles / restaurantes	7.9
Transp. almac. y comunicaciones	8.0
Estab. finac. seguros, Bienes inmuebles y servicios	11.8
Servicios Comunales, Sociales y Personales	9.7
No sabe, No responde	8.1

*Fuente: Elaboración Propia con datos del Banco Central de Honduras.*

La figura No. 1 presenta el nivel de empleo por rama de actividad económica medido por la Población Económicamente Activa (PEA), en donde queda reflejado que el sector que más personas emplea es el sector económico Agricultura, silvicultura, caza y pesca, seguido por el sector Comercio y paralelamente el sector que menos empleo otorga solo después del sector electricidad, gas y agua es el sector establecimientos financieros.

La Tabla No. 3 que muestra el nivel de escolaridad por actividad económica, este último medido a través de los años de escolaridad promedio indica que el sector que menos nivel de educación requiere es el sector Agricultura, silvicultura, caza y pesca con una PEA con 5.4 años de escolaridad promedio y el que más nivel educativo requiere es el sector Establecimientos financieros con una población económicamente activa con 11.8 años de escolaridad promedio.

Realizar cierto grado de injerencia en estos dos indicadores permite conocer a grandes rasgos cuál es el panorama en cuanto al nivel de empleabilidad de los profesionales de educación superior, ya que el sector que mayor nivel educativo requiere es el sector Establecimientos financieros, mismo que emplea una minoría de la PEA específicamente 121,700 personas en el año 2014, que representan 3.52% del total de fuerza de trabajo ocupada. Es muy poco el empleo que otorga el sector que más profesionales emplea, esto hace pensar que la demanda de profesionales es muy baja. (Honduras en cifras 2012-2014, s.f.)

Por otro lado, en el año 2014 el sector agricultura empleó el 29.97% de la Población Económicamente Activa, esto representa un total de 1, 037,300 personas empleadas en este rubro, el total de fuerza de trabajo ocupada en este sector es casi nueve veces más que lo que requiere el sector establecimientos financieros. Lo desalentador para los profesionales es que en el sector Agricultura a pesar de que el nivel de empleabilidad en general respecto a los demás sectores es alto, el nivel de escolaridad promedio es muy bajo, por ende, el requerimiento de profesionales es bajo. (Honduras en cifras 2012-2014, s.f.)

#### 4. RESULTADOS

Las deducciones obtenidas respecto a los factores determinantes de la empleabilidad de los profesionales resaltan los factores personales, externos y circunstancias socios familiares. En los factores personales destacan las habilidades y competencias, las habilidades sociales y se toma mucho en cuenta

los atributos personales. Sobre las circunstancias socio familiares se identifica como más influyente sobre la empleabilidad de los profesionales, el acceso a los recursos, acceso a redes de apoyo, la situación económica, apoyo financiero el transporte, la vivienda son importantes para el acceso a estas. De esta manera, los “hijos” son condicionantes de la empleabilidad, y son muy apreciables las condiciones de trabajo y la remuneración.

Los factores limitantes para los profesionales que les impiden ser absorbidos por el mercado laboral, entre ellas están el excesivo individualismo en las labores, el cual suelen chocar con la cultura que promueven diversas empresas, déficit formativo, dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa, falta de pro actividad, orientación a la acción y liderazgo, falta de compromiso y del sentido del proceso que exige el desarrollo de una línea de carrera, escasa capacidad analítica, de manejo de indicadores de gestión y solución de problemas, dificultades para pasar de la teoría a la práctica, falta de cuidado en el detalle y manejo inadecuado de la comunicación, más las carencias en el dominio del idioma inglés y de programa Excel en un nivel avanzado.

El sector de la economía que mayores niveles de empleabilidad ofrece a la población hondureña es el sector agricultura, el cual muestra un aporte muy superior respecto a los demás sectores, esto dada las condiciones económicas y de desarrollo del país. Lo que resulta perturbador es que el sector que más PEA emplea es el que contrata PEA con menos años de escolaridad, perturbador en el sentido de que los profesionales universitarios no son tan productivos en el sector más dinámico del mercado laboral. Por otro lado, el sector financiero es el que contrata PEA con más años de escolaridad, es en este sector donde tendrían cabida los profesionales universitarios, sin embargo, los niveles de empleabilidad de este sector son muy bajos como para absorber a todos los titulados universitarios además que no todos los titulados son productivos en este sector.

## 5. CONCLUSIONES

Entre los factores identificados como determinantes de la empleabilidad de los profesionales, se tiene los factores personales, dentro de este se comprende las características sociodemográficas, las habilidades y competencias, movilidad geográfica y flexibilidad laboral. Asimismo se identifica los factores externos, como los determinantes del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo y como último factor determinante de la empleabilidad de los profesionales, sea identificado las circunstancias socio familiares que de una u otra manera influyen en la empleabilidad de los profesionales, estos llegan a ser responsabilidad y ciudades familiares, la cultura de trabajo y acceso a recursos que faciliten o limite la búsqueda de empleo.

Algunos factores externos que inciden en la empleabilidad de profesionales universitarios son los factores macroeconómicos, la evolución del mercado de trabajo, el nivel de cualificación requerido en cada sector y el capital social. Para aumentar la empleabilidad de los titulados universitarios se requiere que el país tenga condiciones macroeconómicas estables, que generen expectativas de crecimiento para todos los sectores de la economía. Con un mercado de trabajo cambiante es necesaria la actualización y capacitación de la fuerza de trabajo en este caso los profesionales universitarios requerirán de muchas habilidades y conocimientos acorde a la realidad predominante para poder responder a la demanda del mercado de trabajo. Sin embargo, en un mercado de trabajo para profesionales universitarios altamente competitivo en el que muchos individuos cuentan con similar capital humano, el

capital social es decir las redes de estructuras sociales con que cuente el individuo le permitirá acceder más fácilmente a un nuevo trabajo, esto a través de la información que dichas redes le ofrezcan.

Los factores que determinan la inserción laboral por parte de los empleadores varían de acuerdo a las expectativas de crecimiento y la demanda del producto y/o servicio de la empresa, ya que una mayor demanda requerirá de más insumos como ser capital, tierra y trabajo, trabajo que será provisto por trabajadores, ya sea mano de obra calificada y/o profesionales. Una mayor contratación de profesionales universitarios no solo dependerá de las expectativas y aumento de la demanda, sino de que tan productivo sea su trabajo en el proceso de creación de bienes y servicios. Adicionalmente a través de la literatura se puede percibir cierto grado de incidencia en el nivel formativo de los directivos en la contratación de profesionales, dado que entre mayor sea el nivel formativo de los directivos, se podría esperar que estos sean más conscientes de las necesidades de la organización y de las fortalezas de un profesional universitario, por lo que mostraran mayor disponibilidad de contratar a un profesional con estudios superiores.

Los niveles de empleabilidad están relacionados a las competencias genéricas del profesional, según las comparaciones bibliográficas de los distintos artículos consultados, entre las principales competencias más valorada por los empleadores al momento de contratar profesionales, está la capacidad para trabajar en equipo, además, se valora mucho el liderazgo, la iniciativa, la responsabilidad, que el individuo sea proactivo. Las competencias específicas del perfil del profesional se relacionan con los niveles de empleabilidad de los profesionales, se encuentra que el empleador valora mucho la competencia específica en primer lugar, la capacidad y habilidad para resolver problemas, de la misma manera, evalúa la capacidad de adaptación al cambio, la organización. Adicionalmente la empleabilidad de profesionales universitarios varía de acuerdo a los diferentes sectores de la economía dependiendo de qué tan productivo sea en el proceso o actividades de cada sector.

En Honduras el sector que más PEA ocupada representa es el sector de la agricultura, mismo que demanda menos profesionales. Por otro lado, el sector que más profesionales universitarios emplea es el sector intermediación financiera esto se puede deducir a través de los años de escolaridad promedio de la PEA de cada sector. Ante esta situación es necesario que se tomen medidas que orienten a los profesionales universitarios a emprender las armas que los hagan más atractivos para el mercado laboral, re orientar la educación en base al sector más dinámico del mercado laboral (Sector agrícola) creando técnicos universitarios que mejoren la calidad de los procesos del sector agrícola a fin de aumentar la productividad del mismo. Así mismo es necesaria una debida articulación entre la academia y dicho sector para generar mayor valor agregado a los procesos del sector agrícola y con esto poder propiciar una mayor productividad por parte de los profesionales universitarios en el sector.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Central de Honduras. (s.f.). Honduras en cifras 2012-2014. Banco Central de Honduras. Recuperado de: [http://www.bch.hn/honduras\\_en\\_cifras.php](http://www.bch.hn/honduras_en_cifras.php)
- Becerra, A.M. y La Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad. Recuperado el 1 de agosto de 2015, de [http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra\\_La%20Serna.pdf](http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra_La%20Serna.pdf)
- Centro de Documentación de Estudios y operaciones. Inserción ocupacional. *Servicios a la comunidad*. 49; 1-29. Recuperado de: [https://www.serina.es/empresas/cede\\_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf](https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/TEMA%20MUESTRA.pdf)
- Chiavenato, I., (2009), *Administración de Recursos Humanos*, México, D.F., Offset Santiago S.A. de C.V.
- Díaz de Iparraguirre, A.M. (2009). La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la competitividad y el desarrollo sostenible. Recuperado el 26 de febrero de 2016 de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/index.htm>
- Flores, M., Morandé, F. (s.f.). Determinantes del empleo y diferencias sectoriales. Recuperado el 23 de febrero del 2016 de: [http://www.oei.es/etp/determinantes\\_empleo\\_diferencias\\_sectoriales.pdf](http://www.oei.es/etp/determinantes_empleo_diferencias_sectoriales.pdf)
- González Maura, V. y González Tirados, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, (48), 185-209. Recuperado el 7 de septiembre de 2015, de <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>
- Gonzales Pérez, A., (2015). Claves pedagógicas para la mejora de la calidad del EEES. *Educación Siglo XXI*, 33 (1), 259-276. Recuperado el 10 de agosto de 2015, de <https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/44698/1/Claves%20pedag%C3%B3gicas%20para%20la.pdf>
- HAYS Recruiting experts worldwide (2014). El dinamismo del talento para una economía en movimiento. Recuperado el 21 de julio del 2015, de [http://hays.com.mx/cs/groups/hays\\_common/@mx/@content/documents/digitalasset/hays\\_1145563.pdf](http://hays.com.mx/cs/groups/hays_common/@mx/@content/documents/digitalasset/hays_1145563.pdf)
- Jurgen Weller. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *Macroeconomía del desarrollo*; 6. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/oml/procesoexclu.pdf>
- Jurgen Weller. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. Recuperado el 03 de marzo de 2016 de: <http://www.redalyc.org/pdf/112/11204901.pdf>
- Jurgen Weller. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*; 92. Recuperado de: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/7/29587/LCG2339eWeller.pdf>
- Lessa, S. (2002) *Mundo dos homens. Trabalho e ser social*. Sao Paulo: Biotempo. Recuperado de: <http://www.sergiolessa.com/Livros2012/MdoH.pdf>
- Linares Insa, L.I., Córdoba Iñesta, A.I. y Zacarés González, J.J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. Recuperado el 11 de agosto de 2015, de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4068207.pdf>
- McConnell, Brue, MacPherson, (2007), *Economía Laboral*, España, McGraw-Hill, Interamericana de España, S.A.
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. Recuperado el 04 de agosto de 2015, de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>
- Muñoz Izquierdo, C. (2007). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverlo. Recuperado el 04 de marzo de 2016 de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a4.pdf>
- Neira Gómez, I., Fernández López, S., Vaquero García, A., (s.f.), *Factores determinantes de la demanda de titulados universitarios por parte de las PYMES Gallegas*, Recuperado de: [www.congresos.ulpgc.es](http://www.congresos.ulpgc.es)
- Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE, s.f.). Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa. Recuperado el 21 de julio del 2015, de [http://www.oie.es/wp-content/uploads/2014/02/oie\\_estudio.pdf](http://www.oie.es/wp-content/uploads/2014/02/oie_estudio.pdf)
- Olivan Villobas, C. *Empleabilidad y Empleo: Formación universitaria y mercado de*

*trabajo en España y Aragón*. Gobierno de Aragón. Recuperado de: [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/10\\_Materiales/140511%20Empleabilidad%20y%20Empleo.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/10_Materiales/140511%20Empleabilidad%20y%20Empleo.pdf)

Portes, A. (1998). *Capital Social: Sus orígenes y aplicaciones en la sociedad moderna*. Recuperado de: <http://sepladerym.hidalgo.gob.mx/equidad/medios/Libro9.pdf>

Rehem, C., Brinsco, I., (s.f.), *Formación Profesional y Empleo*, Madrid, España, Recuperado de: [www.oei.es](http://www.oei.es)

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2006). Antecedentes y diagnóstico del mercado laboral de Honduras.

Recuperado el 03 de marzo del 2016 de:

<http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/oml/ANTECEDENTES%20Y%20DIAGNOSTICO%20DEL%20MERCADO%20LABORAL-1.pdf>

Valero Osuna, F. J. (2012). Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios. Recuperado el 3 de agosto de 2015, de <http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/>

Yarce, W.A. (2000). “El desempleo estructural y la tasa natural de desempleo: algunas consideraciones teóricas y su estado actual en Colombia” en *Lecturas de economía*. Número 52, enero-junio 2000, pp. 87-112.

Recuperado de: <file:///C:/Users/Lopez/Downloads/Dialnet-ElDesempleoEstructuralYLaTasaNaturalDeDesempleo-4834032.pdf>