



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humanos

*Luis Horacio Salas Torres*¹

*Leonor Gutiérrez González**

*Moisés Sifuentes Rodríguez**

Resumen

En México nuestro mercado laboral se ve afectado por una problemática en donde concurren diferentes componentes. Focalizando algunos de ellos estos pueden ser una desvinculación de los planteles de Educación Superior y las empresas, la falta de oferta laboral profesional en la Región Centro del estado de Coahuila, la falta de coordinación en los requerimientos básicos de capacitación para ocupar esos cargos y la falta de incentivos gubernamentales para acrecentar la contratación de profesionistas

El estudio del perfil para la empleabilidad en el mercado laboral realiza un análisis de la oferta y demanda para identificar los principales requisitos en la contratación. A través del análisis del contexto del mercado laboral de Monclova Coahuila, se percibe que, para favorecer una empleabilidad sostenible, es necesario una concordancia entre los requerimientos empresariales de contratación y los perfiles de los egresados,

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

Abstract

In Mexico, our labor market is affected by a problem where different components concur. Focusing on some of these may be a disconnection from the Higher Education campuses and companies, the lack of professional job offer in the Central Region of the state of Coahuila, the lack of coordination in the basic training requirements to fill those positions and the lack of government incentives to increase the hiring of professionals

The study of the profile for employability in the labor market performs an analysis of supply and demand to identify the main requirements in hiring. Through the analysis of the context of the labor market of Monclova Coahuila, it is perceived that, to favor sustainable employability, a concordance between the hiring business requirements and the profiles of graduates is necessary,

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

¹ Facultad de Contaduría y Administración Unidad Norte

Introducción

La ocupación laboral es un componente fundamental no solo como sustento de vida, sino también para el crecimiento, desarrollo económico y social de cualquier entidad. Monclova Coahuila al igual que todas las comunidades del estado y país, impera este componente fundamental. Es a través de las fuentes de empleo que se obtiene ingresos económicos para cubrir necesidades individuales y familiares, para acceder a bienes y servicios que eleven la calidad de vida y cumplir aspiraciones. De aquí la importancia de las acciones y cursos de acción gubernamentales, específicamente las concernientes a la Educación Superior y sus centros de educación profesional en donde se educan jóvenes para el trabajo bajo la premisa de pertinencia al medio al que se suscriben estudiantes y empresas. En esta conjugación de variables, la misión de la Facultad de Contaduría y Administración, Unidad Norte, (FCA UN) es proporcionar profesionistas para cumplir con la demanda de empleos. Dichos profesionistas es fundamental que estén en concordancia con el perfil definido por las mismas empresas, acordes a los requerimientos laborales y de competitividad ya no solo locales también internacionales y globales. Para la FCA UN no es suficiente contar con un índice mínimo de deserción y de conveniente conclusión de estudios y empleabilidad, es preciso darle intencionalidad y direccionamiento a dicha formación profesional identificado y obteniendo el perfil según las características económicas de la entidad, de sus fortalezas actuales y las oportunidades que ofrece el entorno nacional e internacional. La educación permite potenciar las habilidades y competencias de las personas (estudiantes), y es motor del desarrollo productivo. Las reformas estructurales en las curriculas de las diferentes carreras de Instituciones de Educación Superior implementadas, de manera especial la Educativa, ofrecen la oportunidad de redireccionar las estrategias que favorezcan en materia de condiciones para el crecimiento educativo, económico y productivo. La Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) y en específico la Facultad de Contaduría y Administración Unidad Norte (FCA UN) puede aprovechar la oportunidad de egresar alumnos calificados, pertinentes y bien remunerados para mejorar no solo las condiciones de sus vidas y dependientes, también las de sus centros de trabajo. Para ello es indispensable que la FCA UN realice la siguiente investigación a fin de identificar los factores básicos y fundamentales que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciado en Administración de Recursos Humanos (LARH) de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova.

En años recientes el mercado laboral ha evolucionado debido a la implementación de nuevas tecnologías, la mano de obra operativa y ejecutiva, esta siendo remplazada por máquinas. Esta evolución con lleva una serie de manifestaciones 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 tradicionales empleos en los que el individuo permanecía durante largos periodos de tiempo son cosa del pasado y la rotación 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 factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Recursos Humanos, de la FCA UN. Resulta necesario definir qué factores básicos se conjugan para definir un perfil para este profesional y su empleabilidad como profesional. Además de identificar el nivel de empleabilidad de dichos profesionistas y que seguramente están determinados por múltiples factores y que varían dependiendo el contexto económico, cultura empresarial y corporativa predominante de cada localidad y de cada país, es por ello por lo que en el presente trabajo se caracterizara la empleabilidad de profesionales de Recursos Humanos del sector laboral de Monclova Coahuila.

Marco conceptual

Moreno Mínguez (2015) nos dice que 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.

De acuerdo con su 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). Por otra parte, al hablar de las competencias, se entienden como un espacio de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente. Otro enfoque que se le puede dar es 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)

Metodología

La presente investigación es de corte exploratorio. Analiza los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de Licenciados en Administración de Recursos Humanos, 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. Para la realización de lo antes mencionado se desarrolla una clasificación en base a la literatura consultada, la cual sugiere reconocimiento de estos temas por parte de los autores, quienes figuran ante este artículo como expertos y ofrecen su juicio que se refleja en la bibliografía referenciada. Por lo que una vez recopilada dicha información, se brinda un peso equívano a cada valoración, y la información es tabulada, obteniendo como resultado una nueva estructura de perfil que pueda ser utilizada para la contratación de profesionales en el mercado laboral y las variables que bosquejan las relaciones empleador-empleado en el contexto nacional.

Componentes y recolección de datos

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 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, en donde los factores externos se consideran como todos aquellos indicadores del mercado laboral que influyen de una u otra manera en la empleabilidad, así como aquellos 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.

Por otra parte, Moreno Mínguez (2015), resalta un factor relevante en la situación española como un elemento limitante para la empleabilidad en el mercado laboral, apuntan a las políticas laborables, provocando rigidez del mercado laboral. Existente además una segmentación del mercado laboral, incentivando el uso fuerte de la contratación temporal. Es importante mencionar que otros factores colectivos que condicionan la empleabilidad son aquellos factores de tipo; personales, laborales, del entorno socioeconómico, educativos, académicos, profesionales, socio laborables e institucionales (Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos, s.f.)

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 termino empleabilidad siempre con lleva 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.):

- La empleabilidad de acuerdo con los diferentes sectores económicos

Cada sector de la economía posee particularidades como tener el nivel de cualificación requerido, 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.

- Empleabilidad según niveles de cualificación

Al hablar de los niveles de cualificación requeridos en cada trabajo van a depender de las exigencias de cada puesto, por lo 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.

Es entonces importante señalar que al hablar del nivel de empleabilidad de un profesional dependerá por una parte del capital humano que posee, y por otra parte de demanda actual que exista en el mercado laboral, en cuanto a determinados conocimientos generales y específicos.

- Empleabilidad según evolución del mercado de trabajo

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. Es importante señalar que dado los cambios en el ambiente interno y externo, como lo es materia de tecnología, cultura, socioeconómico y político y el creciente mercado laboral tanto en el ámbito nacional como internacional, esto ha dado pie a requerimientos, en cuanto a conocimientos y habilidades, cada vez más completos que respondan a las nuevas estrategias de negocios en lo referente a productos y servicios que se ofertan, y que ejercen una influencia directa o indirecta tal es el caso de los siguientes factores:

- 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 estas que harán que se demande más capital humano, incidiendo así de forma positiva en la empleabilidad.

Descripción de factores empresariales que inciden en la Demanda de Profesionales.

Cabe hacernos una pregunta ¿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? Es por ello entonces que en base a estas interrogantes se realizará un análisis de la demanda de profesionales por parte de los empleadores en los distintos giros de la industria.

- 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 a 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, 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 mencionan 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, y finalmente, se menciona que 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.

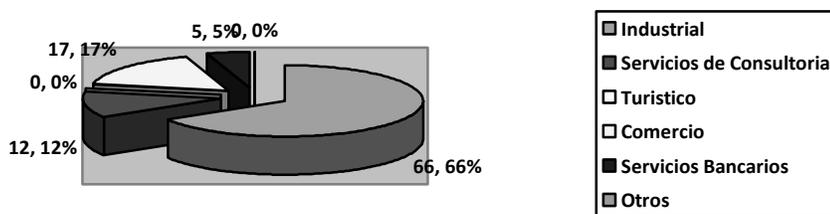
Finalmente podemos concluir que los factores que con llevan a que las empresas u organizaciones decidan si contratar o no a más profesionales son: la demanda del producto o servicio, las expectativas de crecimiento de esta y el mayor nivel formativo de puestos directivos.

Análisis de datos

Según la revisión bibliográfica realizada las competencias profesionales más valoradas por las empresas de la Región Centro de Coahuila, que inciden en el nivel de empleabilidad de los alumnos de la carrera de Licenciados en administración de Recursos Humanos de la Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, las encuestas dieron como resultado la siguiente Información.

1.- ¿Sector Económico al que pertenece su empresa?

Gráfico 1. ¿Sector Económico al que pertenece su empresa?

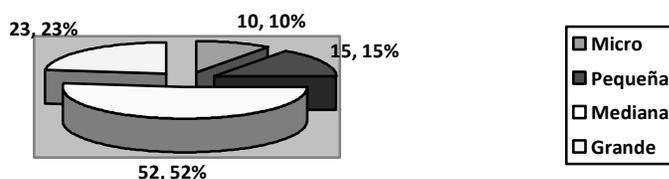


Fuente: Elaboración propia

Del 100% de las empresas Encuestadas el 66% pertenecen al sector industrial, el 17 % pertenece al sector del comercio, el 12 % al de servicios de consultoría y el 5% a los servicios Bancarios, Financieros y seguros.

2.- ¿Indique el tamaño de su Empresa?

Gráfico 2. Tamaño de su Empresa

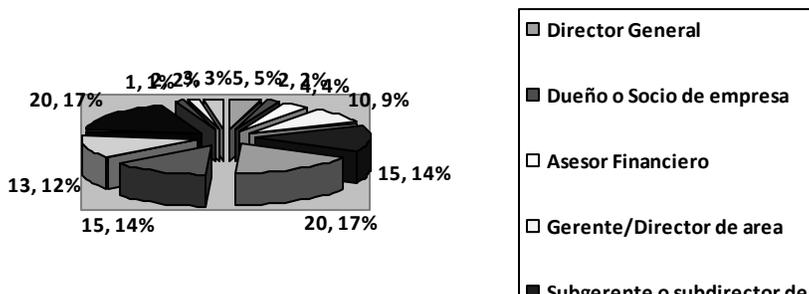


Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de empresas encuestadas el 10% son microempresas, el 15% Pequeñas empresas, el 52% Medianas empresas y el 23% Grandes empresas.

3. ¿En qué nivel de responsabilidad se desempeñan actualmente los LARH contratados en su empresa?

Gráfico 3. ¿Nivel de responsabilidad se desempeñan actualmente los LARH?

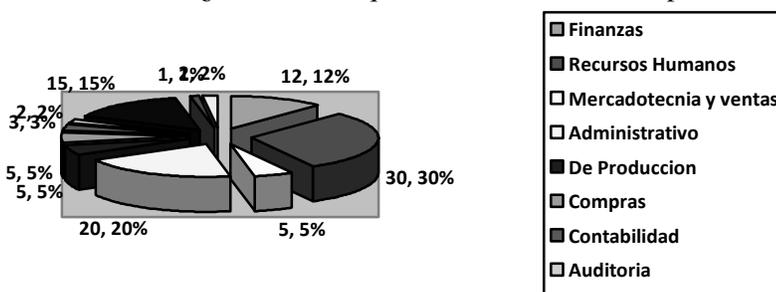


Fuente: Elaboración propia

En este Punto el nivel de responsabilidad que actualmente desempeñan los LARH, es el siguiente orden o porcentaje, El reclutador y el supervisor tienen el 20% cada uno de las empresas encuestadas, después el nivel subgerente y el jefe de departamento con el 15%, el empleado profesional con el 13%, el gerente con el 10%, el director general con el 5%, el asesor financiero con el 4%, otros con el 3%, el auxiliar y el dueño o socio de la empresa con el 2% y el asistente con el 1%.

4. ¿Indique cuáles son las áreas en las que actualmente se desempeñan los LARH

Gráfico 4. ¿Áreas en las que actualmente se desempeñan los LARH?

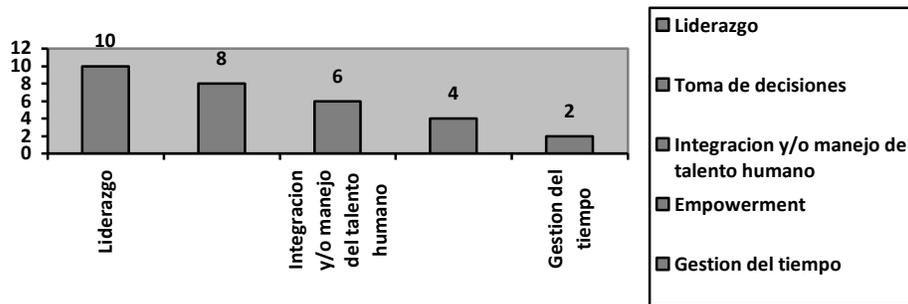


Fuente: Elaboración propia

Las áreas en las que actualmente se desempeñan los LARH son las siguientes: el 30% de los encuestados mencionaron que el área de recursos humanos, el 20% como administrativo, el 15%, en el área de relaciones públicas, el 12%, el área de Finanzas, el 5% mercadotecnia y ventas, el área de producción y compras, el 3% en el área Contabilidad y el 2% en el área de Auditoria y otras áreas.

5.- ¿Cuáles son las habilidades gerenciales que debe tener el LARH en su empresa?

Gráfico 5. ¿Habilidades gerenciales que debe tener el LARH?

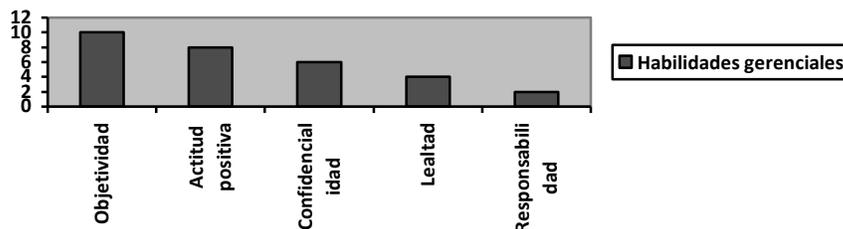


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que estas son las 5 habilidades gerenciales que deben tener los LARH, la primera tendría que ser la de Liderazgo, a continuación, la de toma de decisiones, la integración y/o manejo del talento humano, Empowerment y por último la gestión del tiempo.

6.- ¿Cuáles son en su empresa los 5 valores profesionales preferentes de los LARH?

Gráfico 6. ¿Valores profesionales preferentes de los LARH?

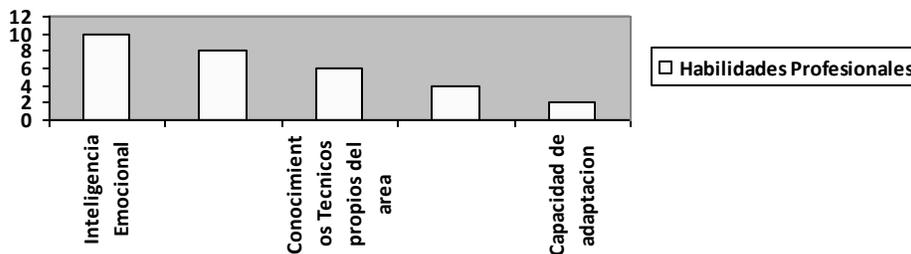


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que estos son los 5 valores profesionales preferentes de los LARH, el primero sería la objetividad, el segundo la actitud positiva, el tercero la confidencialidad, el cuarto la lealtad y por último y quinto valor sería la responsabilidad.

7. ¿Cuáles son las habilidades profesionales preferentes de los LARH en su empresa?

Gráfico 7. Habilidades profesionales preferentes de los LARH

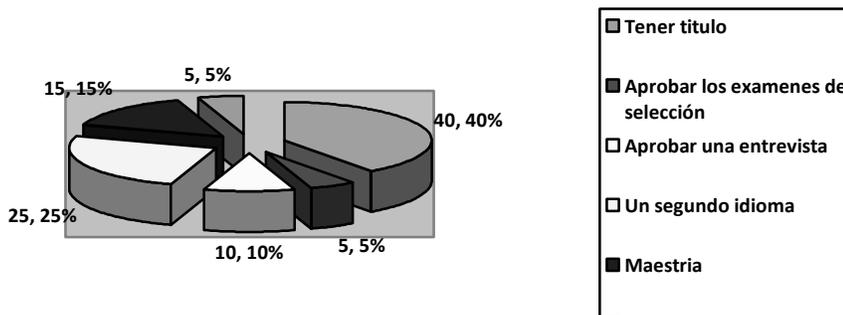


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que estos son las 5 habilidades profesionales preferentes de los LARH, el primero sería la Inteligencia Emocional, el segundo la toma de decisiones, el tercero Conocimientos técnicos propios del área, el cuarto la creatividad e innovación y por último y quinto habilidad sería la capacidad de adaptación.

8. ¿Cuáles son los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LARH en su empresa?

Gráfico 8. Requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LARH

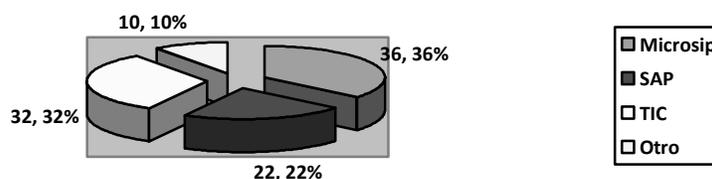


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron cuáles son los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LARH en su empresa el primero sería con un 40% tener título, el segundo con un 25% un segundo idioma, el tercero con un 15% contar con un grado de Maestría, el cuarto con un 10% aprobar una entrevista, el quinto lugar con un 5% aprobar los exámenes de selección y otros.

9. ¿Cuáles son los conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LARH en su empresa?

Gráfico 9. Conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LARH

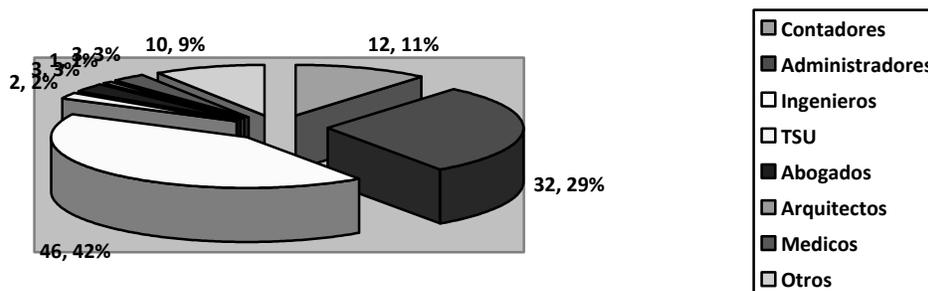


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que los conocimientos Informáticos requeridos para la contratación de los LARH el primero sería con un 32% conocer el software Microsip, el segundo conocer las TIC con un 32%, el tercero conocer o manejar el software SAP con un 22%, el cuarto y último con un 10% conocer otros tipos de software más específicos de cada una de las empresas.

10. ¿En su empresa cuales son las profesiones o especialidad de mayor contratación?

Gráfico 10. Profesiones o especialidad de mayor contratación

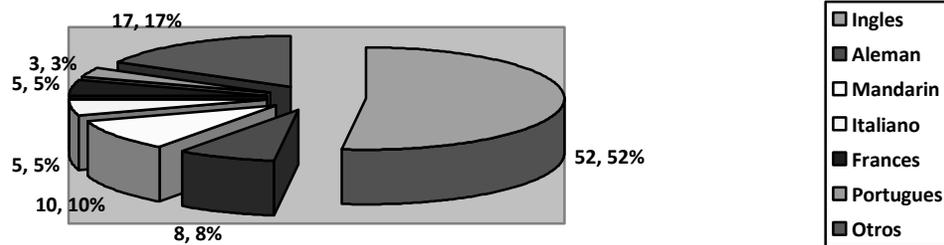


Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que en su empresa las profesiones o especialidad de mayor contratación son las siguientes en primer lugar son los ingenieros de diferentes especialidades con el 46%, en segundo Lugar con el 32% los administradores, en tercer lugar los Contadores con el 12%, en cuarto lugar otras especialidades con el 10%, en quinto y sexto lugar están los abogados y los médicos con el 3%, en séptimo lugar están los TSU con el 2% y en último lugar están los Arquitectos con el 1%.

11. Además del español castellano ¿Que idiomas son deseables para trabajar en su empresa?

Gráfico 11. ¿Idiomas son deseables para trabajar en su empresa



Fuente: Elaboración propia

Los encuestados de las empresas determinaron que idiomas son deseables para trabajar en su empresa son los siguientes en primer lugar el idioma ingles con un 52%, en segundo lugar Otros idiomas que no determinamos en la encuesta con el 17 %, con el 10% el mandarín en tercer lugar, el alemán con el 8% en cuarto lugar, con el 5%, en quinto y sexto tenemos al idioma Francés e italiano, con el 3%, en séptimo lugar está el idioma Portugués.

Conclusión

Podemos observar que el análisis realizado de los factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de LARH, es una herramienta muy importante para tomar decisiones valiosas para que nuestros alumnos utilicen caminos más idóneos a fin de encontrar un empleo más rápido y mejor remunerado, además el enfoque tendrá que ser hacia el área industrial y con énfasis a las medianas empresas ya que es nuestro sector más representativo. El reclutador y el supervisor son los niveles de más responsabilidad que desempeñan actualmente los LARH, el área en las que actualmente hay más presencia de los LARH dentro de las empresas es la de recursos humanos, dentro de las habilidades gerenciales que deben tener los LARH, la más solicitada es el liderazgo, toma de decisiones e integración y/o manejo del talento humano, los valores profesionales preferentes en los LARH para los encuestados son objetividad, actitud positiva y confidencialidad. Las habilidades profesionales preferentes de los LARH, son inteligencia emocional, toma de decisiones, y conocimientos técnicos propios del área. Los requisitos formales de mayor influencia para contratar a un LARH son tener título, conocer o dominar un segundo idioma, contar con un grado de Maestría, los conocimientos informáticos requeridos para la contratación de los LARH se determinaron que serían conocer el software Microsip, manejar las TIC conocer o manejar el software SAP. Las profesiones o especialidad de mayor contratación son los ingenieros de diferentes especialidades, los administradores y los contadores en ese orden de prioridad. En cuanto a los idiomas que son prioritarios como requisito es el idioma inglés, otros idiomas que no pudimos determinar en la encuesta, el mandarín en esa secuencia de importancia. Con esto concluimos nuestra investigación y daremos seguimiento a cada una de las observaciones que nos hicieron nuestros empresarios a fin de mantener una sinergia con este sector económico de la región centro de Coahuila, acrecentando, fortaleciendo una plataforma de comunicación y vinculación entre ambas partes.

Referencias

- 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 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.
- 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. (2006) (s.f.). *Determinantes del empleo y diferencias sectoriales*. Recuperado el 23 de febrero de: http://www.oei.es/etp/detarminantes_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
- Weller. J. (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>
- Weller. J. (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>
- Weller. J. (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

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

Portes, A. (1998). *Capital Social: Sus orígenes y aplicaciones en la sociedad moderna*. Recuperado de: <http://sepladerym.hidalgo.gob.mx/equidad/medios/Libro9.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/estudiodemandasdelasempresalostitulados2012/>

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>