

Formación académica y su relación con las tendencias de empleabilidad

MSc. Sandra Verónica Yupe Flores.
Colegiada Activa No. 2039
Programa Doctorado en Educación, Facultad de Humanidades,
Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala,
Escuela de Ciencias Psicológicas

Resumen: Las universidades se ocupan de formar educandos con destrezas que les permitan desempeñarse en el trabajo de manera óptima. Sin embargo, no existe una respuesta específica que indique cuál es la relación entre las nuevas tendencias de empleo y la formación académica actual, por ello el presente artículo persigue contribuir a dar respuestas a las interrogantes planteadas. El estudio se ha basado en el paradigma neopositivista y el diseño es de corte cuantitativo, con el afán de obtener datos medibles, la población objeto de estudio se conformó con 35 profesionales del área de la psicología industrial/organizacional entre ellos 20 mujeres y 15 hombres y se utilizó un muestreo probabilístico, aleatorio simple. Las respuestas obtenidas en la investigación estarán sujetas a posteriores análisis teóricos que permitan conocer a profundidad la importancia de la educación en los procesos de trabajo. Tomando en cuenta que la empleabilidad evidencia ser una actividad compleja y que ha cambiado en los últimos años, posiblemente derivado de ello, se observa en los resultados las organizaciones ofrecen empleos relacionados con la automatización y flexibilidad de las funciones.

Palabras clave: educación superior, ocupabilidad, inserción laboral, Empleo,

Abstract: Universities are responsible for training students with skills that allow them to perform at work optimally. However, there is no specific answer indicating the relationship between new employment trends and current education, so this article aims to contribute to the response stake raised. This study has been based on the neopositivist paradigm and the design is quantitative cutting, with the aim of obtaining measurable data, the population under study was made up of 35 professionals in the area of industrial/organizational psychology among them 20 women and 15 men and a simple random, random probabilistic sampling was use. The answers obtained in the research will be subject to further theoretical analysis that allows to know in depth the importance of education in the work processes. Taking into account that employability evidence is a complex activity and has changed in recent years, possibly derived from this, organizations offer jobs related to automation and flexibility of functions.

Keywords: higher education, occupability, job placement, job.

Introducción

La educación es un proceso humano y cultural complejo y propio de la condición y naturaleza del hombre. Los psicólogos cognitivos y neuropsicólogos defienden que la característica de la naturaleza humana es su raciocinio. Del

mismo modo que los peces están biológicamente diseñados para nadar, el ser humano está perfectamente diseñado para aprender y razonar. Numerosos estudiosos del tema han desarrollado teorías sobre el aprendizaje, agrupándolas en tres movimientos. La Teoría Genética (Piaget, 1929); la Teoría Socio Cultural (Vygotsky, 1962) y El

Aprendizaje Significativo (Ausubel, 1963). La enseñanza no puede entenderse aislada sino en mutua dependencia de lo social, de lo cultural, y de lo personal, considerando el qué, para qué y porqué de la enseñanza. Acciones incluidas en la formación del educando y enmarcadas en el currículo académico con vistas a determinar el perfil del profesional como un futuro candidato a emplearse.

El trabajo es una acción humana que le permite al hombre satisfacer sus necesidades económicas, sociales, culturales y de realización; sin embargo, la búsqueda del mismo, sobre todo en la juventud cuando no se tiene la experiencia y las exigencias de las organizaciones y del contexto laboral, son cada vez más altas y la tarea se vuelve cuesta arriba. Desde tiempo muy antiguos la humanidad se ha visto en la necesidad de proveerse de diversos insumos para su supervivencia, su inicio fue de manera sencilla con recursos propios de la naturaleza, sin embargo, su desarrollo cognitivo y su acercamiento con los instrumentos de labranza en la época primitiva contribuyeron a transformar todo un proceso de provisionamiento para su subsistencia.

Durante el correr del tiempo el ser humano incorporo nuevos inventos y de igual manera fue creando y adaptándose a las nuevas necesidades de subsistencia, relaciones con el cambio, las cuales fueron aceptándose de manera desigual en los diversos grupos sociales. En los últimos años hemos sido testigos de los cambios manifestados en el entorno mundial y que repercuten en nuestro país, algunos han sido movidos por la globalización y la apertura de los mercados económicos en el mundo.

Freire (2013) afirma que los problemas que plantea tanto la globalización económico-tecnológica como la pasividad que genera en la población el sistema educativo como tal, son elementos que afectan, no solo el mundo del trabajo, también se extienden a la educación, la formación profesional y la empleabilidad. Estas nuevas exigencias demandan también el cambio educativo del nivel medio y superior, tomando en cuenta las nuevas tendencias de empleabilidad.

En el campo de la educación las principales enseñanzas extraídas de las experiencias de países latinoamericanos y del viejo continente han logrado en los últimos años combinar con éxito innovaciones en sus sistemas formativos, promoviendo la prosperidad económica, acompañándolas de una alta tasa de empleo. En Guatemala al igual que en todos los países del mundo, existen consensos, sobre la importancia de la educación, para impulsar tanto el crecimiento económico, político y socio-cultural, así como el desarrollo humano; considerando que la educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país, y se ha reconocido la necesidad de promover procesos de Reforma Educativa, para garantizar una educación de calidad para todos los habitantes.

El tema de la empleabilidad, de acuerdo a lo expuesto por Fugate, Kinicky & Ashfort (2004) es significativo y va en concordancia con la educación, debido a la creciente necesidad expresada por los educandos de contar con los conocimientos teóricos y prácticos que le permitan cumplir sus intenciones de emplearse. La empleabilidad es asociada a las características

individuales en procura de la adaptación al trabajo, en ese sentido este concepto se liga a una colección de características individuales que energizan y dirigen al individuo a través de carrera individual.

El proceso de empleabilidad ha cambiado con el paso del tiempo como resultado del contexto que el mercado laboral exige, actualmente, las nuevas generaciones tienen más opciones para insertarse al mercado, sobre todo porque han tenido mayor oportunidad de estudiar una carrera profesional, tienen la posibilidad de construir redes sociales que permiten un acceso relativamente rápido y eficaz a un empleo y el mundo globalizado ofrece mayores ofertas de trabajo. Por ello en la presente investigación nos preguntamos:

¿Cuál es la relación entre la formación académica y las nuevas tendencias de empleabilidad?

¿La formación académica es un factor determinante para la empleabilidad?

¿Cuáles son las nuevas tendencias de empleabilidad?

Formación académica

La Educación es la formación práctica y metodológica que se le da a una persona en vías de desarrollo y crecimiento. Es un proceso mediante el cual al individuo se le suministran herramientas y conocimientos esenciales para ponerlos en práctica en la vida cotidiana. Este proceso también demanda disciplina, sometimiento, conducción, y se guía bajo signos de obligatoriedad y a veces de autoritarismo, firmeza y direccionalidad. La renovación de la enseñanza y el aprendizaje en

la educación superior resulta indispensable para mejorar su calidad. Para ello es necesario mejorar el contenido interdisciplinario de los estudios y aplicar estrategias metodológicas que encuentren la eficiencia del aprendizaje.

Hasta las ocupaciones domésticas, agrícolas e industriales, así como las del transporte e intercambio están apoyadas en las ciencias aplicadas. Por ello afirma el autor, la educación debe capacitar a la nueva generación para adquirir una compensación que ahora falta en general con sobrada frecuencia, y capacite así a las personas para realizar sus tareas de un modo inteligente y no ciegamente (Dewey, 1964, p. 292)

La función formativa de las Universidades se fundamenta en tres componentes interactuantes entre sí: la conformación de un proyecto académico, el afianzamiento de comunidad académica científica y la formación de personas integrales en sus dimensiones intelectuales, socioafectiva, práctica y espiritual. La formación académica proporciona un nivel de desarrollo y consolidación de comportamientos socialmente responsables en los estudiantes los cuales se manifiestan de manera consciente a través de procesos emocionales y cognitivos modulados por un adecuado desarrollo de sus mecanismos empáticos, preocupados por los demás y capaces de tomar la perspectiva del otro.

La educación y el trabajo son dos elementos conformadores de toda sociedad democrática que están estrechamente vinculados,

la igualdad de oportunidades de acceso a la educación facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo. Según el Banco Interamericano de Desarrollo, la educación permite optar a mejores salarios y considera que a más años de escolaridad, mejor sea el salario por hora para los jóvenes. (Busso, Bassi, Urzua, & Vargas, 2012) consideran que acceder a una educación superior duplica la expectativa a nivel regional de ingresos.

[La formación para el trabajo es un proceso relacionado con la educación y la empleabilidad, por ello son muchas las universidades que actualmente brindan formación académica alineada a esas necesidades, con el propósito de contribuir a la inserción laboral, la empleabilidad y la ocupabilidad. Desarrollarse en el trabajo, después de un proceso de formación es la expectativa de muchos jóvenes que día a día se esfuerzan para alcanzar sus propósitos, Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto a los padres y establecer un hogar propio.

Palazuelos (2015) indica que la política económica, requiere que la persona conozca las leyes relacionadas con el trabajo y tomarlas en cuenta dentro de su proceso de inserción, es recomendable, así como conocer de igual manera los índices de desempleo y de contratación, la oferta y la demanda y los programas de protección al desempleo.

La persona y el trabajo

El trabajo es una forma de socialización y no es solamente un medio para conseguir ingresos económicos. A través de él se contribuye con la familia y el medio social, es una forma fundamental de servicio mutuo, camino a la humanización y realización personal y social. La actividad laboral es una actividad transformadora que se realiza en colaboración con otros individuos y grupos, en condiciones pactadas y arregladas socialmente.

Morin (2003) indica que la configuración tanto del significado del trabajo con el sentido de la profesión, se dan al momento de la socialización, donde los elementos que construyen la relación con el lugar, ambiente, las relaciones y los sentimientos de satisfacción, riesgo o motivación hacia el trabajo son fundamentales para que dicha configuración se realice de determinada manera.

El problema del empleo está relacionado con los cambios económicos, los cuales están alineados a los cambios tecnológicos, por ello la inserción laboral está relacionada con la experiencia en el trabajo, la competitividad el buen uso de las habilidades y las estrategias. Todas ellas son claves a la hora de acceder a un empleo, acción que se realiza a través de los programas de formación consiente, y cumpliendo todos los principios enunciados anteriormente. (Jahoda, 1982).

Según Martínez (2012) para alcanzar un grado de empleabilidad que se adapte a las

aspiraciones profesionales, es necesario tener en cuenta dos variables: personales y externas. En lo Personal se refiere a conocimientos, competencias, actitudes, experiencia, marca personal y valores. En las externas se refiere a la situación del mercado laboral. Es importante tener en cuenta que, a mayor grado de empleabilidad, la demanda de los servicios aumentará, se considera ser empleable, cuando se tiene la habilidad de poseer un puesto de trabajo

Dentro del contexto del trabajo la empleabilidad se comprende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar en un puesto de trabajo y, además, de permanecer en él. En el mercado laboral o de trabajo, los individuos ofrecen su fuerza de trabajo con el propósito de obtener una utilidad monetaria o de especie. Los trabajadores ofrecen su trabajo a las empresas a cambio de un salario y mientras trabajan, renuncian a realizar otras actividades de ocio (Bruttin, 2003)

Las organizaciones hoy en día fundamentan sus principios de inserción laboral, basándose en términos novedosos que marcan la información que utilizarán para la toma de sus decisiones. La demanda de trabajo la realizan las organizaciones con el propósito de ocupar las vacantes existentes, considerando la diversidad de factores sociales, económicos, culturales y políticos que intervienen en el proceso y es básicamente una solución al problema que debe resolver el empresario (Reynoso, 2011). La oportunidad de demanda se puede dar por dos vías: La Maximización del Beneficio o La Minimización de los Costos de Producción, en un mercado de trabajo se

espera una demanda espontánea generada por los empresarios que están dispuestos a contratar nuevos empleados siempre que los ingresos conseguidos gracias a su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar.

1.4 Nuevas tendencias laborales de empleo

Leon (2007) considera que las mujeres jóvenes a pesar de tener niveles altos de educación, presentan mayor dificultad de emplearse en comparación con los hombres. Una adecuada combinación de estudio y trabajo, sin duda contribuyen a que los jóvenes desarrollen estrategias laborales individuales y fortalezcan su autoestima y el reconocimiento de sus propias capacidades, necesarias para dar los primeros pasos en la incursión laboral.

En la actualidad es común escuchar términos como capital humano, capital social y capital cultural. El capital social contribuye a la búsqueda de empleo, tomando en cuenta que son diversos los tipos de capital social, considerando el término como el conjunto de acciones que promueven y complementan las redes sociales para que sean más efectivas para el individuo, con el propósito que se produzca una influencia en la estructura de oportunidades. Durston & Marquez (2001) hacen referencia al capital social como un nuevo concepto que surge en Latinoamérica cuyo objetivo es contribuir a la resolución de las formas de inequidad en el contexto social y se relaciona con la aportación de referencias que tenga el solicitante de empleo en su proceso de empleabilidad.

Pelayo (2012) hace énfasis en la aplicación del capital social, concentrándose en tres ejes principales –confianza, facilidad para la cooperación y conjunto de redes sociales. En cuanto a la cultura, muchas veces la hemos entendido como el conjunto de tradiciones o costumbres que identifican a una población, sin embargo, en las últimas décadas la cultura ha ido transformando su rol, apegándose un poco más a la economía, al desarrollo, a la cohesión y reciprocidad social. Sobre todo, por la diversidad cultural, la integración de comunidades minoritarias, los procesos de igualdad de género y la problemática de las comunidades urbanas y rurales marginadas. Cada vez más se escucha el término capital cultural, relacionada con la empleabilidad y el trabajo, para el autor con más frecuencia se enmarcan en las actitudes y valores de los postulantes y considera un valor clave en la toma de decisiones para la contratación.

Otros aspectos igual de importantes en su valor en la búsqueda de empleo, son las llamadas habilidades cognitivas o duras y las no cognitivas o blandas –hard skills y soft skills-. Las habilidades blandas son la suma de características de la personalidad, desenvolvimiento social, habilidades en el lenguaje, camaradería, y optimismo que identifica a cada uno de seres humanos (Edelberg, 2006). Estas habilidades se basan en la personalidad, la inteligencia y las aptitudes, se suman también, la capacidad de liderazgo, tolerancia al estrés, flexibilidad, sensibilidad interpersonal o la capacidad crítica.

La vida del trabajo en Guatemala cambia paulatinamente en relación con los nuevos procesos de trabajo del Norte, Sudamérica y sobre

todo los observados en el viejo mundo. Debido a ello cada vez se verán con menos frecuencia los empleos tradicionales, definidos como un trabajo con contrato de duración indefinida, a tiempo completo, en los locales de una empresa, bajo la supervisión de un empleador con una remuneración pactada y con prestaciones sociales completas.

La mayoría de los países latinoamericanos han gestado una tercerización prematura, que aumenta debido a la caída del empleo en el sector primario y a la estabilidad relativa de la industria. De esta manera, los servicios tienen una responsabilidad muy importante en la generación de empleos, mucho mayor que en otras economías (Dussel, 1995)

La flexiseguridad es otra modalidad del empleo que ha sido instaurada en épocas recientes y se define como la estrategia de conciliar la flexibilidad, para mejorar la productividad y la competitividad en economías abiertas, manteniendo las mejoras en las condiciones de trabajo.

El concepto de flexiseguridad como un neologismo jurídico-político utilizado para identificar las políticas públicas laborales encaminadas a conseguir la adaptación exitosa del mercado laboral a las exigencias económicas actuales, que conglera los modelos fordistas y flexibles, por lo que el presente artículo aborda el origen, elementos constitutivos, principios, características y componentes de dicho vocablo, así como los modelos laborales que constituyen sus antecedentes inmediatos (Tangian, 2008, p.10).

Weller (2009) considera que la experiencia de los países desarrollados respecto a esta modalidad muestra que ésta no se presenta de manera única, sino en distintas formas según los países referentes. Se reconoce, sin embargo, que las experiencias de Dinamarca, Irlanda, Finlandia y los Países Bajos han sido las más difundidas y exitosas. La aplicación de esta estrategia en los países latinoamericanos proporciona una orientación útil para enfrentar los desafíos globales que suponen un aumento de la competitividad, lo que requiere flexibilidad en la producción y el trabajo y, al mismo tiempo, dotar a los trabajadores de seguridad y oportunidades para acceder a empleos de mayor calidad.

Los trabajadores que desarrollan su actividad por cuenta propia, que explotan su propia profesión para obtener un beneficio, sin recurrir a su contratación como asalariados, son llamados trabajadores independientes, adquiere importancia creciente y se observa como autoempleo porque los trabajadores crean su propio negocio, su propia empresa, por ello también suele llamarse emprendedor. Prueba de ello son las pequeñas y medianas empresas, con un escaso capital económico pero sustentado en un valioso capital humano de emprendedores que asumen un papel relevante en la transformación de las estructuras económicas. También suele llamarse freelance y se observa con mayor frecuencia en los jóvenes recién graduados de universidades privadas y con una formación académica sólida, deseosos de triunfar y poner en práctica sus habilidades y destrezas. (González, 1993)

Metodología

El presente artículo es de carácter descriptivo y explicativo y es parte de la investigación de la tesis doctoral con fines de graduación realizada en el presente año. La variable pretende determinar la importancia de la formación académica y su relación con las nuevas tendencias de empleabilidad.

Tabla 1. Tipo y sector de la empresa en estudio.

	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Privada	30	85.7	Agrícola	2	5.7
Pública	4	11.4	Industrial	13	37.1
ONG	1	2.9	Servicio	16	45.7
Total	35	100.0	Otra	4	11.4
			Total	35	100.00

Se sustenta en el paradigma epistemológico neopositivista y su diseño tiene un enfoque cuantitativo, Los datos se recolectaron través de un cuestionario aplicado en un solo momento y en un tiempo único. La población está constituida por 35 profesionales egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la carrera de Psicología Industrial y según el sexo la muestra está integrada por 20 mujeres y 15 hombres, con una edad intermedia entre 25 años, en la presente se utilizó la técnicas de muestreo probabilístico y el muestreo aleatorio simple, utilizando una encuesta para empleadores, siguiendo todos los parámetros de evaluación, aprobación y confirmación de su validez y confiabilidad.

Tabla 1. Tipo y sector de la empresa en estudio.

	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Automatización del trabajo	11	33.4	Formación académica	7	19.4
Flexibilidad laboral	13	36.1	Competencias blandas	5	13.9
Salario emocional	3	8.3	Experiencia	11	33.3
Trabajo por objetivos	3	8.3	Capital social -red de referencias-	12	33.4
Trabajo por competencias	3	13.9	Total	35	100.00
Total	5	100.0			
	35				

Tabla 2. Tendencia de empleabilidad y Factores de contribución a la empleabilidad

Resultados-Análisis

Se evidencia que el 85.7 % de las empresas privadas son las que ofrece mayor empleabilidad al profesional egresado, siguiéndoles las ONG que representan el 2.9 %. Se hace notar que las empresas que destinadas al sector terciario o de servicio representan el 45.7 %. Las derivadas del sector agrícola, solo representan el 5.7 de resultados.

La información recabada indica que el 36.1 % de los encuestados consideran la flexibilidad como nuevo factor de empleabilidad, siguiéndole la automatización con un 11%. Considerándose entonces que se evidencian la tendencia de promover la empleabilidad en la actualidad flexible y digital, en estos cambios también se involucra al capital social como un factor importante en el proceso de búsqueda y ocupación laboral.

Discusión-Síntesis

El tema en investigación ha cobrado auge en los últimos tiempos, siguiendo los diversos cambios en las bases sociales, económicas y políticas del mundo y sobre todo de nuestro país. Conocer las tendencias a la empleabilidad, así como el valor que tiene para el egresado la opción de ingresar a trabajar y de esta manera cubrir las necesidades primarias de su familia e indirectamente colaborar en el desarrollo cultural de la misma es parte de sus expectativas.

Son diversas las teorías que hacen referencia a la educación y consecutivamente a la formación académica, entre ellas La Teoría Genética (Piaget, 1929); la Teoría Socio Cultural (Vygotsky, 1962) y El Aprendizaje Significativo (Ausubel, 1963). Las anteriores se complementan con los aportes realizados en 1762 por Rousseau quien sugiere la libertad y la autoformación basada en las experiencias

automotivadas. Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que la capacitación y la formación de la persona apoyada en las ciencias aplicadas con el propósito de realizar de mejor manera sus tareas de manera inteligente es sumamente relevante.

La conducta de los estudiantes indica que la formación académica proporciona cierto desarrollo y consolidación de comportamientos socialmente responsables, conscientes, con procesos emocionales y cognitivos modulados por un adecuado desarrollo de sus mecanismos empáticos, preocupados por los demás y capaces de tomar la perspectiva del otro.

El análisis se realizó a través de 35 cuestionarios, integrado por 51 preguntas relacionadas con el tema, respondido por profesionales egresados del área de la Psicología Industrial, quienes ocupan puestos de autoridad en diversas organizaciones de la ciudad capital.

Se hace evidente que, tanto en empresas privadas como públicas, del sector industrial y de servicio, así como las nuevas tecnologías ha movido sus estrategias de funcionamiento, promoviendo cambios en sus procesos de trabajo y sobre todo han modificado la forma de atraer personal a sus organizaciones. Siendo la empleabilidad, la habilidad para obtener o conservar un empleo, se denota como una tarea cada vez más compleja y difícil para algunos egresados jóvenes que no tienen experiencia en el mundo del trabajo y que necesitan conocer tecnología de alto nivel y contar con un capital social amplio, integrado por redes de amigos, profesionales, mentores y líderes organizacionales entre otros que le faciliten el acercamiento e ingreso al mundo del trabajo.

El resultado de los datos es comparable con estudios realizados en España, región donde el tema de empleo en los últimos años ha cobrado gran interés y de igual manera las características poblacionales de América del Sur evidencian que viven los mismos

problemas de desempleo y falta de oportunidad sobre todo para los grupos más vulnerables.

Conclusiones

La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que ayudan a los educandos a consolidar sus competencias y habilidades cognoscitivas, emocionales y psicomotrices para diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente, considerando que los elementos adquiridos durante su formación superior no pueden estar desconectados totalmente con las necesidades organizacionales. Los administradores de la educación no pueden pensar únicamente en educar sobre los temas básicos situados en la plataforma cognitiva, es valioso para el educando llenar sus expectativas de realización personal y profesional a través de su ingreso asertivo en el contexto laboral, a través de la empleabilidad.

Las organizaciones también demandan recursos humanos con las cualidades y calidades aptas a sus necesidades; tradicionalmente se ha considerado que la educación facilita el ejercicio efectivo del trabajo. Se suma a estas nuevas formas de empleabilidad los conocimientos y habilidades en el uso de redes sociales, conocimientos especializados en informática, pensamiento estratégico, emprendedor y contar con las competencias blandas entre otros. Ψ

Referencias

- Ausubel, D. (1963). *Psicología educativa*. México : Trillas.
- Bruttin, A. (2003). *Empleabilidad un medio de negocios*. Psicología social, Brasil.
- Busso, M., Bassi, M., Urzua, S., & Vargas, J. (2012). *Banco Interamericano de desarrollo*. Mexico: Cortez.
- Dewey, J. (1964). *Philosophy of education*. New Jersey: Adams.
- Dogmar, R., & Serrano, C. (2005). *Programas de superación de la pobreza y el capital social*. Chile: CEPAL.
- Durston, J., & Marquez, F. (2001). *Capital social y políticas públicas en Chile*. Chile: CEPAL.
- Dussel, E. (1995). *El reto del empleo*. Investigaciones económicas, 135.
- Freire, P. (2013). *Pedagogía de la tolerancia*. Rio de Janeiro: Paz e terra.
- Fugate, M., Kinicky, A., & Ashfort, B. (2004). *Employability*. Journal of vocational Behavior, 14-38.
- González, L. (1993). *Educación, trabajo y empleo*. Latinoamericana de educación, 21.
- Jahoda, M. (1982). *Empleo y desempleo*. Madrid: Paidós.
- Leon, A. (2007). *Que es la educación*. Redalyc.org, 4.
- Martínez, J. (2012). *La competencia de empleabilidad de los futuros profesionales del turismo*. Turydes, 2.
- Messina, J. (2009). *¿Contribuyeron las empresas a una menor desigualdad salarial en América Latina?* Voxacex, 2.

- Morin, E. (24 de Agosto de 2003). Educar en la era planetaria. España: Gedisa.
- Palazuelos, E. (2015). Una interpretación del debil crecimiento de la economía. Revista de Economía mundial, 159.
- Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la insercion laboral. Mexico.
- Piaget, J. (1929). De la pedagogía . Argentina: Paidós.
- Reynoso, C. (2011). Los contratos de trabajo. Mexico: Casa abierta al tiempo.
- Rousseau, J. (1959). Educación obras completas. Paris: Pléiade.
- Tangían, A. (2008). Flexiseguridad europea. Relaciones laborales, 16.
- Vygotsky, I. (1962). Pensamiento y lenguaje. Buenos Aires: Pléyade.
- Weller, J. (2007). La Insercion Laboral de los jovenes: características, tenciones y desafios. Revista de CEPAL, 17.