



# **Universidad Autónoma del Estado de México**

Centro Universitario UAEM Valle de Chalco

## **DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LOS UNIVERSITARIOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN MÉXICO**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

***LICENCIADO EN CONTADURÍA***

**P R E S E N T A**

JORGE HUERTA SALGADO

**ASESORA:**

DRA. EN C. A. NIDIA LÓPEZ LIRA

REVISORA:

DRA. EN A.D. VERÓNICA LOERA SUÁRES

REVISOR:

C.P. JOSÉ GERARDO CORTÉS SALINAS

**VALLE DE CHALCO SOLIDARIDAD, MÉXICO SEPTIEMBRE 2020**



**CUVCH**

**DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LOS  
UNIVERSITARIOS PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN  
MÉXICO**

## ÍNDICE

I. RESUMEN .....	8
II. ANTECEDENTES DE LA TEMATICA.....	11
III. IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.....	14
IV. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	18
V. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO.....	19
CAPÍTULO 1. MERCADO LABORAL: CONCEPTO, DETERMINANTES Y CARACTERIZACIÓN ACTUAL .....	20
1.1. ¿Qué se entiende por mercado laboral? .....	20
1.2. Los determinantes del mercado laboral .....	22
1.3. Efectos de la globalización, del cambio tecnológico y de la crisis sanitaria en el mercado laboral .....	26
1.3.1. Globalización y empleo.....	26
1.3.2. Cambio tecnológico .....	31
1.3.3. Comportamiento del empleo ante crisis sanitaria .....	32
1.4. El mercado laboral en México .....	37
1.5. Mercado laboral para los jóvenes y desempleo juvenil.....	45
1.6. La empleabilidad y sus elementos.....	52
1.6.1. Habilidades .....	53
1.6.2. Jornadas laborales.....	54
1.6.3. Certificación .....	55
1.6.4. Profesiones .....	57
CAPÍTULO 2. LA CONCEPCIÓN DE DESARROLLO A PARTIR DE LAS CAPACIDADES HUMANAS .....	59
2.1. Una mirada a la evolución del concepto de desarrollo.....	59
2.2. Aportaciones de Amartya Sen a la concepción actual de desarrollo .....	61
2.3. Las teorías de las capacidades y de la modernización para entender el desarrollo .....	63

2.4.	Aplicaciones prácticas de la postura de Amartya Sen sobre desarrollo humano .....	67
2.5.	El Índice de Desarrollo Humano .....	72
2.6.	Desarrollo humano en los universitarios .....	76
CAPÍTULO 3. CONOCIMIENTO: CONCEPTO Y VERTIENTES TEÓRICAS ...		82
3.1.	Teoría del conocimiento.....	82
3.2	Gestión del Conocimiento .....	89
3.3.	Capital intelectual.....	97
3.4.	Capital humano .....	103
3.4.1.	Índice del capital humano .....	107
VI.	MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADOS .....	109
VII.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	112
CAPÍTULO 4. TIPOLOGÍA DE LAS CAPACIDADES HUMANAS Y EL RETO DE LA DESIGUALDAD EN SU PROCESO DE FORMACIÓN EN LAS PERSONAS .....		113
4.1.1.	Capacidades académicas.....	118
4.1.2.	Capacidades profesionales .....	122
4.1.3.	Capacidades laborales .....	126
4.2.	La desigualdad en el proceso de formación de habilidades humanas .	130
CAPÍTULO 5. CAPACIDADES QUE REQUIEREN LOS UNIVERSITARIOS PARA INSERTARSE LABORALMENTE EN MÉXICO .....		134
5.1.	Capacidades demandadas por los empleadores .....	134
5.2.	Capacidades que favorecen a la empleabilidad de universitarios .....	138
VIII.	CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....	148
IX.	REFERENCIAS DE CONSULTA .....	152

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales 2008-2020 (porcentajes) .....	25
Tabla 2. Criterios de clasificación de la ocupación en el sector informal de acuerdo con la ENOE .....	28
Tabla 3. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Indicadores Trimestrales (15 años y más) 2020 .....	41
Tabla 4. Personas atendidas y colocadas por los Programas Nacional de Servicios de Empleo durante el 2020 (cifras preliminares) .....	42
Tabla 5. Mercado laboral mexicano durante abril y mayo del 2020 (Millones de personas) .....	43
Tabla 6. Actividad económica, empleo y capacidad laboral de la población de 15 y más años por sexo en el cuarto trimestre de 2020.....	44
Tabla 7. Población de 15 y más años por condición de actividad económica, de ocupación y disponibilidad para trabajar por agregado de 32 y 39 ciudades según sexo durante febrero de 2021 (porcentaje) .....	51
Tabla 8. Población desocupada según grupos de edad durante febrero de 2021 (porcentaje) .....	52
Tabla 9. Procesos y correspondencia de las habilidades .....	54
Tabla 10. Evolución de la teoría del conocimiento de acuerdo con el objeto de estudio.....	87
Tabla 11. Proceso de la gestión del conocimiento .....	96
Tabla 12. Posturas de la concepción del concepto de capital intelectual .....	99
Tabla 13 . comparativa de capacidad entre literatura y realidad.....	111
Tabla 14. Capacidades funcionales.....	114
Tabla 15. Capacidades Humanas .....	116

Tabla 16. Competencias profesionales .....	124
Tabla 17. Clasificación de competencias laborales.....	129
Tabla 18. Déficits en competencias transversales observados en los procesos de selección de egresados .....	135
Tabla 19. Capacidades, competencias y habilidades solicitadas en el puesto de trabajo .....	137
Tabla 20. Nivel de importancia de las competencias .....	142
Tabla 21. Comparativo teórico conceptual de las capacidades con lo que realmente demanda el mercado laboral .....	145

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tasas mundiales de desempleo juvenil % del periodo 2002-2019.....	14
Figura 2. Población de 15 y más años, por condición de ocupación e inactividad en julio de 2020 (millones de personas).....	47
Figura 3. Tasa de ocupación según país.....	48
Figura 4. Profesiones ocupadas por áreas de conocimiento (miles de ocupados) .....	57
Figura 5. Evolución del IDH y sus componentes (2000-2014).....	73
Figura 6. Evolución mensual del valor monetario de la Línea de Pobreza por ingresos (Canasta alimentaria mas no alimentaria) enero a marzo 2021.....	75
Figura 7. Índice de Desarrollo Humano (IDH) de México.....	76
Figura 8. Algunos antecedentes de la gestión del conocimiento .....	89
Figura 9. Proceso de gestión del conocimiento.....	93
Figura 10. Componentes del capital intelectual.....	100
Figura 11. categorías de factores necesarios para el desarrollo del factor humano .....	105
Figura 12. Ejemplo un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales.....	106
Figura 13. Competencias Digitales.....	121
Figura 14. Contenido de la competencia de acción .....	126
Figura 15. Nivel de las competencias requeridos tras cinco años de egreso, por categorías .....	140

## **I. RESUMEN**

La presente tesis se centra en analizar las capacidades que requieren los universitarios mexicanos para favorecer su inserción exitosa en el mercado laboral. De igual manera, se busca identificar las características del mercado laboral mexicano actual y los elementos que hoy en día determinan la empleabilidad.

Para lograr su objetivo, se utilizaron fuentes documentales de información, y se aplicó análisis descriptivo para interpretar el mercado laboral, así como sus determinantes y lo que esta demanda en la actualidad. A través de los datos obtenidos fue posible identificar qué capacidades humanas se necesitan hoy en día para postularse o mantenerse dentro del campo laboral.

Las teorías que sirvieron de sustento al análisis fueron, la visión Keynesiana del empleo, la teoría de la modernización, la teoría de las capacidades, el enfoque del desarrollo humano y la teoría del conocimiento.

Respecto al enfoque keynesiano del empleo, éste habla acerca de la estructuración del mercado laboral donde intervienen dos factores, los cuales son oferente y demandante estos serían (empleador y empleado). Derivado de ello, se expresa que la empleabilidad depende de la estructura social, debido a que las empresas forman una red de sistema en conjunto con los mercados locales, entre más disposición haya de contratación mayor índice de ingresos económicos y de población activa favorecerá al mercado laboral en nacional e internacional.

En otro sentido, la teoría de la modernización se enfoca en las capacidades humanas, y determina que la sociedad moderna es más activa y productiva. Debido a que los jóvenes están siendo más educados y por ende más necesidades cubiertas. Por otra parte, la teoría del desarrollo económico cambió



la postura en cuanto al empleado. Puesto que, en el proceso en donde se transforma de una serie de ventajas por mano de obra no calificada a una serie de ventajas basadas en conocimientos utilizados por mano de obra calificada.

En lo que se refiere a la teoría de las capacidades, se optó por analizar el enfoque humanista e integral de Amartya Sen, ya que se enfoca en el funcionamiento y las capacidades de los seres humanos como elementos constitutivos. Sen analizó los problemas sociales que afectan el bienestar y entorno del humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la falta de desarrollo humano y la injusticia social, dando a las personas una nueva comprensión de estos problemas. El objetivo de la teoría de las capacidades bajo el enfoque de dicho autor es el evaluar el bienestar y la libertad de la persona que realmente deben de tener un objetivo o meta y cómo deben de cumplirlos, así como las cosas que son de importancia para cada persona dentro las actividades que la persona decide realizar.

La teoría del conocimiento se enfoca en la forma en la cual el sujeto adquiere conocimientos, y de igual manera en el gestionar la información obtenida para producir nuevos conocimientos que le ayudarán a comprender diversas situaciones tanto académicas, personales y laborales. Esto hace que el sujeto busque y analice qué capacidades requiere obtener o fortalecer para los entornos mencionadas previamente.

Estas teorías, de manera conjunta permiten tener un panorama amplio del papel que juega el conocimiento y le formación de capacidades en jóvenes universitarios en aras de incrementar su potencial de empleabilidad en el mercado laboral actual, aunque se reconoce que, las habilidades de la juventud no sólo deben enfocarse en su inserción al empleo, si no que les deben permitir ser mejores seres humanos, mejores ciudadanos y ser personas realizadas.

En cuanto al mercado laboral, en la tesis se señala cómo este ha estado en constante evolución, lo que se debe a un sinfín de factores, entre los más relevantes y cruciales se encuentran los siguientes: los cambios sociales en donde las empresas se van adaptando más a las necesidades de los demandantes, los cambios políticos, explícitamente en las regularizaciones económicas o mercados laborales y por último los cambios referentes a los sistemas de salud, debido a que este último ha traído consigo una baja laboral ya que no cuenta con los recursos necesarios o planes de acción para erradicar contingencias tal es el caso de la crisis sanitaria a nivel mundial ocasionada por la COVID-19. Esta pandemia ha exacerbado cambios laborales que se habían estado implementando por los efectos de la tecnología o la globalización, esto ha sido determinante para la población activa puesto que se han quedado afuera quienes no cuentan con las capacidades necesarias acorde a la situación.

## II. ANTECEDENTES DE LA TEMÁTICA

Desde la perspectiva del conocimiento, el mundo de hoy se encuentra en una era llamada sociedad del conocimiento. Según Volpentesta (2004) “en el mundo actual de la organización, existe una clara creencia de que las ventajas competitivas que se deben poseer para seguir operando en el mercado son la productividad, la innovación y el capital intelectual” (p 24).

Hemos dejado atrás la era del progreso, para vivir la era de la sociedad del conocimiento; en la era del progreso, la fuente de las ventajas de una sociedad o una organización era el acervo de capital y trabajo disponible; mientras que en la era de la sociedad del conocimiento, la ventaja competitiva reside en la capacidad para adquirir, transmitir y aplicar conocimientos. (Rodríguez, 2008, p. 36)

Este progreso ha llevado a nuevas formas de producción que se establecen a partir de la economía del conocimiento, siendo su eje central la promoción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. “En este contexto los jóvenes cumplen un papel fundamental al ser la principal fuente de formación continua, al encontrarse en mayor disponibilidad de aprehender la información en el menor tiempo posible” (Barceló & Baglietto, 2001, p 27).

Así mismo, el mundo laboral está en constante evolución, ya que se va adecuando por diferentes factores como son: los cambios sociales, los hábitos de consumo, las nuevas tecnologías, las crisis económicas, las decisiones políticas y la globalización; todos ellos son factores que inciden en el mercado laboral.

Durante un análisis desde las capacidades y las responsabilidades en el mercado de trabajo, muestran que en la actualidad los jóvenes se enfrentan a un

mercado que les exige mayores niveles de competitividad en el nivel de formación escolar (Schmelkes y Ahuja, 2000).

De acuerdo con el enfoque de las capacidades de Amartya Sen, debido a que las personas muestran diferentes habilidades y oportunidades para convertir el mismo recurso, mercancía e ingresos en funciones, Amartya Sen asocia la felicidad con la capacidad de hacer (libertad activa).

Las capacidades pueden evolucionar constantemente según las circunstancias por las cuales un individuo se encuentra, pero a su vez se debe a la función de varios aspectos, por ejemplo: los valores, demandas y aspiraciones de cada una de las personas. En este contexto, cobra relevancia el enfoque de capacidades que fue concebido por Amartya Sen en la década de 1980 y sentó las bases filosóficas para el desarrollo humano defendidas por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

De acuerdo con Sanz (2015), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en su informe del 2004 afirma:

Que la verdadera riqueza de una nación está en su gente. Sin lugar a duda el objetivo básico del desarrollo es aumentar las libertades humanas en un proceso que puede expandir las capacidades personales toda vez que amplía las alternativas disponibles para que la gente viva una vida plena (pp.1-16).

Desde la perspectiva del enfoque de las capacidades, está claro que deben considerarse las condiciones de vida físicas y mentales de una persona, así como la actitud de evaluación de la persona en circunstancias reales, que excede la simple satisfacción o expectativas de la persona

El desarrollo de capacidades incluye mejorar las condiciones, lograr un mejor desempeño, incrementar el valor agregado y desarrollar nuevos talentos para que las personas los utilicen para que puedan alcanzar su máximo potencial. En otras palabras, es el poder encontrar la mejor alternativa de desarrollar nuevas capacidades desde aspectos institucionales hasta habilidades colectivas y de igual manera también las capacidades desde habilidades personales hasta comportamientos individuales.

En la actualidad el panorama del empleo se torna inestable para la mayoría de la población, no obstante, en los jóvenes el acceso a éste se hace cada vez más difícil y con mayores exigencias puesto que al salir de la educación formal, no pueden seguir esperando encontrar un empleo remunerado estable y de tiempo completo (Bowlby,2000, p.75).

Sobre la base de las consideraciones anteriores “La empresa moderna opera en la actualidad en una Economía basada en el Conocimiento” (Baiget, 2005, p. 40). Por tanto, es necesario gestionar, fortalecer y promover el desarrollo de capacidades de los jóvenes que buscan posicionarse en el ámbito laboral.

En este caso, es necesario ingresar al mercado a través de tecnología o capacitación técnica para tener habilidades y capacidad para realizar tareas, pero su velocidad de inserción es cada vez más rápida, y su conocimiento de dominio o particularidad es limitado. Por lo tanto, los jóvenes necesitan desarrollar sus conocimientos, habilidades y destrezas de acuerdo con el área de trabajo que quieran desempeñar en el entorno laboral.

Considerando los autores mencionados, la importancia del desarrollo de la capacidad de los estudiantes universitarios es sumamente fundamental en el mercado laboral actual porque se está modificando constantemente, por lo que deben adaptarse para que tengan la oportunidad de ingresar al mercado laboral.

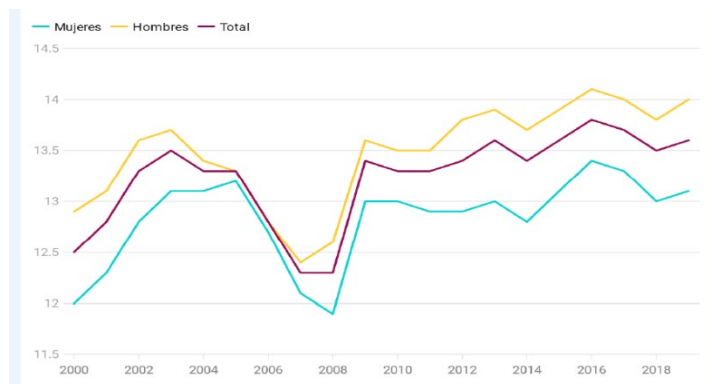
### III. IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

En la actualidad el mercado laboral mexicano y mundial representa una serie de retos para la población joven, donde hay restricciones elevadas de oportunidades laborales y poca experiencia por parte de estos. Guzmán (2007) expresa: “Se han enfrentado a salarios bajos y desprotección de los derechos laborales, lo que los sitúa en un nivel inferior a sus calificaciones, cayendo en subempleo o entrando en un período de desempleo” (p 24).

Ernesto Peralta (2011) describe el desempleo como: “aquella parte social donde una persona con determinada edad aun activa para desempeñar funciones laborales y que no tiene limitaciones físicas o mentales para ello, se encuentra sin esa posibilidad de emplearse (p 47).

Delgado (2011) describe el desempleo como: “aquella parte social donde una persona con determinada edad aun activa para desempeñar funciones laborales y que no tiene limitaciones físicas o mentales para ello, se encuentra sin esa posibilidad de emplearse” (p 3). Según la OIT, La tasa mundial de desempleo muestra que el desempleo afecta a 67,6 millones de hombres y mujeres jóvenes (ver figura 1).

**Figura 1. Tasas mundiales de desempleo juvenil % del periodo 2002-2019**



Fuente: (OIT, 2019)

Los resultados preliminares de la encuesta muestran que los jóvenes de todo el mundo se ven afectados por la globalización y los problemas que trae consigo. En cuanto a la gráfica muestra que el 13,5% de la población joven estaba desempleada en 2019.

Los bajos niveles de competencias de la fuerza laboral y la ineficacia para utilizarlas entorpecen las medidas emprendidas por México para incrementar la productividad y la competitividad (OECD, 2017, p17). México tiene la proporción más baja de población en edad de trabajar (25-64 años) con un título de educación superior entre los países miembros de la OCDE: 17.4%, muy por debajo del promedio de la Organización de 36.9% (OECD, 2018, p.2)

En los últimos 10 años se ha avanzado mucho en aumentar la tasa de terminación de la educación superior. Por lo tanto, el porcentaje de jóvenes adultos (25-34 años) que culminaron la educación superior subió de 16.3% registrado en 2010, a 22.6% en 2017 (OECD, 2018, p 2). Actualmente, más de medio millón de egresados de educación superior entran al mercado laboral cada año (SEP, 2017, p.3)

Sobre las bases de la consideración anterior, la oficina regional de la OIT enfatiza que cerca de 110 millones de jóvenes en América Latina y el Caribe padecen altos índices de desempleo, informalidad e inactividad, y ha propuesto estrategias efectivas para facilitarlos (OIT, 2020). De este modo la situación de los jóvenes que buscan una oportunidad de trabajo en el país es precaria y la situación se complica aún más en situaciones en donde la economía se ve afectada.

En consecuencia, el Banco Mundial ha realizado contribuciones significativas al desarrollo económico y social mundial en los últimos 50 años. Su

"Estrategia Educativa 2020" estableció un plan decenal para avanzar hacia el objetivo básico de "aprendizaje para todos", que brinda más oportunidades para que las personas adquieran los conocimientos y habilidades necesarios para mejorar su propio bienestar y Contribuir a que su país el desarrollo económico del país.

Actualmente, el mercado laboral ha ido cambiando, lo que ha provocado el desempleo juvenil. Moreno (2015) argumenta: "se debe principalmente a dos factores que cobran relevancia los cuales son la globalización y las capacidades humanas necesarias que los jóvenes deben fortalecerse para mantenerse o ingresar con éxito al mercado laboral".

Resulta oportuno destacar que, las capacidades permiten a los jóvenes adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades de forma continua, actualmente las capacidades se han vuelto cada vez más importantes en la economía globalizada. Debido a esto los empleadores las demandan para que su personal este apto frente a cambios en su lugar de trabajo.

En el mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas habilidades. Entre ellas, se pueden mencionar las habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las habilidades socioemocionales, como por ejemplo trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las habilidades digitales (Cunningham y Villaseñor, 2016; OCDE/CEPAL/CAF, 2016; Banco Mundial, 2019; FEM, 2020).

En consecuencia, la importancia de esta investigación radica en saber cuáles son las habilidades con las cuáles "equipar" a los universitarios con las habilidades necesarias para desarrollar el conocimiento para llevar una vida saludable,



productiva y significativa. De la misma forma, formar a los jóvenes para aprender y adaptarse, que es requerido por los empleadores, tiene una mejor empleabilidad.

#### **IV. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Sabemos que la situación económica actual y las condiciones laborales reflejan la calidad potencial del empleo de los estudiantes universitarios. Por tanto, el desarrollo de las capacidades tiene mucho que ver con la empleabilidad. Sin embargo, algunos empleadores ya no están dispuestos a contratar a quienes no posean las habilidades que ellos requieren para sacar adelante a sus empresas u organizaciones. Por lo tanto, los estudiantes universitarios deben hacer más para adquirir y demostrar estas capacidades en el campo laboral específico. En ese contexto, surge la inquietud de saber ¿Qué capacidades requieren los universitarios mexicanos para insertarse en el mercado laboral actual?

## **V. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO**

La presente sección de la tesis aborda los conceptos fundamentales que permiten comprender desde una perspectiva teórica la temática que esta plantea. Está dividida en cuatro capítulos; se inicia con el concepto de mercado laboral, así como con una panorámica general del mercado laboral mexicano, el empleo juvenil y los retos derivados de la pandemia, entre otros aspectos. En el segundo capítulo se aborda el concepto de desarrollo humano, la teoría del desarrollo y el desarrollo en el alumnado universitario. En el tercer capítulo se profundiza en el concepto del conocimiento, sus principales teorías y enfoques que han derivado de su campo de estudio. Por último, en el capítulo cuatro se entra de lleno al análisis de las capacidades humanas y su relación con el empleo.

# **CAPÍTULO 1. MERCADO LABORAL: CONCEPTO, DETERMINANTES Y CARACTERIZACIÓN ACTUAL**

El presente capítulo tiene como finalidad entender qué es el mercado laboral y los principales elementos que lo determinan, así como reflexionar en torno a los cambios que éste ha sufrido desde décadas atrás y en el contexto de la pandemia de COVID-19, por último, pero no menos importante se enfatiza en los temas del mercado laboral juvenil, el desempleo en este grupo de población y se concluye con una breve descripción del mercado laboral mexicano. Con todo ello se pretende brindar un panorama amplio de las fuerzas que actualmente participan en la oferta y la demanda de empleo en general y en México en particular.

## **1.1. ¿Qué se entiende por mercado laboral?**

El trabajo es uno de los factores más importantes en la actual economía globalizada para la producción de bienes y servicios, y es el resultado tangible de las actividades. Los salarios son la remuneración básica del trabajo humano.

El mercado laboral es una combinación de oferta y demanda de empleo, y su equilibrio marca el nivel de empleo y desempleo en un país. Cuanto mayor sea la demanda de trabajo del empleador, menor será el desempleo (Macias, Rodríguez, Rodríguez y González, 2012). Como resultado, los empleadores de un país brindan oportunidades de empleo para realizar actividades laborales en los sectores público y privado.

Del mismo modo el enfoque de mercado laboral perfecto se refiere a la situación en la que la fuerza laboral global es completamente móvil, lo que hace posible conectar a todos los proveedores y demandantes al mismo tiempo y espacio (Centi, 1988). Donde se enfatiza la interacción entre por lo menos dos personas siendo estos los solicitantes y los proveedores de empleo.

Tomando como referencia la conceptualización que se hace del mercado laboral basada en la teoría keynesiana, cabe señalar que el mercado laboral depende de las condiciones del mercado de bienes y servicios de las distintas entidades económicas como lo son hogares, empresas, países, organizaciones, sindicatos, etc., por lo cual están directamente afectados (Manzanares, 2012).

De acuerdo con el anterior autor podemos definir el mercado laboral como un entorno económico en el que los buscadores de empleo y los empleadores llegan a un acuerdo para realizar una actividad en algún puesto de trabajo a cambio de una remuneración, en un área geográfica determinada.

En el orden de ideas anteriores, las personas que necesitan satisfacer determinadas necesidades básicas y económicas buscarán oportunidades para cooperar en el mercado laboral, un fenómeno global que consta de dos partes, por un lado, está el empleado y por otra el empleador. Con el fin de lograr sus objetivos, teniendo en cuenta las necesidades de productos o servicios de los clientes, de ello depende la estabilidad laboral.

“El mercado de trabajo es una relación económica entre compradores (empleadores) y vendedores (trabajadores) de fuerza de trabajo” Jary (citado en Tunal, 2005). El concepto se encuentra implementado en el sistema capitalista asumiendo de tal manera que el empleo cumple una función social: trabajo remunerado, y el valor que genera puede servir a la producción, al balance económico y de igual manera al ingreso y egresos económicos en su conjunto con las exportaciones e importaciones de bienes y servicios, otorgando una mayor estabilidad financiera en un país o zona geográfica determinada.

Bajo el mismo criterio, la relación del mercado laboral enfatiza ciertos aspectos en donde se sitúe. Beltrán (citado en Manzanares 2012) menciona que:

El mercado de trabajo está constituido por múltiples mercados que, atendiendo a diversas causas, como la zona geográfica, los requisitos exigidos al candidato, las características del candidato o las características del puesto de trabajo constituyen distintos segmentos de oferta y demanda (p 30).

## **1.2. Los determinantes del mercado laboral**

El mercado laboral está determinado por la interacción entre la oferta de recursos laborales sobre una base poblacional y la demanda de insumos laborales por parte del empleador. Cabe destacar que la población inerte no constituye una oportunidad laboral por sí misma, sino solo personas que se han integrado al mercado laboral o han intentado integrarlo con operaciones de búsqueda.

Ciertamente, los territorios dictan los factores de la oferta y la demanda de mano de obra, que limitan las formas en que diversas poblaciones intentan ingresar al mercado laboral. Por tanto, es oportuno mencionar que las características generales de la estructura social y económica de los países son importantes ya sean países de origen y de destino en caso de emprender por una ruta migratoria para determinadas oportunidades laborales. “existe una larga tradición de trabajos que vincula la inmigración con las necesidades de la demanda local de empleo” Castles y Kosack, 1973; Sassen,1993 (citados en Recio, Banyuls, Cano y Miguélez, 2006).

Debido a esto, la demanda laboral se relaciona principalmente con el perfil y ubicación del mercado laboral, en este caso se trata de empresas o instituciones que requieren empleados y determinadas características, esto con el fin de cumplir con sus objetivos empresariales para sus organizaciones económicas.

De la misma manera, un mercado laboral local se caracteriza por acuerdos entre un gran número de empleadores y trabajadores dentro de su ámbito, por lo que estas regiones reflejan la organización espacial del mercado laboral (Casado, 2000). Teniendo más oportunidad de emplearse dentro del mismo territorio al cual se están postulando.

Al respecto, la demanda de trabajo está restringida por al menos tres medidas de elasticidad. Estas medidas utilizan tres variables importantes que determinan su comportamiento para explicar su comportamiento: su precio (elasticidad empleo-salario), el precio de otros factores (elasticidad cruzada) y el nivel de producción (empleo-producto elástico) (Isaza y Meza, 2004, p. 40).

Por lo tanto, la demanda laboral se puede definir como una serie de decisiones que deben tomar los empleadores respecto a sus trabajadores, es decir, salario y compensación, promoción y formación (Hamermesh, 2004). Así mismo la demanda laboral se integra por empresas o empleadores que adquieren servicios de personas. Las oportunidades laborales consisten en trabajadores que venden sus servicios y la interacción de los dos determina los salarios en el mercado laboral.

Llama la atención, cierto aspecto a considerar dentro del sector laboral tanto para empleadores como aquellos candidatos para ser empleados. IBERCAJA BANCO, S.A (2020) menciona: “el mercado laboral puede estar reflejando problemas de emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo” (p 110). Esto significa desequilibrio económico, porque no todas las personas cuentan con las características que demandan los empleadores.

Por otra parte, se tiene la conceptualización de la oferta laboral “como aquella oferta proveniente de los que desean trabajar a salarios reales alternativos” (Tumaev y Sassa, 2005, p. 52). Como tal, sería básicamente el

trabajo total proporcionado por los empleadores de entidades económicas. Esto se manifiesta en la retribución del trabajo, pero a su vez también influirán otros factores en las condiciones laborales, ya sea que exista una retribución salarial o la posibilidad de ascenso y formación.

La decisión del individuo de participar en el mercado laboral está fuertemente influenciada por los ingresos, porque desde un punto de vista económico, los trabajadores buscarán una cierta proporción de cosas para que, a más trabajo, mayor sea el salario.

Al respecto, un empleador puede conducir por el salario por trabajador al reducir el empleo y, por lo tanto, bajar la curva de oferta de trabajo. Debido a que, si se obliga a un empleador a pagar un salario más alto esto provocaría que la curva de oferta aumente y, por lo tanto, habrá mayor oportunidad laboral, siempre y cuando el salario no supere un ingreso competitivo (Ronconi, Kanbur y López, 2019).

Si, efectivamente, hay un gran número de profesionales compitiendo por posicionarse en el mercado laboral, una sobreoferta de profesionales concentrada en un área determinada conducirá a un desequilibrio en el mercado laboral, el cual sólo contratará el número necesario de profesionales para poder desarrollarse, lo que dejaría a un gran número de personas sin opción de colocarse y provocaría de esta manera un aumento de la tasa de desempleo.

Existen también otros factores que estarían aumentando la tasa de desempleo. Por ejemplo, en los tres primeros trimestres de 2020, por medidas de contención debido a la pandemia sanitaria COVID-19, la tasa de participación en la fuerza laboral, ocupación y desocupación en América Latina y el Caribe experimentó una fuerte contracción, sin precedentes en la historia reciente de la región (OIT, 2020). Al mismo tiempo se manifiesta que: “el desempeño de los



indicadores de oferta, demanda y desocupación regionales en lo que va de 2020 muestra un quiebre en la dinámica observada desde 2016” (p 28).

**Tabla 1. América Latina y el Caribe: principales indicadores laborales 2008-2020 (porcentajes)**

Años	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
Datos anuales <sup>a/</sup>			
2010	61,9	57,7	6,9
2011	61,8	57,8	6,4
2012	62,5	58,5	6,4
2013	62,2	58,3	6,3
2014	62,1	58,3	6,1
2015	62,0	57,9	6,6
2016	62,1	57,3	7,8
2017	62,4	57,4	8,1
2018	62,5	57,6	8,0
2019 <sup>b/</sup>	62,7	57,8	8,0
Promedio tres primeros trimestres <sup>c/</sup>			
2019 I - III	62,6	57,2	8,7
2020 I - III	57,2	51,2	10,6

Fuente: OIT. Panorama laboral (2020)

En comparativa, se determinó que a causa del COVID-19 se manifestó un cambio brusco en el mercado laboral de tal manera que, la oferta laboral ha sido representada principalmente por, la tasa de participación durante el inicio de la crisis sanitaria. Puesto que, históricamente se ha observado que los ajustes de la demanda laboral, en donde estos son más rápidos frente a los cambios en el nivel de actividad económica, debido a las condiciones laborales que se han presentado (OIT, 2020). Sin embargo, en este caso, la oferta de trabajo es otra situación, porque la elasticidad es muy inestable en un período de tiempo relativamente corto.

Es así como, los efectos de la globalización, la liberalización del comercio y situaciones catastróficas como lo ha sido la pandemia sanitaria COVID-19 han

hecho que la relación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo sea cada vez más compleja. La escasez de las economías en desarrollo y el atraso de trabajadores calificados han hecho que los sectores económicos de nuestro país sean más vulnerables y dependientes de los mercados laborales externos.

### **1.3. Efectos de la globalización, del cambio tecnológico y de la crisis sanitaria en el mercado laboral**

La globalización económica y el desarrollo tecnológico han cambiado las características del mercado laboral actual. Debido al flujo internacional continuo de información, de productos básicos y de las personas, la misma sociedad, se ha vuelto más dinámica y cambiante. Dicho dinamismo se ha acelerado, e incluso se podría decir que en ciertos sectores el mercado laboral ha dado un vuelco inesperado a partir de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

#### **1.3.1. Globalización y empleo**

La globalización tiene una tendencia a gran escala en el mercado y dentro de las empresas, lo que lleva al desarrollo de la integración económica. Mariscal (2016) define: “la globalización es el proceso que constituye un sistema social con la capacidad de operar como una unidad a una escala planetaria en un tiempo real o elegido” (p 33).

Rodrik (1997) expresa que: “la globalización ha determinado que la demanda de trabajadores con salarios bajos es más elástica, es decir, los cambios en el empleo son más sensibles a los salarios” (p 12). Con base en esto, Es preocupante que debido a que los individuos se encuentran ansiosos por encontrar un trabajo, muchas veces terminan aceptando un trabajo con menores beneficios para poder obtener algún ingreso.

En consecuencia, la globalización puede ser vista como un compromiso global para brindar ciencia y tecnología a la sociedad, sin embargo, también se

debe enfatizar que la globalización genera problemas, los cuales se reflejan en la pérdida de mercados locales, culminando con menos oportunidades de empleo.

En el contexto internacional, el desarrollo del mercado laboral ha provocado un aumento del número de desempleados. Aunque también hay un gran impulso en la creación de oportunidades laborales, en condiciones de contratación inestables. Esta situación da como origen al empleo informal.

El término economía informal se refiere a todas las actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que no están cubiertas por acuerdos formales, legislación o práctica o que no están completamente cubiertas por ellos (OIT, 2015).

Teniendo en cuenta que, la alta tasa de crecimiento de la población económicamente activa (PEA) que ingresa al mercado, el nivel de desarrollo tecnológico y el escaso crecimiento económico han impedido a la mayoría de los trabajadores encontrar opciones de empleo formal (González, 2004). Por tanto, cada vez son más las personas que buscan realizar alguna otra actividad para obtener ingresos adicionales o incrementar continuamente sus ingresos, aunque esta elección es muy inestable.

Respecto a la tasa de informalidad en el empleo, también presentó cambios significativos dentro del mercado laboral mexicano “la ocupación informal en noviembre de 2020 ascendió a 29.8 millones, al tiempo que la tasa de informalidad laboral se situó en 56.3%, cifra superior en 0.3 puntos porcentuales comparada con la del mes previo” (INEGI, 2020, p. 3)

Para tal efecto, en la investigación de Weller, Gontero y Campbell (citado en Weller, 2020) menciona: “existe la amenaza de que un número considerable

de personas con bajos niveles de educación formal se vean obligadas a ingresar a sectores de baja productividad, donde los trabajos informales y de baja calidad están generalizados” (p 7).

Sin embargo, también debemos ser conscientes de algunos factores que implican barreras emergentes para oportunidades laborales más estables para los trabajadores. Debido a ello en el documento Transición a la economía formal. CIF (2015) argumenta: la economía informal plantea serios desafíos a los trabajadores (déficit de trabajo decente, pobreza y vulnerabilidad), a las unidades económicas (baja productividad y falta de acceso a las finanzas y a los mercados) y a los gobiernos (problema de la gobernanza y del estado de derecho, espacio fiscal limitado).

En efecto, por las condiciones de los trabajadores, ya sea de condición demográfica o económica, la economía informal se puede clasificar según las características de la fuerza laboral, según el sector y las actividades informales, lo que se refiere al problema del gobierno, es decir, la falta de certificación ante la Hacienda Pública (Rivera, López y Sánchez, 2018).

**Tabla 2. Criterios de clasificación de la ocupación en el sector informal de acuerdo con la ENOE**

<b>PRIMERA POSIBILIDAD</b>
Trabajador de tipo independiente, personal o familiar que:
• Sólo tiene oficina o despacho, o
• Sólo tiene local, o
• No tiene local oficina o despacho
Prácticas contables
• Sólo utiliza un cuaderno de apuntes personales para llevar cuentas, o
• No lleva ningún registro contable
Excluye las actividades
• Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza; Escuelas de educación, básica, media y superior públicas y privadas; Servicios de salud y asistencia social; Otros servicios excepto actividades de gobierno; Actividades de gobierno y organismos internacionales y extraterritoriales

**SEGUNDA POSIBILIDAD**

Trabajador de tipo independiente, personal o familiar que:

- No tiene local oficina o despacho

Prácticas contables

- No sabe

Excluye las actividades

- Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza; Escuelas de educación, básica, media y superior públicas y privadas; Servicios de salud y asistencia social; Otros servicios excepto actividades de gobierno; Actividades de gobierno y organismos internacionales y extraterritoriales

**TERCERA POSIBILIDAD**

Trabajador de tipo independiente, personal o familiar que:

- No tiene local oficina o despacho

Incluye las actividades

- Autoconstrucción residencial; Comercio ambulante de productos alimenticios y bebidas; Comercio ambulante de productos textiles y ropa nueva, accesorios de vestir y calzado; Comercio ambulante de artículos para el cuidado de la salud; Comercio ambulante de artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal; Comercio ambulante de muebles para el hogar y otros enseres domésticos; Comercio ambulante al por menor de artículos de ferretería y tlapalería; Comercio ambulante de partes y refacciones para automóviles, camionetas y camiones; Descripciones insuficientemente especificadas de subsector de actividad del Sector; Comercio al por menor; Trabajadores ambulantes en espectáculos; Venta ambulante de billetes de lotería nacional; Servicios de preparación de alimentos y bebidas por trabajadores ambulantes; Servicios de cuidado y de lavado de automóviles por trabajadores ambulantes

**CUARTA POSIBILIDAD**

Incluye las actividades

- Autoconstrucción residencial; Comercio ambulante de productos alimenticios y bebidas; Comercio ambulante de productos textiles y ropa nueva, accesorios de vestir y calzado; Comercio ambulante de artículos para el cuidado de la salud; Comercio ambulante de artículos de papelería, para el esparcimiento y otros artículos de uso personal; Comercio ambulante de muebles para el hogar y otros enseres domésticos; Comercio ambulante al por menor de artículos de ferretería y tlapalería; Comercio ambulante de partes y refacciones para automóviles, camionetas y camiones; Descripciones insuficientemente especificadas de subsector de actividad del Sector 46; Comercio al por menor; Trabajadores ambulantes en espectáculos; Venta ambulante de billetes de lotería nacional; Servicios de preparación de alimentos y bebidas por trabajadores ambulantes; Servicios de cuidado y de lavado de automóviles por trabajadores ambulantes

Fuente: (Rivera, López y Sánchez 2018)

Al respecto, en muchos países, la economía informal desempeña un papel importante en la creación de empleos, la generación de ingresos a las familias. Debido a esto, el CIF (2015) refiere que, en los últimos años, cada vez más países del mundo han formulado estrategias y políticas para simplificar la transición a la formalización.

En la situación actual, la tecnología es una herramienta que sirve de intermediaria, lo cual es cada vez más importante para que operen los trabajadores y empleadores, pues con la implementación de esta, se incorpora el método de compra o venta de bienes de manera electrónica para tener un mayor

alcance en el mercado. Lo cual hace que por ciertas operaciones económicas opten por hacer una transición a la economía formal. Así, una estimación aproximada de la posibilidad de transición del empleo informal al empleo formal es más factible, debido a que existe una mayor similitud con las regulaciones económicas prescritas por el gobierno (Rodríguez, 2007).

Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2017) refiere que asumiendo que existe un rubro de género en el mercado laboral, las políticas de empleo deberían poder cambiar la estructura actual de desigualdad. De igual manera es importante reconocer y redistribuir el tiempo de trabajo no remunerado para que la responsabilidad del cuidado de los niños, familiares y ancianos sea más factible dentro del mercado laboral y que compartan las mismas oportunidades equitativamente.

Al incluir mujeres profesionales en el mercado laboral, el mercado laboral mexicano ha experimentado cambios importantes. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENO) al tercer trimestre de (2020) declara que: “el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en el país alcanza el 46.3 % del total de los profesionistas ocupados”. Hoy en día, las integrantes que se posicionan en el mercado laboral no solo benefician a las mujeres, sino que también beneficia a la productividad de las empresas, el desarrollo económico y la dirección de un desarrollo social más equitativo.

En ese mismo contexto, vale la pena enfatizar que la sociedad mundial necesita gradualmente establecer la importancia de un mercado laboral más justo, todos tienen la misma oportunidad de incorporarse al mercado laboral sin ningún obstáculo. Bermúdez representante del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en México (citado en el economista, la mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible, 2019) argumenta que:

La igualdad de género en los mercados laborales no sólo es lo correcto por hacer, sino lo más inteligente, ya que diversos estudios arrojan que el PIB de América Latina podría crecer en 2.6 billones de dólares (34%) si se cerrará por completo la brecha de género en la participación de la fuerza laboral.

Gurria (2019) argumenta que: “promover la participación de las mujeres en profesiones de STEM (Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés) es crucial para cerrar las brechas de género en el mercado laboral y promover un crecimiento más incluyente” (p 1). Lógicamente es normal pensar que hay un gran decline en el capital humano de muchas mujeres lo cual significa que hay enormes pérdidas económicas en el país.

Hay una gran diversidad de factores que influyen para determinar el acceso al mercado laboral para las mujeres ejemplo de ello, en el informe del Banco Mundial (citado en la ONU, participación laboral de la mujer en México, 2020) considera: “tanto las características individuales como la falta de acceso a insumos productivos pueden ser obstáculos a la participación laboral” (p 1).

Sin embargo, la crisis provocada por la pandemia COVID-19 ha afectado negativamente la ocupación y las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, se dice que ha habido más de una década de retrocesos en la participación laboral. De acuerdo con el Informe especial COVID-19 N°9: Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y la igualdad (CEPAL, 2021).

### **1.3.2. Cambio tecnológico**

Si no consideramos el desarrollo tecnológico a gran escala que tiene lugar en casi todas las áreas de operación económica dado que esta afecta a todas las actividades humanas, no podemos entender nuestros cambios relacionados con la globalización.

El progreso tecnológico en México significa un desarrollo que le permitirá alcanzar un nuevo nivel de innovación, optimizar los procesos de negocio y mejorar su posición competitiva en el mercado. Este progreso se ha beneficiado de los hechos ocurridos en forma de crisis en un determinado momento para el país. También se ve como una oportunidad para concientizar al país sobre la importancia del desarrollo tecnológico, brindando así una gran oportunidad para promover una amplia gama de oportunidades de empleo.

Un factor adicional que se menciona como catalizador del cambio tecnológico en México, especialmente durante la primera mitad de la década de 1990, fue la sobrevaluación del peso frente al dólar, lo que abarató la adquisición de maquinaria y equipo del extranjero. (Rodríguez y Castro, 2012, p. 8)

En el caso de México no puede estar exento de ciertas formas de cambios tecnológicos, el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) facilita el ingreso de empresas extranjeras en México que tienen mayores requisitos de mano de obra calificada.

Por lo tanto, con la integración de México en el (TLCAN). Han surgido cambios tecnológicos dentro del país, como ejemplo de ello se manifiesta el nuevo proceso de innovación, la maquinaria y el equipo informático que impulsan la demanda de la mano de obra calificada (Huesca, 2008).

### **1.3.3. Comportamiento del empleo ante crisis sanitaria**

En la mayoría de los mercados laborales de América Latina y el Caribe, las tendencias observadas a fines de 2019 se mantienen sin cambios en enero de 2020 y febrero de 2020. Fue entonces que durante el mes de marzo cuando se declaró la contingencia sanitaria a nivel global COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), siendo de esta manera que los datos



de la población activa del primer trimestre reflejan su impacto inicial (CEPAL / OIT, 2020).

Destacando que, el mercado laboral se mide mediante indicadores de seguridad laboral, ingresos personales y tasas de empleo actuales y de largo plazo. El banco Mundial (2020) da a conocer que la población activa total mayor de 15 años en México alcanza el 56% de esta manera se enfatiza que más de la mitad de la población que radica en México cuenta con un empleo formal reenumerado.

La pandemia en nuestro país no sólo demostró los errores del actual gobierno, sino que también reveló la separación gradual, sistemática y poco eficiente del gobierno anterior, demostrando de manera significativa la insuficiencia del sistema médico, la precaria infraestructura médica y severa desigualdad en cuanto a los materiales de atención para poder desempeñar un correcto trabajo, políticas sociales inhumanas y un entorno de trabajo muy inestable.

Sin embargo, debido a la pandemia de Covid-19, el mercado laboral mexicano se ha convertido en uno de los principales países afectados, en donde la seguridad de la salud pública no siempre fue la primera prioridad por parte de algunos empleadores o empresas. (OIT, 2020) manifiesta sobre la salud de los trabajadores y sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica también afectarán negativamente al mundo del trabajo de tres maneras específicas. Por lo que es necesario mencionarlas, la Incidencia de los niveles de desempleo, el subempleo a escala mundial de este último el nivel aumente consistentemente y por ultimo las consecuencias para los ingresos por el trabajo y los trabajadores en situación de pobreza.

Respecto a ello, el Instituto Mexicano para la competitividad, A.C (IMCO) establece en su diagnóstico IMCO: Efectos de la COVID-19 en el mercado laboral mexicano (2020) que “durante abril, el primer mes de confinamiento en México, se perdieron poco más de 12 millones de empleos, es decir cerca del 22% de los puestos de trabajo registrados en el primer trimestre de 2020” (p 4).

Es importante resaltar la afectación que tendrá el panorama laboral a causa del COVID-19. La crisis sanitaria hará que el número de la población desempleada aumente de 5,3 millones a 24,7 millones, y los países de ingresos medios y altos serán los más afectados. Para los países de ingresos medianos, las pérdidas de empleo adicionales estimadas oscilan entre 1.7 millones y 7.4 millones (OIT, 2020).

No obstante, existe una herramienta bastante funcional, la cual ayuda a tener una idea del mercado laboral frente a la crisis sanitaria la cual es proporcionada por el INEGI. Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML). Su objetivo es recopilar información básica sobre el impacto de las emergencias sanitarias en el mercado laboral y proporcionar información oportuna a los responsables de la toma de decisiones (INEGI, 2020).

De igual manera, al mejorar la vitalidad económica abordando las barreras de entrada al mercado y mejorar la activación y adquisición de habilidades y capacidades de esta manera también aumentará las oportunidades del mercado laboral para todos y ayudará a promover la redistribución, aumentando así la productividad.

Asimismo, los cambios en las condiciones del mercado laboral pueden ayudar a que las reformas fiscales dictaminadas por los gobiernos sean más efectivas. De esta manera, para algunas personas, es una oportunidad de trabajo en el campo tecnológico y digital.

Debido a ello, con la implementación del teletrabajo y una amplia gama de aplicaciones dentro de varias áreas del mercado laboral ha dado como resultado un equilibrio entre la economía y la población, lo que es beneficioso en cierta medida. Weller (2020) menciona que: “ha sido fomentado no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente” (p 12).

Sin embargo, el nivel de productividad del hogar que se puede mejorar es limitado, considerando el riesgo de infección por COVID-19 causada por los desplazamientos diarios y la posibilidad de propagarse en el entorno de la oficina debido al largo período de confinación, la expansión del teletrabajo ayudará a reducir la economía y algunos costos sociales (comida, pago de transporte, servicios para realizar alguna actividad referente al trabajo, etc.) son algunas situaciones en las que el teletrabajo puede aportar en beneficio del empleado (Morikawa, 2020).

Mientras tanto, el punto con mayor alcance negativamente del teletrabajo es que muchos de los trabajadores que han sido orillados a trabajar bajo esas condiciones, no tienen la oportunidad de realizar una inversión anticipada suficiente tanto en capacitación de plataformas digitales como acondicionar su área de trabajo en sus propias viviendas, de tal manera que afecta a su productividad laboral y posible inconveniencias con el empleador.

Aunado a la situación, los trabajadores tienen mayores jornadas laborales sin tener remuneración por esas “horas extras” teniendo un claro ejemplo de subordinación excesiva fuera del límite laboral. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2018) expresa: “según la investigación realizada, las personas con teletrabajo tienden a trabajar más horas” (p 4). Mencionando a su vez la

investigación acorde a la situación en que los empleados son sometidos durante el teletrabajo.

El estudio realizado por la Universidad de Bradford, Reino Unido (2002), un 69% de los teletrabajadores dice que las horas de trabajo han aumentado, mientras que alrededor del 45% señala que se ha incrementado en 9 horas a la semana y otros mencionan que trabajan más de 15 horas extras semanalmente. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018, p. 4)

De esta manera, las reformas tecnológicas tendrán un impacto significativo en la economía, y la principal fuente de tales oportunidades laborales es el uso de plataformas digitales y el teletrabajo durante la pandemia. De acuerdo con la (CEPAL), la CAF-Banco de Desarrollo de América Latina, la Unión Europea (UE) y el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en Perspectivas económicas de América Latina (2020) afirma que:

La transformación digital brinda nuevas oportunidades para que la región enfrente la crisis actual y supere sus consecuencias a largo plazo. Las tecnologías digitales han permitido que parte de la población y de las empresas siguiese trabajando o estudiando mientras cumplía las medidas de distanciamiento social (p. 7)

De igual manera, se requieren políticas eficaces y bien orientadas para acelerar la transformación digital de las actividades de los sectores público y privado, y a su vez garantizar que los más pobres, los hogares, las pequeñas empresas, las regiones remotas y los países de ingresos más bajos no se quedan atrás.

En consecuencia, es importante ser consciente del desarrollo del mercado laboral independientemente de las condiciones en las que se modifique, la capacidad de adaptarse a los cambios de esta manera es una de las capacidades que se deben mejorar y considerar al momento de ingresar al mercado laboral, es claro que las políticas laborales deben modificarse de la misma manera para lograr el beneficio mutuo entre empleadores y trabajadores, porque si la mano de obra puede realizar sus tareas asignadas de la mejor manera, los empleadores u organizaciones se beneficiarán de los resultados positivos y a su vez, para que la salud y la situación económica de los empleados que estén en plena condición bajo un marco legal.

#### **1.4. El mercado laboral en México**

El mercado laboral de México continúa enfrentando desafíos a nivel estructural, incluido el de alto nivel de empleo informal, trabajos mal remunerados y sistemas de baja calidad en la protección social que está subdesarrollada. “México tiene uno de los mercados laborales más polarizados entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), aunque aún existen empleos en el país, su calidad es mayoritariamente mala” (Morales, 2019, p 1).

En los primeros siete meses de 2019, las condiciones del mercado laboral permanecieron relativamente estables, aunque es posible observar ciertos efectos de desaceleración de la actividad económica agregada que está resintiendo el país. Con base en cifras ajustadas por estacionalidad, el promedio de enero a julio de 2019 en la tasa de desocupación nacional se ubicó en 3.5% de la población económicamente activa, cifra que se ha mantenido como promedio desde enero de 2016. (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2020, p. 41)

Resulta oportuno mencionar, respecto al mercado laboral de México que está funcionando mal. Cuando el país es la segunda economía más grande de América Latina, el grado de informalidad es demasiado alto. “El aumento y estabilización del sector laboral informal no ha venido sin costo. Los salarios tanto de formales como de informales han tendido a moverse” (Rodríguez, 2010, p.97). Lo cual hace que la economía en México se encuentre en constante desequilibrio.

El alto grado de informalidad de México ha limitado el crecimiento de la productividad y su capacidad fiscal para brindar beneficios públicos y redistribuir. También exacerba la desigualdad de ingresos y oportunidades. La informalidad se ve afectada por muchos factores complejos (OECD, 2019)

La tasa de trabajo asalariado representa a la población que percibe sueldos o salarios de la unidad económica en la que se realiza el trabajo. De acuerdo con ello el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) menciona que: “la tasa fue de 66% de la población ocupada en el tercer mes de 2020, registrando un aumento respecto a la de 64.6% de un año antes”.

Stiglitz (2012) considera que las políticas gubernamentales y las políticas de otras instituciones tienden a exacerbar la desigualdad. Además, todas las leyes tienen consecuencias distributivas, por lo que ciertos grupos suelen beneficiarse de ella. Como en el caso de la economía de México las aplicaciones de las políticas están gestionadas o enfocadas de una manera carente.

La dirección de la política del gobierno ha creado las condiciones necesarias para la mejora de la fuerza de trabajo y el reinicio de la economía nacional a fin de llevar el crecimiento económico al desarrollo sostenible y contribuir al bienestar de las personas.

En México, una de las principales fuentes de información es la "Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo" (ENOE) que muestra estadísticas que explican las condiciones laborales de los mexicanos. En cuanto a la información obtenida, se determinó lo siguiente:

En el periodo de octubre a diciembre de 2020, la población ocupada resultó en 53.3 millones de personas, cifra inferior en (-)2.4 millones de personas comparada con la del cuarto trimestre de 2019. La población ocupada de hombres fue de 32.6 millones, cifra menor en (-)1 millón y la población ocupada de mujeres fue de 20.7 millones, (-)1.3 millones menos en el mismo lapso (INEGI, 2021).

Dentro de las características del mercado laboral, encontramos unas que se especializan en el análisis de la población económica, las cuales son, la población activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI) en México son relevantes para la toma de decisiones en diferentes áreas de trabajo económico y social porque se utiliza para establecer las políticas públicas, como las relacionadas con las condiciones de los ingresos salariales, seguridad social, informalidad y desarrollo social y muchos otros aspectos.

Con referencia a lo anterior, con el fin de promover la creación de más y mejores oportunidades laborales, el Gobierno Federal formuló el "Programa de Primer Empleo" (PPE), que se implementó en marzo de 2007. El primer empleo trató de restablecer el camino de la creación de nuevos empleos en la industria y los servicios; sin embargo, dos años después, la misma autoridad laboral manifestó que el plan no logró los resultados esperados. Ahora bien, el criterio que maneja la Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) (2012) indica que: "el apoyo incluye subsidios para los trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que cumplan con

los requisitos de elegibilidad establecidos, los cuales se aplican a la cuota pagada por el empleador” (p 6).

De igual manera, existe en México un subprograma bajo el nombre de Becas de Capacitación para el Trabajo (BECATE) el cual brinda apoyo a los solicitantes de empleo que necesitan capacitación para facilitar su propio trabajo o el desarrollo de actividades productivas dentro del mercado laboral. El Servicio Nacional de Empleo (SNE) menciona:

El tiempo de formación será de uno a tres meses, dependiendo del plan de formación. Durante el período de capacitación, recibirá apoyo financiero (beca de capacitación) por cada día que participe, que es de una a tres veces el salario mínimo de la zona económica donde participa en el curso, por cada día de asistencia, así como ayuda para transporte de \$20, por cada día que asistas al curso de capacitación.

Después de las consideraciones anteriores, es necesario mencionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la cual se “sustenta en tres ejes rectores: promoción, conciliación y legalidad, en el marco de una legislación laboral moderna que facilite el acceso de más jóvenes, mujeres y adultos mayores al mercado de trabajo de nuestro país” (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2009, p 265). Teniendo la STPS como objetivo principal:

Fortalecer la política laboral, a partir de tres ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con prestaciones y derechos plenos, a través de la democratización de la productividad, la plena salvaguarda de sus derechos y el de las personas en situación de vulnerabilidad, además de que le asegure el acceso a la justicia laboral (STPS, 2010, p. 1)



**Tabla 3. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Indicadores Trimestrales (15 años y más) 2020**

Nacional			
Total			
Indicador	2020		
	I	III	IV
<b>1. Población total <sup>2</sup></b>	<b>126,661,703</b>	<b>127,237,648</b>	<b>127,523,986</b>
<b>2. Población de 15 años y más</b>	<b>95,784,628</b>	<b>96,898,101</b>	<b>97,196,537</b>
Población económicamente activa (PEA)	57,328,364	53,780,524	55,880,916
Ocupada	55,352,304	51,011,033	53,331,429
Desocupada	1,976,060	2,769,491	2,549,487
Población no económicamente activa (PNEA)	38,456,264	43,117,577	41,315,621
Disponible	5,765,533	10,868,568	8,928,312
No disponible	32,690,671	32,249,009	32,387,309
<b>3. Población ocupada por:</b>			
<b>3.1 Posición en la ocupación</b>	<b>55,352,304</b>	<b>51,011,033</b>	<b>53,331,429</b>
Trabajadores subordinados y remunerados	37,975,389	35,036,834	36,585,968
Asalariados	36,015,832	33,476,703	34,890,116
Con percepciones no salariales <sup>3</sup>	1,959,557	1,560,131	1,695,852
Empleadores	2,727,401	2,396,287	2,427,313
Trabajadores por cuenta propia	12,432,423	11,366,935	12,152,259
Trabajadores no remunerados	2,217,091	2,210,977	2,165,889
No especificado	0	0	0

Fuente: (STPS, 2020)

De acuerdo con la tabla 3, los Indicadores estratégicos de Ocupación y empleo en la población de (15 y más años) durante el 2020. La población total en el cuarto trimestre fue 124,523,986. Entre ellos, 53,331,429 pertenecientes a ocupaciones siendo incorporados a la categoría de trabajadores subordinados y asalariados, hay un total de 36,585,968 empleados, conformados por 34,890,116 asalariados y 1,695,852 precepciones no salariales respectivamente.

Referente al programa nacional de empleos desarrollado por la STPS, Tiene un panorama general para 2020, que muestra datos preliminares en base a la efectividad general del plan que cubre el territorio nacional y la Ciudad de México, y muestra los siguientes datos:

**Tabla 4. Personas atendidas y colocadas por los Programas Nacional de Servicios de Empleo durante el 2020 (cifras preliminares)**

Programas	Nacional		Ciudad de México		Participación porcentual Entidad / Nacional	
	Atendidos	Colocados	Atendidos	Colocados	Atendidos	Colocados
<b>TOTAL</b>	<b>5,257,187</b>	<b>665,495</b>	<b>489,397</b>	<b>72,566</b>	<b>9.3</b>	<b>10.9</b>
<b>SERVICIOS DE VINCULACIÓN LABORAL</b>	<b>5,116,430</b>	<b>553,241</b>	<b>484,855</b>	<b>69,480</b>	<b>9.5</b>	<b>12.6</b>
Bolsa de Trabajo	1,499,884	347,585	177,222	43,756	11.8	12.6
Ferías de Empleo 1/	259,204	82,551	14,700	2,654	5.7	3.2
Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT)	27,187	26,407	481	473	1.8	1.8
Portal del Empleo	1,241,247	96,698	137,637	22,597	11.1	23.4
Talleres para Buscadores de Empleo 2/	226,696	--	17,073	--	7.5	--
Sistema Estatal de Empleo 2/	108,697	--	27,374	--	25.2	--
Centros de Intermediación Laboral (CIL) 2/	192,793	--	2,545	--	1.3	--
SNE por Teléfono 3/	1,560,722	--	107,823	--	6.9	--
<b>PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (Presupuesto Federal)</b>	<b>99,868</b>	<b>78,762</b>	<b>3,497</b>	<b>2,354</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>
Bécate	60,046	46,284	3,310	2,167	5.5	4.7
Fomento al Autoempleo	3,397	3,397	187	187	5.5	5.5
Movilidad Laboral	36,425	29,081	0	0	0.0	0.0
<b>PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (Presupuesto Estatal)</b>	<b>40,889</b>	<b>33,492</b>	<b>1,045</b>	<b>732</b>	<b>2.6</b>	<b>2.2</b>
Bécate	34,745	28,443	853	540	2.5	1.9
Fomento al Autoempleo	3,761	3,761	192	192	5.1	5.1
Movilidad Laboral	2,383	1,288	0	0	0.0	0.0

Fuente: (STPS, 2020)

**Nota:** Descripción de simbología referente a los números.

- 1 / Registro para los arreglos de seguimiento del evento, hay 30 días después de que ocurra el evento.
- 2 / Dado que este servicio es parte de otros servicios, no se cuenta en la ubicación de este servicio.
- 3 Se incluyen las llamadas atendidas en el Centro de Atención del SNE a personas que requieren información de los Programas de Movilidad Laboral, así como de los Programas de capacitación o con apoyo económico a cargo del SNE, además de actualizar información de vacantes de empleo y en general asesoría en el uso y navegación del Portal del Empleo, así como de los servicios que brinda el SNE. Incluye atención al programa "Jóvenes Construyendo el Futuro".

Referente a la Tabla 4, al 2020 la población atendida es de 5,257,187, de los cuales solo 665,495 están ubicados en diferentes programas STPS quienes ponen a su disposición a nivel nacional, con tasas de servicio de 9.3% y 10.9%, respectivamente.

Así mismo, Heath (2020) indicó que el Banco de México dio a conocer las condiciones de la población mexicana dentro del mercado laboral de acuerdo con datos del INEGI e IMSS de la siguiente manera:

**Tabla 5. Mercado laboral mexicano durante abril y mayo del 2020 (Millones de personas)**

	abril	mayo	acumulado
Empleos perdidos	-12.46	0.28	-12.18
Empleos formales perdidos	-2.08	-1.64	-3.72
Empleos IMSS perdidos	-0.56	-0.34	-0.90
Empleos formales no IMSS perdidos	-1.52	-1.30	-2.82
Empleos informales perdidos	-10.38	1.93	-8.46
Empleos tiempo completo perdidos	-18.38	-1.76	-20.14
Empleos menor a tiempo completo	5.92	2.04	7.96
<hr/>			
Tasa de desempleo abierto	4.7%	4.2%	
Tasa de desempleo extendido	33.8%	32.8%	
Brecha laboral	50.6%	52.9%	
Número de personas que necesitan empleo	33.10	34.32	

Fuente: (Heath, 2020)

Referente a la tabla anterior, se muestra que durante los meses de abril y mayo correspondientes al 2020, el Banco de México dio a conocer que los empleos perdidos acumulados son de -12.18 millones y teniendo una tasa de desempleo abierto acumulativo de 8.9% abriendo una brecha en el mercado laboral del 50.6% durante abril y 52.9% en mayo respectivamente, argumentando que tal afectación es necesario restablecer o impulsar la economía mexicana para así tener un equilibrio económico más rentable.

Por otro lado, cabe señalar que en términos de la tasa de participación de la población económicamente activa (PAE) y la población económicamente inactiva (PEI), el mercado laboral de México en 2020 estuvo en constante cambio.

Es INEGI, responsable de reportar los resultados de las actividades económicas de la población mexicana.

**Tabla 6. Actividad económica, empleo y capacidad laboral de la población de 15 y más años por sexo en el cuarto trimestre de 2020**

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar y sexo	ENOE <sup>N</sup> 2020		ENOE 2019	Diferencia absoluta	Variación porcentual
	IV	III	IV	Respecto al cuarto trimestre de 2019	
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>97,196,537</b>	<b>96,898,101</b>	<b>95,405,581</b>	<b>1,790,956</b>	<b>1.9</b>
Población económicamente activa (PEA)	55,880,916	53,780,524	57,625,521	-1,744,605	-3.0
Ocupada	53,331,429	51,011,033	55,683,450	-2,352,021	-4.2
Desocupada	2,549,487	2,769,491	1,942,071	607,416	31.3
Población no económicamente activa (PNEA)	41,315,621	43,117,577	37,780,060	3,535,561	9.4
Disponible	8,928,312	10,868,568	5,828,260	3,100,052	53.2
No disponible	32,387,309	32,249,009	31,951,800	435,509	1.4
<b>Hombres</b>	<b>46,153,467</b>	<b>46,223,077</b>	<b>45,161,081</b>	<b>992,386</b>	<b>2.2</b>
Población económicamente activa (PEA)	34,223,853	33,550,247	34,823,871	-600,018	-1.7
Ocupada	32,605,114	31,762,685	33,651,195	-1,046,081	-3.1
Desocupada	1,618,739	1,787,562	1,172,676	446,063	38.0
Población no económicamente activa (PNEA)	11,929,614	12,672,830	10,337,210	1,592,404	15.4
Disponible	3,599,709	4,514,772	1,898,620	1,701,089	89.6
No disponible	8,329,905	8,158,058	8,438,590	-108,685	-1.3
<b>Mujeres</b>	<b>51,043,070</b>	<b>50,675,024</b>	<b>50,244,500</b>	<b>798,570</b>	<b>1.6</b>
Población económicamente activa (PEA)	21,657,063	20,230,277	22,801,650	-1,144,587	-5.0
Ocupada	20,726,315	19,248,348	22,032,255	-1,305,940	-5.9
Desocupada	930,748	981,929	769,395	161,353	21.0
Población no económicamente activa (PNEA)	29,386,007	30,444,747	27,442,850	1,943,157	7.1
Disponible	5,328,603	6,353,796	3,929,640	1,398,963	35.6
No disponible	24,057,404	24,090,951	23,513,210	544,194	2.3

Fuente: (INEGI, 2019-2020)

Según la representación de la tabla 6, se da a conocer que la población económicamente activa (PEA) es de 55, 880, 916 millones, la cual está compuesta por la población ocupada y desocupada durante el cuarto trimestre de 2020. En comparación con el mismo período de 2019, la diferencia anual de la PEA en el cuarto trimestre de 2020 es -3%, reflejando un descenso gradual en la población.

Es necesario resaltar que, México es la segunda economía más grande de América Latina y uno de los países más poblados del mundo, con una gran fuerza laboral. La (PEA) de México es de aproximadamente 54 millones, que es

aproximadamente el 55% de la población de México. Entre los mexicanos que se dedican a actividades económicas, alrededor del 95% se dedica a un determinado trabajo u ocupación (Burgueño, 2021).

### **1.5. Mercado laboral para los jóvenes y desempleo juvenil**

En lo que respecta al concepto de juventud, se refiere a un grupo altamente susceptible a cambios históricos, sectores en constante cambio, de género, raza y clase social (Margulis, 2001). Tal efecto hace resaltar que un joven es una persona que ha entrado en una etapa de la vida con algunas características de personalidad distintas, así como en condiciones en las cuales se desarrolla a lo largo de su vida manteniendo un rango de edad común.

Por otra parte, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) menciona que un joven es aquel que tiene entre 12 y 29 años, pero también es muy diferente a una serie de características que es imposible enumerarlas. De esta manera se puede argumentar que los jóvenes se encuentran en las primeras etapas de crecimiento orgánico humano.

La inserción laboral incluye brindar apoyo a personas en estado de exclusión laboral y social, con el propósito de incorporarse al mercado laboral, facilitando así que las personas ingresen a otro tipo de campos social, político y cultural Larrazábal y Morales, 2010 (citado en Porras, 2013).

El nivel socioeconómico es una condición que incide en la toma de decisiones de los jóvenes y responde a sus intereses para ingresar al campo laboral. Respecto a ello cabe mencionar que un factor indiscutible como el de percibir bajos ingresos familiares obligan a los jóvenes a participar en el proceso de empleo desde una edad temprana.

Teniendo en cuenta que, “el mercado de trabajo se ha flexibilizado a tal punto que viene incorporando cada vez más a población joven y los ubica en empleos precarios que son poco alentadores para las necesidades que tienen las familias” (Horbath, 2004, p. 200). Cuando las necesidades de las personas continúan cambiando negativamente, debido a la falta de conocimiento y capacidad, a menudo se sitúan en empleos carentes y con un límite económico por debajo del reglamentado por la ley.

Sin embargo, algunos jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral también buscan selectivamente ganar mérito y desarrollar un conjunto de habilidades para que puedan desempeñarse mejor en un determinado momento. Ban (citado en la ONU, 2016) hace referencia que es comprensible que los jóvenes estén buscando la seguridad financiera, la satisfacción personal y el sentido de propósito que provienen de un empleo significativo.

Mientras tanto, la buena implementación de una educación es parte del desarrollo laboral futuro de los estudiantes conformado por dos pilares fundamentales: el nivel de educación alcanzado y su capacidad. Sin embargo, las políticas del sistema educativo no siempre se ejecutan de una manera adecuada, las opciones para obtener trabajo decente en México están en gran medida restringidas.

Bajo el mismo criterio, cuando se habla del nivel educativo de un individuo se puede considerar que “los jóvenes que han recibido una formación profesional tienen más probabilidades de tener un empleo susceptible de ser automatizado que los que tienen una licenciatura universitaria” (OIT, 2020, p. 3)

De este modo, Se puede decir que cuando no han terminado sus estudios, uno de los principales casos de inserción laboral juvenil se debe al siguiente hecho: “muchos jóvenes enfrentan urgencias de corto plazo que los presionan a

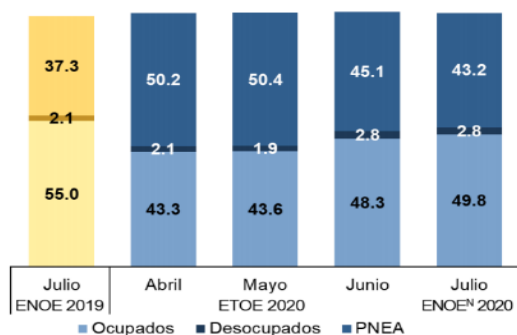
desertar tempranamente del sistema escolar, les impiden a retomar sus estudios y los obligan a aceptar cualquier empleo para poder generar ingresos laborales indispensables para su hogar” (Weller, 2006, p. 4).

Mientras más bajo sea el nivel educativo de los jóvenes, menor será su acceso a empleos de calidad y alta productividad, particularmente entre las mujeres, afirmó el secretario ejecutivo Adjunto de la CEPAL, Antonio Prado, durante el II Foro América Latina y el Caribe - Unión Europea (ALC-UE) que tiene lugar en Lima. (CEPAL, 2010, p. 1)

Al mismo tiempo, con la combinación de trabajo y estudio obviamente puede tener un impacto positivo directo como lo puede ser los contactos sociales dentro de una organización y a largo plazo la experiencia generada y proporcionar conexiones útiles para posicionarse de manera exitosa dentro del campo laboral. (Gontero y Weller, 2015, p. 18)

En México existe un amplio cúmulo de conocimientos sobre el nivel de participación económica y las características sociodemográficas y condiciones laborales de la población joven activa . INEGI (2020) da a conocer que: “la tasa de participación de los jóvenes (de entre 15 y más años) siendo un total de 95.8 millones durante el 2020 quienes conforman este sector laboral” (p 9).

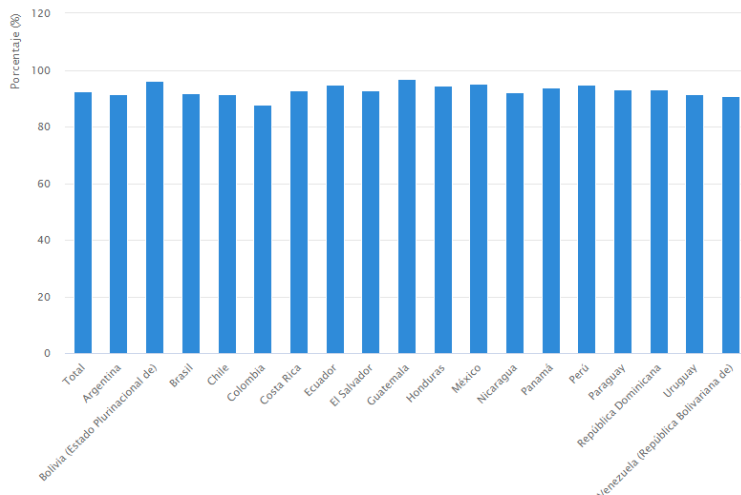
**Figura 2. Población de 15 y más años, por condición de ocupación e inactividad en julio de 2020 (millones de personas)**



Fuente: (INEGI, 2020)

La población económicamente activa en julio de 2020 era de 52,6 millones, con un aumento de 1,5 millones desde junio de 2020 (51,1 millones). Esto pone en a considerar que cada vez más jóvenes buscan posicionarse dentro del mercado laboral, generando ingresos tanto para ellos como para el país en donde habitan, lo cual hace referencia a la importancia que tienen en el sector económico.

**Figura 3. Tasa de ocupación según país**



Fuente: (CEPAL, 2019)

En la anterior figura, se señala que el 95% de la población de México participa en el mercado laboral, quienes conforman la PEA durante el 2019, mientras que la tasa de Colombia es 87.7% que es uno de los países con la participación laboral "más baja" en América Latina. En contraparte el 96.9% de los trabajadores de Guatemala siendo el país con mayor número de participación laboral.

Una de las características del mercado laboral latinoamericano es que persiste la colocación tanto de hombres como mujeres jóvenes en la fuerza



laboral, especialmente es la alta tasa de desempleo y la inestabilidad laboral. Kieselbach (2004) refiere que: “la carencia de un empleo no tiene que ver sólo con tensiones económicas, sino también con la existencia de limitaciones en ciertas dimensiones substanciales de la vida” (p 36).

Las personas desempleadas son todas aquellas que tienen la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia, se hallen: 1) sin trabajo, 2) actualmente disponibles para trabajar y 3) buscando trabajo. (Hernández, 2020, p. 167)

Por otra parte. INEGI (2021) define a la Población No Económicamente Activa (PNEA) como la población: “disponible para trabajar, es decir, población que no trabajó ni buscó trabajo pero que aceptaría un trabajo si se lo ofrecieran” (p 2). La cual forma parte de la categoría de ocupación y empleo en los censos de población de México, siendo esta la contraparte de la PEA.

Mientras tanto, el desempleo keynesiano se sustenta como una situación en donde juega un papel importante el equilibrio del mercado, a causa de que las personas que buscan trabajo exceden en comparativa de la cantidad de trabajos disponibles con base en los salarios actuales, y la razón es la falta de demanda efectiva de bienes y servicios (Ludovic, 2003).

De este modo, “el desempleo afecta a los jóvenes de manera distinta. Las diferencias de edad, sexo y escolaridad influyen de forma significativa en la probabilidad de encontrar un empleo/ocupación, por tanto, causan impacto sobre las tasas de desempleo de los jóvenes” (Cacciamali, 2005, p. 13). Siendo de esta manera que, las distintas características de cada persona pueden abrir una brecha con diferentes probabilidades de ser contratadas o permanecer inactivas por tiempo indefinido dentro del mercado laboral.

Igualmente. Cacciamali (2005) argumenta que: “la dinámica del mercado de trabajo de los jóvenes interrelaciona aspectos demográficos, económicos, sociales, institucionales y políticos que pueden resultar en menores o mayores tasas de desempleo” (p 17).

Por otra parte, los jóvenes conocidos como “ninis” se ha manifestado que, durante el 2016, había 259 millones de estos jóvenes. En 2019, se estima en 267 millones. Se espera que esta cifra siga aumentando hasta llegar a 273 millones en 2021. En términos porcentuales, esta tendencia también está aumentando, pasando del 21,7 al 22,4% en 2020 desde el 2% en 2015 (OIT, 2020). Lo cual implica un serio problema para la economía puesto que si sigue creciendo la tasa de jóvenes “nini” continuara un desequilibrio en el mercado laboral.

Evidentemente las limitantes que hay, para jóvenes que buscan una oportunidad laboral es bastante persistente. Sangheon (citado en el Informe sobre el Empleo Juvenil, 2020) menciona que: “demasiados jóvenes en todo el mundo se desvinculan de la enseñanza y del mercado de trabajo, lo que puede perjudicar a su futuro a largo plazo, y en última instancia, socavar el desarrollo socioeconómico de su país” (p 1).

INEGI (2021) argumenta que: “la población desocupada de 15 y más años como proporción de la PEA, representó 4.4% equivalente a 2.4 millones de personas y 0.8 puntos porcentuales mayor que la de febrero del año pasado” (p 2). De tal manera que el incremento significativo aporta con mayor proporción a la fuerza laboral mexicana.

**Tabla 7. Población de 15 y más años por condición de actividad económica, de ocupación y disponibilidad para trabajar por agregado de 32 y 39 ciudades según sexo durante febrero de 2021 (porcentaje)**

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar y sexo	Agregado 32 ciudades			Agregado 39 ciudades		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>						
Población económicamente activa (PEA)	57.5	71.5	44.9	57.9	71.8	45.2
Ocupada	94.6	94.5	94.8	94.8	94.6	95.0
Desocupada	5.4	5.5	5.2	5.2	5.4	5.0
Población no económicamente activa (PNEA)	42.5	28.5	55.1	42.1	28.2	54.8
Disponible	20.0	26.7	16.8	19.9	26.6	16.7
No disponible	80.0	73.3	83.2	80.1	73.4	83.3

Fuente: (INEGI, 2021)

De este modo, en el agregado de 32 ciudades la PEA desocupada de 15 años y más reflejando un 5.4% del total, en comparativa el agregado de 39 ciudades presenta un porcentaje de 5.2%, por su parte la PNEA maneja un margen del 20.00% de la población que está disponible para trabajar siendo menor mucho menor a la población ocupada.

En febrero de 2021, la población desempleada, disponible y en busca de trabajo suponía el 4,4% de la PEA, frente al 3,6% del mismo mes del año anterior. En cifras absolutas, la población desempleada es de 2,4 millones, un aumento de 361.000 desde febrero de 2020 (INEGI, 2021).

**Tabla 8. Población desocupada según grupos de edad durante febrero de 2021 (porcentaje)**

Grupos de edad	ENOE <sup>(N)</sup> 2021		ENOE 2020	Diferencia en puntos porcentuales	Diferencia absoluta
	Febrero	Enero	Febrero	Respecto a febrero de 2020	
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>		<b>361,467</b>
De 15 a 24 años	33.1	28.9	31.7	1.4	148,886
De 25 a 44 años	44.7	46.7	52.1	-7.4	8,414
De 45 a 64 años	20.7	23.2	15.0	5.7	191,675
De 65 años y más	1.5	1.2	1.2	0.3	11,809
No especificado	0.0	0.0	0.0	0.0	683

Fuente: (INEGI, 2020-2021)

Referente a la gráfica anterior, la población desocupada de 15 a 24 años durante el mes de febrero de 2021 tiene una tasa de 33.1% en comparativa del 2020 siendo de 31.75% demostrando de esta manera que la diferencia porcentual es del 1.4 que representa al 148,886 de la población. Si bien la población entre 25 y 44 años tiene una disminución marginal de -7.4% para febrero de 2020 a 2021, según este grupo de edad, esto refleja un impacto significativo sobre el desempleo en México.

### **1.6. La empleabilidad y sus elementos**

Lo que se ha expuesto hasta este punto, permite darse cuenta de que los entornos mundial y nacional son cada vez más dinámicos y que la pandemia de Covid-19 ha sometido a los mercados laborales a una presión y conversión sin precedentes. La configuración de trabajo actual requiere una mayor competitividad y flexibilidad para adaptarse eficazmente al entorno organizacional y el entorno competitivo del mercado laboral. Siendo de tal manera que la exigencia y demanda de los empleadores no garantizan la estabilidad laboral a largo plazo, fenómeno que se manifiesta claramente en la forma de flexibilidad laboral, que regula cada vez más la relación entre empleadores y trabajadores.

En ese orden de ideas, se debe enfatizar el concepto de empleabilidad en función de las características que el mercado laboral requiere. Campos (2003) define: “la empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en el” (p 104). En seguida se profundiza en algunos elementos que serán determinantes del nivel de empleabilidad.

### **1.6.1. Habilidades**

La empleabilidad requiere habilidades que permitan a las personas permanecer en el lugar de trabajo, una de las cuales es la flexibilidad. Esto se entiende como una habilidad, además de la capacidad para aceptar cambios, también se necesita adaptarse a nuevos escenarios, ubicaciones geográficas, nuevos grupos de trabajo, nuevos métodos y herramientas, nuevas funciones, etc.

CAF-Banco de Desarrollo de América Latina (2016) define a las habilidades como “las capacidades de las personas para resolver de manera eficaz distintos problemas o para enfrentar situaciones nuevas o complejas” (p 22). Es así como, independientemente del espacio geográfico, condición económica, clase social, género y edad, las habilidades y capacidades en el campo laboral son fundamentales, pues adquirir y capacitar estas habilidades brinda a las personas más oportunidades de ingresar al mercado laboral.

Las habilidades y los procesos que los empleados deben tener en cuenta a menudo se consideran desafíos a enfrentar. sin embargo, la mayoría de las veces cuentan con ello, pero no están capacitados o enfocándolas de una manera adecuada, es por ello por lo que se menciona los procesos y habilidades en conjunto para que tengan posibilidad de una inserción laboral en la siguiente tabla:

**Tabla 9. Procesos y correspondencia de las habilidades**

Procesos	Competencias clave para el trabajo, que se desarrollaran en el proceso
Autodiagnóstico del sujeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Compromiso y responsabilidad</li> <li>• Disposición al aprendizaje permanente</li> <li>• Comunicación oral y escrita/interpersonal</li> </ul>
Diagnóstico del contexto productivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda y análisis de información</li> <li>• Comunicación oral y escrita/interpersonal</li> <li>• Uso de TICs</li> <li>• Disposición al aprendizaje permanente</li> </ul>
Definición de metas a alcanzar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Comunicación oral y escrita</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Disposición al aprendizaje permanente</li> </ul>
Planificar actividades para la inserción o reinserción ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Comunicación oral y escrita</li> <li>• Uso de TICs</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Negociación</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Autoconocimiento</li> </ul>
Implementar y monitorear el desarrollo de competencias para el trabajo, antes y durante la inserción/reinserción en una ocupación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Comunicación oral y escrita/interpersonal</li> <li>• Resolución de problemas</li> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Negociación</li> <li>• Disposición al aprendizaje permanente</li> <li>• Organización y Administración del tiempo y materiales</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Uso de TICs</li> </ul>

Fuente: (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2021)

En consecuencia, la implementación de las habilidades para el trabajo y la vida no solo se forman en las instituciones educativas. El entorno familiar, material y social ya sea en una comunidad o en espacios recreativos y de igual manera en el entorno laboral también son áreas críticas en la acumulación de habilidades (CAF-Banco de Desarrollo de América Latina, 2016).

### 1.6.2. Jornadas laborales

Por otro lado, es necesario enfatizar sobre las jornadas laborales debido a que son un pilar fundamental tanto para los empleadores y empleados cuando estos ya forman un pacto laboral. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) define la jornada laboral como: “el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo en el proceso social de trabajo” (p 36). De igual manera se hace la mención en el artículo 173 que la jornada de trabajo no

excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

No obstante, el Instituto mexicano para la competitividad A.C (IMCO) en su comunicado de prensa (2019) menciona que:

México es el tercer país de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) con las jornadas laborales más largas. Los países más productivos del mundo se distinguen por tener un menor número de horas trabajadas a la semana, dado que los periodos laborales excesivos contribuyen al agotamiento de los empleados y a una reducción de productividad. (p. 1)

Al respecto, con la implementación de NOM-035-STPS-2018 que entró en vigor el 23 de octubre del 2019, dando así una responsabilidad compartida entre empleados y empleadores, lo cual brinda una oportunidad para institucionalizar la práctica en el equilibrio entre la vida personal y laboral en todo el país (IMCO, 2019).

### **1.6.3. Certificación**

Debido al desarrollo del mercado laboral, existe un factor a considerar al momento de elegir las oportunidades laborales, este es el título profesional, en la mayoría de los casos lo que los empleadores requieren para cubrir los puestos vacantes dentro de su entidad económica.

Es necesario resaltar que, cuando los empleadores contratan a alguien con habilidades laborales certificadas, saben que la persona es adecuada para el trabajo. Es muy útil que los trabajadores tengan un título profesional para asegurarse de que comprenden la industria en la que participa (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, 2021)

Es por esta razón que, el mercado laboral está relacionado con la denominada capacidad profesional. Al contratar personal, la empresa utilizará métodos de competencia para realizar el proceso de selección (Cerrato, Argueta y Zavala, 2016).

En términos generales, la escasez de talento ya no dominará, sino que será reemplazada por necesidades específicas más concentradas y se verá agravada por algunos expertos altamente calificados. En otras palabras, la especialización del conocimiento ya no será solo una ventaja, sino una necesidad (Observatorio Laboral, 2020).

En consecuencia, existe el Organismo de certificación Laboral Mexicana (CELAM) acreditado por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), quien tiene el objetivo de Integrar profesionales y centros de evaluación de habilidades vocacionales para actualizar, evaluar y certificar las habilidades del personal de acuerdo con los estándares de habilidades registrados en el Registro Nacional de Estándares de Competencias (RENEC).

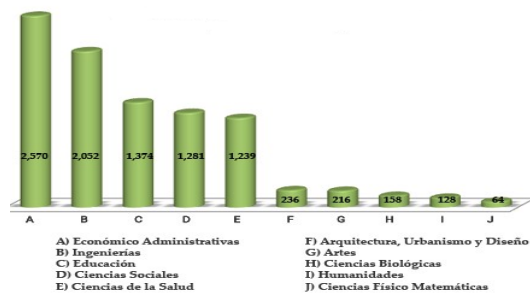
De este modo, CELAM tiene como misión el Contribuir a la profesionalización de los trabajadores mexicanos a través del sistema de certificación de competencias CONOCER de tal manera que ayude a mejorar la calidad tanto de los servicios y procesos de los centros de evaluación y evaluadores independientes (CELAM, 2021).

Además, de acuerdo con los datos proporcionados por la ENOE en base a los resultados del tercer trimestre del 2020, el número de profesionales ocupados en el país es de 9,4 millones. En la cual se muestra que las tres carreras con mayor ocupación en el mercado laboral durante el 2020 son;



Administración y gestión de empresas, derecho, contabilidad y fiscalización, representan el 26.2% del total de profesionales ocupados (Observatorio Laboral, 2020).

**Figura 4. Profesiones ocupadas por áreas de conocimiento (miles de ocupados)**



Fuente: (Observatorio Laboral, 2020)

En la gráfica anterior se muestra el alcance de las profesiones de acuerdo con el área de conocimiento con mayor demanda dentro del mercado laboral mexicano durante el tercer trimestre del 2020, siendo el área económico administrativas las más resaltantes.

#### 1.6.4. Profesiones

Tal como se señaló al inicio de este capítulo, el mercado laboral ha experimentado muchos cambios considerables, incluida la demanda prioritaria de determinadas áreas de conocimiento debido a la emergencia sanitaria COVID-2019. En consecuencia, de las condiciones laborales presentes en las organizaciones por el confinamiento dando lugar así a el trabajo remoto desde los hogares.

Para tal efecto, el mercado laboral requiere que los profesionales tengan un alto nivel de conocimiento de las nuevas tecnologías, redes sociales y habilidades comunicativas, de igual manera las herramientas básicas que

posicionan a las personas con una alta tasa de empleabilidad, que incluyen dominio de idiomas, conocimientos de informática y tecnología, capacidad de coordinación y gestión (Observatorio Laboral, 2020).

Por consiguiente, “los trabajos del futuro” están más relacionados con la carrera de la ingeniería en Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICS) y afines, de igual manera las económicas administrativas con habilidades digitales de tal manera que las empresas están evolucionando acorde de las condiciones del mercado laboral actual indicando que las carreras profesionales con mayor demanda en la actualidad “están relacionados con inteligencia artificial, aprendizaje automático, análisis de datos, ciberseguridad y gestión de proyectos con énfasis digital” (Forbes, 2020).

No obstante, derivado al confinamiento hay menos oportunidad laboral para algunas profesiones que tengan que ver con “captura de datos, secretarios administrativos y ejecutivos, contabilidad en cuanto a teneduría de libros y nómina, auditores y trabajadores de información y atención al cliente” (Moís Cherem, CEO de BEDU e integrante del World Economic Forum, 2020) citado por Forbes.

## **CAPÍTULO 2. LA CONCEPCIÓN DE DESARROLLO A PARTIR DE LAS CAPACIDADES HUMANAS**

Dentro del proceso de evolución del pensamiento económico, hay distintas posturas en cuanto a los factores que se consideran determinantes del desarrollo de un país o sociedad. Algunas de ellas son antagónicas, sin embargo, a partir de la década de los años 80 ha ido cobrando fuerza una postura que centra su atención en el desarrollo de los individuos como elemento sustantivo del desarrollo de un país.

En la presente tesis, enfocada en el desarrollo de capacidades de estudiantes universitarios con miras a incrementar sus posibilidades de empleabilidad, dicha postura cobra relevancia. Para dimensionar mejor la importancia y orígenes de esta, en la primera parte de este capítulo se hace una breve revisión de la forma cómo ha evolucionado el concepto de desarrollo hasta llegar a ésta que interesa en la tesis; a continuación, se analizan las principales propuestas de Amartya Sen en torno a la concepción de desarrollo y se particulariza en dos corrientes teóricas que se relacionan con ella: la teoría de las capacidades y la teoría de la modernización. En seguida se analizan algunas aplicaciones prácticas relacionadas a las propuestas de Sen respecto al desarrollo.

### **2.1. Una mirada a la evolución del concepto de desarrollo**

La teoría del desarrollo económico ha seguido un proceso que la ha transformado de entender éste como una serie de ventajas basadas en productos primarios utilizados por mano de obra no calificada a una serie de ventajas basadas en conocimientos utilizados por mano de obra calificada. Amsden (citado en Cortés, 2012).

En los años cincuenta, “la aparición de la teoría keynesiana favoreció el desarrollo de la contabilidad nacional y la recolección de datos estadísticos, fortaleciendo el carácter empírico de la economía” (Mora, 2006, p. 53), así como el interés en el papel del Estado en la economía y el bienestar de las personas. A partir de los años 80 del siglo XX la visión keynesiana de la economía perdió fuerza dando paso al resurgimiento de posturas clásicas respecto al libre mercado y la disminución del papel del Estado en la economía, no obstante, en esas mismas épocas surgieron posturas más incluyentes en cuanto a los actores y relevancia de éstos en el logro del desarrollo.

En términos breves, los determinantes de desarrollo que se han considerado (endógenos o exógenos) a lo largo del tiempo se pueden enumerar de la siguiente manera:

- 1) Tierra, capital y trabajo.
- 2) Recursos naturales y población.
- 3) Tecnología e innovación.
- 4) Ahorro e inversión.
- 5) Comercio e inversiones internacionales.
- 6) Capital humano: Conocimiento y especialización.
- 7) Capital social: Considerado como el conjunto de esfuerzos entre los diferentes agentes económicos: familias, empresas, gobierno, instituciones y el exterior.

(Cárdenas y Michel, 2018).

Como se puede apreciar, el tránsito de los determinantes del desarrollo ha transcurrido de elementos tangibles hasta elementos intangibles, como es el conocimiento humano. Este es precisamente uno de los aspectos sobre los

cuales hace énfasis uno de los autores más destacadas en torno a la oposición de desarrollo a nivel mundial. Los principios básicos de su postura se señalarán a continuación.

## **2.2. Aportaciones de Amartya Sen a la concepción actual de desarrollo**

En la propuesta de Amartya Sen para entender el desarrollo, se hace la referencia que los recursos monetarios, las instituciones, los tipos de gobierno y el entorno cultural son la base de una estructura social, y esta estructura constituye la plataforma básica sobre la cual se puede desplegar la libertad humana necesaria para que los individuos tengan un desarrollo humano digno, siguiendo las bases de un desarrollo sostenible.

Sen ha señalado claramente en su enfoque que el desarrollo puede verse como una expansión de la verdadera libertad de que disfrutaban los individuos, donde la importancia radica en el ambiente o entorno donde ellos crecen, por lo que éste se considera un factor importante para lograr un desarrollo óptimo.

Analizando a detalle la postura de Sen, es necesario detenerse en el tema de la libertad, porque es el elemento que subyace a toda una concepción de desarrollo donde el ser humano es el eje principal. Durante la entrevista realizada por Nermeen Shaikh para Asia Source en el 2004. Sen menciona que:

El desarrollo humano, como enfoque, gira alrededor de lo que considero la idea fundamental del desarrollo, a saber: la promoción de la riqueza de la vida humana entera, antes que la de la economía en la que los seres humanos viven, que es sólo una parte de aquella. Este es, creo, el eje central del enfoque del desarrollo humano (p. 1).

Por lo tanto, “el desarrollo exige la eliminación de las principales fuentes de privación de libertad: la pobreza y la tiranía, la escasez de oportunidades

económicas y las principales fuentes sociales sistemáticas” (Sen, 2000, p. 3). Esto es sugestivo debido a que la económica actual va cambiando constantemente por cuestiones ambientales, de salud y económicos, teniendo como resultados más índices de pobreza y una calidad de vida precaria.

Amartya Sen sostiene que para entender el desarrollo de una sociedad hay que analizar la vida de quienes la integran, y que no se puede hablar de desarrollo económico de una sociedad sin tener en cuenta la vida de los individuos que conforman la comunidad. Desde el punto de vista del economista y filósofo indio el desarrollo no es otra cosa que el desarrollo de las personas que integran dicha sociedad (London, Sevilla, y Formichella, 2006). Este precepto fundamental de la postura de Sen lleva directamente el tema de las capacidades humanas cuando sostiene que "El desarrollo es un proceso de expansión de las capacidades de que disfrutaban los individuos" (Sen, 1999b).

Las ideas que planteó Sen propusieron un concepto diferente para medir y resolver los problemas del desarrollo. Sen y Nussbaum (1998) refieren que el enfoque va más allá de la visión económica centrada en la posesión (monetaria y en especie), sino una visión holística centrada en la existencia y el comportamiento humanos (bienestar y capacidad), en la que la participación de las instituciones juega un papel decisivo en el desarrollo.

Por otra parte, referente al desarrollo humano de la población que habita en un cierto sector, Vegara (2016) refiere que “la economía del bienestar convencional no ha subrayado el tema de la diversidad humana que resulta clave para su medición y evaluación; la economía del bienestar supone que los ingresos determinan el bienestar social” (p 208). Esto hace referencia que la economía forma parte del desarrollo de una persona.

Por tal motivo, “la libertad para participar en los mercados puede contribuir de manera significativa por sí misma al desarrollo, independiente de lo que pueda contribuir o no el mecanismo del mercado a fomentar el crecimiento económico o la industrialización” (Sen, 2000, p. 5). Posteriormente, la implementación de políticas eficaces que impulsen al desarrollo de zonas rurales y urbanas traerá consigo más ingresos que beneficiaran tanto al gobierno como a la población, de esta manera otorgará mejor calidad de vida y un desarrollo óptimo en la misma sociedad.

Esta visión integral de Sen acerca del desarrollo se relaciona con otras posturas teóricas que cobran relevancia en la presente tesis. Sobre todo, la referente al desarrollo de capacidades humanas.

### **2.3. Las teorías de las capacidades y de la modernización para entender el desarrollo**

El enfoque de las capacidades es un amplio marco normativo que permite la medición y la evaluación del bienestar individual, los acuerdos sociales y las políticas diseñadas para poder tener un cambio en la sociedad, es por eso que “las capacidades básicas se ven, entonces, como funcionamientos valiosos, es decir, la habilidad para tener una larga vida, escribir, leer y evitar enfermedades prevenibles, para trabajar sin sufrir discriminación y participar en la vida pública” (Sen, citado en Urquijo, 2014).

Es por ello por lo que, la evaluación del desarrollo y el bienestar incluye determinar hasta qué punto un individuo puede funcionar plenamente. No es suficiente determinar el nivel funcional de un individuo, debido a que estos viven sus vidas de diversas formas aun estando en situaciones parecidas, ya sea de salud o económicamente. (Cejudo, 2007).

Por lo antes mencionado, Sen (citado en Cejudo, 2007) menciona que:

El funcionamiento es algo que se logra, mientras que la capacidad es la facultad de lograr. Los funcionamientos están, de alguna manera, más directamente relacionados con las condiciones de vida, puesto que son diferentes aspectos de estas. Las capacidades, por el contrario, son una noción referente a la libertad en un sentido positivo: qué oportunidades reales se tienen en relación con la vida que uno podría llevar (p. 368).

La capacidad de hacer posible que todos elijan el tipo de vida que es valioso para ellos es la capacidad de determinar la posibilidad de la elección de las personas. En este sentido, Nussbaum (citado en Martínez, 2015) menciona que:

La capacidad es principalmente un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos. Enfoca directamente la libertad como tal, más que en los medios para alcanzar la libertad. Identifica las alternativas reales que se nos ofrecen. En este sentido, puede entenderse como un reflejo de la libertad sustantiva. En la medida en que los funcionamientos son constitutivos del bienestar, la capacidad representa la libertad de una persona para alcanzar el bienestar (p. 75).

Las capacidades también pueden considerarse metas y condiciones clave del desarrollo, por lo que es necesario que las políticas públicas mejoren la calidad de la estructura del país para que no sólo se conviertan en parte de los medios que persigue el desarrollo del país, sino que en primer lugar se conviertan en el objetivo primordial por el desarrollo de este. La buena comunicación, la educación y la participación cívica en el debate público son metas en sí mismas, porque ayudan a expandir la libertad de las personas para que puedan elegir el estilo de vida que desean. Pero también representan habilidades que promueven la productividad y de igual manera la creatividad, por lo tanto, juegan un papel en la promoción del desarrollo.



De igual manera, si se habla de la libertad en la actualidad sigue siendo una propuesta que requiere más especificidad y debe implementarse a través de índices, como el Índice de Desarrollo Humano (IDH) que se mencionará más adelante. En cualquier caso, incluir transparencia o seguridad en estos índices sigue siendo un desafío democratizador de trascendente importancia para el desarrollo.

El concepto de capacidades humanas se desarrolla desde diferentes ciencias. La sociología y la filosofía se refieren a ellas de manera indirecta, pero en la economía y en la psicología se realizan análisis directos sobre las capacidades humanas y la influencia de estas sobre la calidad de vida humana. Las definiciones económicas de capacidades han sido consideradas inicialmente por Adam Smith y más estructuradas por Amartya Sen, quien estudia la relación de estas con el bienestar personal, social y económico (Mira y Rincón, 2009).

Para concluir, se entiende por capacidades humanas para alcanzar un estado de felicidad y una vida estable. Para tal efecto, brindar a la persona educación, un ambiente pacífico y con ello un buen estado de vida. De la misma manera, la capacidad es un concepto positivo de libertad.

Para tal efecto, “las capacidades tienen varios cometidos en el desarrollo humano: ser el objetivo mismo de tal desarrollo, promover el progreso social que conduce a él y, finalmente, influir indirectamente en el aumento de la producción económica” (Cejudo, 2006, p. 370).

Otro enfoque que también se centra en el bienestar de las personas es la teoría de modernización. Esta teoría de modernización establece una situación en la que la sociedad moderna es más productiva, donde los niños están más educados y los necesitados obtienen más beneficios (Reyes, 2001). Por ello, es

que se debe reconocer la importancia que tiene la modernización dentro del desarrollo humano puesto que es una de las principales circunstancias para generar oportunidades en el ser humano.

Por consiguiente, la modernización de una sociedad se refleja en una serie de cambios generales los cuales Huntington, Leys, Tipps y Harrison (citados en Bula, 1994) expresaron que:

La urbanización, industrialización, secularización, racionalidad, diferenciación social, aumento del alfabetismo, extensión de los medios de comunicación, mayor control del entorno natural y social, crecimiento económico, una más compleja división del trabajo, un desarrollo político expresado en mayor movilización social y mayor participación política. (p. 71-72).

Esto hace notar la aportación de Coleman (citado en Reyes, 2001) en donde enfatiza los tres aspectos básicos de la sociedad moderna: “a) diferenciación de la estructura política; b) secularización de la cultura política (con la ética de la igualdad); c) aumento de la capacidad del sistema político de una sociedad” (p 3-4).

En comparación, las críticas que enfrenta la teoría de la modernización son: 1) Enfatizar los aspectos sociales y psicológicos de la migración como la causa de la migración; 2) Llevar a cabo investigaciones sobre la migración que no consideren el análisis de la estructura económica y social; 3) Falta de análisis independiente del análisis de la estructura económica y social. Morejón (citado en Salas, 2009). Si bien la estructura que no permite evaluar la influencia del individuo en el sistema productivo y su relación con el movimiento migratorio en un país en vía de desarrollo.

Es así como, el enfoque de la teoría de modernización menciona que, para tener un desarrollo, es necesario reemplazar la sociedad tradicional con un sistema capitalista internacional global dando como resultado la convergencia social con diversos países en vías de desarrollo y desarrollados.

#### **2.4. Aplicaciones prácticas de la postura de Amartya Sen sobre desarrollo humano**

A partir de las propuestas de Sen, se han generado varias transformaciones en torno al desarrollo humano. En éste, se presta atención a mejorar la vida y las libertades tales como son la alimentación, la salud, la escolaridad o educación, el derecho político, la libertad de expresión y el factor económico por el cual se encuentra la población, en que calidad y condiciones.

En consecuencia, “la concepción de Sen sobre el desarrollo y las capacidades, así como su preocupación por la información, tuvo una interesante concreción con la implementación de su propuesta de un Índice de Desarrollo Humano por parte de la Naciones Unidas a partir de 1990” (Vegara, 2016, p. 2013). Así mismo, los objetivos de desarrollo sostenible que están más relacionados con la teoría del desarrollo de Sen expresada por el PNUD son los siguientes:

- Objetivo 1: Fin de la pobreza.
- Objetivo 3: Salud y bienestar.
- Objetivo 4: Educación de calidad.
- Objetivo 5: Igualdad de género.
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.
- Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura.

- Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles.
- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

Por lo tanto, los anteriores objetivos de desarrollo sostenible se integran en la teoría de Sen. Dado que, en esta, la estructura de la sociedad determina que el desarrollo humano del individuo sea óptimo para promover el crecimiento de todos los aspectos de un país, desde la economía, la educación y por supuesto el sistema de salud.

De igual forma, han surgido iniciativas, incluso previas a las aportaciones de Sen, que propugnan por visiones más incluyentes del desarrollo. Un antecedente importante de tales iniciativas es el Club de Roma, asociación sin fines de lucro que agrupa a científicos, economistas, empresarios, grupos de influencia, actuales y ex jefes de Estado de los cinco continentes, quienes por medio de debates sobre temas de impacto global buscan dar respuesta para ayudar de manera positiva a la sociedad, enfatizando que un problema no es sólo asunto de un individuo, si no que le concierne por igual a todos los que conforman una sociedad.

Referente a lo anterior, el informe del Club de Roma 1972 conceptualizó al desarrollo (citado en Solís, 2015) como: “proceso que experimenta una sociedad para conseguir el bienestar de la población relacionándose de forma armónica con el entorno natural, consiguiendo así satisfacer las necesidades naturales y establecer las bases para que todo individuo pueda desplegar su potencial humano” (p 11).

De igual manera, la concepción del significado de ser humano es de interés ya que complementa en totalidad la investigación principal de este documento. Para tal efecto:

El ser humano es un ser integral que se desenvuelve dentro de un ambiente; en él influye un sinnúmero de características biológicas, psicológicas, sociales y espirituales. Está dotado de conciencia, inteligencia, voluntad, intencionalidad, afectividad y creatividad, en síntesis, de una personalidad, que obedece a su ubicación temporal (momento histórico) y espacial (lugar donde habita) (Palacio, Marina, Y Escorcía de Vásquez, 2003, p. 4)

Tomando las consideraciones anteriores, el desarrollo humano debe de ser un proceso en el que un país o región invierte una cierta proporción de sus recursos económicos para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos. Suele ocurrir al crear las condiciones para satisfacer las necesidades básicas de las personas y necesarias, tomando en cuenta el respeto hacia sus derechos humanos. Sin embargo, también el “desarrollo habrá de ser consecuencia fundamentalmente de la adecuación y eficacia de las políticas públicas y de la actuación de los agentes sociales y económicos relevantes que conforman dichas sociedades” (Sustentia, 2010, p. 4).

Según las necesidades básicas mencionadas por Doyal y Gough, argumentan que existe una relación continua entre las necesidades humanas y el entorno social en el que viven las personas. Sin embargo, para poder actuar y participar en su sociedad, necesitan ser autónomos y tener un buen estado físico y mental (Domingo y Gómez, 2003).

Nussbaum propuso una lista de diez capacidades humanas que pueden evaluarse para evaluar cualitativamente la calidad de vida de las personas y proporcionar teorías sobre la justicia social básica. Entre las funciones básicas del ser humano, destacan los siguientes puntos: poder vivir hasta el final de una vida humana completa; estar sano, tener suficiente comida, tener un refugio y

libertad de movimiento; evitar dolores innecesarios y tener una experiencia agradable (citado en Dieterlen, 2001).

Tal es el caso, las necesidades básicas surgen debido al entorno social. Estas necesidades convencionales son naturales, provienen de raíces físicas y psicológicas. Sin embargo, no solo las necesidades básicas deben de definirse por la integridad física o psicológica, sino que también cabe mencionar también la determinada condición en las que se encuentra y vive una persona. “Por necesidades de seguridad Maslow alude al menester del individuo de un entorno relativamente estable, seguro y predecible para vivir” (Maslow, 2009, p. 462).

Por otra parte, existe el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual es la red de desarrollo global de las Naciones Unidas, que aboga por el cambio y proporciona a los países el conocimiento, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a las personas a crear un futuro mejor.

Mientras que, el plan estratégico del PNUD (2018-2021) tiene como objetivo abordar las enormes diferencias en los países a los que servimos. Esta diversidad se refleja en tres amplias áreas de desarrollo: erradicación de la pobreza, transformación estructural y fortalecimiento de la resiliencia (PNUD, 2002).

Sobre el asunto, el PNUD en México tiene como objetivo sobre el desarrollo humano:

El desarrollo de un país no puede ser entendido desde la perspectiva única del crecimiento económico. El propósito final del desarrollo se encuentra en cada uno de sus habitantes y en las posibilidades que

ellos tienen para elegir una vida en la que puedan realizar a plenitud su potencial como seres humanos (PNUD, 2002).

Para tal efecto, se puede definir al desarrollo humano como aquel proceso de ampliación de oportunidades para las personas, las más importante de las cuales es el vivir una vida sana a largo plazo, el acceso a la educación y un nivel de vida digno (PNUD, 1990). No obstante, el desarrollo humano no abarca sólo cuestiones de calidad de vida individuales o de manera colectiva, sino que también está implicada la libertad en la cual las personas se puedan desarrollar en la sociedad, ejemplo de ello la libertad política y social sin perjudicar a terceros.

Como lo hace notar Hernández (citado en, Rosales, 2017) el desarrollo humano es:

Un proceso a través del cual se ofrecen nuevas oportunidades/opciones a las personas, para que se desarrollen ellas mismas y sus instituciones a través de la expansión de sus capacidades para administrar recursos de diferente índole, a fin de obtener un progreso sostenible y distribuido equitativamente que permita un mejoramiento en su calidad de vida consistente con sus propias aspiraciones. (p. 1)

De este modo, en el informe de Género, Derechos y Desarrollo Humano por parte de PNUD (2007) se hace la mención de la importancia que hay entre el desarrollo humano y derechos los cuales deben tener cada uno de los individuos indicándolo como sigue:

La amplia literatura sobre desarrollo humano y derechos humanos coincide en la afirmación que ambos son dos formas de afirmar la libertad humana. El desarrollo humano concibe la libertad en términos de

opciones, mientras que el discurso de los derechos humanos acentúa las garantías que el Estado y otros actores han de ofrecer para que exista la libertad. (p. 16)

Sin embargo, es importante entender que el desarrollo humano no solo debe ser visto desde un punto de vista económico, porque todo el mundo tiene los mismos derechos y libertades al elegir su propia vida, y de la misma forma aumenta su potencial humano para poder desarrollarse en la sociedad, dando como resultado una oportunidad de tener una vida digna.

Es así como, el PNUD en su informe nacional del desarrollo de Guatemala define al desarrollo humano como:

El Desarrollo Humano es un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses.

Por lo expuesto hasta ahora el desarrollo va más allá de aumentar o disminuir los ingresos de un país. Implica crear un entorno en el que las personas puedan alcanzar su máximo potencial y vivir una vida estable de acuerdo con sus necesidades e intereses. Esto, a su vez, producirá estabilidad social en un entorno determinado.

## **2.5. El Índice de Desarrollo Humano**

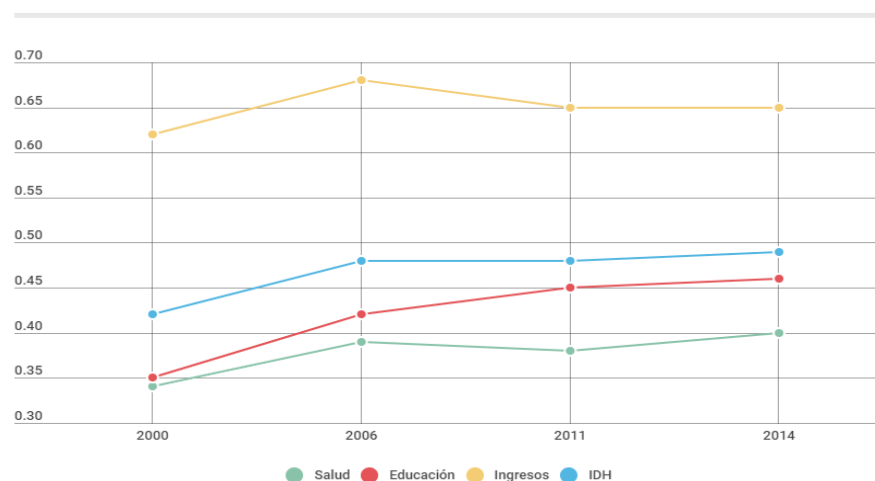
El Índice de Desarrollo Humano (IDH) fue creado para enfatizar la expansión de oportunidades para las personas. Del mismo modo, PNUD (2021) menciona que: las variables utilizadas según la dimensión aplicadas en el IDH son las siguientes:



- Salud: se utilizó un índice compuesto que refleja condiciones de salud en los hogares: protección de salud, de un seguro, número de personas por dormitorio, tipo de acceso a agua y saneamiento y tipo de piso en la vivienda.
- Educación: indicador compuesto que incluye la esperanza educativa en niños y la escolaridad alcanzada por adultos mayores de 25 años.
- Ingreso: Se incluyó un agregado del ingreso laboral y no laboral familiar, ajustado a precios internacionales (en dólares PPA per cápita). Ingresos laborales y no laborales per cápita.

Es así como, “el IDH sintetiza el avance promedio de tres aspectos básicos del desarrollo humano, medido en un rango de cero a uno, en el que los valores más cercanos a uno significan un mayor desarrollo humano” (PNUD, 2021, p. 1).

**Figura 5. Evolución del IDH y sus componentes (2000-2014)**



Fuente: (PNUD, 2014)

Referente a la gráfica anterior, como ejemplo de la evolución del IDH se visualiza el de Guatemala quien es uno de los países en donde el desarrollo debería influir más en la vida de las personas, puesto que un aproximado del valor monetario

que se desembolsa de un individuo para poder cubrir sus gastos y necesidades oscila entre los 500 a 600 dólares mensuales.

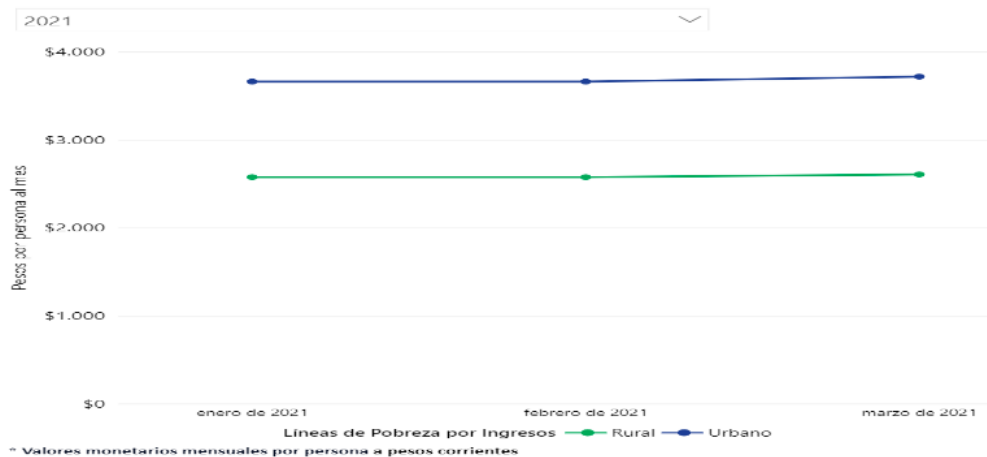
Sin embargo, El IDH se incrementó en un 17% de 2000 a 2014. No obstante, fue durante el 2000 se manifestó un crecimiento. Entre 2000 y 2006, en donde mejoró a una tasa anual promedio de 2.3%. tiempo después, el crecimiento se hizo más lento y se avanzó únicamente a un poco menos de 0.3% anual, entre 2006 y 2014 (PNUD, 2021).

En la actualidad, México cuenta con un estándar de medición de la pobreza multidimensional que puede brindar información estricta sobre la pobreza a nivel nacional, estatal y municipal para que los formuladores de políticas puedan demostrar de manera efectiva el progreso y los desafíos de las políticas sociales. Es así como, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social es el encargado de brindar la información necesaria (CONEVAL, 2020).

Según un informe elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en México esta cifra ha aumentado en un 18,8%. En 2019, el Índice de Desarrollo Humano que aborda la salud humana, la educación, los ingresos y otras variables fue de 0,779, por lo que se ubica en el puesto 74 entre 189 países, lo que lo convierte en un país con un alto nivel de desarrollo humano. Citar la jornada (insertar jornada)

Es así como, el CONEVAL “realiza la evaluación de la política social y los programas sociales del Gobierno Federal, además de ser responsable de emitir los lineamientos de evaluación que deberán observar las dependencias y entidades responsables de operar los programas sociales” (CONEVAL, 2020, p. 1).

**Figura 6. Evolución mensual del valor monetario de la Línea de Pobreza por ingresos (Canasta alimentaria mas no alimentaria) enero a marzo 2021**



Fuente: (CONEVAL con información del INEGI, 2021)

Respecto a la figura anterior, se representa que durante febrero de 2021 en la zona rural tiene un ingreso mensual de dinero de 2,574.92 mientras que en la zona urbana 3,660.64 pesos mensualmente. En comparativa, durante el mes de marzo el ingreso mensual de las zonas rurales fue de 2,606.66 pesos y 3,717.18 pesos en la zona urbana respectivamente, manifestando que hubo un incremento gradual de ingresos en la canasta básica y gastos no relacionados con ella.

En comparación. México en su Informe de Desarrollo Humano 2019 “Mas allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI”. Los resultados sobre las variables del desarrollo humano (salud, educación e ingreso) en su caso fue contundente.

**Figura 7. Índice de Desarrollo Humano (IDH) de México**



Fuente: (PNUD, 2019)

Dando como resultado (figura 7) que México se encuentra en la posición 76 de 189 a nivel mundial con un IDH de 0.767 durante el 2018. Sin embargo, el PNUD (2019) manifiesta que:

El lento crecimiento del IDH mexicano responde al avance de sus componentes individuales. En materia de salud, la esperanza de vida detuvo su crecimiento en 2015, año en que se observó un pequeño retroceso. De igual manera, el componente de ingreso demuestra patrones de estancamiento a partir del año 2000, con un ligero repunte en 2015 (p. 7)

## **2.6. Desarrollo humano en los universitarios**

El desarrollo humano de los jóvenes universitarios está motivado principalmente por la preocupación por la generación de conocimiento, pues el conocimiento brindará servicios para su vida tales como el trabajo y el seguir estudiando, el cual a su vez debe ser fortalecido. Por ello, es necesario realizar una formación profesional adecuada al campo al cual se quieren enfocar.

Por tal motivo, se debe de conocer en qué espacios se brindan esas herramientas, necesarias para desarrollar sus capacidades tanto humanas y laborales. De acuerdo con Julca (2016) menciona que:

La universidad es una institución que busca la verdad a través de la investigación científica, tecnológica y organización social. En ella, se concentra una comunidad de profesores y alumnos que desean formar parte en la labor de transmitir, generar y difundir conocimientos. (p. 31)

Así mismo, las instituciones educativas y sociales se desarrollan porque deben satisfacer las necesidades básicas de la sociedad, y la educación responde a las necesidades básicas de difusión del conocimiento. Esa función principal (Difusión del conocimiento) Se puede realizar de tres formas: preservación, difusión e innovación del conocimiento (Julca, 2016).

Del mismo modo, es importante saber que tener un área o departamento dedicado al desarrollo del estudiante universitario en el espacio académico traerá mayores resultados, ya que puede rastrear y monitorear el desarrollo de los jóvenes. Es por esto por lo que se menciona el Área de Desarrollo Humano de la Universidad de Santo Tomás en Colombia, que menciona:

Busca acompañar y establecer una red con el estudiante a lo largo de todo su proceso de adaptación y formación, mitigando estos temores iniciales, a través de la generación de estrategias que desarrollen en el estudiante recursos que le permitan adaptarse adecuadamente al contexto universitario con todas las implicaciones que esto conlleva y posteriormente vivir a plenitud su vida universitaria tanto en el ámbito personal como en el académico, fomentando valores como la responsabilidad y el autocuidado, en síntesis, desarrollando herramientas

que le permitan salir triunfante ante los retos que el contexto universitario presenta.

Mientras que, los universitarios se pueden definir como una especie de construcción social, lo que significa tener en cuenta el papel que juegan los individuos ubicados en un entorno social e histórico específico, y tener la capacidad de transformar, establecer y reconstruir las representaciones que existen en torno a ellos y a otros (Suárez, 2017).

Al respecto, Maslow (1991) hace referencia a la tendencia natural del ser humano hacia la autorrealización personal, solo posible al satisfacer necesidades de nivel superior (valores humanos) como lo es; el aprendizaje a través de procesos educativos en los cuales se utilizan estrategias de promoción que fomentan el desarrollo personal y a su vez aumentando su potencial humano, como ser libre y capaz de determinar sus responsabilidades en un entorno social.

Es así como, el desarrollo humano y el bienestar universitario tienen como objetivo promover el crecimiento de la comunidad universitaria, entendida como la realización de todos sus aspectos, con el fin de lograr un alto nivel de calidad personal, logrando así un alto nivel de calidad institucional, y así en beneficio del entorno social. Este es el factor clave de éxito para su correcta implementación, la voluntad personal y el compromiso colectivo de todos los integrantes (universidad de Medellín, 2012).

Además, la participación universitaria es vital para el desarrollo puesto que debe verse como una oportunidad para introducir cambios generales en la creación y difusión de conocimientos en una sociedad, de esta manera se puede hacer uso del desarrollo de las capacidades humanas aprendidas dentro de una institución de educación superior para mejorar el ámbito del mercado laboral para los jóvenes.

De este modo, es muy importante determinar el propósito de las instituciones de educación superior. Dado que se encarga de la gestión y desarrollo de los estudiantes universitarios, éstos pueden satisfacer satisfactoriamente las necesidades personales y sociales, por lo anterior:

- Instruir y educar
- Formación profesional de calidad y pertinente a necesidades sociales.
- Responsabilidad con la educación de posgrado y permanente.
- Formación de valores humanistas.
- Promover, generar, difundir y aplicar conocimientos.
- Desarrollar mecanismos de cooperación e integración.
- Brindar servicios directos a la comunidad.
- Construir y defender la cultura y el progreso.

(Saldaña, 2017, p. 225)

El desarrollo humano no puede ser solo el contenido de la formación profesional. Dado que también, debe incluir la convivencia, el desarrollo del proceso de participación, la relación social (personal y laboral), la promoción de la dignidad, entre otros (Ramos, 2011). Estos criterios deben de ser abarcados en una institución de educación superior para el desarrollo humano de un universitario.

Bajo el mismo criterio, “el método de enseñanza-aprendizaje, en la educación superior permite consolidar los conocimientos de los alumnos en todas y cada una de las materias” (Calderón, Zamora y Medina Ruíz, 2017, p. 317). De ese mismo modo, la adquisición de las habilidades y desarrollo de capacidades

para que tengan las bases necesarias a la hora de egresar y formar parte del mercado laboral.

Cuando todos los niños tengan la oportunidad de obtener cualificaciones necesarias que correspondan a su nivel educativo y estando ya con las oportunidades que brindan en la educación superior los jóvenes serán capaces ingresar al mundo laboral, las posibilidades de un desarrollo humano sostenible aumentarán (PNUD, 2016).

Es por esta razón que, la relación entre educación, cultura y desarrollo humano entrelazados entre sí para mostrar la existencia activa del sujeto en la configuración de la estructura social, en esta estructura, el proceso de socialización e individualización tiene como objetivo reconocer y promover eficazmente el desarrollo de la sociedad (Área transversal, 2008).

De acuerdo con, Rieger y Perry (citados en Jiménez y Boso, 2012) creen que la importancia de la educación superior va más allá de la visión del capital humano, y esta es la posibilidad de los recursos humanos y el desarrollo de estos mismos. Ya que los jóvenes con educación universitaria han desarrollado un pensamiento dialéctico, mezclado con la realidad y apuntado a lograr una toma de decisiones independiente.

Es decir, la educación universitaria promueve el desarrollo del pensamiento analítico y crítico, que les permite afrontar sus ideales imponiéndoles la realidad, haciendo que las personas se sientan satisfechas con el trabajo obtenido a través del proceso de socialización y tengan explicaciones causales lineales (Jiménez, y boso, 2012).

Es así como, la educación superior debe contribuir al desarrollo humano y a la formación de jóvenes autónomos, críticos, innovadores y solidarios que



pueden convivir y contribuir de una manera adecuada y regularizada en el mundo globalizado en el que vivimos y que se encuentra en constante cambio. Igualmente, la educación promueve el aprendizaje, mejorando así las habilidades críticas y reflexivas relevantes para la sociedad actual.

## **CAPÍTULO 3. CONOCIMIENTO: CONCEPTO Y VERTIENTES TEÓRICAS.**

En este capítulo se presenta un análisis de la teoría del conocimiento y cómo éste ha ido cobrando relevancia en la esfera económica, lo que ha significado cambios relevantes en las necesidades de los empleadores en cuanto a las capacidades de sus empleados. En este capítulo se conceptualiza el conocimiento y se señalan algunas vertientes relevantes tales como la gestión del conocimiento y los enfoques de capital intelectual y capital humano.

### **3.1 Teoría del conocimiento**

Para la teoría del conocimiento es necesario enfatizar y comprender ciertos conceptos los cuales conforman su estructura base, estos son: el mismo conocimiento, la información, los sujetos y objetos. Debido que estos son necesarios para generar ideas o manifestaciones psicológicas. Es por esto por lo que la teoría del conocimiento intenta comprender cómo el ser humano gestiona la información para tener un nuevo conocimiento.

De acuerdo con la teoría del conocimiento la idea de un crecimiento intelectual marcado por reorganizaciones del conocimiento iba, en su contexto histórico, al encuentro de las posiciones filosóficas positivistas que veían el conocimiento como acumulación de saberes manifestados en la complejidad creciente de los comportamientos (Radford, 1999).

García (2000) indica que: “la teoría del conocimiento más completa y coherente que hegemonizó la filosofía de la ciencia en la primera mitad del siglo XX y continuó su dominio mucho tiempo después de haber sufrido serias refutaciones” (p 192). Esto da a entender que, el empirismo lógico del conocimiento el cual fue evolucionando y paso ser reconocido como teoría del conocimiento.

Sin embargo, “Como el verdadero fundador de la teoría del conocimiento dentro de la filosofía continental se presenta Emmanuel Kant, en su obra maestra epistemológica, la Crítica de la razón pura (1781)” (Gaos, 2012, p. 11 ), en donde, se hace énfasis de que todo conocimiento debe tener una lógica verdadera.

Ramírez (2009) menciona que: la teoría del conocimiento presenta tres cuestiones:

1. Capacidad de conocer, la epistemología propone:

a) Escepticismo: dudar de la capacidad de la persona para conocer y por tanto lograr cierta verdad o certeza.

b) Dogmatismo: Es posible conocerlo y realizarlo, solo la verdad original o evidente.

2. La esencia del conocimiento, la teoría propone dos aspectos principales:

a) Idealismo: donde se utiliza el sujeto de conocimiento para identificar el objeto.

b) Realismo: Solo al emitir juicios se puede saber lo que hay dentro.

3. El método de adquirir conocimientos: la experiencia inicial del primer humano aparecerá con cambios anatómicos, mostrando interés en la capacidad cognitiva.

Kant enfatizó el importante papel del sujeto del conocimiento (es decir, la razón humana) en el proceso de interacción entre la organización y el mundo físico, haciendo así una importante contribución a la teoría del conocimiento. Al respecto, el sujeto se entiende principalmente como aquel con conciencia y voluntad, quien es el primero intenta identificar y actuar, el objeto y el sujeto pueden ser interpretados como la entidad con un mismo lenguaje. Construido sobre el trasfondo social, histórico y cultural. Ahora bien, el objeto está compuesto por un lenguaje lógicamente preciso, sin imágenes metafóricas.

Por tanto, la determinación del sujeto que primero opta por retener la imagen (objeto) y luego la representación general abstracta es arbitraria en

principio. Por lo general, esta elección depende del enfoque y la concentración específica de la intuición (Ferreiro, 2012).

Para Hegel (citado en Ferreiro, 2012) la abstracción es sólo un momento pasado pero indispensable en el proceso, en este proceso el sujeto separa su unidad inmediata inicial del único objeto sensible, y se separa y aliena de él para poder mediar y comprender después. Esto es incluso en forma de intuición e imagen, el espíritu puede comprender diferentes objetos a través de sus peculiaridades individuales, dirigiendo así la atención hacia ellos uno por uno.

Foucault (2001) plantea que el llamado objeto es en realidad la solución entre la estructura y la clasificación cognitiva de las diferentes percepciones de los hombres del mundo circundante (palabras) y la realidad interna que nos rodea (cosas), configurando formas y sustancias orgánicas.

Por otra parte, en la percepción de la teoría del conocimiento de Hessen, él divide en “general y especial. La primera investiga la referencia del pensamiento al objeto en general. La última hace tema de investigaciones críticas los principios y conceptos fundamentales en que se expresa la referencia de nuestro pensamiento a los objetos” (Gaos, 2012, p. 10).

Como instancia final, la teoría del conocimiento plantea en primer lugar el origen del conocimiento: el racionalismo y el empirismo. Primero, la principal fuente de conocimiento se ve en el pensamiento y la razón; segundo, contrariamente al racionalismo, donde la única fuente de conocimiento humano es la experiencia. En consecuencia “el objeto formal de la teoría del conocimiento es la dependencia de todo pensamiento a sus objetos. En atención a esto, también suele recibir el nombre de teoría del pensamiento verdadero” Hessen (citado en Flores, Flores Jiménez y Aguilar, 2007, p. 1).

Actualmente, se reconoce que el conocimiento es la capacidad individual para realizar distinciones o juicios en relación con un contexto, teoría o ambos. La capacidad para emitir juicios implica dos cosas: 1) la habilidad de un individuo para realizar distinciones; 2) la situación de un individuo dentro de un dominio acción generado y sostenido colectivamente (Tsoukas y Vladimirou citados en Segarra, 2004 y Bou, 2005, p. 178)

Wagensberg (citado en Moreno y Gómez, 2011) define al conocimiento como:

Pensamiento simplificado, codificado y empaquetado listo para salir de la mente y capaz de atravesar la realidad para así tener alguna opción de tropezar con otra mente que lo decodifique, un pensamiento codificado y empaquetado con la ayuda de cierto lenguaje, un lenguaje compartido por las mentes que intercambian conocimientos (p. 38)

De acuerdo con Alavi y Leidner (citado en Flores, 2005) el conocimiento: es “la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales” (p 22). Esto a su vez, se origina por dos componentes primordiales los cuales son la determinación de un objeto por un sujeto y la información procesada del entorno dando origen a una nueva interpretación.

Terrazas y Silva (2013) definen el conocimiento:

Como la apropiación y generación de un conjunto de ideas manejadas por el ser humano y que le proporcionan datos preliminares, que estructurados lógicamente permiten construir información para que se pueda tomar

decisiones y actuar en consecuencia para transformar la sociedad. El medio por el cual se debe producir el intercambio de información y la transmisión de significados constituye la comunicación (p. 147).

Aunado a lo anterior, “el conocimiento generado por la humanidad ha tenido profunda trascendencia en la medida de su comunicación y preservación” (Espinoza y Palacios, 2018, p. 4). Debido a que, gracias a la implementación de sistemas educativos, así como las instituciones entre otros organismos tanto en sector público como privado, han fomentado el desarrollo del conocimiento en individuos desde una edad temprana hasta una edad adulta en donde se busca la buena orientación del uso adecuado del mismo conocimiento.

Bajo el mismo contexto, Pérez (2013) refiere que el conocimiento debe extenderse a todas las clases sociales, a todos los procesos y actividades económicas, lo que a menudo produce más y mejores conocimientos por parte de diversos individuos en diferentes zonas geográficas.

Dado que el conocimiento hace que la gente tenga una comprensión inteligente de las cosas, esto le permite juzgar si la acción es buena o mala. Al igual que alimentar el cuerpo, la mente también debe desarrollar pensamientos buenos, limpios y positivos, es decir, se debe realizar gimnasia mental (Garmendia, 2003). Por ende, el ser humano debe estar preparado para el futuro y estar alerta a los cambios que van surgiendo, siendo principalmente el conocimiento de los aspectos técnicos del desarrollo laboral.

Mientras que, para Piaget (citado en Radford, 1999) “el conocimiento humano es esencialmente colectivo y que la vida social constituye uno de los factores esenciales de la formación y del crecimiento de los conocimientos precientíficos y científicos” (p 54). Por ello, derivado de la dualidad de los seres humanos se puede comprender que: uno es la existencia quien es el mismo

individuo, mientras que otra "existencia social" representa la realidad más elevada entre nosotros, en el orden intelectual y moral.

Como complemento, se muestra en seguida un análisis temporal de los avances en la teoría del conocimiento, lo que ayudará a dimensionar mejor la manera en que este ha ido evolucionando.

**Tabla 10. Evolución de la teoría del conocimiento de acuerdo con el objeto de estudio**

Fecha	Autor(es)	Postura	Concepto
<b>Siglo XVII</b>	Platón Platino San Agustín Melabreche Descartes Leibnitz	El racionalismo	Postura epistemológica que sostiene que es el pensamiento, la razón, la fuente principal del conocimiento humano.
Racionalismo como base del conocimiento			
<b>Edad moderna</b>	Locke y Hume Condillac y John Stuart MILL	El empirismo	El conocimiento procede de la experiencia, del contacto directo con la realidad.
Empirismo como base a la gestión del conocimiento			
<b>Edad Media</b>	Aristóteles Santo Tomás de Aquino	El intelectualismo	Postura que trata de mediar entre el racionalismo y el empirismo.
Intelectualismo como base del capital intelectual			
<b>Edad moderna</b>	Kant	El apriorismo	Medio para presentar el concepto completo de una cosa dentro de sus límites y en su carácter primario u original. En donde se Considera que el elemento a priori no deviene de la experiencia, sino del pensamiento.

Fuente: Elaboración propia con datos de Vargas (2006)

Referente a la tabla 10, se manifiesta que la concepción del concepto de conocimiento surge del pensamiento razón del ser humano. Por otro lado, la

postura propuesta por el empirismo determina que el conocimiento surge gracias a la experiencia que tienen la personas con la realidad. Lo cual está manifestado en la gestión del conocimiento. De acuerdo con Pérez (2016). Indica que:

A partir de la Segunda Guerra Mundial algunas empresas comienzan a desarrollar una serie de estrategias para mejorar su producción basadas en el aprendizaje a partir de la experiencia. Tienen su máxima expresión teórica en la obra del economista Kenneth Arrow (1962). Algunos autores (Prusak, 2001; Senge, 1990) han visto en estas estrategias un claro antecedente intelectual del movimiento de la gestión del conocimiento (p. 527)

Por su parte, al hablar del intelectualismo en donde la base del conocimiento se conforman conjuntamente la experiencia y el pensamiento, en donde hay juicios que deben ser completamente necesarios que a su vez atribuye causa a los efectos y viceversa. Por tal motivo el intelectualismo se puede interpretar en el capital intelectual el empleador realiza una búsqueda de nuevas estrategias siendo “los conocimientos, las habilidades la experiencia los sistemas de información, la propiedad intelectual, las estructuras organizativas, etc.” Robinson y Kleiner (Citados en Sanchez, Melián y Hormiga, 2007, p. 90)

Es así como, “el conocimiento, tal como se le concibe hoy, es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie” (Ramírez, 2009, p. 218). Por ello, el recopilar información, procesarla y expresarla es producto del manejo adecuado del conocimiento. Ferrell, Hirt y Ferrell (2010) mencionan: “comprender datos mediante su estudio o por la experiencia” (p 121). Esto hace referencia que, si individuo recepta información de distintas formas tales como, las vivencias, en donde la analiza puede tener un panorama más grande acerca de un

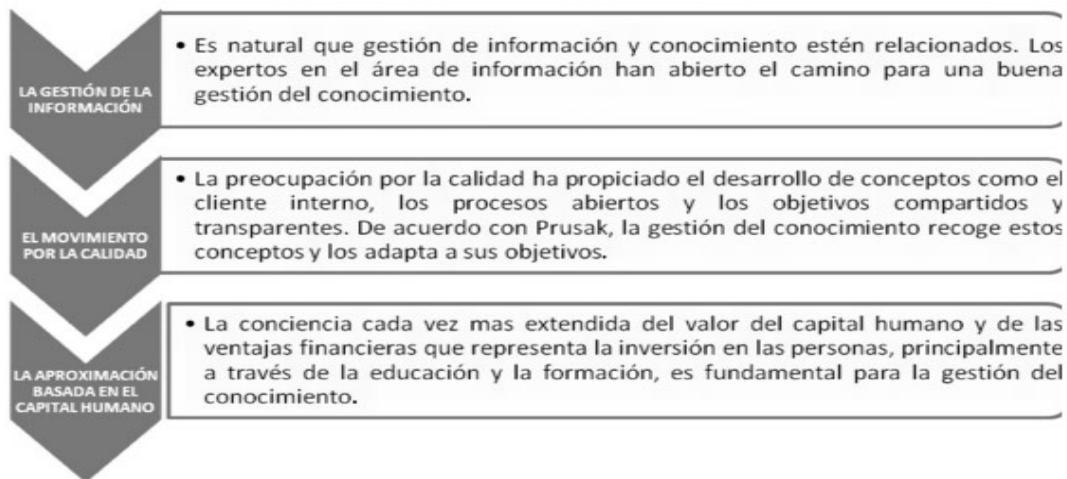


acontecimiento, situación o modelo de estudio, de esta forma dando como producto la adquisición de nuevos conocimientos o fortaleciendo los mismos.

### 3.2 Gestión del Conocimiento

Al hablar del conocimiento, para algunos autores, se refiere ante todo a experiencias y a prácticas ya sea intelectuales, mentales o de transformación de la naturaleza, la sociedad y las relaciones sociales (Minakata, 2009). Mientras que, “la gestión del conocimiento aparece históricamente como una toma de conciencia del valor del conocimiento como recurso y producto de la economía del conocimiento en la sociedad de la información” (Minakata, 2009, p. 6). Si bien es cierto, que la gestión del conocimiento se desarrolla en el marco de la llamada “economía del conocimiento”, en la que académicos y empresarios reconocen la importancia del conocimiento para realizar y mantener la ventaja competitiva dentro de una organización, así como también en las instituciones de nivel superior.

**Figura 8. Algunos antecedentes de la gestión del conocimiento**



Fuente: (Prusak citado en Romero, 2009)

En la figura 8, Prusak hace referencia que la gestión y los conocimientos están sumamente estrechados, en primer lugar el conocimiento es la información

adquirida por un individuo y este mismo deberá de someter a gestión para así obtener nueva información que le permita desarrollar ciertas capacidades y habilidades que requiera en un determinado momento y en segundo lugar esto da origen a la implementación en el capital humano en donde el mercado laboral deberá de proporcionar una inversión en este capital, siendo la educación en ciertas áreas o capacitaciones constantes debido que esto es de importancia para gestionar el conocimiento.

La difusión del conocimiento debe promover el crecimiento de la educación y la producción tecnológica, aspecto en el que las universidades adquieren gran importancia, porque es allí donde se produce y mejora el conocimiento (Pérez, 2013). Debido a que, en las instituciones se fomenta el desarrollo de aptitudes, capacidades, aprendizaje etc. De diversas ramas del conocimiento esto con el fin de ayudar a los jóvenes a estar preparados al momento en que quieren incurrir en el mercado laboral.

Para tal efecto, la gestión del conocimiento significa el proceso sistemático de gestión y uso del conocimiento con el fin de generar capacidades y habilidades entre los diversos componentes de una organización, de modo que se puedan obtener ventajas en comparación con otras organizaciones. Estas ventajas y capacidades se transforman en productos, servicios, sistemas, etc., mejorando la calidad y competitividad de la misma empresa frente a otras (Contreras y Tito, 2013). Entonces, la gestión se puede entender como aquel proceso que en donde intervienen diversos recursos para poder alcanzar objetivos establecidos ya sean individuales o colectivos.

Es por eso, que varios autores han definido la gestión del conocimiento, entre ellos Wigg (citado en Artilles y Visval, 2005) como la promoción y gestión de actividades relacionadas con el conocimiento, como la creación, adquisición, conversión y uso. Por esto, su función es planificar, implementar y operar, así

como el gestionar todas las actividades relacionadas con los conocimientos y planes necesarios para gestionar eficazmente el capital intelectual.

De igual manera, la gestión del conocimiento en la educación no es un hecho nuevo. Dado que, en las instituciones educativas siempre han sido gestoras del conocimiento. Hay otras entidades que pueden desarrollar habilidades y adquirir conocimientos de forma espontánea, y son muy efectivas. Wenger, Mcdermott y Synder (citado en Minakata, 2009).

La gestión del conocimiento tiene dos áreas de acción básicas: a) estratégica, enfocada en el potencial de las redes formales e informales para generar conocimiento en la toma de decisiones; b) funciones, que se basan en las TIC para buscar y generar información relevante, y a través de colaboraciones establecidas. Medina y Ortegón, (citados en Hernández, Cano y Arano, 2017). Esto porque, al practicar y difundir tecnología al igual que coordinar la cooperación de grupos, redes, empresas e instituciones de diferentes orígenes y disciplinas, ayuda a los organismos o individuos a tener una amplia red de conocimiento del cual pueden optar por aprender.

Por otro lado, "la gestión del conocimiento es un proceso lógico, organizado y sistemático que se utiliza para generar, transferir y aplicar una combinación armoniosa de conocimiento en situaciones específicas" (Nagles, 2007, p. 77). Asimismo, esta capacidad de gestionar el conocimiento se va desarrollando a lo largo de la vida del ser humano, sin embargo, se puede ir fortaleciendo para lograr tener un desarrollo óptimo en el campo de aplicación en el que desee poner en práctica su conocimiento.

Así mismo, para desarrollar y potenciar las habilidades y capacidades de los universitarios y docentes, es importante determinar con un diagnóstico y análisis para identificar brechas, áreas débiles o áreas con mayores

oportunidades para mejorar, lo cual es fundamental para determinar la competencia central de un rol específico y su papel en el mercado laboral. De esta manera se comienza a gestionar el conocimiento principalmente desde la educación superior y después de ello en la mejora de esta es en el campo laboral, donde la gestión de los recursos humanos depende y está relacionada con la capacidad del supervisor directo, en este sentido, por su función, es una persona que debe capacitarse constantemente para así gestionar mejor su capital humano (Christer y Acevedo, 2015).

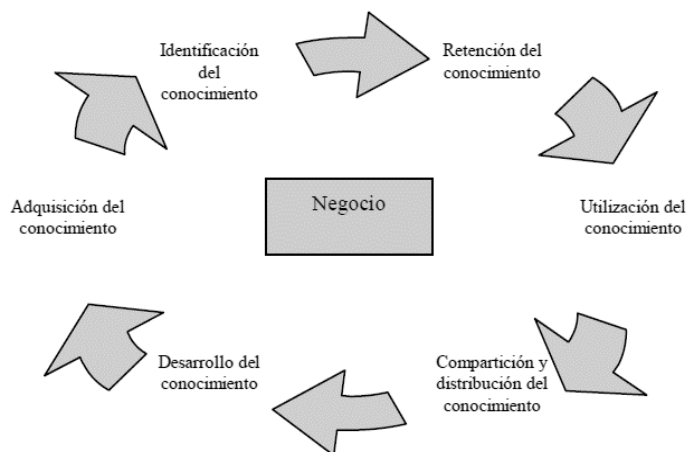
De tal manera que, durante la era industrial, el valor de una empresa está determinado por los bienes materiales que posee siendo estos (terreno, maquinaria, materiales, inventario), mientras que, en la era del conocimiento, hay evidencia de que el concepto dado por la empresa ha sufrido un cambio fundamental. (Gómez, Pérez de Armar y Curberlo, 2005). Ahora bien, si bien es cierto la importancia de los activos tangibles hoy en día han pasado en segundo plano siendo los activos intangibles un recurso valioso para toda organización tanto educativas como laborales. De tal manera que, los universitarios deberán de adquirir conocimiento para así puedan gestionarlo para poder desarrollar capacidades que puedan abrirle paso a alguna entidad económica puesto que estos formarán parte del núcleo del conocimiento de la estabilidad organizacional.

Razón por cual, en una organización donde los empleados cultivan la capacidad de crear los resultados que realmente quieren como nuevas formas de pensar, entienden la empresa como un proyecto común y los empleados siguen aprendiendo. Por lo que, es importante la necesidad de mejorar los sistemas de información y comunicación dentro de una organización ya sea de trabajo o educativa.

De esta manera, la gestión del talento y del conocimiento es un área muy sensible a la mentalidad dominante ya sea dentro de una organización económica o en una educativa. Depende de la situación porque intervienen varios aspectos, como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del entorno ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otras innumerables variables importantes (Chiavenato, 2002). Por ende, la gestión del conocimiento en las personas deberá de ser importante y más rentable si los recién egresados desarrollan algunas en su estadía en la educación superior para ello se lleva a cabo el proceso de gestión del conocimiento desde la adquisición de un dato base hasta la culminación del desarrollo de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad que les permita poder desempeñarse más en su futuro trabajo.

Tal como, se puede visualizar el proceso de la gestión de conocimiento en la siguiente figura:

**Figura 9. Proceso de gestión del conocimiento**



Fuente: (Pereira, 2011)

Con base en la figura anterior, el ejemplo de la gestión del conocimiento dentro de una organización se lleva a cabo de acuerdo con un proceso por el cual un

individuo está involucrado, esto con el fin de entender todos los sucesos que se encuentran en operación dentro de la misma organización para dar como resultado un nuevo conocimiento o aprendizaje de este. En base a ello el proceso de gestión del conocimiento lleva consigo 6 fases por lo que. Pereira (2011) refiere:

- **Identificar el conocimiento:** La empresa debe considerar los objetivos a alcanzar y los conocimientos necesarios para alcanzarlos.
- **Adquirir el conocimiento:** Aquel que se pueda utilizar directamente y aquel que puede ser útil en el futuro.
- **Retener el conocimiento:** Debe incorporarse a la empresa para su reutilización y adquiere mayor relevancia en organizaciones donde existen pocos especialistas en diferentes temas de importancia.
- **Utilizar el conocimiento:** Determina las necesidades de la empresa a este respecto, y debe servir como referencia para la creación, almacenamiento y las formas de compartir conocimiento.
- **Compartir el conocimiento:** Cuando sea necesario, con la calidad requerida en el momento adecuado.
- **Desarrollar el conocimiento:** Plan de desarrollo de la creatividad para la resolución de problemas de forma sistemática, planificando procedimientos de innovación.

Referente a lo anterior, hay autores que tienen enfoques especiales que se deberían aplicar dentro de las organizaciones tal como lo hace Wiig (citado en Avendaño y Flores, 2016) donde refiere que: Para que el conocimiento sea útil y valioso, debe estar organizado. Dicho conocimiento debe organizarse de manera utilizable. Además, las organizaciones adoptan diferentes estrategias para la gestión del conocimiento, que deben basarse en 5 procesos básicos: la creación,

adquisición, actualización, intercambio y uso del conocimiento en todas las actividades.

Bajo ese contexto. Pávez (citados en Soto y Barrios, 2006) refiere que hay objetivos los cuales se alcanzan dentro de una organización al obtener una buena gestión del conocimiento los cuales son:

- Formular una estrategia de alcance organizacional para el desarrollo, adquisición y aplicación del conocimiento.
- Implantar estrategias orientadas al conocimiento.
- Promover la mejora continua de los procesos de negocio con énfasis en la generación y utilización del conocimiento.
- Seguir y evaluar los logros obtenidos con la aplicación del conocimiento.
- Reducir los tiempos de los ciclos en el desarrollo de nuevos productos, mejoras de los existentes y en el desarrollo de soluciones a los problemas.
- Reducir los costos asociados a la repetición de errores. (p. 5)

Razón por lo cual, las personas son el principal activo de una organización. Por lo tanto, debe comprender y prestar más atención a los empleados. Dado que, la gestión del conocimiento de un individuo en una organización es una función que permite que las personas colaboren de manera eficaz para lograr objetivos organizacionales y personales.

De igual manera, cabe señalar que otros autores brindan un proceso similar al momento de gestionar el conocimiento tal y como lo indica de manera más precisa Santana, Cabello, Cubas y Medina (2011) manifiestan:

**Tabla 11. Proceso de la gestión del conocimiento**

<i>Proceso</i>	<i>Aspectos de socialización</i>
GENERACIÓN	Relaciones y cooperación no jerárquica. Redes informales y autoorganizadas Comunidades con interés común.
CODIFICACIÓN	Tecnologías orientadas a la interacción (conocimiento tácito). Estructuras de codificación flexible y variada que restan pocos atributos. Facilidades para la ubicación del conocimiento o de quienes lo poseen. Medios orientados a la narración de experiencias.
TRANSFERENCIA	Agrupar personas para interactuar en forma espontánea y poco estructurada. Formar lazos de confianza, cultura e identidad. Establecer la reputación del emisor de información o conocimiento. Facilitar la ubicación de las personas indicadas en relación con un tema.
USO	Esquemas de incentivos o recompensas colectivas y reproducción de experiencias.

Fuente: (Santana, Cabello, Cubas y Medina, 2011)

De acuerdo con la tabla anterior, se muestra que el proceso de gestión del conocimiento puede optar por 4 procesos en donde se puede vincular tanto a los universitarios como a los profesionistas, en primer lugar, surge debido que en la generación del conocimiento puede realizarse dentro en la educación superior dado que se pueden encontrar comunidades de interés común dentro de estos espacios.

En segundo lugar, se encuentra la codificación que esta se da en las tecnologías orientadas a la interacción seguido del tercer proceso el cual nos habla acerca de la transferencia en donde los universitarios se les facilita la ubicación de las personas con las cuales se pueden relacionar con un tema de importancia compartiendo conocimiento y por último el cuarto proceso de gestión el uso que le dan al conocimiento recabado es para eventos que pueden



presentar en cualquier momento y desarrollarlos para que les sirvan para generar capacidades idóneas con su desarrollo profesional y personal.

En consecuencia, la gestión del conocimiento se refiere más a la capacidad de aprender y generar nuevos conocimientos o mejorar los conocimientos existentes de un individuo o de alguna organización. Aquí D igual manera se puede ver como aquel sistema de promoción para la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de la experiencia personal y colectiva de los talentos organizacionales, transformándolos en conocimiento global. De ahí la importancia que se le debe de dar en cualquier ámbito ya sea educativo, laboral, político o social. Sin embargo, se debe de enseñar a gestionar el conocimiento a los estudiantes de nivel superior con prioridad dado que estos están a un paso de entrar en el mercado laboral en donde se puede conseguir capacidades o competencias esenciales dentro de la organización.

En última instancia, De acuerdo con Osorio (2003) plantea que:

La gestión del conocimiento, a partir de un conjunto de procesos y sistemas, busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente con un objetivo final: generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (p. 2)

### **3.3 Capital intelectual**

El capital intelectual está conectado con la raíz del intelectualismo, debido a que este busca conocimiento a base de experiencia y razón de acuerdo con juicios de importancia prioritaria para los individuos. Mientras que en el capital intelectual desea explotar el conocimiento enriqueciendo y aumentando el valor de este esto se visualizan en las organizaciones donde el empleador requiere de empleados aptos en capacidades habilidades y actitudes de acuerdo con el perfil laboral. Tal como, Brooking (Citado en, Sarur, 2013) menciona que con el término capital

intelectual se hace referencia a “la combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione” (p. 40)

Así mismo, en la economía actual, el aumento significativo de la productividad es gracias a la aplicación del conocimiento como medio de competencia y ventaja comparativa entre las entidades económicas que comparten un mismo mercado. Por eso se constituye como un factor de diferencia en la riqueza. Por lo tanto, las entidades económicas deben centrarse en encontrar habilidades que les permitan tratar el conocimiento como un activo prioritario y vulnerable. Es decir, “el capital intelectual es la fuente más importante para obtener ventajas competitivas sostenibles en las entidades económicas” (Ross y Ross, 1997, p. 415).

Se puede señalar que, “el Capital Intelectual hace referencia al valor resultante del conjunto de intangibles creados por la empresa. Se define, así como un Capital Intangible por su naturaleza, basado en el conocimiento o en el intelecto humano y desarrollado en la organización” Edvinsson y Malone (citados en Bueno y Merino, 2008, p. 44). Esto nos indica que, la concepción del capital intelectual deriva del conocimiento dado que si se maneja y gestiona de un amañera idónea y correcta será más funcional para el mercado laboral al cual este postulando.

Así mismo, Bueno (citado en Gonzales y Rodríguez, 2010) lo define como: “el conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor ya sea para las comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad en general” (p 115).

También, en el capital intelectual la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional introducida en alguna entidad económica, las relaciones con los clientes y destrezas profesionales dan a la

empresa una ventaja competitiva en el mercado (Edvinsson y Malone, 1997). De este modo, el capital intelectual tiene como objetivo convertir en visible el activo invisible que genera el mayor valor en la organización.

Por otro lado, Stewart (citado en Alama, Castro y López, 2006) define al capital intelectual como: “la suma de todos los conocimientos que poseen todos los empleados de una empresa y le dan a ésta una ventaja competitiva es material intelectual conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia que se puede aprovechar para crear riqueza” (p 3-4).

**Tabla 12. Posturas de la concepción del concepto de capital intelectual**

AUTORES	DEFINICIÓN
List (1841)	El resultado de la acumulación de los descubrimientos, invenciones, mejoras, perfeccionamientos y esfuerzos de todas las generaciones que nos han precedido" (Capital Intelectual de la raza humana).
Kendrick (1961)	El resultado de las inversiones en el descubrimiento y difusión del conocimiento productivo.
Bontis (1996)	La relación de causalidad entre el capital humano, relacional y organizativo.
Brooking (1996)	La combinación de activos intangibles que permiten a la empresa funcionar.
Bradley (1997)	La habilidad de transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos creadores de riqueza para las empresas y para los países.
Edvinsson y Malone (1997)	La posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizativa, relaciones con los clientes y destrezas profesionales que proporcionan una ventaja competitiva en el mercado.
Stewart (1997)	El conocimiento, la información, la propiedad intelectual y la experiencia que pueden ser utilizados para crear nueva riqueza.
Sveiby (1997)	La combinación de activos intangibles que generan crecimiento, renovación, eficiencia y estabilidad en la organización.
Lev (2001)	Representa las relaciones principales, generadoras de activos intangibles, entre innovación, prácticas organizativas y recursos humanos.
Bueno (2002)	Representa la perspectiva estratégica de la "cuenta y razón" de los intangibles de la organización.
Mølbjerg-Jørgensen (2006)	Desde una perspectiva filosófica, entendido como conocimiento sobre el conocimiento, creación de conocimiento y apalancamiento del mismo en valor social o económico.
Kristandl y Bontis (2007)	Recursos estratégicos organizativos que permiten a la misma crear valor sostenible, pero que no están disponibles a un gran número de empresa (escasez). Generan beneficios potenciales futuros que no pueden ser tomados por otros (apropiabilidad) y que no son imitables por los competidores o sustituibles por otros recursos. No son transferibles debido a su carácter organizativo.

Fuente: (Bueno y Merino, 2008)

Por otro lado, Edvinsson y Malone (citados en Sarur, 2013) indican que para aumentar el capital intelectual como activo intangible dentro de una entidad económica es necesario tomar en cuenta los siguientes 6 procesos:

1. Misionera: Percepciones que tiene la organización cuando reconoce la necesidad.
2. Medición: Relacionar la medida de dicho capital con el sistema contable de la compañía.
3. Liderazgo: Navegación en el futuro, en términos de renovación y desarrollo.
4. Informática: Desarrollo para facilitar el acceso y transmisión de conocimiento.
5. Capitalización: Sistemas para administrar bases de datos, en la creación de capital intelectual.
6. Futurización: cultivo sistemático de la innovación como competencia central de la organización, para mantener una continua renovación y desarrollo y estar en la vanguardia.

**Figura 10. Componentes del capital intelectual**



Fuente: (Alama, Castro y López, 2006)

Referente a la anterior figura, se ha establecido que el capital intelectual está formado por 4 componentes base los cuales son: el capital humano, capital tecnológico, capital organizado y capital relacional. Debido a que, el ser humano se va adaptando con los acontecimientos que se presentan en la sociedad o

entorno en donde desean incursionar en el mercado laboral, es gracias al capital intelectual el cual le permite desarrollar las capacidades demandadas, puesto que este capital aumenta el valor de una entidad económica.

En primer lugar, el capital humano corresponde al valor que las personas generan a través de la educación, la experiencia, la conciencia, la superación, la toma de decisiones y la capacidad de interactuar con los demás (Navarro, 2005). Por lo tanto, el capital humano puede estimar la producción y el valor económico de las habilidades profesionales de los empleados.

Mientras tanto, el capital tecnológico incluye conocimientos, habilidades y saber utilizar los conocimientos que poseen los agentes sociales de las TIC (Casillas y Ramírez, 2018). En otras palabras, el capital tecnológico se conforma por aquellos individuos que forman parte de una entidad económica en la cual brindan las capacidades y habilidades relacionadas con las TIC. Para tal efecto, Alama, Castro y López (2006) agregan que: “la medición del capital tecnológico incluye indicadores para determinar el nivel de innovación en productos, servicios y procesos de la empresa, los esfuerzos en labores de investigación y desarrollo, y las capacidades tecnológicas de la empresa, entre otras” (p 13).

Por otra parte, el capital organizativo según López, Castillo y Lavín (2018) este tiene que ver con la estructura y aspectos de la empresa al mismo tiempo se está considerando la cultura de la organización, el clima laboral y filosofía organizacional de la misma. Debido a que, en una organización la forma estructural y organizativa es la base por la cual funciona correctamente lo cual debe de ser prioritario contar con el capital organizativo de calidad, en todas las áreas funcionales de la misma entidad.

Mientras que, “los indicadores de capital organizativo miden las competencias de la organización en cuanto a modos de trabajar; por ejemplo,

determinan si existen procedimientos en la empresa que ayudan a ejecutar tareas rutinarias” (Alama, Castro y López, 2006, p. 13). Estos indicadores toman bastante importancia a la hora de tomar decisiones de manera organizativa dentro de la entidad económica de acuerdo con los resultados obtenidos.

Por consiguiente, el capital relacional según Scarabino, Biancardi y Blando (2007) dan a conocer que:

El Capital Relacional está formado por los recursos intangibles, capaces de generar valor, relacionados con el entorno de la empresa: sus clientes, proveedores, sociedad, etc. Así, podemos notar que son recursos que residen bien en los empleados (Capital Humano) bien en la propia organización (Capital Estructural), pero que a efectos conceptuales quedan separados de las dos categorías anteriores por cuanto que hacen referencia a relaciones externas. El Capital Relacional es la parte del Capital Intelectual que permite crear valor en relación con las relaciones externas de la empresa (p. 60)

Por último, en los indicadores de capital relacional intentan medir la duración, intensidad y calidad de las relaciones de la empresa con los clientes, proveedores y otros agentes relacionados con el negocio, así como la percepción y evaluación de la sociedad sobre las actividades de la empresa (Alama, Castro y López, 2006). De hecho, este indicador está diseñado para medir la relación social entre las entidades económicas y sus agentes que interactúan con ellas para el bienestar de la empresa, tales como ingresos monetarios por cobrar a sus clientes o pagar deudas a proveedores, su estructura social o relacional lo hace destacable por su persistencia en el mercado en el que compete.

### **3.4 Capital humano**

El poder de una empresa social radica en su capacidad para manejar todo lo que implica de manera humana, permitiendo que las personas utilicen la tecnología de manera efectiva para crear valor real y duradero para ellos mismos, así mismo que sus organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Para tal efecto, “el capital humano (CH) de una empresa, organización, región o país es la piedra angular, es la fuente de desarrollo y por lo consiguiente es uno de los factores que generan la competitividad” (Madrugal, 2009, p. 68-69). Esto hace referencia, a que si a una persona se le brinda la oportunidad de desarrollar nuevas capacidades funcionales para la empresa en la cual trabaja aumentara el valor de esta.

De acuerdo con Navarro (2005) menciona que corresponde al valor que las personas generan a través de la educación, la experiencia, la conciencia, la mejora, la toma de decisiones y la capacidad de interactuar con los demás. De este modo, es como se puede gestionar el conocimiento ‘para que una persona adquirirlos y pueda ayudar a la empresa donde se encuentre a tener una mejora continua.

Por su parte, Watson (citado en López y Grandío, 2005) refieren que: “todo el valor de esta empresa está en su gente. Si ardieran todas nuestras fábricas y nuestros archivos de información, pronto seríamos tan fuertes como siempre. Llévense a nuestro personal y podríamos no recuperarnos nunca” (p 59).

Es por ello, que el capital humano conforma los conocimientos, las capacidades y la salud que las personas acumulan y en los que invierten a lo largo de su vida y que les permiten desplegar su potencial como miembros productivos de la sociedad o entorno económico en onde se encuentran laborando.

Para preparar mejor nuestro capital humano es necesario que las empresas reconozcan que la cuarta revolución industrial está cambiando la manera en que las carreras de las personas están siendo concebidas, de modo que se requiere que las organizaciones brinden espacios y herramientas para que los empleados aprendan constantemente y se reinventen a través de la experiencia (Deloitte, 2017, p. 3).

Por su parte, Nelson y Abramovitz, (citados en Villalobos y Pedroza, 2009) manifiestan que apoyarse únicamente en el capital humano no puede garantizar el éxito de la innovación o las nuevas tecnologías, en el capital social es necesario la implementación de (capacidades técnicas, capacidades organizativas y sociales).

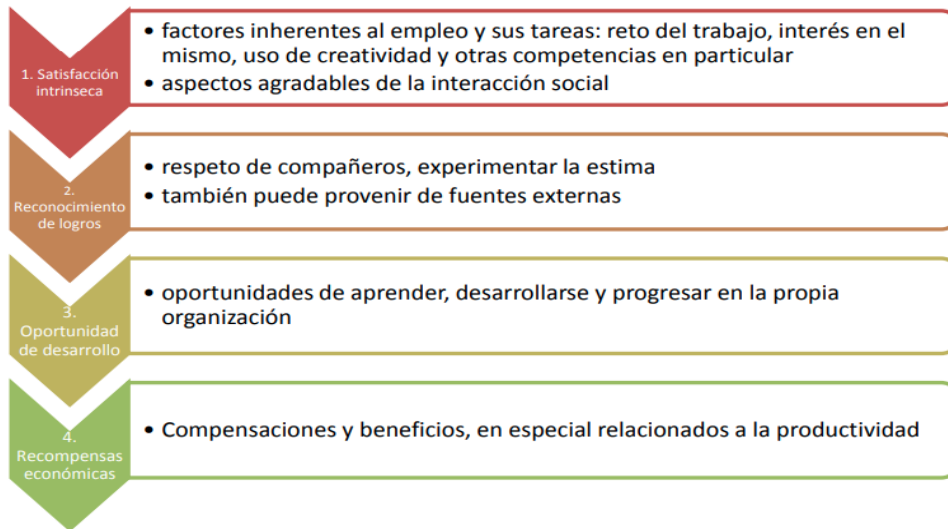
Por último, Davenport (citado en Castillo, 2012) estableció que en el capital humano se puede interpretar por tres elementos: capacidad, comportamiento y esfuerzo. Por lo cual preciso que:

- La competencia se divide en tres subcomponentes: conocimientos, habilidades y talentos.
- El conocimiento lo representa como el trasfondo donde interactúa una persona.
- La capacidad de estar familiarizado con los medios y métodos para realizar una determinada tarea.
- El talento es la capacidad innata para realizar una tarea específica.
- La conducta es una forma de expresar valores morales, creencias y relaciones con el mundo.



- El esfuerzo es el uso consciente de los recursos físicos y mentales para fines específicos.

**Figura 11. categorías de factores necesarios para el desarrollo del factor humano**



Fuente: (Castillo, 2012)

De esta forma, los cuatro factores que componen el desarrollo del capital humano en una organización están en los mismos empleados, porque necesitan estar en un entorno que pueda crecer y fortalecer mejor sus habilidades y capacidades, con crecimiento profesional y personal. Porque, si el empleado es estable, efectivamente cumplirá con su potencial en la organización, lo que producirá buenos resultados, debido a que es una situación de beneficio mutuo entre la organización y sus subordinados.

Por tal motivo, para “la gestión del capital humano en la organización empieza desde la contratación de los trabajadores, su integración al sistema y al ambiente laboral, su capacitación y su promoción e incentivación hacia mejores niveles en la organización” (Castillo, 2012, p. 13).

**Figura 12. Ejemplo un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales**



Fuente: (Alonso, Parra y Arronte, 2010)

De acuerdo con el ejemplo del diagrama anterior, se dio a notar la insuficiencia que hay en esa empresa referente a la mala gestión del capital humano, por ende, al no tener una jerarquía estable y designar las tareas a cargo de alguien en específico hace incompetente a la organización. Por ello, es que es necesario gestionar al capital humano brindando herramientas y capacidades aptas para usarlas ante alguna contingencia y día a día dentro de la misma.

Es por ello por lo que, la gestión del capital humano en una organización comienza con la contratación de trabajadores, integrándolos al sistema y entorno laboral, capacitándolos y promoviéndolos y motivándolos a un mejor nivel en la organización (Castillo, 2012). Dicho de otro modo, la gestión del capital humano debe de hacerse desde el primer día laboral del empleado, enfatizando la jerarquía establecida en la organización, así como su rol en la misma.

Por otro lado, en el capital humano hay tres características que sobresalen en el ámbito de una empresa, los cuales según Deloitte (2020) son:

**Propósito:** La organización también cultiva un sentido de pertenencia a través de un sentido de contribución; apoya el bienestar de los trabajadores a través de un diseño de trabajo reflexivo; y desarrolla una estrategia de fuerza laboral basada sobre la comprensión de las actitudes y valores de las personas.

**Potencial:** una organización que tiene como objetivo maximizar la capacidad de los humanos para pensar, crear y actuar en el mundo de las máquinas. Las áreas en las cuales se pueden destacar son en: la integración de la inteligencia artificial, la transformación de la gestión del conocimiento y la formación e inversión de la flexibilidad laboral.

**Perspectiva:** Una organización que fomenta y adopta una orientación futura no solo debe prever las circunstancias por las cuales esta o estará. Del mismo modo las organizaciones deben considerar tres áreas para obtener un futuro en el que todo el capital humano que lo conforman pueda prosperar: compensación, estrategia de la fuerza laboral y un futuro de ética y trabajo.

### **3.4.1. Índice del capital humano**

El Índice de Capital Humano (ICH) cuantifica la contribución de la salud y la educación a la productividad de la próxima generación de trabajadores. Los países lo usan para determinar el monto de ingresos que no perciben debido a los déficits de capital humano, y con cuánta mayor rapidez pueden convertir esas pérdidas en ganancias si actúan ahora.

De acuerdo, con el Banco Mundial (2019) indica que: “la primera versión del ICH se dio a conocer en las Reuniones Anuales del Fondo Monetario Internacional y el Grupo Banco Mundial celebradas en Bali (Indonesia), en octubre de 2018” (p 3). Debido a que, el índice mide la cantidad de capital humano disponible para

los niños nacidos hoy antes de los 18 años, teniendo en cuenta los riesgos de una salud y educación insuficientes en el país en el que viven.

También, por parte del Banco Mundial (2019) refiere que: el índice cuenta con tres componentes los cuales son:

1. **Sobrevivir:** Iniciar el proceso de acumulación de capital humano a través de la educación formal. La tasa de supervivencia se mide utilizando la tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años.
2. **Años esperados de educación ajustados al aprendizaje:** La información sobre la cantidad de educación que los niños pueden esperar recibir antes de los 18 años se combina con medidas de calidad.
3. **Salud:** Se utilizan dos indicadores del estado de salud general de un país: 1) tasa de retraso en el crecimiento de niños menores de 5 años y 2) tasa de supervivencia de adultos. De acuerdo con, el primer indicador refleja las condiciones de salud experimentadas durante el desarrollo prenatal, la infancia y la primera infancia. El segundo refleja la variedad de resultados de salud que los niños nacidos hoy pueden experimentar cuando sean adultos.

Por último, de acuerdo con Deloitte (2017) durante el año 2017 México cayó cuatro lugares en el Índice de Capital Humano Global realizado por el Foro Económico Mundial del puesto 65 al 69 principalmente debido a la baja calidad de la educación, el nivel educativo de la población y la baja tasa de participación en la fuerza laboral. Sin embargo, durante el 2020 México contaba con 0.6 % de participación indicando una disminución persistente.

## **VI. MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADOS**

El presente trabajo consiste en una investigación descriptiva y documental. Las actividades realizadas para lograr su objetivo se llevaron a cabo de la siguiente manera:

Principalmente, la Investigación documental se realizó a base de búsqueda de información relativa al desarrollo, las capacidades y habilidades, la educación superior, el conocimiento, el mercado laboral tanto en México como en otras zonas geográficas, la crisis sanitaria COVID-19, la globalización etc. Las fuentes que se tomaron de base fueron publicaciones académicas, revistas, así como reportes o informes de organismos nacionales e internacionales tales como: UNESCO, PNUD, INE, STPS, SHCP, ONU, OECD entre otras.

De igual manera, para poder tener una estructura de investigación eficaz y encontrar a base de recopilación de datos la información necesaria que aborde los temas de este trabajo se utilizaron los siguientes métodos:

**Método descriptivo:** Principalmente se hace la investigación enfocada al tema principal de tal manera que se estableció la problemática a tratar y que es lo que estamos buscando a manera de conclusión. Así mismo, se seleccionó los métodos a emplear y la forma de cómo utilizar las herramientas de investigación tal es el caso de las fichas de trabajo, base de datos como el programa Mendeley el cual tiene como finalidad el gestionar fuentes bibliográficas, almacenar documentos entre otras características, los motores de búsqueda de información, etc.

**Método analítico:** En este método se llevó a cabo la revisión de los datos información recabada de manera general a particular de esta manera ir separando cada tema específico uno a uno con el fin de analizar de forma

ordenada los datos de las fuentes de información y de esta manera utilizar la de mayor importancia, necesaria y apta acorde al objeto de estudio.

Método deductivo: En base a la descomposición de la información general previa, se realizó el análisis, razonamiento y observación de la información documentada de una manera general a particular, para poder comprender como se relaciona un tema a nivel internacional a uno local o nacional. Tal es, el caso del mercado laboral que en si tiene un vínculo general entre los países por el fenómeno de la globalización este mismo varea por la zona en que se sitúe.

Método de inductivo: Se realizó el razonamiento de la información específica a general con el fin de obtener características y datos que tengan semejanza así mismo que tengan un vínculo de información aceptable para llegar a una conclusión acerca de ese tema específico.

Método sintético: En este método, donde la distinción de los datos informativos se relaciona entre sí para poder teorizar e interpretar de manera razonable los acontecimientos. Tomando como referencia, en la investigación de la teoría del conocimiento en donde al pasar los años fue evolucionando su concepto y posteriormente fue concibiéndose otros a raíz de lo expresado por sus autores principales dando origen a su vínculo.

Método de síntesis: De acuerdo, con la observación de varias fuentes de información de un mismo tema específico en donde se observaron sus componentes describiéndolos para que de esta manera se pueda comprender mejor el tema identificando sus características y elementos, para que se pueda concretar algún concepto o idea a base de diversas fuentes de datos.

Método comparativo: Partiendo de la investigación y determinando la problemática a tratar en esta investigación, en donde este método ayudo para

comprender la complejidad de algunos datos con relación al objeto del estudio entre diversas fuentes de información para así dar determinar las causas del problema y tener resultados, siendo el caso de las capacidades que están demandando hoy en día los empleadores a comparación de las capacidades generales en donde hay un sinfín de clasificaciones, de tal manera que al analizar y compararlas se determinó cuáles son las capacidades que favorecen a los jóvenes universitarios para poder entrar al mercado laboral.

Como principal instrumento de comparación se diseñó una matriz que permitirá comparar el tipo de capacidades que se identifiquen en la literatura contra las que el mercado laboral está demandando actualmente.

**Tabla 13 . comparativa de capacidad entre literatura y realidad**

<b>Tipo de capacidad humana que se señala en la literatura</b>	<b>Tipo de capacidad humana que demanda el mercado laboral actual</b>

## VII. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los conocimientos y habilidades que generan los individuos para desempeñar un papel en los diversos ámbitos como la economía, la educación, la sociedad, la política, etc., hoy en día han tomado más relevancia puesto estos demuestran qué tan cualificados están para poder posicionarse en un puesto laboral. Así mismo en un nivel nacional y global son importantes y necesarios para la creación de riqueza en el entorno en donde se desempeñan, pero existen otras capacidades, aquellas habilidades y conocimientos que se manifiestan a lo largo de la vida de un ser humano que lo hace humano, hacen que una persona vaya mucho más allá de los ámbitos anteriores (Arteaga, 2010).

El presente apartado de la tesis se divide en 2 capítulos. Dando continuidad a la numeración del capitulado de la sección V, se presentan en primer lugar la tipología de las capacidades humanas y el reto de la desigualdad en el proceso de formación de las personas. En este capítulo se analizaron las diversas clasificaciones de las capacidades, identificando tres grandes bloques que cobran relevancia en el contexto de la tesis: capacidades laborales, capacidades académicas y capacidades profesionales.

En segundo lugar, se encontraron las capacidades que requieren los universitarios para poder insertarse laboralmente en México; en este capítulo se identificaron las capacidades que está demandando el mercado laboral actual. Las capacidades más sobresalientes identificadas fueron: la adaptabilidad, el liderazgo, la autonomía, las capacidades tecnológicas, entre otras.



## **CAPÍTULO 4. TIPOLOGÍA DE LAS CAPACIDADES HUMANAS Y EL RETO DE LA DESIGUALDAD EN SU PROCESO DE FORMACIÓN EN LAS PERSONAS**

Con base en la literatura analizada se identificaron varias clasificaciones, entre otras: las capacidades funcionales y las capacidades humanas; las académicas, las profesionales y las laborales, según Charria, Sarsosa, Uribe y López (citados en Charria, Sarsosa y Arenas, 2011). En este capítulo se describe y desglosa las clasificaciones de las capacidades que están vinculadas con el objeto de estudio de la tesis, particularizando en la relevancia que tiene el conocer que las capacidades se van formando en diversos ámbitos sociales a lo largo de la vida de las personas, las cuales tienen como finalidad el ayudar, proveer e impulsar las oportunidades para desempeñarse en algún ámbito específico.

### **4.1. Distintos tipos de capacidades**

La Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991), hace una distinción de las capacidades humanas las cuales son: capacidades básicas y capacidades transversales. En primer lugar, la diferencia en las habilidades básicas radica en las habilidades desarrolladas a lo largo del tiempo en la educación y formación, tales como:

- **Capacidades básicas:** lectura, escritura, aritmética y matemáticas, expresión y comprensión auditiva.
- **Capacidad analítica:** pensar creativamente, tomar decisiones, resolver problemas, procesar y organizar elementos visuales y otra información, saber aprender y razonar.
- **Capacidades personales:** Autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

En segundo lugar, están las capacidades transversales, las cuales se refiere a las calificaciones, valores, habilidades y características de la personalidad que pueden mejorar la eficiencia personal. Estas capacidades son requeridas para muy diferentes tipos de ocupaciones de acuerdo con lo solicitado, las cuales serían:

- Gestión de recursos: tiempo, dinero, materiales y asignación, personal.
- Relaciones interpersonales: trabajo en equipo, enseñar a los demás, atender a los clientes, mostrar liderazgo, negociar y trabajar con diferentes personas.
- Gestión de la información: búsqueda y evaluación de información, organización y mantenimiento de sistemas de información, explicación y comunicación, uso de computadoras.
- Comprensión del sistema: comprender interrelaciones complejas, comprender sistemas, monitorear y corregir el desempeño, mejorar o diseñar sistemas.
- Dominio técnico: seleccionar tecnología, aplicar tecnología a las tareas, mantener y reparar equipos.

Con referencia a las capacidades humanas Nussbaum enlista 10 de ellas prioritariamente que todo ser humano debería tener dándole el nombre de “Capacidades humanas funcionales”. Las cuales se encuentran en la siguiente tabla.

**Tabla 14. Capacidades funcionales**

Numeral	Capacidad humana
1	Vida
2	Salud corporal

3	Integridad física
4	Sentidos, imaginación y pensamiento
5	Emociones
6	Razón práctica
7	Afiliación
8	Otras especies
9	Juego
10	Control sobre el propio entorno (político y material)

Fuente: Elaboración propia con datos de (Larrañaga, 2011)

Referente a lo hasta ahora expuesto, los seres humanos deben poder llevar una vida normal hasta el final de la vida y también disfrutar de una buena salud, incluida la salud reproductiva, una nutrición y una vivienda adecuadas. Del mismo modo, tener un sentido de seguridad para la propia persona en cualquier momento, tener el libre albedrío para usar los sentidos, imaginar, pensar y razonar, y ser capaz de hacer estas cosas de una manera verdaderamente humana. Además, la tolerancia social tiene el mismo valor que los demás y la relación con los seres vivos. Finalmente, el ser humano puede participar de manera efectiva en la toma de decisiones políticas y puede poseer propiedades. (Larrañaga, 2011).

Por otro lado, las capacidades colectivas: permiten a una organización llevar a cabo sus funciones y procesos, ya sea dentro o fuera del sistema. Entre ellas se destacan las siguientes:

- 1) la capacidad para comprometerse y dedicarse a acciones de desarrollo.
- 2) la capacidad para realizar tareas o funciones logísticas, ofrecer servicios y técnicas.
- 3) la capacidad para relacionarse y conseguir apoyos y recursos.
- 4) la capacidad para adaptarse y renovarse.

- 5) la capacidad para equilibrar coherencia con diversidad.  
(COMPARTE, 2015).

Desde el punto de vista de COMPARTE (2015), las capacidades se pueden clasificar en 4 rubros, los cuales son, capacidades físico-materiales, las capacidades políticos-sociales, las capacidades psicológicas y las capacidades de sentido e identidad. A continuación, se simplifican en la siguiente tabla:

**Tabla 15. Capacidades Humanas**

<b>CAPACIDADES</b>			
<b>Físico-Materiales</b>	<b>Políticos-Sociales</b>	<b>Psicológicas</b>	<b>Sentido e identidad</b>
-Condición de salud. -Alimentación. -Educación. -Conocimientos técnicos.	-Autonomía de participantes. -Cerrar brechas de capacidad.	-Autoestima. -Coraje. -Iniciativa. -Imaginación. -Pensamiento crítico.	-Armonía. -Interés por otros seres humanos. -Relación con la vida. - Descubrimientos.

Fuente: Elaboración propia, con datos de la investigación de (COMPARTE, 2015).

El conjunto de capacidades que potencian en desarrollo de una persona es vital, principalmente en un entorno cambiante como lo es el actual el día a día se ha convertido en un reto, puesto que las limitaciones que se pueden presentar son altas. Por ende, no todo individuo logra obtener o estar en plena condición de

vida y contar con las capacidades humanas funcionales (aquellas que se han mostrado en la tabla 14) y a las capacidades de complementación de la tabla 15.

Asimismo, las competencias se pueden dividir en clasificaciones más específicas, es decir, relacionadas con el desempeño académico y laboral de las personas, entre las que destacan las capacidades académicas, las capacidades profesionales y las capacidades laborales. Entre ellas existe una conexión, dado que a partir de la educación en donde los individuos van pasando por el aprendizaje y la socialización y el desarrollo de capacidades profesionales, así como las que serán útiles en el mercado laboral.

Por su parte, las capacidades académicas representan la adecuación de las competencias que ya poseen los estudiantes ante la nueva situación de aprendizaje en otro nivel de estudio, en donde la enseñanza de la misma sirve como una herramienta de gran valor para el desarrollo de la autogestión del aprendizaje.

De manera similar, en las capacidades profesionales se busca capacitar a los individuos para que tengan un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, es decir, que "saber hacer" y "saber llegar a ser" para el ejercicio profesional específico al área laboral al que desea postularse posteriormente.

Finalmente, las habilidades laborales tienen un peso acumulativo en la información personal, estas personas han adquirido previamente un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que serán aplicadas o desplegadas en el contexto del entorno laboral.

A continuación, la clasificación de las capacidades más importantes en esta investigación se desglosa adecuadamente de la siguiente manera:

#### **4.1.1. Capacidades académicas**

Las capacidades académicas se entienden como un conjunto de habilidades relacionadas con las condiciones básicas del aprendizaje escolar, y bajo la guía de las instituciones educativas, se desarrolla desde los primeros años de vida (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011). Es decir, que estas habilidades van desde la planificación del tiempo disponible para estudiar y hacer los deberes, la organización de un horario y las técnicas de aprendizaje que utiliza una persona a lo largo de su vida académica. Sin embargo, se debe considerar que muchos jóvenes durante su escolaridad no tienen un ritmo de aprendizaje fijo y organizado.

Al mismo tiempo, la University of Southern Queensland (Citada en Fernández, Mijares, Álvarez y León, 2015) refiere que:

Las habilidades académicas son habilidades necesarias para el trabajo en el entorno educativo, entre las cuales se incluyen la lectura, la escritura, habilidades de investigación, informática, matemáticas y habilidades para el estudio. Estas son esenciales para tener éxito en el desarrollo académico y en la carrera profesional (p. 363).

Cabe mencionar que, el ambiente académico es vital para que el alumnado pueda desarrollar sus capacidades educacionales de una manera sana y estable. Referente a ello la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (Citado en Cancino e Iturra, 2018) menciona que: “Son contextos físicos, sociales y pedagógicos en los que se desarrollan los procesos de enseñanza- aprendizaje” (p 331).

De igual manera, un ambiente educativo es “un medio físico y teórico estructurado y diseñado específicamente para adaptarse a las necesidades de

aprendizaje y a las características diversas de los estudiantes” (Bravo, León, Novoa y López, 2018, p. 3). Estos mismos deben de, responden a las diversas y flexibles necesidades de aprendizaje en cualquier oportunidad, optimizando de esta manera los componentes del proceso de enseñanza.

Aunado a ello, la Secretaría de Educación del Distrito (Citada en Flores, Castro, Galvis, Acuña y Zae, 2017), define: “Un ambiente de aprendizaje es un proceso pedagógico y sistémico que permite entender, desde una lógica diferente, los procesos de enseñanza-aprendizaje de la escuela” (p 76).

En el ámbito del estudio en donde se examina los cuatro componentes del aprendizaje, el pensamiento y la resolución inteligente de problemas: un sistema teórico organizado y flexible; heurística; habilidades metacognitivas; aspectos emocionales; actitudes, motivaciones y emociones (Duarte, 2003).

Asimismo, es comprensible que, en el proceso de aprendizaje, los individuos aprendan a través de un proceso positivo, cooperativo, gradual y autodirigido, cuyo propósito es encontrar significado y construir conocimiento a partir de la experiencia del alumno tanto como sea posible, gestionando y aprendiendo nuevas capacidades educativas.

Sobre las bases de las ideas expuestas. Rodríguez (2016) menciona las siguientes capacidades académicas:

- 1) Capacidad de análisis
- 2) Autogestión
- 3) Proactividad
- 4) Mejora en la redacción de documentos
- 5) Orden

## 6) Responsabilidad en labores

Por su parte, la universidad Nacional de Colombia en su cartilla de habilidades académicas para la vida universitaria enfatiza sobre las siguientes habilidades:

### 1) Atención y concentración

La atención se manifiesta como aquella capacidad para concentrarse constantemente en estímulos o actividades específicos, por ejemplo, tomar clases y estudiar para los exámenes. Mientras que , la concentración es una concentración más alta. Cuando nuestra atención continúe enfocada en el problema o idea que estamos aprendiendo constantemente, nos enfocaremos en aprender.

### 2) Memoria

El análisis de la memoria a corto y largo plazo ayuda a explicar por qué ciertos tipos de habilidades de aprendizaje son importantes para el éxito académico. Sin embargo, la importancia que tiene en entrenar la memoria es fundamental puesto se fortalece y prolonga la duración de la información adquirida.

### 3) Motivación

La motivación es un impulso, puesto incentiva a las personas a elegir y actuar entre las alternativas que surgen en una situación particular. Esto se puede reflejar en diversos ámbitos desde sociales, laborales, académicos, personales y familiares.

### 4) Comprensión lectora

Cuando se lee, se establecen relaciones con las palabras, se convierten oraciones en preposiciones, se enlazan estas preposiciones con la información que hay en tu memoria a largo plazo y, si entiendes la idea



principal, infieres la estructura general del texto. Calderón, Ibáñez, Quijaño y Peñuela (Citados en Universidad de Colombia, p. 20).

#### 5) Producción de textos

Condemarín (Citado en Universidad de Colombia, p. 27) menciona que: “una representación gráfica del lenguaje que usa signos convencionales, sistemáticos e identificables”. Esto quiere decir que, la producción de textos se deriva de la expresión lingüística plasmada en forma de escritura.

Mientras que, el Ministerio de Educación y Deportes presencia de la Nación (2017) menciona que: “las seis capacidades fundamentales para desarrollar por los/as estudiantes durante su trayecto escolar obligatorio son: Resolución de problemas, Pensamiento crítico, Aprender a aprender, Trabajo con otros, Comunicación, y Compromiso y responsabilidad” (p 8).

**Figura 13. Competencias Digitales**



Fuente: (Ministerio de Educación y Deporte Presencia de la Nación, 2017)

- 1) Resolución de problemas: ser capaz de afrontar situaciones y tareas que planteen problemas o retos a los alumnos para comprender sus conocimientos e intereses.
- 2) Pensamiento crítico: capacidad para tomar una posición propia e informada sobre temas o situaciones específicas relacionadas con el nivel personal y / o social.
- 3) Aprender a aprender: ser capaz de iniciar, organizar y mantener el propio aprendizaje.
- 4) Cooperar con los demás: ser capaz de interactuar, contactar y cooperar con los demás de forma adecuada para adaptarse al entorno y a los objetivos comunes que se esperan alcanzar.
- 5) Comunicación: capaz de escuchar, comprender y expresar conceptos, pensamientos, sentimientos, deseos, hechos y opiniones.
- 6) Compromiso y responsabilidad: Ser capaz de prometer, analizar el impacto de la propia conducta e intervenir de forma responsable para contribuir al bienestar de uno mismo y de los demás.

#### **4.1.2. Capacidades profesionales**

Las capacidades profesionales radican en la adquisición de competencias y habilidad que los individuos desarrollan dentro de su ámbito de preparación profesional, en las Instituciones de educación profesional (IES). Con el objeto, de poder incursionar en el mundo laboral, dado que en este mismo los empleados ponen en práctica sus conocimientos, habilidades y competencias en el lugar de trabajo.

Para tal efecto. Boyatzis (citado en Charria, Sarsosa, Uribe, López y Arenas, 2011) define: “conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo” (p 143). Es así como, se enfatiza sobre el potencial para actuar en diferentes situaciones, contribuyendo a las tres dimensiones del: conocimiento, habilidades y actitudes; la capacidad de actualizar habilidades en situaciones y momentos específicos.

Bunk (citado en OIT, 2011) menciona que: “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo” (p 1). En esta perspectiva, el conjunto de capacidades necesarias de un individuo se puede gestionar para que el pueda estar más cualificado al momento de su inserción laboral.

Dentro de este marco, las capacidades profesionales expresan la armonía y la integridad de los sentimientos, el pensamiento y el comportamiento del sujeto en el desempeño profesional en su desarrollo de nivel superior. De acuerdo con Gómez (Citado por Ortoll, 2004) plantea que:

Conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de personalidad) tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo. La utilidad de la competencia profesional está en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que los aspectos como la polivalencia y la flexibilidad son necesarios (p. 340).

De tal forma que, las competencias profesionales se entienden como la expresión producto de habilidades metodológicas, sociales y personales que se perfeccionan en la formación profesional y se implementan en las actividades laborales.

**Tabla 16. Competencias profesionales**

Autor	Capacidad	Concepto
Walker (2011)	Aptitud	“Se trata de un argumento potente para formas educativas a través de las cuales un individuo puede explorar su propio concepto sobre qué tiene razón de valorar” (p 93).
Camilo (1991)	Astucia	“Es dialéctica con la fuerza, el poder y el dominio, va marcando límites a la disidencia, es el equilibrio de las acciones que ponen en peligro la transparencia simulada del poder” (p 6).
Guerra, Hernández y Márquez (2019)	Razonamiento	“Es la forma mental más elevada, que permite sacar juicios partiendo de otros ya ganados. Los razonamientos pueden ser deductivos, inductivos y analógicos” (p 3).
Dávila (2013)	Organización	Acción y desempeño en realizar alguna actividad de manera productiva y efectivamente.
Gómez (2005)	Conseguir resultados	Enfoque en tener resultados óptimos de acuerdo con las

		actividades desempeñadas de una manera adecuada.
American Heritage Dictionary (Citado en NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL)	Liderazgo	“El conocimiento, las actitudes y las conductas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada” (p 17).
Gómez (2005)	Sensibilidad	La identificación de otros puntos de vista (criterios, opiniones, posibles soluciones a problemas).
Martínez y Briones (2004)	Cooperación	Trabajo en equipo entre individuos con fines en común o complementarios, así mismo compartir conocimiento tácitos y explícitos, habilidades y procesos productivos.
Gómez (2005)	Orientación	Aquella capacidad que permite a un individuo conseguir objetivos a largo plazo

Fuente: Elaboración propia con datos de (Woodruffe citado en Gómez, 2005)

Es de esta forma que, las capacidades profesionales en el proceso académico de profesionales, se pueden gestionar las funciones y actividades adecuadas para las personas, y gestionar conocimientos, habilidades y destrezas de acuerdo con su perfil profesional.

Por su parte, Programa de Capacitación Laboral (CAPLAB) (2004) refiere que buscando una nueva dirección para la formación profesional se encuentra en los estudiantes debido a que estos tienen la “capacidad de acción”. De

acuerdo con ello se desglosa los siguientes tipos de competencias y características profesionales.

**Figura 14. Contenido de la competencia de acción**



Fuente: (Figueredo, 2004)

En consecuencia, en las instituciones de formación educacional y los centros de formación profesional pueden promover estos diferentes tipos de capacidades laborales bajo determinadas condiciones: la formación del profesorado. Uso apropiado de métodos, equipo adecuado, conexiones al mercado laboral y otros factores.

### 4.1.3 Capacidades laborales

Las competencias laborales se entienden como aquellas que se desarrollan principalmente y tienen que ver directamente con comportamientos que ocurren en el contexto laboral, permitiendo un desempeño adecuado en situaciones específicas de trabajo. Al mismo tiempo, la capacidad laboral incluye actitudes, conocimientos y habilidades que pueden desarrollar con éxito un conjunto

completo de funciones y tareas basadas en estándares de desempeño que se consideren adecuados para el lugar de trabajo. Miranda (Citado en OIT, 2012).

Mientras que, la (OIT) (Citado en Irigoín y Vargas, 2002) indica que “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (p 44).

De igual manera, la verdadera capacidad del individuo para manejar todas las tareas que componen el lugar de trabajo. Estos cambios nos obligan a prestar más atención al potencial de las personas para movilizar sus capacidades, especialmente para desarrollar su potencial y desarrollar el entorno laboral Moore (Citado en Irigoín y Vargas, 2002).

Por otra parte, Mertens (Citado en González y Ortiz, 2011) menciona que: La competencia laboral consiste en la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer (p. 338)

Ahora bien, el ministerio de educación de la República de Colombia (2007) indica que las capacidades generales para el trabajo son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los jóvenes estudiantes deben desarrollar para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno productivo, independientemente del sector económico de la actividad, el nivel del puesto, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Esto mismo, se da a notar cuando se Incluyen todos los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para que los jóvenes trabajen eficientemente como productores dentro de una entidad económica. De este modo se puede argumentar que las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

De acuerdo con el enfoque tradicional de las capacidades laborales mencionadas en Mucci (2001):

#### Básica

- Experiencia básica anterior
- Adaptabilidad al cargo
- Iniciativa necesaria
- Aptitudes necesarias

#### Requisitos físicos

- Esfuerzo físico necesario
- Concentración visual
- Destreza o habilidad
- Complexión física necesaria

#### Responsabilidad por

- Supervisión de personal
- Material, herramienta o equipo



- Dinero, títulos o documentos
- Contactos internos y externos
- Información confidencial Condiciones de trabajo
- Ambiente de trabajo
- Riesgos

**Tabla 17. Clasificación de competencias laborales**

<i>Grupos</i>	<i>Competencias genéricas</i>
Competencias de desempeño y operativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al resultado.</li> <li>• Atención al orden, calidad y perfección.</li> <li>• Espíritu de iniciativa.</li> <li>• Búsqueda de la información.</li> </ul>
Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal.</li> <li>• Orientación al cliente.</li> </ul>
Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persuasión e influencia.</li> <li>• Conciencia organizativa.</li> <li>• Construcción de relaciones.</li> </ul>
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de los otros.</li> <li>• Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.</li> <li>• Trabajo en grupo y cooperación.</li> <li>• Liderazgo de grupos.</li> </ul>
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento analítico.</li> <li>• Pensamiento conceptual.</li> <li>• Capacidades técnica, profesionales y directivas.</li> </ul>
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol.</li> <li>• Confianza en sí mismo.</li> <li>• Flexibilidad.</li> <li>• Hábitos de organización.</li> </ul>

Fuente: (Spencer y Spencer, Citados en Gil, 2007)

Como se ha mencionado, las competencias genéricas enfocadas en materia laboral se dividen en 6 grupos diferentes estos mismos conforman a una persona integralmente competente frente al mercado laboral, puesto que abre más posibilidades y limitantes impuestas hoy en día.

Por otra parte, Las habilidades básicas comenzaron a desarrollarse en la educación básica y secundaria, pero continuaron desarrollándose en la educación superior: lectura (integral, crítica), escritura, expresión oral, matemáticas básicas, habilidades psicológicas (observación, descripción,

argumento, explicación, sugerencia). Hernández, Martínez, Da Fonseca y Rubio (Citados en Pinilla, 2010).

#### **4.2. La desigualdad en el proceso de formación de habilidades humanas**

La sociedad del siglo XXI sigue queriendo adquirir más conocimiento. Este tipo de conocimientos hace referencia a, las destrezas, capacidades y habilidades para adquirir trabajo o pensamiento crítico, ya no es una opción ideal para los jóvenes, en la mayoría de los casos, representan la única posibilidad de su capacidad para lograr el progreso social y el desarrollo profesional (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) 2019).

De eso se desprende, que en la actualidad cada vez la sociedad se vuelve más tecnológica, y está en constante cambio, la formación en campos académicos o laborales específicos deja de ser un rol básico, y se convierte en una fuente de adquirir capacidades y habilidades. No solo se pueden adquirir conocimientos, sino que también se pueden modificar, adaptar, actualizar y concretar cada uno de ellos para una ejecución específica.

En ese mismo contexto, se puede presentar a su vez como una barrera para que diversos jóvenes puedan incorporarse a un espacio en el cual puedan adquirir más habilidades y capacidades que les permitan competir o estar en un estándar base con otros posibles candidatos que están optando por un puesto de trabajo. De acuerdo con, Sánchez y Zinny; Tünnermann (Citados en Espinosa, 2018) mencionan que: “de ahí que el desarrollo de las capacidades y habilidades prácticas en los estudiantes en proceso formativo sea fundamental” (p 5).

De igual manera, cuando se habla de los jóvenes, se hace énfasis en un grupo poblacional claramente heterogéneo. Quienes algunos de ellos cuentan con las más altas cualificaciones, experiencias, capacidades y habilidades

académicas y estos mismos pueden no tener muchos problemas para encontrar empleo, por el contrario, para quienes abandonan el sistema educativo demasiado pronto es más difícil encontrar un empleo.

La desigualdad de la calidad de la educación es un obstáculo importante para la difusión de habilidades clave para el desarrollo de los países. Estas desigualdades se asocian con diferencias en la oferta educativa en cuanto a su calidad, la infraestructura, el tamaño de las escuelas, en la formación del profesorado y en los resultados de aprendizajes alcanzados por los estudiantes CEPAL, 2018; 2019<sup>a</sup> (Citados en CEPAL y OEI, 2020, p. 51)

Es así como, el desarrollo de capacidades y talentos humanos para el mundo del futuro inmediato conforma la esencia de la pertinencia global. Éste tendría que producir, como resultado del proceso formativo, en los egresados de la educación superior para que sean capaces de desenvolverse de manera eficaz en cualquier espacio de trabajo.

Por ejemplo, la nueva política puede utilizar más la tecnología. Puesto que se han implementado varios casos en campos tradicionalmente relacionados con el empleo juvenil, como la provisión de habilidades (blockchains o sistemas de información complejos), servicios de empleo (inteligencia artificial que conecta oferta y demanda laboral), emprendimiento (difusión de información sobre oportunidades de mercado) entre otros (OIT, 2019).

Tal es el caso de los países del continente africano, en los cuales las habilidades que poseen los jóvenes y las jóvenes no coinciden con las demandas de los empleadores, y cuyos sistemas de educación han hecho que los trabajadores y trabajadoras que suministran al mercado laboral no posean las habilidades que necesitan los empleadores, y carezcan de

habilidades para autoemplearse ( De La Hoz, Quejada y Yáñez, 2012, p 430).

Por su parte, Max Henderson, codirector del Laboratorio de Financiamiento y Pago por Resultados (ILAB) del Tec de Monterrey (Citado en Toche, 2019). Da a conocer que, La población joven es empleada principalmente por microempresas especializadas en el comercio minorista, "muchas de las cuales forman parte de la economía informal".

- Una gran proporción de jóvenes trabaja en microempresas en la industria minorista, que es la "industria que paga menos".
- Los jóvenes están muy interesados en recibir formación. Sin embargo, quienes los toman no tienen mayores ingresos.
- Los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres y son más prominentes entre las mujeres jóvenes. "También encontramos tarifas de licencia de maternidad y bonificaciones de licencia de paternidad".
- Los jóvenes están muy relacionados con las TIC, pero se utilizan principalmente para la comunicación y el entretenimiento. "Las habilidades requeridas en las industrias de vanguardia suelen ser más complejas".
- Debido a la falta de comprensión de los beneficios de las TIC, las MIPYMES no las han utilizado. Tampoco utilizaron las habilidades en TIC de los jóvenes.

Del mismo modo, Hanson y Harrison (1999) dan a conocer que: en la firma del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) que la desigualdad que enfrentaban los empleados en empresas de comercio se debía principalmente en que había quienes contaban con más educación, experiencia, capacidades y habilidades. A comparación de otros quienes carecían de lo mismo o era en menor porcentaje.

Por último, los jóvenes se hallan en una situación vulnerable en el mercado de trabajo, pues muchos carecen de las competencias, la experiencia laboral, la capacidad de buscar empleo y los recursos financieros que se necesitan para encontrar trabajo. Es así como, OXFAM (2016) manifiesta que: la desigualdad económica, educacional y el desarrollo de capacidades y habilidades afecta directa o indirectamente la posibilidad de que los jóvenes obtengan empleos estables y productivos, y esta realidad ha sido ampliamente estudiada. Durante la recesión económica, los jóvenes pierden primero sus trabajos y las consecuencias de su desarrollo profesional durarán mucho tiempo.

## **CAPÍTULO 5. CAPACIDADES QUE REQUIEREN LOS UNIVERSITARIOS PARA INSERTARSE LABORALMENTE EN MÉXICO**

En este capítulo se abordan los temas de las capacidades demandadas por los empleadores y las capacidades que favorecen a la empleabilidad de los universitarios. Tomando gran relevancia en la actualidad debido a que hay cambios en el mercado laboral en donde los empleadores buscan capital humano apto y con una serie de capacidades específicas que favorezcan a su entidad económica, es por ello por lo que se indaga qué capacidades están siendo demandas y cuáles deberán de tener los jóvenes universitarios una vez que egresen y quieran incursionar en el mercado laboral.

### **5.1. Capacidades demandadas por los empleadores**

De acuerdo con, OCDE/CEPAL/CAF (2016) "las habilidades y destrezas se han convertido en "la moneda mundial del siglo XXI" (p. 16). Se puede señalar que, algunos de los aspectos más importantes del proceso de selección de personal por parte de las empresas son: la capacidad y la habilidad, entre las cuales se destacan las relaciones interpersonales el trabajo en equipo, orientación al cliente, liderazgo, compromiso, dedicación, iniciativa, la mejora continua y adaptación a los cambios, capacidad de análisis y habilidades de comunicación integral, dominio del inglés y programas computacionales (Según Becerra y La Serna, 2010)

Del mismo modo, la Universidad de Granada (2012) refiere que, las habilidades generales que más valoran las empresas son: motivación laboral, sentido de responsabilidad, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de resolución de problemas y capacidad de aprendizaje continuo. Así mismo se consideran otras habilidades; comunicación oral y escrita, organización, planificación, compromiso ético, enfoque en la calidad y mejora, adaptación a

los cambios, capacidad para negociar con eficacia, liderazgo, coordinación de equipos y capacidad para trabajar de forma independiente.

De la misma forma, Llinares, Córdoba y Zacaes (2012) mencionan que las capacidades evaluadas y valoradas por la empresa son: iniciativa, independencia, autoorganización (gestión del tiempo y tareas), trabajo en equipo, aceptación de críticas, habilidades de comunicación interpersonal, manejo de conflictos, autoestima, tolerancia, respeto, tolerancia a la presión y frustración, y responsabilidad.

**Tabla 18. Déficit en competencias transversales observados en los procesos de selección de egresados**

DÉFICITS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS DURANTE LOS PROCESOS SELECTIVOS	Media	Desv. típ.
Capacidad en la toma de decisiones	3,05	1,081
Liderazgo y coordinación de equipos	3,01	1,064
Capacidad para negociar eficazmente	2,90	1,100
Capacidad en la resolución de problemas	2,86	1,100
Capacidad por el trabajo autónomo	2,85	1,078
Capacidad para rendir bajo presión	2,79	1,084
Aplicabilidad de conocimientos	2,74	1,093
Creatividad e innovación	2,71	1,082
Preocupación por la calidad y la mejora	2,71	1,096
Capacidad de comunicación oral y escrita	2,67	1,108
Capacidad de análisis y síntesis	2,67	1,020
Capacidad. de organización y planificación	2,65	1,023
Búsqueda y gestión de la información	2,53	1,088
Responsabilidad	2,49	1,118
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	2,48	1,082
Habilidades interpersonales	2,47	,988
Motivación por el trabajo	2,39	1,149
Capacidad por el aprendizaje continuo	2,36	1,039
Capacidad de trabajo en equipo	2,32	1,046
Compromiso ético	2,30	,998

Fuente: (Universidad de Granada, 2012)

Sin embargo, referente a la tabla 18 se puede apreciar las diversas capacidades evaluadas durante el proceso de selección laboral de egresados durante el estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la

Universidad de Granada. En la cual se demuestra la deficiencia o carencia de ciertas capacidades y habilidades teniendo en primer lugar la toma de decisiones seguido del liderazgo y trabajo en equipo, entre otras visualizadas en la tabla 18. Para ello es necesario implementar y gestionar los programas educativos acorde a la situación del mercado laboral actual.

Fortalecer los sistemas educativos y la formación a lo largo de toda la vida, para proveer a los jóvenes de más y mejores competencias que les permitan desarrollar una mayor capacidad de adaptación al cambio y una mejor inserción y movilidad laborales. Además, los programas de formación en la región han de combinar el aprendizaje en el aula con experiencias en el trabajo y entrenamiento en competencias diversas, incluyendo habilidades técnicas y blandas o transversales (creatividad, trabajo en equipo, compromiso, liderazgo, comunicación); y establecer un mayor vínculo con los servicios de empleo para favorecer la empleabilidad y la conexión entre oferta y demanda laborales (OCDE, CEPAL y CAF 2016, p. 16)

Es así como, los individuos que cuentan con capacidades y habilidades requeridas hoy en día por el mercado laboral deberían de poder aprender y adaptarse a los cambios constantes dentro del mercado puesto que este mismo se modifica por diversos factores. De esta manera podrán lograr un desarrollo laboral significativo.

Cabe destacar que, en la actualidad la evolución del mercado laboral trae consigo la implementación de las capacidades y habilidades demandadas por empleadores aquellas que se relacionen con algunas carreras universitarias las cuales son; tecnológicas, empresariales, contabilidad, administrativas etc., es por ello por lo que se están cambiando las organizaciones, puesto que la demanda de habilidades y capacidades. Es por eso por lo que, para ingresar al mercado



laboral, los jóvenes deberán de prepararse más y buscar que capacidades y habilidades demanda aquel trabajo que buscan para así estar más actualizados y tener más % de aceptación en el mercado.

Los empleadores en la actualidad quieren contratar talentos informados, adaptables, creativos y de liderazgo. Estas son las características que requieren las grandes empresas mexicanas, como América Móvil (Global 125), que tiene una utilidad de 3,5 mil millones de dólares e ingresos de 63,7 mil millones de dólares. Las otras empresas nacionales en el top 1,000 del mundo son FEMSA (379), Grupo Banorte (519), Grupo México (556), Grupo Inbursa (794) y Cemex (846) Forbes (Citado en González , 2016).

**Tabla 19. Capacidades, competencias y habilidades solicitadas en el puesto de trabajo**

Ajuste	No ajuste
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	<b>Habilidades básicas de manejo del ordenador</b>
Capacidad para aprender	Comunicación oral y escrita en la propia lengua
<b>Resolución de problemas</b>	Capacidad para aprender
<b>Toma de decisiones</b>	<b>Habilidades interpersonales</b>
Comunicación oral y escrita en la propia lengua	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
<b>Habilidades interpersonales</b>	Planificación y gestión del tiempo
Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	<b>Resolución de problemas</b>
Preocupación por la calidad	Preocupación por la calidad
<b>Habilidades básicas de manejo del ordenador</b>	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Planificación y gestión del tiempo	Trabajo en equipo
Habilidades de gestión de la información	Habilidades de gestión de la información
Habilidad para trabajar de forma autónoma	Habilidad para trabajar de manera autónoma
Capacidad de análisis y síntesis	Motivación de logro
Trabajo en equipo	<b>Toma de decisiones</b>
Motivación de logro	Capacidad de análisis y síntesis
Iniciativa y espíritu emprendedores	Iniciativa y espíritu emprendedores
Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad crítica y autocrítica
Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
Conocimiento de lenguas extranjeras	Conocimiento de lenguas extranjeras

Fuente: (Beas, Burriel y Lapeña, 2009)

En la tabla 19, se aprecia por orden de importancia las capacidades, habilidades y competencias demandadas por los empleadores a los egresados, debido que

el mercado actual está cambiando hacia un trabajo más autónomo (en cuestión de los trabajadores) como lo es la toma de decisiones, saber cómo afrontar alguna situación problemática (resolución de problemas) y la capacidad de aprender constante mente y seguir actualizándose.

Por otro lado, se muestra en contra parte las capacidades, habilidades y competencias que no se deben ajustar esto se refiere a que son aquellas que tienen que contar como base, como lo es el manejo del ordenador (tecnológico) el cual cada vez más está siendo estandarizado o tomando con mayor importancia, así mismo la comunicación oral y escrita esta misma es bastante importante puesto es la forma en la cual se relaciona un individuo en su zona de trabajo.

De acuerdo con, Vázquez, González, y Padilla (2019) argumentan que:

Las competencias mayoritariamente demandadas por los empleadores son las conocidas como competencias genéricas o transversales, es decir, aquellas competencias que son extrapolables a diversos ámbitos laborales con independencia de la actividad laboral que se desempeñe; pero, además, los titulados deben poseer competencias técnicas o específicas (p. 337)

## **5.2. Capacidades que favorecen a la empleabilidad de universitarios**

En la actualidad, el trabajo cambia acorde a varios factores principalmente a la globalización y en segundo lugar y el más importante para la permanencia e ingreso al mundo laboral son las capacidades humanas. Dado que estas hacen que las personas se vayan adaptando a lo que los empleadores demandan ante un cambio que no está en sus manos, sin embargo, lo tienen que implementar para que su empresa subsista. En cuanto, a las capacidades que demanda los empleadores están aquellas que se relacionen con la tecnología, empresariales e interpersonales. Los jóvenes deberán de estar preparados para cualquier

cambio que se presente en el mercado laboral, a causa de ello deberán de priorizar aquellas capacidades que favorezcan a su empleabilidad.

De tal manera que, mejorar la empleabilidad de los estudiantes y graduados de Instituciones de Educación Superior (IES) requiere el esfuerzo de diferentes participantes. Esto, por supuesto, requiere el conocimiento profesional y la voluntad del personal docente, pero también requiere apoyo administrativo, la participación de representantes de la industria y la participación de los estudiantes según Pflieger et al (Citados en Diez, 2019).

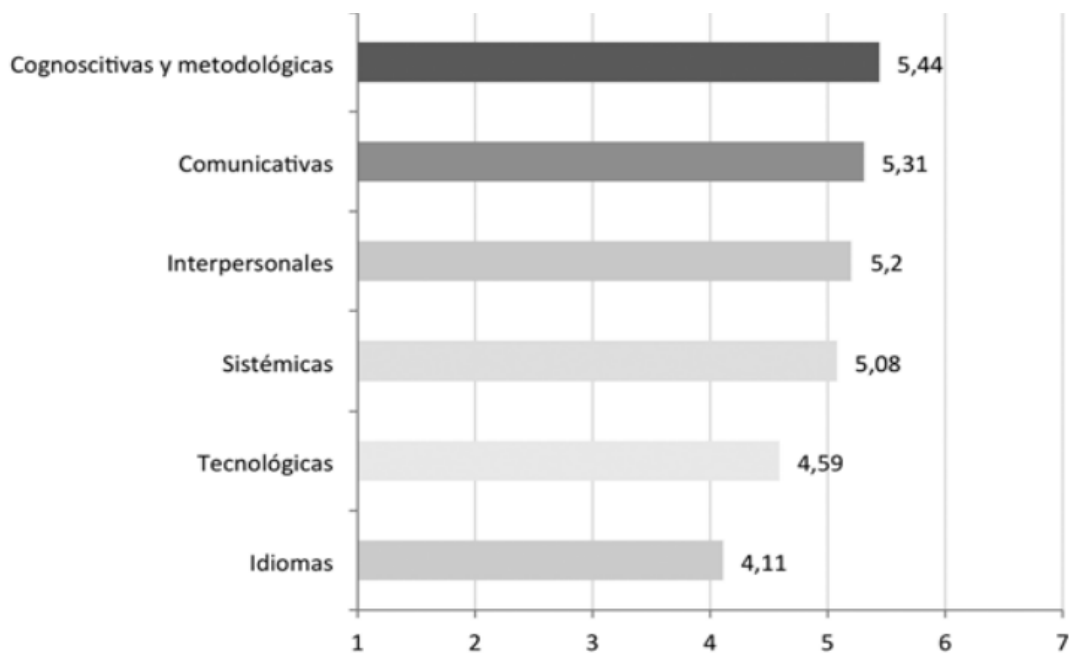
Así mismo, los profesionales egresados hoy en día deben contar con las competencias, los conocimientos y las habilidades necesarios para su incorporación laboral, entre las cuales debe existir un cierto grado de correspondencia de los conocimientos adquiridos durante su estadía académica y las necesidades que el puesto laboral solicita (Muños, 2007). Puesto que, las capacidades de los egresados deben de ser cualificadas para poder desempeñar de una manera correcta y eficaz su posible trabajo.

Se debe agregar que, las capacidades, habilidades y competencias profesionales determinan que el ejercicio efectivo de habilidades relacionadas con el nivel requerido para el empleo con el fin de lograr el desempeño profesional (Gómez, 2005). Cabe señalar que, no es solo conocimiento técnico que poseen con anterioridad, sino que la constante actualización de este y la adhesión del conocimiento durante su estadía laboral puede otorgar más facilidades al individuo para posicionarse mejor en una empresa.

De acuerdo con la Fundación BBVA del Departamento de Comunicaciones y Relaciones institucionales (2018) menciona que: los egresados con mayor probabilidad de encontrar un trabajo adecuado a su formación son aquellos que reúnen la mayoría de las cinco características siguientes:

1. Eligen estudios que los preparan para carreras de alta demanda.
2. Adquieren habilidades y destrezas horizontales, como lenguaje y tecnología de la información y la comunicación, y habilidades a través de la experiencia.

**Figura 15. Nivel de las competencias requeridos tras cinco años de egreso, por categorías**



Fuente: (Michavila, Martínez y Martín, 2017)

De acuerdo con la figura 15, se muestran las competencias con mayor importancia y que favorecen a la empleabilidad de los jóvenes egresados en la actualidad, siendo estas las competencias cognitivas y metodológicas, comunicativas interpersonales, sistemáticas, tecnológicas e idiomas. por ende, se debe de poner mayor importancia en la adquisición y gestión de las mismas

desde la estadía en las instituciones de educación superior o buscar capacitación por cuenta propia.

De este modo, con base en estas capacidades, las organizaciones deben colocar a cada trabajador en un puesto con funciones, responsabilidades y pautas específicas, y tienen derecho a realizar estas responsabilidades. Si se cumple esta condición, el proceso de selección ha sido exitoso y la empresa cosechará los resultados y de igual manera el mismo empleado con su remuneración entre otros factores obteniendo un ganar ganar por ambos partidos.

Por ejemplo, las grandes empresas mexicanas como América Móvil (125 global), una empresa con ganancias de 3 500 millones de dólares, sobre ingresos de 63 700 millones. Las otras compañías nacionales dentro de las primeras 1 000 millones son FEMSA (379), Grupo Banorte (519), Grupo México (556), Grupo Inbursa (794) y Cemex (846) Forbes (Citado en González, 2016).

Por otra parte, Gonzales (2016) menciona la importancia que tienen las competencias sistémicas como personales en el desarrollo de los universitarios al egresar de la educación superior y postularse al mercado laboral. De tal manera que:

Las competencias sistémicas para la adaptación y la actualización permanente, sin perder vista las competencias personales que facilitan los procesos de interacción social, de cooperación y ética. Todo esto ayudará a que se adapten a la transformación del mercado laboral, ya sea en las pequeñas o grandes empresas (p. 16)

**Tabla 20. Nivel de importancia de las competencias**

		Importancia de las competencias en la universidad				
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Importancia de las competencias en el mercado de trabajo	Muy alto			- Gestionar la presión	- Asumir responsabilidades - Resolución de problemas	- Compromiso ético - Organización y planificación - Habilidades interpersonales
	Alto			- Adaptabilidad - Toma de decisiones	- Motivación por la calidad	- Trabajar en equipo - Comunicación escrita - Trabajar de forma independiente
	Medio		- Programas y aplicaciones ofimáticos	- Capacidad crítica - Aprendizaje autónomo - Iniciativa - Trabajar en equipos de carácter interdisciplinar - Comunicación oral	- Navegación y búsqueda por Internet - Análisis - Gestión de la información	
	Bajo		- Trabajar en un contexto diverso y multicultural - Máquinas y aparatos electrónicos básicos - Creatividad - Liderazgo - Innovación	- Sensibilidad hacia temas medioambientales y sociales		
	Muy bajo	- Redes sociales y comunidades por Internet - Programas y aplicaciones de edición multimedia - Trabajar en un contexto internacional - Comprensión lectura en lengua extranjera - Comunicación escrita en lengua extranjera - Comunicación oral en lengua extranjera				

**Fuente:** (Michavila, Martínez y Martín, 2017)

Referente a la tabla anterior, se puede observar que las capacidades que favorecen más a los universitarios para su empleabilidad son; Gestionar de la presión en el trabajo, resolución de problemas, asumir la responsabilidad

designada, el compromiso ético de los empleados hacia la organización, la organización y planificación, así como las habilidades interpersonales. Es de esta forma que, el mercado laboral requiere que los universitarios estén preparados para el mundo cambiante de esta forma se puede tener mayor alcance para la empleabilidad de estos.

Es por eso por lo que, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) seguimiento de las resoluciones adoptadas por la 93.<sup>a</sup> reunión (2005) “resolución relativa al empleo de los jóvenes” en donde se Incorporar habilidades básicas como alfabetización, aritmética y habilidades técnicas (cuando sea posible) en la educación para proporcionar a los estudiantes una base en el mundo laboral;

- Incorporar cuestiones laborales básicas como orientación y apoyo profesional, conocimiento de la industria, relaciones laborales y de gestión y seguridad y salud ocupacional en las primeras etapas del plan de estudios.
- Facilitar el flujo de la educación de un programa educativo a otro y la transferencia de créditos y habilidades educativos relacionados reconociendo el aprendizaje previo, fomentando así la adquisición y el desarrollo de carreras.
- Mediante la cooperación directa entre educadores y socios de la industria, además de promover la relación entre los estudiantes y la industria, la educación puede satisfacer mejor las necesidades del mercado laboral.

Por otra parte, en las instituciones de educación superior la importancia que tiene el desarrollo de capacidades en los jóvenes es a tomar en cuenta, dado que de ahí comienza el camino hacia el mercado laboral. Es por eso que Cano (Citado en González, 2016) considera que:

Los procesos de enseñanza-aprendizaje ajustados a los programas para favorecer el desarrollo de las competencias específicas y transversales que se apegan a la realidad, con el fin de motivar a los estudiantes y hacer que mejoren su rendimiento después de saber que van a poder aplicar su conocimiento en su futuro laboral Cano (Citado en González, 2016, p 6)

De acuerdo con, World Bank Group (2019) solo la mitad de los jóvenes de 15 años en México puede obtener las habilidades necesarias para participar eficazmente en la sociedad y el mercado laboral. En donde se provechan las plataformas digitales en la educación, se está produciendo gradualmente (sobre todo en los niveles superiores de educación), pero con importantes márgenes de mejora en todos los niveles.

Los empleadores reclutan a egresados universitarios por cuatro razones: (1) están formados en las competencias que requieren las empresas; (2) disponen de un conjunto de competencias transversales básicas que facilitan su incorporación a sectores en expansión; (3) se reduce el costo de inserción y adaptación y; (4) constituyen una reserva de competencias que puede ser movilizad Béduwé y Planas (Citados en Salas y Murillo, 2013, p. 69).

De igual forma, En los resultados de PISA 2015 muestran que solo la mitad de los jóvenes de 15 años en México obtienen las habilidades necesarias para participar de manera efectiva y productiva en la sociedad y en el mercado del trabajo (World Bank Group, 2019), Es así como, en México aún falta bastante camino por recorrer en el trasfondo de las capacidades que se requieren hoy en día en el mercado laboral. Sin embargo, los más afectados principalmente son los jóvenes egresados debido a que los empleadores ponen barreras muy demandantes para este tipo de sector poblacional.



Por lo tanto, para México se han convertido en una serie de desafíos en cuanto al desarrollo de las competencias en los jóvenes desde una educación básica hasta la educación superior. Como lo menciona la OECD en su diagnóstico sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México (2017) en donde el principal desafío es “mejorarlas las competencias desarrolladas durante los niveles de educación obligatoria son la base para el éxito individual en los niveles sucesivos de educación, en el mercado laboral y en la vida” (p. 5)

A continuación, se presenta una comparativa de la clasificación teórica de las capacidades y de las capacidades que en realidad los empleadores están demandando en la actualidad hacia los jóvenes que buscan insertarse laboralmente.

**Tabla 21. Comparativo teórico conceptual de las capacidades con lo que realmente demanda el mercado laboral**

<b>Académicas</b>	<b>Profesionales</b>	<b>Laborales</b>	<b>Demandad por el mercado laboral</b>
Capacidad de análisis	Aptitud	Adaptabilidad	Trabajo en equipo
Autogestión	Razonamiento	Aprendizaje continuo	Orientación al cliente
Proactividad	Liderazgo	Aptitud	Compromiso
Motivación	Sensibilidad	Destreza	Liderazgo
Responsabilidad en labores	Conseguir resultados	Orientación al resultado	Resolución de problemas
Atención y concentración	Trabajo en equipo	Iniciativa	Mejora continua
Redacción de documentos	Orientación al cliente	Conciencia organizativa	Sentido de responsabilidad
Comprensión lectora	Flexibilidad	Liderazgo	Dedicación
Pensamiento crítico	Resolución de problemas	Pensamiento crítico	Dominio de idiomas
Aprender a aprender	Adaptabilidad	Progreso social	Manejo de TICIS
Comunicación	Autonomía	Destreza	Iniciativa
Trabajo en equipo	Sociabilidad	Trabajo en equipo	Enfoque en la calidad y mejora

Manejo tecnológico	Disposición	Resiliencia	Autoorganización
Búsqueda de información	Manejo tecnológico	Flexibilidad	Flexibilidad
		Productividad	Resiliencia
		Manejo de TIC'S	Creatividad
		Iniciativa	Motivación
			Habilidades interpersonales
			Gestión de la información
			Productividad
			Capacidad crítica y autocrítica
			Toma de decisiones
			Innovación
			Administración del tiempo

Fuente: Elaboración propia con datos de (Rodríguez, 2016., Universidad Nacional de Colombia., Figueredo, 2004., Mucci, 2001., Gill, 2007., Barrera, y La serna, 2010., Granada, 2012., CEPAL y CAF, 2016., Beas, Burriel y Lapeña, 2009)

Referente a la tabla anterior, se aprecia la clasificación de las capacidades mencionadas por varios autores en el capítulo IV, siendo esta la clasificación de capacidades más sobresaliente capacidades en donde si bien es cierto hay similitudes entre ellas desde la educación superior donde se aprende y desarrollan a pasar a gestionar y priorizar las que están enfocadas a su área profesional para tener un mejor desempeño. Sin embargo, lo que no se contempla es desarrollar aquellas capacidades en las que se cree que no se utilizaran lo cual resulta perjudicante ante un mercado laboral cambiante constantemente.

Los universitarios, deben de contemplar como capacidades base de manera laboral siendo estas las que está demandando en realidad el mercado como lo es el manejo tecnológico, las capacidades interpersonales las cuales son

de suma importancia para el buen desarrollo personal y profesional dentro de una organización, la flexibilidad y resiliencia.

Finalmente, los cambios tecnológicos están modificando la composición de los trabajos y las capacidades, competencias y habilidades necesarias para realizarlos. Estas son las habilidades socioemocionales comunicación, empatía, trabajo en equipo, etc. Por otro lado, están las habilidades cognitivas no convencionales como lo es la creatividad, pensamiento crítico, procesamiento e interpretación de información compleja, abstracción y solución de problemas complejos entre otros y habilidades numéricas como la programación, diseño de información y gestión de bases de datos, este último esta de la mano con las capacidades tecnológicas las cuales se han catalogadas como primordiales en la actualidad, las capacidades mencionadas son esenciales para una colocación laboral exitosa en trabajos futuros.

## VIII. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Con base en los objetivos de la investigación se determinó que el mercado laboral es aquel entorno económico situado en varias zonas geográficas, teniendo como principal punto la relación entre empleadores y trabajadores, en donde estos últimos demandan puestos laborales ofreciendo trabajo a cambio de una remuneración de acuerdo con su perfil.

Ahora bien, las capacidades humanas están involucradas en el desarrollo directamente. Es decir, de si el desarrollo tanto económico, social y de salud en un área geográfica determina es carente la expansión de las mismas capacidades humanas se limita puesto que la calidad de vida y libertad de las personas se restringe bastante tal es el caso de la educación a la cual todos tenemos derecho. Sin embargo, si el desarrollo y capacidades humanas de un individuo no es suficiente ocasiona el no poder tener acceso a vivir una vida digna o estable para poder alcanzar sus metas y libertad.

Es así como, la teoría del desarrollo como libertad de Sen cobra relevancia en la sociedad en general dado que esta enfatiza, determina y da importancia de desarrollar un mercado en diversas zonas geográficas, así como el mejoramiento del apoyo social modificando o infiriendo en proponer políticas públicas que puedan mejorar la calidad de vida de la sociedad en vez de empeorarla. De esta manera la sociedad se sometería a una reconstrucción en donde la igualdad de condiciones básicas sea prioritaria para cada individuo que lo conforme, es por ello que el desarrollo se considera como un factor en la expansión de las capacidades del ser humano otorgándole un completo bien estar en los tres niveles de salud: Biológico, Psicológico y social, para tener mayor oportunidad de desarrollar capacidades en un entorno estable.

Por lo tanto, el desarrollo como libertad es esencial en el proceso de una sociedad en vías de desarrollo, en donde se visualiza si las necesidades de la población van mejorando gracias a los cambios realizados, esto se reflejaría en el resultado positivo que la población manifiesta y que de una manera influye en sus oportunidades tanto económicas, sociales, educativas, laborales y de salud.

De ahí que, la teoría de la modernización espera que en la sociedad moderna los jóvenes estén más preparados y educados de tal manera que aporten productividad y contribuyan a la sociedad en diversos ámbitos, así como para las personas que estén en condiciones desiguales en cuestión de calidad de vida, educación, alimentación etc., puedan llevar una vida digna. Sin embargo, no solo es cubrir las necesidades básicas dado que en esta teoría determina que se deben de visualizar cambios radicales en la sociedad tales como la urbanización, desarrollo industrial, educativo, mayor alcance de las tecnologías, la movilización social etc. De esta manera que, no solo se puede mejorar la calidad de vida en cuanto a necesidades básicas, sino que también el fomentar e implementar un mejor desarrollo de capacidades humanas.

Relacionado con lo anterior, la gestión del conocimiento tiene un impacto muy importante en la sociedad, pues el proceso tiene actividades que generan, desarrollan, organizan, gestionan, almacenan, utilizan y comparten conocimiento de tecnología, laboral, Educativa y de importancia social.

De esta manera, el proceso adecuado interferirá con la forma en que se lleva a cabo el educar, entrega y aplicación de la información, convirtiéndola en un capital que ayuda a generar valor en relación con habilidades, capacidades y conocimiento de las personas y de esta manera poder mejorar la calidad de vida aun mas ya que su desarrollo humano se ve potenciado y permite incursionar de manera acreditable en el mercado laboral.

Por otro lado, se identificó que el mercado laboral mexicano cuenta con determinantes que son de gran relevancia dado que estas son quienes lo van modificando constantemente poniendo en riesgo a la economía local, nacional y de igual manera internacional, tal es el caso de la determinante socio-política-salud en donde se encuentra el COVID-19, sin duda alguna esta ha marcado con gran peso e importancia que debe de tener el mercado laboral puesto que esta misma contingencia mundial nos ha demostrado que tanto el mercado laboral, la sociedad y los sistemas políticos y de salud no están calificado para atender una situación a gran escala, sin embargo en cierto punto la adaptabilidad del mismo mercado laboral lo orillo a encontrar formas de solventar la actividad económica en la mayoría de entidades implementando nuevas herramientas y con ello solicitando capacidades humanas y laborales siendo específicas para poder laboral oportunamente, tal es el caso de las relacionadas con la tecnología, así mismo la capacidad de adaptase a nuevos cambios, ser resiliente, tener iniciativa y liderazgo, etc.

No obstante, en las capacidades existen variedad de clasificación en donde las más relevantes han sido las educativas, profesionales y laborales. Debido a que están estrechamente relacionadas entre sí en el desarrollo humano ya que estas se van fortaleciendo desde una edad temprana siendo las educativas, en donde los contextos físicos, psicológicos, sociales y pedagógicos son aquellos en los cuales se desarrolla los procesos de aprendizaje.

Por su parte las capacidades profesionales se encuentran situadas ya en un nivel educativo diferente siendo esta la educación superior donde el alumnado está cursando una carrera específica a un área laboral, por ende, el desarrollo de capacidades en este nivel educativo es crucial porque es la base hacia aquellas que demanda el mercado laboral.

En último lugar están las capacidades laborales que han estado presentes desde el momento de la capacitación del personal en donde se especifica que tipo de capacidades serán utilizadas en un área así mismo no solo por medio de capacitación es que el humo las obtiene puesto que en el mismo ambiente laboral las puede desarrollar o pulir.

Al analizar las diversas capacidades enfocadas a incrementar las posibilidades de los universitarios para que puedan tener una inserción laboral exitosa, se encontraron aquellas que se van adquiriendo en diversos sectores tales como lo son, escolares, sociales y laborales.

De tal manera que, se determinó en base a la información recopilada y analizada en capítulos anteriores que las capacidades demandadas por los empleadores en la actualidad son aquellas y con ellas son las cuales pueden potenciar las posibilidades de los universitarios en su inserción laboral, son las relacionadas con la comunicación oral y escrita, la organización, planificación y gestión del tiempo, compromiso ético, calidad y mejora continua, la toma de decisiones, resolución de problemas, facilidad de relacionarse, manejo de conflictos, responsabilidad personal y laboral, la capacidad de generar nuevas ideas junto con la creatividad, adaptación al cambio, el dominio de otro idioma, el manejo de la tecnología siendo estos los programas y sistemas.

En conclusión, las capacidades humanas en la actualidad van adaptándose de acuerdo con el mercado laboral, por ende, no sólo el conseguir desarrollar ciertas capacidades garantizan la permanencia en el trabajo ya que los cambios sociales, políticos y económicos llevan un margen de control sobre ellas. De tal modo que, los jóvenes en México deben de seguir informándose, actualizándose y capacitándose, porque el día de hoy las capacidades demandadas pasarán a convertirse en básicas o predeterminadas y surgirán nuevas y específicas para un área laboral.

## IX. REFERENCIAS DE CONSULTA

- Alama, S. E., De Castro, M. G., y López, S. P. (2006). Capital intelectual: una propuesta para clasificarlo y medirlo. *Latinoamericana de Administración*, Núm. 37, segundo semestre. 1-16. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603702.pdf>
- Alonso, S. C., Parra, R. R., y Arronte, C. L. (2010). Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales. *Ingeniería industrial*, Vol. XXXI, Núm. 1. 1-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433572003.pdf>
- Área Transversal, E. (2008). Educación y desarrollo humano: una apuesta al futuro para una educación universitaria integral. *Universidad de La Salle*, (46), 121-133.
- Arnua, N. J. (2011). La teoría del conocimiento en Nagarjuna. *Daimon: Internacional de filosofía*, No. 54. 125-136. Recuperado de: <http://revistas.um.es/daimon/article/view/152471/134771>
- Arteaga, D. N. (2010). El Desarrollo humano y la generación de capacidades. *Diálogos*. Núm. 05, (UDB) : (6). 47-58. Recuperado de: <http://www.redicces.org.sv/jspui/handle/10972/2039?mode=full>
- Artiles, V. L., y Artiles, V. S. (2005). Gestión del conocimiento y cooperación internacional en el ámbito universitario. 22-26.
- Asia Source. (2006). Desarrollo como libertad: Entrevista con Amartya Sen. versión traducida. *Cuadernos del Cendes*. Recuperado de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082006000300006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082006000300006)
- Banco Mundial (2020). Tasa de población activa, total (% de la población total mayor de 15 años) (estimación modelada OIT) Disponible en : <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.ZS?end=2020&start=2020&view=map>



- Banco Mundial. (2019). *Proyecto capital humano*. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33272SP.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Beas, M., Burriel, R., y Lapeña, L. (2009). *Ajuste de competencias al puesto de trabajo en los titulados UJI y sus experiencias previas a la inserción laboral*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/237414510\\_AJUSTE\\_DE\\_COMPETENCIAS\\_AL\\_PUESTO\\_DE\\_TRABAJO\\_EN\\_LOS\\_TITULADOS\\_UJI\\_Y\\_SUS\\_EXPERIENCIAS\\_PREVIAS\\_A\\_LA\\_INSERTION\\_LABORAL](https://www.researchgate.net/publication/237414510_AJUSTE_DE_COMPETENCIAS_AL_PUESTO_DE_TRABAJO_EN_LOS_TITULADOS_UJI_Y_SUS_EXPERIENCIAS_PREVIAS_A_LA_INSERTION_LABORAL)
- 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. *Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico*. 1-72. Recuperado de: <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/358/DD1005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bermúdez, T. (2019). La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible. *El economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud, pp. 1-9.
- Bravo, F., León, O., Romero, J., Novoa, G., y López. H. (2018). *Ambientes de aprendizaje*. Recuperado de: [https://acacia.red/udfjc/wp-content/uploads/sites/5/2018/07/Fundamento\\_conceptual\\_Ambientes\\_de\\_aprendizaje\\_para\\_la\\_Metodolog%C3%ADa\\_AAAA.pdf](https://acacia.red/udfjc/wp-content/uploads/sites/5/2018/07/Fundamento_conceptual_Ambientes_de_aprendizaje_para_la_Metodolog%C3%ADa_AAAA.pdf)
- BUENO, E, S., y MERINO, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*. Vol. 26,

- Núm. 43-63. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/301/30113187003.pdf>
- Bula, E. J. (1994). John Rawls y la teoría de la modernización: una retrospectiva analítica. Ponencia presentada en el Primer Simposio Nacional de Profesores de Ciencias Económicas, Medellín, Colombia. 70-83. Recuperado de:  
[http://servidorfce.fce.unal.edu.co/media/files/cuadernos/21/v14n21\\_bula\\_1994.pdf](http://servidorfce.fce.unal.edu.co/media/files/cuadernos/21/v14n21_bula_1994.pdf)
- Burgueño, S. E. (2021). Empleo y mercado laboral en México - Datos estadísticos. Recuperado de: <https://es.statista.com/temas/7417/empleo-y-mercado-laboral-en-mexico/>
- Cacciamali (2005). Mercado de trabajo juvenil: Argentina, Brasil y México. Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo. Departamento de Estrategias de Empleo. Recuperado: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_elm/documents/publication/wcms\\_114153.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114153.pdf)
- CAF-Banco de Desarrollo de América Latina. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Reporte de economía y desarrollo. Recuperado de: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf>
- Calderón, O. G., Zamora, F. R., y Medina, R. G. (2017). La Educación Superior en el contexto de la globalización. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 300-305. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Camilo, P. J (1991). La astucia en tres actos para una anomalía epistemológica. *FACES*. Núm. 7(8). 1-11. Recuperado de:  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/a2n78.htm>
- Campos, R. G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*. Num.23, 101-111. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

- Cancino, C. V., e Iturra, H. C. (2018). *Gestión en un Enfoque por Competencias: Aspectos Claves y Avances en el Sistema Universitario Chileno*. En Leyva, C. O., Ganga, C. F., Tejada, F. J., y Hernández, P. A. La formación por competencias en la educación superior: Alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile. 1-364.
- Cárdenas, G., y Michel, N. (2018). Descripción de las teorías del desarrollo económico y desigualdad. *Tiempo Económico / Universidad Autónoma Metropolitana / vol. XIII / Núm. 40*. 53-64
- Cardona, A. M. (2005). Las competencias laborales: Una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes. *Universidad Eafit*, vol. 41, numero 140. 25-42.
- Casado, D. J. (2000). *Trabajo y territorio: los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4381/1/Casado\\_D%C3%ADaz\\_Trabajo\\_territorio.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4381/1/Casado_D%C3%ADaz_Trabajo_territorio.pdf)
- Casillas, A. M. y Ramírez, M. A. (2018). El capital tecnológico y el habitus digital. Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/mcasillas/2018/08/20/el-capital-tecnologico-y-el-habitus-digital/>
- Castillo, C. C. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Recuperado de: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Desarrollo\\_del\\_capital\\_humano\\_en\\_las\\_org.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf)
- Cejudo, C. (2007). Desarrollo humano y capacidades aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. *Española de pedagogía* Núm. 234. 365-380. Recuperado de: <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/DesarrolloHumanoYCapacidades.pdf>
- Cejudo, C. R. (2006). Desarrollo humano y capacidades. Aplicaciones de la teoría de las capacidades de Amartya Sen a la educación. *Española de pedagogía*. Núm. 234. 365-380. Recuperado de:

file:///C:/Users/kiler/Downloads/Dialnet-DesarrolloHumanoYCapacidades-2083128.pdf

CELAM. (2021). Misión. Disponible en: <https://www.celam.org.mx/>

Centi, C. (1988). Mercado de trabajo y movilización, en *Sociología del Trabajo* (nueva época), núm. 4, pp. 43-66.

Centro de Promoción de Empleo y Practicas.(2012). *Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la universidad de granada*. Recuperado de: <https://empleo.ugr.es/observatorio/files/publications/7.pdf>

CEPAL (2010). *Jóvenes con bajo nivel educativo están atrapados en empleos de baja productividad*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/jovenes-nivel-educativo-estan-atrapados-empleos-baja-productividad>

CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe especial COVID-19. 1-15. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

CEPAL y OEI. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)

CEPAL, OIT. (2020). La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N.º 23. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46308-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-dinamica-laboral-crisis>

CEPAL. (2017). CEPAL: Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo. Comunicado de prensa. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>

- CEPAL. (2019). Sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de respectivos países - Unidad: Tasa. Recuperado de: <https://dds.cepal.org/juvelac/estadisticas?vertema=trabajo>
- Cerrato, R. Argueta, R. y Zavala, C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, Vol.7 (1). 21-40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Charria, O. V., Sarsosa, P. K., Uribe, R. A., López, L. C. y Arenas, O. F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*. Núm. 28. 133-165. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf>
- Charria, O. V., Sarsosa, P. K., y Arenas, O. F. (2011). Propiedades psicométricas de un instrumento de las competencias genéricas del egresado de una universidad privada de Cali. *Colombia. Drivers: Perspectt. Psicol*, Núm. 1. 101-1211.
- Chaves, M., y Gadea, A. (2018). La relación sujeto-objeto en la concepción kantiana de la ciencia Sophia, *Colección de Filosofía de la Educación*, Núm. 25 (2). 111-130. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4418/441855948003/html/index.html>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión Del Talento Humano*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Christer, O. J., y Acevedo, T. J. (2015). El desarrollo de capacidades y la gestión del conocimiento en los potenciales de cambio y competitividad universitaria. *Anagramas*. Vol. 14. Núm. 27(11). 201-215. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/anagr/v14n27/v14n27a11.pdf>

- CIF. (2015). Transición a la economía formal. Foro mundial para el intercambio de conocimientos (GKSF). Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/meetingdocument/wcms\\_480288.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_480288.pdf)
- COMPARTE. (2015). *El desarrollo de capacidades como estrategia de cambio: Una experiencia colectiva de búsqueda de alternativas*. Recuperado de: <https://www.alboan.org/es/file/1854/download>
- CONEVAL. (2021). *Informes y publicaciones: Publicaciones sobre evaluación y monitoreo de programas sociales*. Recuperado de: <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/InformesPublicaciones/Paginas/Publicaciones-sobre-Evaluacion-y-monitoreo.aspx>
- CONEVAL. (2021). *Medición de la pobreza: Evolución de las líneas de pobreza por ingresos*. Recuperado de: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-Pobreza-por-Ingresos.aspx>
- Contreras, C. F., y Tito, H, P. (2013). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*. Recuperado de: <http://eprints.rclis.org/22933/1/LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20CONOCIMIENTO%20Y%20LAS%20POL%3%8DTICAS%20P%3%9ABLI CAS.pdf>
- Correa, C. J. (2018). *Nivel de habilidades de razonamiento, metacognitivas y de motivación al pensamiento crítico en estudiantes de primer año medio de un establecimiento de la comuna de Chillán*. (Tesis de grado académico de magíster en educación). Universidad del BÍO-BÍO. Chile.
- Cortés, M. (2012). Modernización, dependencia y marginalidad: itinerario conceptual de la sociología latinoamericana. *sociologías, Porto Alegre*, no 29, 214-238. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/soc/v14n29/a09v1429.pdf>

- Dávila, J. C. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, vol. 26. Núm. 47. 11-33. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182002.pdf>
- De La Hoz, F. J., Quejada, R., y Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 10. Núm. 1. 427-439.
- Deloitte. (2017). *Índice global de capital humano (WEF 2017): el análisis. En entrevista con Tomás Fernández.* Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articulos/indice-global-de-capital-humano.html>
- Díaz, G. E. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, vol. 10, núm. 19, pp. 121-138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521658239014/html/index.html>
- Dieterlen, P (2001). Derechos, necesidades básicas y obligación institucional. En A. Ziccardi (comp.) *Pobreza, desigualdad social y ciudadanía. Los límites de las políticas sociales en América Latina.* Buenos Aires, Argentina: CLACSO. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101029062411/ziccardi.pdf>
- Domingo, P. M., Gómez, R. J. (2003). El concepto de Necesidad Humana Básica como aproximación a la decisión del ciudadano. *Index de Enfermería.* Núm. 43. 1-8.
- Duarte, D. J. (2003). Ambientes de aprendizaje: Una aproximación conceptual. *Estudios pedagógicos.* Núm. 29. 97-113.
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1997). *Intellectual capital. Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower,* Harper Collins Publishers.
- Espinosa, M. M. (2017). Tendencias recientes de la vinculación universitaria con el entorno. Desafíos relacionados con una pertinencia social. *Iberoamericana de educación superior.* Vol. IX, Núm. 26. 1-24.

- Espinoza, A. P. y Palacios, J. N. (2018). Comunicación, conocimiento y medicina. *Instituto Mexicano de seguro Social*, Vol. 56 (1). 4-5.
- Falcón, T. F. (2004). Para una teoría del conocimiento. *Foro: Ciencias jurídicas y sociales*, No. Extra-0. 69-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1313548>
- Fernández, R, M., Mijares, L, B., Álvarez, C. J., y León, P. A. (2015). Habilidades académicas en estudiantes de nuevo ingreso a la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*. Núm. XXI(2). 361-372. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28041012013>
- Ferreiro, H. (2012). La abstracción en la teoría del conocimiento de Hagel. *Apuntes filosóficos*, No. 41. 1-12. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4371264>
- Ferrell, L., Hirt. A., y Ferrell. C. (2010). *Introducción a los negocios: en un mundo cambiante*. Recuperado de: <http://docshare01.docshare.tips/files/23266/232663938.pdf>
- Figueredo, R. (2004). *La formación de competencias laborales*. Recuperado de: <https://es.calameo.com/read/00063441634ea114e3879>
- Flores, J. I., Flores, J. R., y Aguilar, M. J. (2007). La teoría del conocimiento y la epistemología de la administración. *Boletines Científicos XIKUA*. 1. Recuperado de: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n1/e4.html>
- Flores, R. R., Castro, M. J., Galvis, V. D., y Zae, S. L. (2017). *Ambientes de aprendizaje y sus mediciones en el contexto educativo de Bogotá*. Recuperado de: <http://www.idep.edu.co/sites/default/files/libros/Libro%20%20IDEP%20-%20Ambientes%20de%20aprendizaje.pdf>
- Flores, U. M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Espacios*. Vol. 26 (2). 22 <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi>



%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20preciso  
s%20o%20estructurables.

Forbes (2020). *Estos son los 'trabajos del futuro' con mayor demanda a corto plazo*. Recuperado de: <https://forbes.co/2020/11/20/capital-humano/estos-son-los-trabajos-del-futuro-con-mayor-demanda-a-corto-plazo/>

Foucault, M. (2001). *Las palabras y las cosas: Una arqueología de las ciencias humanas*. Recuperado de: [https://monoskop.org/images/1/18/Foucault\\_Michel\\_Las\\_palabras\\_y\\_las\\_cosas.pdf](https://monoskop.org/images/1/18/Foucault_Michel_Las_palabras_y_las_cosas.pdf)

García, R. (2000). *El conocimiento en construcción: De las formulaciones de Jean Piaget a la teoría de sistemas complejos*. Recuperado de: <https://repositorio.esocite.la/653/>

Garmendia, B. L. (2003). Sociedad de la información y gestores de información. *Biblios*. 4, Núm. 16. 23-32.

Gil, F. J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*. Vol. 10. 83-106. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>

Giraldo, Z. E. (1993). Teoría del conocimiento. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, No. 92. 159-184. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5568217>

Gómez, R. I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores*. Vol. 8. 45-66.

Gómez, D. D., Pérez de Armar, M., y Curbelo, V. I. (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*. Vol. XXVI. Núm. 2. 37-46. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433559006.pdf>

Gontero, S., Weller, J. (2015). ¿Estudias o trabajas? El largo camino hacia la independencia económica de los jóvenes de América latina. *CEPAL- Serie Macroeconomía del Desarrollo*. N 169. 1-75. Recuperado de:

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39486/1/S1501010\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39486/1/S1501010_es.pdf)

- González, J. E. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. *Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. Vol. 5, Núm. 10. 1-19.
- González, J. S., y Ortiz, G. M. (2011). Las competencias profesionales en la Educación Superior. *Educación Media Superior*, 25 (3). 334-343.
- González, M. J., y Rodríguez, D. M. (2010). Modelos de capital intelectual y sus indicadores en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, Núm. 43. 113-128. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225017552008.pdf>
- González, C. G. (2004). La globalización y el mercado de trabajo en México. *Latinoamericana de económica*. vol. 35, núm. 138. 1-28. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/118/11825948006.pdf>
- Goñi, C. I. (2000). Contribuciones breves: Algunas reflexiones sobre el concepto de información y sus implicaciones para el desarrollo de las ciencias de la información. *ACIMED*. 8(3). 201-207.
- Gurria, A. (2019). La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México. Recuperado de: <https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm>
- Hamermesh, S. D. (2004). Labor Demand in Latin America and the Caribbean. What Does It Tell Us? 1-11. Recovered from: <http://www.nber.org/chapters/c10078>
- Hanson, G. H., y Harrison, A. (1999). Trade Liberalization and Wage Inequality in México. *ILR Review*. Vol. 52, Núm. 2. 271-288. Recovered from: [https://www.researchgate.net/publication/5119362\\_Trade\\_Liberalization\\_and\\_Wage\\_Inequality\\_in\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/5119362_Trade_Liberalization_and_Wage_Inequality_in_Mexico)

- Heath, J. (2020). Cambios estructurales en el mercado laboral. Facultad de Economía y Derecho de la UNAM. 1-25.
- Hernández, P. (2020). Desempleo en México por características sociodemográficas, 2005-2018. *ECONOMÍAUnam*. vol. 17, Núm. 50. 166-181. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2020.50.524>
- Hernández, R. C., Cano, F. M., y Arano, C. R. (2017). Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de las empresas. *Ciencia Administrativa*. 44-52. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/06CA201701.pdf>
- Horbath, J. (2004). Primer empleo de los jóvenes en México. *Papeles de Población*, vol. 10, núm. 42. 200-249. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/112/11204208.pdf>
- Huesca, R, L y Rodríguez, P. R. (2008). Salarios y calificación laboral en México, Problemas del desarrollo, *Latino Americana de Economía*, vol. 39. No. 154. 61-86. Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/7727>
- IBERCAJA, S.A (2020). Economía Aragonesa. *Publicación cuatrimestral IBERCAJA, S.A*, numero 70. 1-170. Recuperado de: <https://www.ibercaja.com/servicio-de-estudios/revista-de-economia-aragonesa/numeros-publicados>
- IMCO. (2019). Trabajar sin dejar de vivir: mejores prácticas de integración vida-trabajo en México. Recuperado de: [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/20191022\\_Mejores-pra%CC%81cticas-de-integracio%CC%81n-vida-trabajo\\_Boleti%CC%81n.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/20191022_Mejores-pra%CC%81cticas-de-integracio%CC%81n-vida-trabajo_Boleti%CC%81n.pdf)
- IMCO. (2020). Diagnóstico IMCO: Efectos de la COVID-19 en el mercado laboral mexicano. Recuperado de: [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/20201216\\_Mercado-laboral-covid-19\\_Documento.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2020/12/20201216_Mercado-laboral-covid-19_Documento.pdf)
- IMCP. (2012). Programa del primer empleo. Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social. Recuperado de:

[https://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/01\\_CROSS\\_fomento\\_al\\_1er\\_empleados.pdf](https://www.imcp.org.mx/IMG/pdf/01_CROSS_fomento_al_1er_empleados.pdf)

IMJUVE. (2017). *¿Qué es ser joven?* Recuperado de: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-es-ser-joven#:~:text=El%20concepto%20de%20juventud%2C%20es,ver%20con%20un%20conjunto%20de>

INEGI. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición, tercer y cuarto trimestre de 2020. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe\\_n\\_presentacion\\_ejecutiva\\_trim4\\_2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_presentacion_ejecutiva_trim4_2020.pdf)

INEGI. (2020). Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/#Tabulados>

INEGI. (2020). Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/#Tabulados>

INEGI. (2020). Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante marzo de 2020. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020\\_04.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020_04.pdf)

INEGI. (2020). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo (nueva edición) (ENOEN) cifras oportunas de noviembre de 2020. Comunicado de prensa. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020\\_12.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/iooe/iooe2020_12.pdf)

INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición), febrero 2021. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe\\_ie/enoe\\_ie2021\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf)

- INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Nueva Edición (ENOE). Cifras durante el cuarto trimestre de 2020. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- Irigoin, M., y Vargas, F. (2002). Competencia Laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones zen el sector salud. Montevideo: Cintefor. 14-250.
- Isaza, C. G. Meza, C. C (2004). La demanda de trabajo: teoría y evidencia empírica para el caso colombiano. *Equidad y desarrollo*. Vol. 1. Núm. 2. 35-64. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1121&context=eq>
- Jiménez, G. y Boso, R. (2012). *Juventud precarizada de la formación al trabajo, una transición riesgosa*. Recuperado de: [https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Juv\\_precarizada.pdf](https://www.crim.unam.mx/web/sites/default/files/Juv_precarizada.pdf)
- Julca, M. (2016). Conceptos básicos de educación universitaria. *Cultura* (30), 31-64. Recuperado de: [https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU\\_30\\_conceptos-basicos-de-la-educacion-universitaria.pdf](https://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_30_conceptos-basicos-de-la-educacion-universitaria.pdf)
- Kieselbach, T. (2004). Desempleo juvenil de larga duración y riesgo de exclusión social en Europa: Informe cualitativo del proyecto de investigación Yuseder. *Estudios de Juventud*. Núm. 65/04. 31-49. Recuperado de: <http://www.injuve.es/sites/default/files/tema2.pdf>
- Larrañaga, M. y Jubero, Y. (2011). *El Desarrollo Humano Local: aportes desde la Equidad de Género*. Recuperado de: <https://ojs.ehu.eus/index.php/hegoa/article/view/10427>
- Llinares, I. L., Córdoba, I. A., y Zacarés, G. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País vasco de la excusión a la inserción sociolaboral. *Servicios Sociales*. Núm. 51. 83-94. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>

- London, Silvia, & Formichella, María Marta (2006). El concepto de desarrollo de Sen y su vinculación con la Educación. *Economía y Sociedad*, XI(17),17-32. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=51001702>
- López, C. M., y Grandío, D. A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias*. Recuperado de: <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11793/8497451198.pdf>
- Ludovic. (2003). Moneda, intercambios efectivos y desempleo keynesiano. *Lecturas de Economía*. Núm. 59. 149-176. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1552/155218004005.pdf>
- Macias, V. C., Rodríguez, B. C., Rodríguez, B. I y González, V. P. (2012). *Economía para andar por casa*. Lid Editorial.
- Madrigal, T. B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. Observatorio Laboral. *Venezolana*, vol. 2, Núm. 3. 65-81. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838004.pdf>
- Manzanares, G. A. (2012). *Una aproximación al concepto de mercados laborales locales*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/314229801\\_Una\\_aproximacion\\_al\\_concepto\\_de\\_mercados\\_laborales\\_locales](https://www.researchgate.net/publication/314229801_Una_aproximacion_al_concepto_de_mercados_laborales_locales)
- Margulis, M. (2001). Juventud: una aproximación conceptual. *Adolescencia y juventud en América Latina*, 41-56.
- Mariscal, B. N. (2016). Globalización-Unión Europea- Globalización. *Cuadernos europeos de Deusto*. Núm. 54. 27-58. Recuperado: <https://ced.revistas.deusto.es/article/view/1067>
- Martínez, B. P. (2015). El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum frente el problema de la ética animal. *VARITAS*, Núm. 33. 71-87.
- Martínez, L. M., y Briones, P. A. (2004). *La cooperación como herramienta de aprendizaje. Alianzas estratégicas/colaboración empresarial*. Recuperado de: <https://www.upct.es/~economia/PUBLI->

INO/LA%20COOPERACION%20COMO%20HERRAMIENTA%20DE%20  
APRENDIZAJE.pdf

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Recuperado de:  
[https://www.academia.edu/31182848/Abraham\\_H\\_Maslow\\_Motivaci%C3  
%B3n\\_y\\_personalidad](https://www.academia.edu/31182848/Abraham_H_Maslow_Motivaci%C3%B3n_y_personalidad)

Maslow, A. (2009). *Vida y enseñanzas del creador de la psicología humanista*.  
Barcelona: Kairos.

Michavila, F., Martínez, M., y Martín, G. (2017). La empleabilidad de los  
Universitarios. *Nueva Revista*. 163. 194-207.

Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de  
la escuela: Notas para un campo en construcción. *Sinéctica. Electrónica  
de educación*. 1-35. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/43198275\\_Gestion\\_del\\_conoci  
miento\\_en\\_educacion\\_y\\_transformacion\\_de\\_la\\_escuela\\_Notas\\_para\\_un  
\\_campo\\_en\\_construccion](https://www.researchgate.net/publication/43198275_Gestion_del_conocimiento_en_educacion_y_transformacion_de_la_escuela_Notas_para_un_campo_en_construccion)

Ministerio de Educación y Deportes Presencia de la Nación. (2017). *Marco  
Nacional de Integración de los Aprendizajes: Hacia el desarrollo de  
capacidades*. Recuperado de: [https://www.mendoza.edu.ar/wp-  
content/uploads/2017/03/Capacidades.pdf](https://www.mendoza.edu.ar/wp-content/uploads/2017/03/Capacidades.pdf)

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (2021). *Habilidades para el  
trabajo ¿Cuáles son las competencias clave en el mundo del trabajo?*  
Argentina. 1-23.

Mira S. M., & Rincón G. P. (2009). Una aproximación al concepto de capacidades  
humanas. *Oikos*, (14), 57-68. Recuperado de:  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/oikos/article/view/1109>

Morales, F. F. (2019). *OCDE: Mercado laboral en México, polarizado y con  
empleos de baja calidad*. Recuperado de  
[https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/ocde-mercado-  
laboral-en-mexico-polarizado-y-con-empleos-de-baja-calidad/2019/05/](https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/ocde-mercado-laboral-en-mexico-polarizado-y-con-empleos-de-baja-calidad/2019/05/)

- Moreno, C. M. y Gómez, G. J. (2011). Sujeto, conocimiento y verdad. *CS*, (25). 31-50. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n25/2011-0324-recs-25-00031.pdf>
- Morikawa, M. (2020). *COVID-19, teleworking, and productivity*. Recovered from: <https://voxeu.org/>
- Mucci, O. O. (2001). Las competencias laborales: The working competences. *FACES*, año 7, Núm., 11. 47-66.
- Muñoz, I, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*. Vol. Núm. 49. 75-89. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/112/11204903.pdf>
- Nagles, G, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Escuela de Administración de Negocios*, (61),77-87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495008>
- National Minority AIDS Council. (s.f). *Desarrollo de liderazgo. Serie de efectividad organizacional*. Recuperado de: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Navarro, A. I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 13. 1-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>
- Observatorio laboral. (2020). *Expectativas laborales para el futuro*. Recuperado de: [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas\\_laborales.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas_laborales.html)
- Observatorio Laboral. (2020). *Tendencias del Empleo Profesional Tercer trimestre 2020*. Recuperado de: [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias\\_empleo.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html)



- OCDE/CEPAL/CAF. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Recuperado de: [https://www.oecd.org/dev/americas/E-book\\_LEO2017\\_SP.pdf](https://www.oecd.org/dev/americas/E-book_LEO2017_SP.pdf)
- OECD et al. (2020). *Perspectivas económicas de América Latina 2020: Transformación digital para una mejor reconstrucción*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f2fdced2-es>.
- OECD. (2019). *OECD Economic Surveys: Mexico 2019*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/a536d00e-en>.
- OECD. (2017). *Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México. Resumen ejecutivo*. 1-13. Recuperado de: <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>
- OEI. (2019). *Diagnóstico de la Educación Superior en Iberoamérica 2019*. Recuperado de: <https://oei.int/downloads/blobs/eyJfcmlkZWVudWxsLCJwdXliOiJibG9iX2lkIn19--4b0be73a02f68678a75e20993967d0276d2dfccd/informediagnostico2019.pdf>
- OIT. (2005). *93.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/guide.pdf>
- OIT. (2012). *Definiciones de algunos expertos. Competencias*. Recuperado de: <https://www.oitinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- OIT. (2015). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

- OIT. (2019). *Panorama Laboral América Latina y el Criebe 2019*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm)
- OIT. (2020). *¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?* Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang-es/index.htm#:~:text=Seg%C3%BAun%20an%C3%A1lisis%20preliminar%20del,millones%20de%20puestos%20de%20trabajo](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang-es/index.htm#:~:text=Seg%C3%BAun%20an%C3%A1lisis%20preliminar%20del,millones%20de%20puestos%20de%20trabajo)
- OIT. (2020). *Aumento de la exclusión de los jóvenes del empleo y la capacitación. Informe Mundial sobre el Desempleo Juvenil 2020*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang-es/index.htm)
- OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Observatorio de la OIT*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)
- OIT. (2020). *Panorama Laboral 2020*. 1-204. Recuperado de: [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- OIT. (2020). *Tendencias mundiales del empleo juvenil: la tecnología y el futuro de los empleos*. 1-8. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_737662/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_737662/lang-es/index.htm)
- ONU. (2016). *On Youth Skills Day, Ban urges more investment to assist the 'working poor' and jobless*. Recovered from: <https://news.un.org/en/story/2016/07/534452-youth-skills-day-ban-urges-more-investment-assist-working-poor-and-jobless>
- ONU. (2020). *Participación laboral de la mujer en México*. Recuperado de: <https://www.onu.org.mx/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico/>

- Ortega, M. J. (1997). Actualidad de la teoría agustiniana del conocimiento. *Contrastes: internacional de filosofía*, N. 2. 213-225.
- Ortoll, E. E. (2004). Competencias profesionales y el uso de la información en el lugar de trabajo. *El profesional de la información*. Vol. 13. Núm. 5. 338-345.
- OXFAM. (2016). *Jóvenes y desigualdad: Es hora de apoyar a los jóvenes como actores de su propio futuro*. Recuperado de: [https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file\\_attachments/bp-youth-inequality-global-120816-es.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/bp-youth-inequality-global-120816-es.pdf)
- Palacio, A., Marina, L & Escorcía de Vásquez, I. (2003). El ser humano como una totalidad, (17), 3-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81701701>
- Pereira, A. H. (2011). Implementación de la gestión del conocimiento en la empresa. *Éxito empresarial*, Núm. 135. 1-6.
- Pérez, C. M. (2013). La producción del conocimiento. *Información, Tecnología y Conocimiento*, 10 (1). 21-30. Recuperado de: <https://biblat.unam.mx/hevila/EnlaceRevistavenezolanadeinformaciontecnologiayconocimiento/2013/vol10/no1/2.pdf>
- Pérez, M. M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El profesional de la información*, v. 25, n. 4, pp. 526-534
- Pinilla, R. A. (2010). Competencias en Educación Universitaria. *EDUCyT*. Vol. 2. 6-18.
- PNUD. (1990). *Desarrollo Humano Informe 1990*. Recuperado de: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_1990\\_es\\_completo\\_nostats.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf)
- PNUD. (2007). *Género, Derechos y Desarrollo Humano*. Recuperado de: [https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4872/resource\\_files/Dela\\_Cruz\\_G%C3%A9nero\\_\\_derechos\\_y\\_desarrollo\\_humano.pdf?v=63736037212](https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4872/resource_files/Dela_Cruz_G%C3%A9nero__derechos_y_desarrollo_humano.pdf?v=63736037212)
- PNUD. (2016). *Panorama general: Informe sobre el Desarrollo Humano 2016*. Recuperado de:

[https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/HDR2016/HDR\\_2016\\_report\\_spanish\\_web.pdf](https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/HDR2016/HDR_2016_report_spanish_web.pdf)

PNUD. (2019). *Los siguientes pasos hacia el desarrollo en México: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Recuperado de: <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/poverty/los-siguientes-pasos-hacia-el-desarrollo-en-mexico.html>

PNUD. (2021). *Informe Nacional de Desarrollo Humano Guatemala*. Recuperado de: <https://www.gt.undp.org/content/guatemala/es/home/ourwork/informe-nacional-de-desarrollo-humano.html>

Porras, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicológica*, 8 (2). 98-117. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743008.pdf>

Radford, L. (1999). Sujeto, objeto, cultura y la formación del conocimiento. *Educación Matemática*. Vol. 12 No. 1. 51-69. Recuperado de: <http://www.revista-educacionmatematica.org.mx/descargas/Vol12/1/05Radford.pdf>

Ramírez, V. A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica una visión actual. *An Fac med*. 2009; 70(3), pp. 217-224.

Ramos, B. H. (2011). Perspectivas de desarrollo humano en la Universidad. *Universidad de La Salle*, (56), 137-145. Recuperado de: <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=ru>  
ls

Recio, A., Banyuls, J., Cano, E., y Miguélez. F. (2006). Migraciones y mercado laboral. *Economía Mundial.*, Núm. 14. 171-193. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/474/b1513015.pdf?sequence=1>

Reyes, G. E. (2001). Principales teorías sobre el desarrollo económico y social. *Nómadas*, núm. 4. 1-23. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18100408>

- Rivera, H. R., López, L. N., y Sánchez, R. L. (2018). Economía informal y otras formas de producción y trabajo atípico Estudios para el caso de México. 1-284. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/98818>
- Rodríguez, A. R. (2016). El desarrollo de habilidades académicas y emocionales adquiridas por el estudiantado con discapacidad durante el proceso de formación universitaria. *Ensayos Pedagógicos*. Vol. XI, Núm. 263-79.
- Rodríguez, O. E. (2007). The informal sector in Mexico: characteristics and dynamics. *Perspectivas Sociales*, vol. 9, Núm. 1. 89-175. Recovered from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2964168.pdf>
- Rodríguez, O. E. (2010). México. En Fontes, Huard, Ospino, Pastor, González, Rodríguez, Ventura, Pineda, Díaz, Evia, Muños, Bour, Peticara, Neri, Napoleón, Ricaurte, Susmel, Celhay, Guerra, Roldán, Quispe, Oleas y Páez, *Sector informal políticas públicas*. 96-103. Rio de Janeiro, Brasil: Fundação Konrad Adenauer. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/B8F5C7E52A6A425D05257D5800787207/\\$FILE/SectorInformal\\_y\\_Pol%C3%ADticas\\_P%C3%BAblicasEnAm%C3%A9ricaLatina.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B8F5C7E52A6A425D05257D5800787207/$FILE/SectorInformal_y_Pol%C3%ADticas_P%C3%BAblicasEnAm%C3%A9ricaLatina.pdf)
- Rodríguez, R. E y Castro, D. (2012). Efectos del cambio tecnológico en los mercados de trabajo Estudios Fronterizos. *Nueva época*, vol. 13, núm. 26. 141-174. <https://doi.org/10.21670/ref.2012.26.a06>
- Rodrik, D. (1997). Consequences of trade for labor markets and employment relationship. Has globalization gone too far. *Institute for International Economics*. 11-27. <https://j.mp/2ow2hqX>
- Romero, G. Z. (2009). Gestión del conocimiento evolución y conceptos. *Saber, ciencia y libertad*. Vol. 4. Núm. 2, 145-150. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6261723>
- Ronconi, L., Kanbur, R., y Lopez, C. (2019). Who demands labour (de)regulation in the developing world?. Insider–outsider theory revisited. *Discussion paper series*. 1-22. Recuperado de:

- <https://www.iza.org/publications/dp/12831/who-demands-labour-deregulation-in-the-developing-world-insideroutsider-theory-revisited>
- Roos, G., y Roos, J. (1997). Measuring you company´s intellectual performance. *Long Range Planning*. Vol. 30. No. 3. 413-426. Recovered from: <https://www.semanticscholar.org/paper/Measuring-your-company%27s-intellectual-performance-Roos-Roos/6ebe2b3b491426253069cd222e0fd2a832ad38e9>
- Rosales, M. (2017). El desarrollo humano: Una propuesta para su medición. *Aldea Mundo*, vol. 22, Núm. 43. 65-75.
- Salas, D. I., y Murillo, G. F. (2013). Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Educación Superior*. Vol. 42. Núm. 165. 63-81. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v42n165/v42n165a4.pdf>
- Saldaña, C. (2017). La universidad como institución pertinente en el avance de la sociedad. *Educación Médica Superior*. 2017; 31(3). 222-231. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n3/a22\\_ems\\_982.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v31n3/a22_ems_982.pdf)
- Sánchez, M. A., Melián, G. A., y Hormiga, P. E. (2007). El concepto de capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas*. Vol. 13. Núm. 2. 97-111. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2356661.pdf>
- Santana, M., Cabello, J., Cubas, R., y Medina, V. (2011). *Redes sociales como soporte a la gestión del conocimiento*. Recuperado de : [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/89/Gerencia\\_global\\_21.pdf](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/89/Gerencia_global_21.pdf)
- Sarur, Z. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones. *Ciencia administrativa*. Núm. 1. 39-45. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/01/05CA201301.pdf>
- SCANS. (1991). What Work Requires of Schools. Recovered from: <https://wdr.doleta.gov/SCANS/whatwork/whatwork.pdf>

- Scarabino, J., Biancardi, G., y Blando, A. (2007). Capital Intelectual. *Invenio: investigación académica*. Núm. 19. 59-71. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4268561>
- Schmelkes, S., y Ahuja, R. (2000) Algunas características de los jóvenes y su trabajo: comparaciones con los adultos y análisis por género. *Jóvenes*, México.
- Secanella, J. (2011). Nuevas competencias para la empleabilidad de los estudiantes universitarios. *La Cuestión Universitaria*, [S.l.]. Núm. 7. 40-47. Recuperado de: <http://polired.upm.es/index.php/lacuestionuniversitaria/article/view/3357/3422>
- Segarra, C. y Bou, L. (2004:2005). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Economía y Empresa*. Núm. 52 y 53 (2da Época). 175-195.
- Sen, A. (1999b) Desarrollo y Libertad. Buenos Aires, Argentina: Planeta.
- Sen, A. (2000). Desarrollo y Libertad. Buenos Aires, Argentina: Planeta.
- Sen, A. y Nussbaum, M. (1998). *La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica*. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/polis/8073?lang=en>
- SHCP. (2009). Exposición de motivos del proyecto de presupuesto 2009. Recuperado de: [http://www.hacienda.gob.mx/EGRESOS/PEF/ppef/ppef\\_09/temas/expo\\_motivos/14ra.pdf](http://www.hacienda.gob.mx/EGRESOS/PEF/ppef/ppef_09/temas/expo_motivos/14ra.pdf)
- SHCP. (2020). Criterios generales de política económica para la iniciativa de la ley de ingresos y el proyecto de presupuesto de egresos de la federación correspondientes al ejercicio fiscal 2020, pp. 1-186.
- Solís, San V. (2015). Igualdad de género: una condición del desarrollo humano. *Trabajo social UNAM*, núm. 10. 11-24.

- Soto, B. MA., y Barrios, F. NM. (2006). Gestión del conocimiento. Parte I. Revisión crítica del estado del arte. *Acimed*. 14(2). 1-43. Recuperado de: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14\\_2\\_06/aci04206.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci04206.htm)
- Stiglitz, E. J. ( 2012). *The Price of inequality: How today's divided society endangers our future*. Recuperado de [http://resistir.info/livros/stiglitz\\_the\\_price\\_of\\_inequality.pdf](http://resistir.info/livros/stiglitz_the_price_of_inequality.pdf)
- STPS. (2010). Objetivo de la institución. Disponible en: <http://inea.gob.mx/index.php/alianzas/secretariatrabajoprevision.html#:~:text=Fortalecer%20la%20pol%C3%ADtica%20laboral%2C%20a,las%20personas%20en%20situaci%C3%B3n%20de>
- STPS. (2020). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) Indicadores Trimestrales (15 años y más). Recuperado de: [http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/enoe\\_trim15.htm](http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/enoe_trim15.htm)
- STPS. (2021). Información laboral. Estado de México. 1-28. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20estado%20de%20mexico.pdf>
- STPS. (2021). Subprograma Bécate del Programa de Apoyo al Empleo. Recuperado de: <https://www.empleo.gob.mx/sne/becas-capacitacion-trabajo-becate>
- Suárez, Z. (2017). Juventud de los jóvenes universitarios. *Educación Superior*, Vol 46 (184). 39-54. DOI <https://doi.org/10.1016/j.resu.2017.12.001>
- Sustentia. (2010). Universidad, Empresa y Desarrollo Humano: Estudio de base sobre conocimientos, habilidades y actitudes en el ámbito universitario para mejorar la incidencia de la empresa en el desarrollo de países del sur. Dentro de la línea de trabajo “Empresa y Desarrollo” de Ingeniería sin fronteras. Asociación para el desarrollo. 2-14.
- Terrazas, P. y Silva, M. (2013). La educación y la sociedad del conocimiento. *Perspectivas*, N.º 32. 145-168.
- Toche, N. (2019). Persiste mayor desigualdad en ingreso laboral para jóvenes en la CDMX. *El Economista*. Recuperado de:



<https://www.eleconomista.com.mx/estados/CDMX-presenta-el-mayor-aumento-de-pobreza-laboral-en-el-pais-20210829-0065.html>

- Tumaev, T. Sassa, A (2005). Mercado de trabajo: análisis de la influencia de la mejora en las condiciones de trabajo. *Perspectivas Sociales*, vol. 8, núm. 1. 51-55. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942411004.pdf>
- Tunal, S. G. (2005). El mercado de trabajo como unidad de análisis para las microempresas informales urbanas. *Ciencias Sociales (Cr)*, vol. II, núm. 108, pp. 41-53. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310804.pdf>
- Universidad de Colombia. (s.f) *Cartilla de habilidades académicas para la vida universitaria*. Recuperado de: [http://gfnun.unal.edu.co/fileadmin/content/bienestar/documentos/cartilla\\_concentracion.pdf](http://gfnun.unal.edu.co/fileadmin/content/bienestar/documentos/cartilla_concentracion.pdf)
- Universidad de Medellín. (2012). *Desarrollo Humano. Boletín estadístico*. Recuperado de: <https://udem.edu.co/index.php/boletin-estadistico/desarrollo-humano>
- Urquijo, A. M. (2014). Teoría de capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, Vol. 46. 63-80: Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5010857.pdf>
- Vargas. M, J. (2006). Teoría del conocimiento. México *Asociación oaxaqueña de psicología A.C.* 1-23.
- Vázquez, G. M., González, M. J., y Padilla, C. T. (2019). Percepciones sobre las competencias demandadas por el mercado laboral de las orientadoras y gestoras de prácticas universitarias. *AIDIPE Actas XIX Congreso Internacional de Investigación Educativa*. Vol. IV. 333-338.
- Vázquez, M. M. y Domínguez, V. L. (2017). La inserción laboral de migración contemporánea de mexicanos profesionistas a EU: un análisis comparativo. *Sociedad y Economía*, (34), 27-49. Recuperado de:

<https://www.doi.org/10.25100/sye.v0i34.6460>

- Vegara, C. J. (2016). La obra de Amartya Sen. *Iberian Journal of the History of Economic Thought*. Vol. 3, Núm. 2. 201-220.  
<https://doi.org/10.5209/IJHE.54626>
- Viveros, C. E. (2015). Aproximación al sentido filosófico de la teoría del conocimiento. *Perseitas*, Vol. 3, Núm. 1. 57-65. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4974866>
- Walker, M. (2011). ¿Aptitudes y qué más? Principios para las pedagogías de praxis en la educación superior Universitas. *Ciencias Sociales y Humanas*. Núm. 15. 85-107. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4761/476147383004.pdf>
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín redEtis*. nº 5, 1-9. Recuperado de:  
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/305C6343C282696505257DB300598A36/\\$FILE/200709250008\\_4\\_2\\_0.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/305C6343C282696505257DB300598A36/$FILE/200709250008_4_2_0.pdf)
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Documentos de Proyectos*. 1-34. Recuperado de:  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45759-la-pandemia-covid-19-su-efecto-tendencias-mercados-laborales>
- World Bank Group. (2019). Systematic Country Diagnostic Mexico. Recovered from:  
<https://documents1.worldbank.org/curated/es/588351544812277321/pdf/Mexico-Systematic-Country-Diagnostic.pdf>
- Zermeño, F., Navarrete, V., y González, S. (2019). Desarrollo humano de estudiantes universitarios. Explorando la relación entre usos y aprovechamiento de las TIC y la autonomía personal. *Signo y Pensamiento*, 38(74). 2027-2731. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86059657007>

Zimmerling, R. (1990). Necesidades básicas y relativismo moral. *Doxa: Cuadernos de filosofía del derecho*. N. 07. 35-54. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/10818>