



Universidad Latina de Panamá

Facultad de Ciencias de la Educación y del Desarrollo Humano

Maestría en Docencia Superior

“EVALUAR LAS COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ, SEDE CENTRAL, DIRIGIDA A LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA EDUCATIVO PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES PARA LA EMPLEABILIDAD”

Elaborado por:

Iritzel Mero de Carrasquilla

CIP. 9-707-650

Profesor:

Dr. Giuliano Mazzanti A.

Julio 2024

DEDICATORIA

La educación es la llave para ser mejores personas y, con ello, mejores ciudadanos que generen valor al prójimo y su vez a la sociedad. Dedico este trabajo investigativo a los jóvenes estudiantes panameños quienes hoy se forman en las aulas de las escuelas y universidades llenos de sueños, metas y anhelos.

Esfuércense y sean valientes, prepárense para alcanzar cosas grandes y marcar la vida de otras personas de manera positiva, esa es la verdadera felicidad.

Deseo que este trabajo les sirva de guía para poder facilitar tu inserción laboral y logres alcanzar realización personal y éxito profesional.

AGRADECIMIENTO

Esto es un sueño cumplido que embarga mi corazón de una infinita alegría, es por ello, que quiero agradecer, en primer lugar, a Dios por ser mi luz, mi guía y mi fortaleza en este proceso de aprendizaje y crecimiento profesional.

A Pedro Pablo, Victoria Isabel y Valeria Sofía, por ser mi soporte desde el primer momento en que emprendimos esta aventura de aprendizaje, por escucharme y motivarme. Son ustedes quienes me motivan a seguir siendo mejor cada día.

A Iluminada y Flavio, por brindarme excelentes bases en valores humanos que han hecho de mí la persona y profesional que soy. Espero que se sientan orgullosos, porque todo este caminar, no lo hubiera logrado sin su formación y apoyo incondicional.

Gracias a mis docentes, quienes con sus conocimientos y experiencias compartieron su sabiduría conmigo y me permitieron desarrollar nuevas habilidades.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE GENERAL.....	4
ÍNDICE DE CUADROS	6
INDICE DE GRÁFICAS.....	6
RESUMEN EJECUTIVO	8
RESUME.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA.....	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	16
1.2. Planteamiento del problema	25
1.3. Justificación de la investigación	30
1.3.1. Diagnóstico	31
1.4. Objetivos	32
1.4.1. General	32
1.4.2. Específicos	33
1.5. Limitaciones o restricciones de la investigación.....	33
1.6. Hipótesis	34
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	36
2.1. Marco de referencia de la investigación.....	37
2.2. Datos generales Universidad Latina de Panamá	41
2.2.1 Historia.....	41
2.2.2. Misión	42
2.2.3. Visión.....	43
2.2.4. Valores.....	43
2.2.5. Facultad de Negocios	44
2.2.5.1. Visión	44
2.2.5.2. Misión	45
2.2.5.3. Objetivo general.....	45
2.2.5.4. Objetivos específicos.....	45

2.2.5.5. Oferta Académica	46
2.3. Fundamentación teórica.....	47
2.4. Marco conceptual.....	49
CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO	53
3.1. Tipo y diseño de la investigación	54
3.2. Población y muestra.....	55
3.3. Variables	55
3.4. Descripción de los instrumentos	56
3.5. Recolección de la información	58
3.6. Tratamiento de la información.....	59
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	60
4.1. Instrumento No. 1: La Encuesta.....	61
4.1.1. Resultados de la Encuesta	70
4.2. Instrumento No. 2: La Entrevista.....	80
4.2.1. Resultados de la Entrevista.....	80
4.3. Prueba de Hipótesis.....	81
4.4. Conclusiones.....	81
4.5. Recomendaciones	82
CAPÍTULO 5. LA PROPUESTA.....	84
5.1. Introducción.....	85
5.2. Fundamentos de la propuesta.....	87
5.3. Justificación de la propuesta	87
5.4. Objetivos de la propuesta	89
5.4.1 Objetivo general	89
5.4.2 Objetivos específicos	89
5.5. Análisis costo beneficio de la propuesta	89
5.6. Implementación de la propuesta	91
5.7. Cronograma de actividades	92
5.8. Presupuesto de implementación de la propuesta	94
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	96

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1 Población de 15 a 39 años de edad que asiste a la universidad en la República de Panamá, por sexo, según provincia y comarca indígena: Censos 2010 y 2023.	18
Cuadro N°2 Cantidad de estudiantes aprobados, aplazados, reprobados y desertores, Media Oficial por sexo, según región educativa, correspondiente al año lectivo 2022.	39
Cuadro N°3 Cantidad estudiantes aprobados, aplazados, reprobados y desertores, Media Particular por sexo, según región educativa, correspondiente al año lectivo 2022.	39
Cuadro N° 4 Cronograma de actividades.....	93
Cuadro N° 5 Presupuesto de ejecución	95

INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N°1 Tasa de desocupación y población desocupada: 2005- 2023	20
Gráfica N°2: Gasto público en educación, Total (% del PIB) Panamá.	26
Gráfica N°3: Actitudes y habilidades blandas (<i>soft skills</i>) más importantes para desempeñar el puesto.....	29
Resultado de la pregunta N°1:	70
Resultado de la pregunta N°2:	70
Resultado de la pregunta N°3:	71
Resultado de la pregunta N°4:	71
Resultado de la pregunta N°5:	72
Resultado de la pregunta N°6:	72
Resultado de la pregunta N°7:	73
Resultado de la pregunta N°8:	73
Resultado de la pregunta N°9:	74
Resultado de la pregunta N°10:	74
Resultado de la pregunta N°11:	75
Resultado de la pregunta N°12:	75
Resultado de la pregunta N°13:	76

Resultado de la pregunta N°14:	76
Resultado de la pregunta N°15:	77
Resultado de la pregunta N°16:	77
Resultado de la pregunta N°17:	78
Resultado de la pregunta N°18:	78
Resultado de la pregunta N°19:	79
Resultado de la pregunta N°20:	79

RESUMEN EJECUTIVO

Una sociedad productiva se fundamenta en la capacidad que tiene su población para poder enfrentar los desafíos en materia de salud, seguridad, crecimiento económico, tecnología, sostenibilidad, transporte, por mencionar algunos.

La educación es la llave para proporcionar a los miembros de la sociedad, conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan hacer frente a las exigencias del mundo globalizado en el que vivimos y que cada día requiere respuestas más rápidas y soluciones más sostenibles que beneficien a la mayoría.

A lo largo de este estudio, podrá conocer, cuál es la situación a la que se enfrentan hoy en día los jóvenes en América Latina y el Caribe, con respecto a educación y desempleo.

No podemos dejar de vista, la situación de miles de jóvenes panameños que, por falta de recursos económicos o dificultades sociales, no ingresan a la universidad para ampliar sus conocimientos, lo que dificulta la obtención de un empleo digno que mejore significativamente su vida y la de sus familias.

Cambiar este escenario es posible, a través de la implementación del Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad que busca

impactar los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Educación de Calidad y Trabajo decente y crecimiento económico.

RESUME

A productive society is founded on the ability of its population to face challenges in areas such as health, security, economic growth, technology, sustainability, and transportation, to name a few.

Education is the key to providing members of society with the knowledge, skills, and abilities that allow them to meet the demands of the globalized world we live in, which increasingly requires faster responses and more sustainable solutions that benefit the majority.

Throughout this study, you will learn about the current situation facing young people in Latin America and the Caribbean regarding education and unemployment. We cannot overlook the situation of thousands of young Panamanians who, due to a lack of financial resources or social difficulties, do not enter university to expand their knowledge, making it difficult for them to obtain a decent job that significantly improves their lives and those of their families.

Changing this scenario is possible through the implementation of the Educational Program for Skill Development for Employability, which seeks to impact the Sustainable Development Goals: Quality Education and Decent Work and Economic Growth.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo investigativo surge tras años de laborar en Departamentos de Recursos Humanos de empresas que brindan servicios a clientes a nivel nacional y evidenciar, a través de las entrevistas laborales, algunas carencias que poseen los estudiantes que desean ingresar a prácticas profesionales, pasantías o a insertarse laboralmente en estas empresas.

Un proceso de inserción laboral inicia con el interés del aspirante a ocupar una plaza laboral. En algunas ocasiones las personas aplican a una vacante publicada a través de alguna red de empleo sin contar el perfil del puesto, los requisitos de estudios o de experiencia. Esta situación se convierte en una pérdida de tiempo para el entrevistador y una frustración para el aspirante, quien muchas veces se frustra por no ser contactado por la empresa a la que aplica.

El reclutamiento de personal es un proceso estratégico en el que las empresas identifican, atraen y seleccionan a los candidatos que más se asemejen al perfil de puesto que necesitan. Su objetivo es poder evaluar a él o los candidatos, no sólo en conocimientos, sino también en habilidades blandas que le permitan una adaptación rápida a la cultura organizacional, compartir valores corporativos, buenas relaciones interpersonales, trabajo colaborativo por mencionar algunas.

Las empresas buscan poder adquirir el talento que les genere valor en los procesos internos y que tengan adaptabilidad a un mundo cada vez más demandante. Es por

ello, que la vinculación del candidato idóneo le brinda a la empresa la oportunidad de lograr sus objetivos corporativos. Es a través de la gente, que las empresas obtienen utilidades, se convierten en referentes en el mercado y acrecientan su reputación. El candidato seleccionado, la mayoría de las veces, se busca pensando en que pueda hacer carrera y crecer profesionalmente en la organización, dado que la empresa invierte dinero en la formación, capacitación y entrenamiento de nuevas capacidades, habilidades y destrezas que el negocio requiera. Por ello, el reclutamiento es un proceso clave en la vida de las empresas y del crecimiento interno de los colaboradores.

El entrevistador es una persona con alto grado de experiencia profesional en ciencias del comportamiento humano. Su trabajo consiste en ubicar entre un sinnúmero de personas, aquella que más se aproxime al perfil requerido. Un entrevistador mira cientos de hojas de vida antes de hacer una preselección que será posteriormente enviada al cliente interno, quien tiene la necesidad de suplir una vacante. En esta etapa la clave para el candidato está en la adecuada elaboración de la hoja de vida, ya que si está diseñada de manera deficiente o simplemente tiene errores ortográficos o carece de información relevante, ni siquiera será preseleccionada por el entrevistador.

La hoja de vida no es más que el recuento de los estudios, experiencias y labores que ha ejecutado una persona a lo largo de su carrera profesional. Esta hoja de vida pasará por muchas manos en el proceso de reclutamiento, por lo cual se hace de

vital importancia la confección correcta con los datos específicos que se quieren dar a conocer sobre la trayectoria profesional, con el fin de ser elegido para una plaza de empleo. En el caso de los estudiantes que carecen de experiencia profesional, pueden colocar información sobre proyectos de responsabilidad social, trabajo comunitario, tutoría a otros compañeros, proyectos universitarios, por mencionar algunos ejemplos como actividades que han desarrollado. Si bien no es un trabajo como tal, puede evidenciar habilidades para la ejecución de las mismas y esta información permitiría al entrevistador considerarlo para una preselección de su hoja de vida.

La inquietud de esta investigación se centra en la falta de conocimiento de los estudiantes sobre la preparación de una hoja de vida, del uso de redes de búsqueda de empleo, la preparación para una entrevista presencial o virtual y estas debilidades conllevan a la dificultad de insertarse laboralmente.

Con esta propuesta, no sólo se busca brindar información al estudiante sobre cómo prepararse para la búsqueda de empleo.

Primero, examina la ruta de vida que tiene el estudiante en mente y hacia donde desea encaminar su carrera profesional. Esto le permitirá conocer lo que desea para su futuro y con esas bases escoger las empresas o puestos de trabajo que le permitan ir accediendo a esas metas que le lleven a la realización profesional. Segundo, poder desarrollar habilidades que le permitan prepararse adecuadamente

para el proceso de inserción laboral y poder aumentar sus posibilidades de ser empleable por una organización.

En la actualidad las tasas de desempleo del país son considerables y el mayor índice de desocupación se encuentra en jóvenes entre 16 y 29 años de edad. Este rango es considerado el de más alto nivel de productividad en las personas.

Se pretende con este estudio aportar a la sociedad y a las universidades para mitigar la pobreza, el desempleo y la falta de mejores oportunidades para los estudiantes universitarios, quienes tienen dificultad para insertarse laboralmente.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes de la investigación

La educación, desde sus etapas iniciales, juega un papel preponderante en el desarrollo del individuo. Es uno de los factores principales que le permite al ser humano la adquisición de nuevos conocimientos, valores, habilidades y destrezas que le permitirán desenvolverse como individuo y vincularse a la vida laboral para mejorar su calidad de vida, la de su familia y, por ende, convertirse en una persona productiva para la sociedad.

Para el Banco Mundial, la educación es un derecho humano, un importante motor del desarrollo y uno de los instrumentos más eficaces para reducir la pobreza y mejorar la salud, y lograr la igualdad de género, la paz y la estabilidad. Además, genera grandes y constantes beneficios en términos de ingreso y es el factor más importante para garantizar la igualdad y la inclusión (Mundial, 2024).

El gobierno nacional a través de la “Estrategia Colmena: Panamá libre de pobreza y desigualdad, la Sexta Frontera”, la cual tiene como misión promover la justicia social, la equidad y las oportunidades, procurando no dejar a nadie atrás. Colmena está relacionada con los diecisiete (17) Objetivos de Desarrollo Sostenible sus metas e indicadores, mediante la promoción de la inclusión social a través de alianzas entre instituciones públicas, sociedad civil, la empresa privada, la academia y la comunidad y está focalizada en mejorar los servicios que el Estado (ODS I. I., 2020).

Los diecisiete (17) Objetivos de Desarrollo Sostenible son importantes, sin embargo, resalto dos de ellos. El cuarto objetivo de desarrollo sostenible, *Educación de Calidad* de manera inclusiva, equitativa, de calidad para promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos y el octavo objetivo de desarrollo, *Trabajo decente y crecimiento económico* que busca promover el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos (<https://www.un.org/es/common-agenda/sustainable-development-goals>, s.f.)

De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010 del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), había a nivel nacional 263,318 hombres y mujeres matriculados cursando estudios universitarios. Para el censo del 2023, solo 160,738 hombres y mujeres estaban matriculados en una carrera universitaria. Esto corresponde a una disminución de 39% en un período de 13 años (Instituto Nacional de Estadística y Censo, Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC), 2023).

Cuadro N°1 Población de 15 a 39 años de edad que asiste a la universidad en la República de Panamá, por sexo, según provincia y comarca indígena: Censos 2010 y 2023.

POBLACIÓN DE 15 A 39 AÑOS DE EDAD QUE ASISTE A LA UNIVERSIDAD EN LA REPÚBLICA, POR SEXO, SEGÚN PROVINCIA Y COMARCA INDÍGENA: CENSOS 2010 Y 2023

Provincia y comarca indígena	Población de 15 a 39 años de edad que asiste a la universidad					
	2010			2023		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	263,318	104,342	158,976	160,738	62,860	97,878
Bocas del Toro	4,372	1,690	2,682	4,313	1,518	2,795
Coclé	12,498	4,632	7,866	8,541	3,070	5,471
Colón	16,511	5,882	10,629	11,694	3,814	7,880
Chiriquí	29,676	11,108	18,568	20,062	7,565	12,497
Darién	1,167	455	712	1,262	387	875
Herrera	8,404	3,161	5,243	5,789	2,247	3,542
Los Santos	7,013	2,634	4,379	4,112	1,551	2,561
Panamá	166,661	67,841	98,820	59,977	24,895	35,082
Panamá Oeste (1)	29,374	11,495	17,879
Veraguas	15,467	6,108	9,359	12,035	4,692	7,343
Comarca Kuna Yala	375	168	207	368	126	242
Comarca Emberá	117	74	43	96	55	41
Comarca Ngäbe Buglé	1,057	589	468	3,115	1,445	1,670

(1) Provincia creada mediante Ley No.119 del 30 de diciembre de 2013.

.. Dato no aplicable al grupo o categoría.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo. Resultados Censos Nacionales de Población y Vivienda 2023.

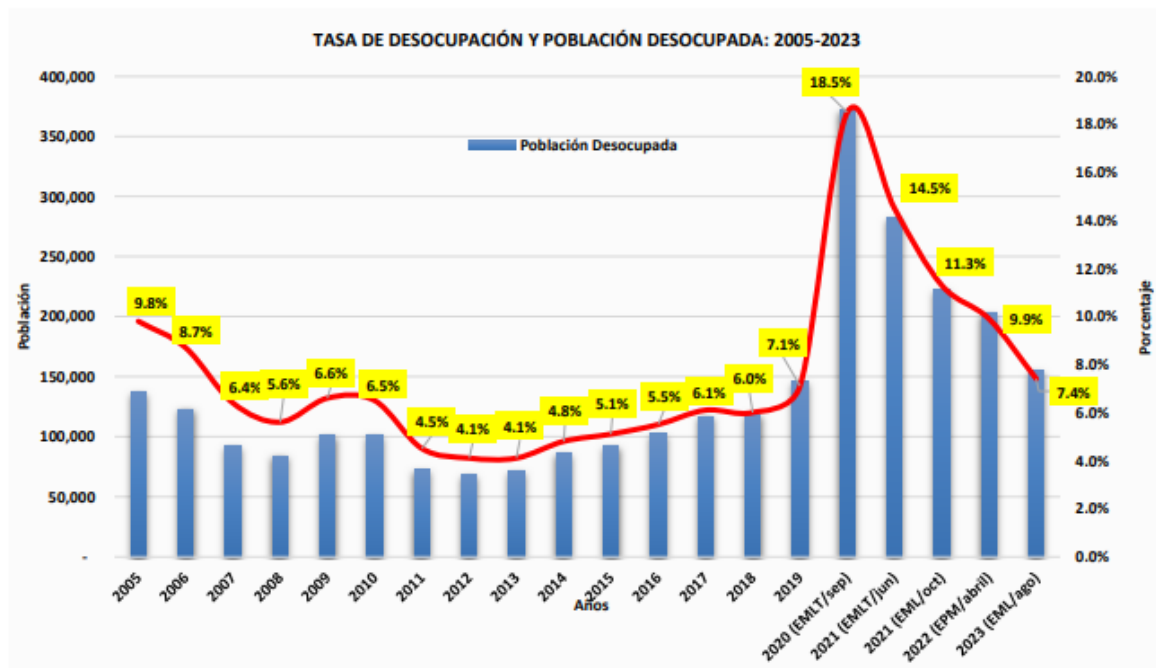
Estas cifras lejos de ser alentadoras, despiertan una inquietud sobre la situación de la educación superior en nuestro país. Es una situación alarmante, demuestra que cada vez menos personas ingresan a cursar estudios universitarios. Esto puede

deberse a diversos factores como: falta de interés, poca orientación vocacional, falta de recursos económicos para estudiar, distancias largas de desplazamiento desde sus residencias hasta los centros de estudio, necesidad de ubicar un empleo para suplir sus necesidades básicas, formación de familia a temprana edad, entre otras.

Al existir carencia de estudiantes universitarios con las competencias requeridas para la vinculación a un empleo, se hace relevante la participación de la universidad de manera que ayude a cerrar la brecha que existe en cuanto a los conocimientos académicos y las habilidades para la empleabilidad.

Actualmente, en nuestro país existen 155,625 personas desocupadas a nivel nacional (*72,310 hombres y 83,315 mujeres*), y el 54% de estas personas corresponde a desempleo juvenil, es decir, entre 15 y 29 años de edad, según la Encuesta del Mercado Laboral (Instituto Nacional de Estadística y Censo, Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC), 2023).

Gráfica N°1 Tasa de desocupación y población desocupada: 2005- 2023



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censo Encuesta de Mercado Laboral, agosto 2023

A nivel gubernamental, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha desarrollado el Programa Aprender Haciendo, que busca reforzar las habilidades socioemocionales que incluyen la importancia del trabajo en equipo, responsabilidades, autoestima y valores con el propósito de ayudarlos a descubrir sus fortalezas y capacidades haciéndolos más competitivos. Aprender Haciendo, busca acercar y propiciar empleos decentes para los panameños, en unión con empresas que abren sus puertas para que obtengan su primera experiencia laboral. Estas empresas cuentan con un incentivo fiscal equivalente al doble del salario mínimo mensual, de acuerdo con la actividad económica, región, tamaño de la empresa y funciones del joven trabajador (Laboral, 2022)

A nivel de universidades estatales no se cuenta con ningún programa de desarrollo de habilidades para la empleabilidad. Se encontró información sobre Programas Técnicos para fortalecer habilidades para la empleabilidad en el campo de competencias digitales (Panamá U. T., 2021)

A nivel empresarial, la empresa ARKA Consultores desarrolló en la Universidad Interamericana de Panamá un “*Taller de Empleabilidad*” dirigido a estudiantes graduandos, donde trataron diferentes temas entre los cuales se orientó a los jóvenes en la elaboración de la hoja de vida, cómo tener entrevistas exitosas, y cómo destacar tu perfil en las páginas web y plataformas. En este taller participaron estudiantes graduandos y regulares de la UIP, quienes aprendieron a mejorar su hoja de vida para estar actualizados con lo que solicitan los reclutadores hoy en día (Panamá U. I., 2022)

También, con el apoyo de la empresa Humanet junto a AIESEC Panamá y su Programa Impulsa Panamá, desarrollaron un taller para 30 jóvenes en el Campus Arnulfo Arias Madrid de la Universidad de Panamá titulado “*Herramientas y estrategias para prepararte para la búsqueda de empleo*” donde conversaron sobre técnicas, herramientas de autoconocimiento, recomendaciones y reflexiones claves para todos los estudiantes que están en búsqueda de oportunidades laborales (HUMANET, 2024)

En países de Norteamérica, como Estados Unidos, existen programas gubernamentales que brindan cursos y talleres de habilidades básicas para el primer empleo, enfocado en personas de 16 y 24 años. Los American Job Centers son servicios gratuitos del gobierno de los Estados Unidos; tienen como objetivo brindar habilidades que faciliten el proceso de obtención de empleo básico a las personas. La ejecución de estos programas está a lo largo de todo el país y la formación se brinda en bibliotecas, centros comunitarios y en línea. La American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) también tiene una lista de programas para aprendiz que son administrados por diferentes sindicatos. También existen asociaciones, sin fines de lucro, que apoyan la capacitación de personas en habilidades técnicas. Una de ellas es Goodwill quienes usa el dinero de sus tiendas para ayudar a las personas a prepararse para trabajar y encontrar trabajo. Ofrecen inglés y otras clases básicas, ayudan con el cuidado de los niños mientras las personas aprenden. En algunos lugares, Goodwill tiene programas específicos de capacitación laboral, como habilidades para trabajar en bancos y hospitales (Hello, s.f.)

En Centroamérica, países como Costa Rica específicamente, tiene programas gratuitos para los estudiantes y egresados de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología de Costa Rica (ULACIT) quienes desarrollan las habilidades y competencias para el proceso de inserción, colocación y desarrollo profesional a través de programas de orientación laboral, sesiones de entrenamiento en plataformas de reclutamiento, sesiones personalizadas de entrevistas, networking

(red de contacto de profesionales), bolsa de empleo (Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, s.f.).

A nivel gubernamental, Costa Rica a través del Ministerio de Educación Pública (MEP) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED) han desarrollado el programa de Bachillerato para la Empleabilidad y el Emprendimiento (BEE) dirigido a personas que habían dejado inconclusos sus estudios entre el año 1988 y 2019. Esta población había enfrentado dificultades para su inclusión y desarrollo dentro de la fuerza laboral, por falta del título de bachillerato. Esta iniciativa consta de cuatro módulos: competencias socioemocionales y habilidades blandas, competencias digitales, competencias para gestionar proyectos y competencias en idioma inglés. Todos los contenidos se transversalizan con las asignaturas básicas del programa de estudio (matemática, español, ciencias y estudios sociales). Se les reconoce a los estudiantes sus conocimientos mediante la entrega de una micro credencial que certifica las competencias para la empleabilidad y el emprendimiento (Costa Rica, s.f.).

El Salvador, desde el 2021, estableció el Programa Gubernamental "*Mi Primer Empleo*". Este programa ha logrado orientar y preparar en habilidades blandas para el empleo. Ofrece oportunidades para que personas jóvenes, sin experiencia laboral, puedan acceder a su primera experiencia laboral formal en empresas privadas bajo un contrato de aprendizaje, recibiendo el salario mínimo vigente y seguro social. Bajo esta figura se trabaja la incorporación de personas con

necesidades de protección internacional en el mercado laboral formal, en estrecha colaboración con empresas privadas (Soluciones, s.f.).

En países como Colombia, existe la Universidad Politécnico Grancolombiano que desarrolla Talleres de Empleabilidad (30 horas) para sus estudiantes y para la sociedad en general, como parte de su programa de responsabilidad social empresarial. Estos talleres desarrollan temas como gestión de vida, procesos de selección, pruebas complementarias y escenario laboral. Son talleres gratuitos y le brindan al estudiante créditos académicos en bienestar o emprendimiento (Grancolombiano, s.f.)

En la Universidad Nacional de Cajamarca en Perú, se brindan talleres de empleabilidad para sus estudiantes y egresados con el fin de guiarlos en el proceso de búsqueda de empleo y marca persona. Incluyen temas como: descubriendo competencias para el empleo, elaboración de curriculum, desarrollo de habilidades socioemocionales para la empleabilidad, entre otros (Universidad Nacional de Cajamarca, 2024)

A lo largo del continente se puede observar los esfuerzos que se realizan por el establecimiento de programas para la empleabilidad, tanto de los gobiernos como las universidades estatales y privadas, con el propósito de disminuir el desempleo, la pobreza, mejorar la educación, mejorar la calidad de vida e impulsar la economía

a través de oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos los miembros de la sociedad.

1.2. Planteamiento del problema

En la actualidad la educación superior no garantiza el éxito profesional, ya que cada vez más los negocios requieren de conocimientos, destrezas tecnológicas, aprendizaje continuo y relaciones humanas efectivas, por señalar unas cuantas. Es por ello, que el aprendizaje en el aula de clases no será suficiente para poder ingresar y mantenerse en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde incluso algunos empleos desaparecerán en algunos años.

Muchos jóvenes no logran culminar sus estudios secundarios, lo que impide que puedan seguir cursando estudios universitarios. Esta situación se agravó aún más a raíz de la deserción escolar por causa del Covid 19, no sólo en las ciudades sino también en áreas de difícil acceso y áreas del interior del país donde la conectividad, luz eléctrica o la falta de aparatos electrónicos era escasa, impidiendo ejecutar el proceso enseñanza- aprendizaje.

De acuerdo a datos del Censo del 2023 proporcionado por Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), habían matriculados en universidades estatales o particulares en el primer semestre de 2022 un total de 152,394 estudiantes cursando carreras técnicas y licenciaturas. Considerando que hubo una disminución de 39% de estudiantes en la universidad durante los últimos 13 años la formación de mano

de obra calificada en vez de ir en aumento, posee una disminución significativa y preocupante (Instituto Nacional de Estadística y Censo, Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC), 2022).

En nuestro país se invierte sólo el 3.9% del Producto Interno Bruto (PIB) en Educación, de acuerdo a datos del Banco Mundial. Esta cifra es menor a la de otros países de Centroamérica como Costa Rica (6,3%), Honduras (5,4%), Belice y El Salvador (4,5%), Nicaragua (4.1%). Esta situación se agudiza con la mala distribución de beneficios educativos que no llegan a la mayoría o a los estudiantes que lo necesita. (Banco Interamericano de Desarrollo, s.f.)

Gráfica N°2: Gasto público en educación, Total (% del PIB) Panamá.



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO (UIS). Servicio de descarga masiva de datos UIS.Stat. Consultado el 19 de septiembre de 2023

La revista Forbes realizó publicación sobre el estudio “Aptitudes y habilidades más valoradas en el mercado laboral para 2024” realizado en diciembre del 2023 por Konzerta.com en alianza con la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (CCIAP), preguntó a los especialistas de recursos humanos a cerca de las habilidades requeridas por sus empresas en miras al nuevo año. El 81% de los especialistas panameños en recursos humanos considera que las habilidades blandas o *soft skills* son las más valoradas a la hora de contratar un talento. Estas habilidades se refieren a las cualidades personales y sociales que facilitan a las personas desenvolverse de manera efectiva en el ámbito laboral y aumentar sus posibilidades de éxito profesional. El 19% se inclina más por las habilidades duras o *hard skills* que son los conocimientos y destrezas técnicas específicas que se adquieren a través de la educación formal, la capacitación especializada o la experiencia práctica (Forbes, 2023).

La Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá (CCIAP) ha sido enfática en la necesidad de vincular el currículo educativo con las necesidades del mercado laboral. “Como gremio que promueve, conecta y defiende a la empresa privada por el bienestar nacional, consideramos que es urgente actualizar el diseño curricular, considerando que deben incluirse temas relacionados con las habilidades blandas, la capacidad comunicativa, el pensamiento crítico y analítico, la ética y el emprendimiento, para que aquellas personas que salen del sistema educativo panameño puedan desarrollar estas aptitudes desde temprana edad” indicó Adolfo

Fábrega, presidente de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá (Forbes, 2023).

El estudio evaluó, además, qué tipo de habilidades valoran más los empleadores al momento de contratar a un talento. Los especialistas en recursos humanos resaltaron las siguientes: el trabajo en equipo 17%, la comunicación 14%, la puntualidad y la responsabilidad 14%, la proactividad y la autonomía 13%, la resolución de problemas 12%, la capacidad de respuesta y la adaptabilidad al cambio 12%, la inteligencia emocional 10%, y la empatía 8%. En cuanto a las habilidades duras, los especialistas en recursos humanos señalaron como indispensable que los talentos sepan usar software o programas informáticos (29%), utilicen o conozcan de nuevas tecnologías (26%), coordinen o lideren equipos (17%), hablen un segundo idioma (15%) y ejerciten el pensamiento matemático (13%) (Forbes, 2023)

Gráfica N°3: Actitudes y habilidades blandas (*soft skills*) más importantes para desempeñar el puesto.



Fuente: “Aptitudes y habilidades más valoradas en el mercado laboral para 2024” Konzerta y Cámara de Comercio, Industria y Agricultura de Panamá, 2023.

Estos aspectos son elementales y un factor diferenciador, por lo cual se debe promover en los centros de estudio el desarrollo, implementación y práctica de estas habilidades con el fin de ir acrecentando las mismas a lo largo de los años de estudio; en consecuencia, los estudiantes tendrán una preparación académica y desarrollo de habilidades que le permitan la obtención de un empleo al graduarse.

Actualmente, ningún centro de estudios superiores brinda algún tipo de formación para la empleabilidad. Esto se ve reflejado en la dificultad que tienen los estudiantes al enfrentarse a la búsqueda de empleo o a la primera experiencia con un reclutador.

1.3. Justificación de la investigación

Se estima que esta investigación es importante llevarla a cabo debido a que se requiere determinar si los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá cuentan con las competencias y habilidades que le permitirán insertarse laboralmente al culminar sus estudios universitarios.

Permitirá determinar si los planes de estudio de la Universidad Latina de Panamá están acordes al desarrollo de competencias y habilidades para la empleabilidad en el mercado panameño. Esta información servirá de base para adecuar los planes de estudio y para el desarrollo de estas competencias en el aula de clase, no sólo en la finalización de los estudios universitarios, sino también cambiar o fortalecer las metodologías de enseñanza para el desarrollo de estas habilidades desde las etapas iniciales de la carrera universitaria.

Además, facilitaría la creación de una Cultura de Empleabilidad a través de un Programa de Habilidades para la Empleabilidad como parte del pensum académico o como un valor agregado para los estudiantes, no sólo de la Facultad de Negocios, sino también, del resto de las carreras que brinda, convirtiéndose así en un factor diferenciador de otras ofertas académicas en el mercado. Igualmente, sentaría las bases para fortalecer vínculos con las diferentes empresas actuales, con el propósito de poder abrir las puertas a los estudiantes para pasantías o prácticas profesionales; además, de poder ofrecer a los colaboradores de estas empresas beneficios educativos, descuentos o becas para que cursen estudios técnicos,

licenciaturas, postgrados, maestrías o doctorados en la Universidad Latina de Panamá. Esta acción generaría un impacto económico importante en la salud financiera de la institución y fortalecería la reputación.

Sería importante que la Universidad Latina de Panamá brinde seguimiento al desarrollo profesional de un segmento de sus egresados bajo este Programa Educativo de Habilidades para la Empleabilidad, para que estos estudiantes sean referentes de la calidad educativa de la institución, sean embajadores de la universidad y apoyen la gestión de mercadeo y sirvan de mentores a las nuevas generaciones de estudiantes.

1.3.1. Diagnóstico

A través de la siguiente investigación se busca poder validar aspectos fundamentales asociados directamente a la preparación académica de los estudiantes, a la reputación de la institución educativa y al aporte que podría brindar a las futuras generaciones aprendizajes en el aula asociados a la obtención de empleo. Se detalla a continuación algunas premisas importantes:

1. Poseen los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá competencias para la empleabilidad.
2. Desarrolla la Universidad Latina de Panamá a través de sus estrategias didácticas competencias que permitan el desarrollo de competencias para la empleabilidad en sus estudiantes.

3. Estaría la Universidad Latina de Panamá interesada en la implementación de un Programa de Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad dirigido a los estudiantes de la Facultad de Negocios.
4. De existir un Programa de Empleabilidad, estarían los estudiantes de la Universidad Latina de Panamá interesados en participa de un Programa de Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.

Actualmente se encuentra una brecha entre las habilidades que desarrollan los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá y las necesidades del mercado laboral actual, lo que podría afectar sus posibilidades de inserción laboral y desarrollo profesional.

1.4. Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos que se pretende lograr con el desarrollo de esta investigación.

1.4.1. General

Determinar el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad en los estudiantes de licenciatura de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá y establecer estrategias apropiadas para la adquisición de las mismas, a fin de mejorar sus posibilidades de inserción laboral y desarrollo profesional.

1.4.2. Específicos

1. Conocer cuáles son las competencias de empleabilidad requeridas por los empleadores en Panamá.
2. Determinar si los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá poseen competencias de empleabilidad,
3. Analizar las brechas que existen entre las competencias de empleabilidad de los estudiantes y las demandas del mercado laboral panameño.
4. Analizar las estrategias que utiliza la Universidad Latina para desarrollar las competencias de empleabilidad en los estudiantes de la Facultad de Negocios.
5. Diseñar un Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad en los estudiantes de licenciatura de la Facultad de Negocios.

1.5. Limitaciones o restricciones de la investigación

A través del desarrollo de la investigación, se pueden encontrar restricciones que pueden impedir el desarrollo de la misma como lo son:

Limitaciones de tipo metodológico:

- Falta de tiempo para la recolección de datos.
- Muestra pequeña que resulte poco significativa para el análisis de datos.
- Al no asistir de manera presencial a la universidad, el investigador desconoce las infraestructuras lo que puede limitar el proceso de recolección de datos.

Limitaciones de tipo conceptuales:

- La inexperiencia del investigador en la elaboración de la investigación puede generar vacíos en la elaboración del marco teórico.
- El no contar con un mentor asignado en el desarrollo de la investigación pueden generar dudas e inquietudes.

Limitaciones Contextuales:

- Al existir tantos escándalos en materia de auxilios económicos puede generar algún tipo de insatisfacción en los estudiantes participantes de la muestra lo que puede influir en el resultado.

1.6. Hipótesis

Para este trabajo de investigación se establecieron las siguientes hipótesis:

- ¿Cuentan los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá con las competencias para la empleabilidad que les permita la inserción laboral?

Esta hipótesis de investigación plantea una afirmación sobre la relación de competencias para la empleabilidad y la inserción de los estudiantes. Afirma que los estudiantes sí cuentan con las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral.

- ¿Los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá no cuentan con las competencias para la empleabilidad que les permita la inserción laboral?

Esta hipótesis es nula dado que plantea la negación de la hipótesis de investigación.

Afirma que los estudiantes no cuentan con las competencias necesarias para insertarse laboralmente.

La hipótesis de investigación establece la relación positiva entre las variables mientras que la hipótesis nula lo niega.

Esta investigación se diseñará para recopilar datos que permitan apoyar o refutar la hipótesis de investigación.

La hipótesis nula es nuestra base para el análisis estadístico de la investigación.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco de referencia de la investigación

De acuerdo con el Informe de la Oficina Internacional del Trabajo, “La Brecha para el Trabajo en América Latina: Revisión y Análisis en la Región”, de la Organización Internacional del Trabajo, señala que la evidencia acopiada desde diferentes fuentes (OIT, 2008; OCDE, 2015; BM, 2015, CAF, 2016) apunta a que el capital humano y las habilidades de la población están en proporción directa con el crecimiento de los países. Un mayor desarrollo de habilidades contribuye a mejorar la productividad, al crecimiento del empleo y bienestar. Poco más de un cuarto (27%) de la población en América Latina y el Caribe es menor de 30 años; la región cuenta con alrededor de 163 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, lo cual representa al mismo tiempo un gran desafío y una oportunidad de vincular un nuevo y preparado contingente de personas a la sociedad y al trabajo. No obstante, el crecimiento de la población de adultos mayores pasará de ser menos de un 5% en 1959 a un poco más de un 20% en el 2050; para ese mismo año la población joven habrá reducido su participación hasta un 16% de la población de la región. (Vargas & Carzoglio, 2017)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), es una entidad internacional que reúne actualmente a treinta y ocho países cuya finalidad es lograr la coordinación de las principales políticas de los Estados miembro en lo referente a la economía y a los asuntos sociales. (Pérez Porto & Gardey, 2023)

De acuerdo con un informe reciente del OCDE, señala que 30 millones de jóvenes en la región no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación. El 19% de estos

jóvenes trabajan en empleos informales. El 76% de las mujeres no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, en parte porque se dedican a tareas en el hogar no remuneradas. Al menos 6 de cada 10 jóvenes que vive en hogares pobres no tiene empleo, no estudia, ni reciben capacitación o trabajan en el sector informal de la economía; mientras que 4 de cada 10 jóvenes que vive en hogares de clase media no tiene empleo, no estudian, ni reciben capacitación o están en empleo informal. Esto contrasta con hogares de clase media, en los que sólo 2 de cada 10 jóvenes se encuentra en esta situación. (OCDE/CEPAL/CAF, 2016)

En materia educativa en Panamá, las cifras del año 2022 del Ministerio de Educación (MEDUCA) señala que 4,254 jóvenes desertaron de la educación media en las escuelas oficiales mientras que 65 jóvenes desertaron de las escuelas particulares. (Meduca, 2023)

Cuadro N°2 Cantidad de estudiantes aprobados, aplazados, reprobados y desertores, Media Oficial por sexo, según región educativa, correspondiente al año lectivo 2022.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
OFICINA DE ESTADÍSTICA

Cuadro 4-3 CANTIDAD DE ESTUDIANTES APROBADOS, APLAZADOS, REPROBADOS Y DESERTORES EN **MEDIA OFICIAL** POR SEXO, SEGÚN REGIÓN EDUCATIVA. AÑO LECTIVO 2022

Regional Educativa / Área	Indicadores Académicos														
	Matrícula			Aprobados			Aplazados			Reprobados			Desertores		
	Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres
Total	122,828	60,348	62,480	94,015	44,531	49,484	18,051	9,730	8,321	6,508	3,908	2,600	4,254	2,179	2,075
Indígena	10,617	5,890	4,727	7,943	4,344	3,599	1,370	828	542	409	270	139	895	448	447
Rural	28,326	14,220	14,106	22,678	11,048	11,630	3,492	1,960	1,532	1,137	726	411	1,019	486	533
Urbana	83,885	40,238	43,647	63,394	29,139	34,255	13,189	6,942	6,247	4,962	2,912	2,050	2,340	1,245	1,095
Bocas del Toro	6,619	3,324	3,295	4,870	2,374	2,496	1,051	574	477	316	200	116	382	176	206
Chiriquí	16,257	7,871	8,386	12,701	5,876	6,825	2,156	1,195	961	632	400	232	768	400	368
Coclé	8,250	4,144	4,106	6,543	3,167	3,376	1,059	576	483	493	328	165	155	73	82
Colón	10,003	5,094	4,909	8,288	4,115	4,173	1,273	717	556	370	231	139	72	31	41
Comarcas	10,142	5,601	4,541	7,535	4,096	3,439	1,337	809	528	394	259	135	876	437	439
Emberá Wounaan	426	228	198	391	206	185	9	7	2	6	4	2	20	11	9
Guna Yala	801	408	393	518	256	262	160	89	71	57	37	20	66	26	40
Ngäbe-Buglé	8,915	4,965	3,950	6,626	3,634	2,992	1,168	713	455	331	218	113	790	400	390
Darién	1,543	708	835	1,277	571	706	150	77	73	51	33	18	65	27	38
Herrera	3,781	1,857	1,924	2,923	1,413	1,510	595	305	290	168	93	75	95	46	49
Los Santos	2,828	1,466	1,362	2,276	1,146	1,130	348	197	151	154	83	71	50	40	10
Panamá Centro	22,217	10,557	11,660	16,432	7,405	9,027	3,459	1,868	1,591	1,561	876	685	765	408	357
Panamá Este	2,359	1,102	1,257	1,848	833	1,015	292	149	143	115	74	41	104	46	58
Panamá Norte	3,572	1,693	1,879	2,508	1,121	1,387	815	436	379	187	98	89	62	38	24
Panamá Oeste	16,994	8,056	8,938	13,252	5,961	7,291	2,517	1,367	1,150	828	503	325	397	225	172
San Miguelito	7,446	3,652	3,794	5,307	2,569	2,738	1,288	601	687	740	420	320	111	62	49
Veraguas	10,817	5,223	5,594	8,255	3,884	4,371	1,711	859	852	499	310	189	352	170	182

Fuente: Sistema de Integración de Datos Estadísticos (SIDE), Ministerio de Educación

Actualizado: 20 de Junio 2023

Cuadro N°3 Cantidad estudiantes aprobados, aplazados, reprobados y desertores, Media Particular por sexo, según región educativa, correspondiente al año lectivo 2022.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
OFICINA DE ESTADÍSTICA

Cuadro 4-7 CANTIDAD DE ESTUDIANTES APROBADOS, APLAZADOS, REPROBADOS Y DESERTORES **MEDIA PARTICULAR**, POR SEXO, SEGÚN REGIÓN EDUCATIVA. AÑO LECTIVO 2022

Regional Educativa / Área	Indicadores Académicos														
	Matrícula			Aprobados			Aplazados			Reprobados			Desertores		
	Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres	Sub Total	Hombres	Mujeres
Total	24,088	11,607	12,481	22,109	10,492	11,617	1,737	960	777	177	113	64	65	42	23
Indígena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rural	225	109	116	224	109	115	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Urbana	23,863	11,498	12,365	21,885	10,383	11,502	1,736	960	776	177	113	64	65	42	23
Bocas del Toro	384	151	233	362	137	225	20	13	7	0	1	1	1	0	0
Chiriquí	2,665	1,262	1,403	2,501	1,158	1,343	136	79	57	27	25	2	0	0	1
Coclé	406	205	201	380	191	189	21	11	10	2	1	2	2	2	0
Colón	1,252	547	705	955	408	547	270	123	147	11	16	11	0	0	0
Comarcas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emberá Wounaan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guna Yala	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ngäbe-Buglé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Darién	42	27	15	26	19	7	12	4	8	0	0	0	4	4	0
Herrera	231	119	112	225	119	106	3	0	3	3	0	3	0	0	0
Los Santos	174	93	81	174	93	81	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Panamá Centro	10,350	5,009	5,341	9,556	4,549	5,007	697	402	295	81	52	29	16	6	10
Panamá Este	109	53	56	109	53	56	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Panamá Norte	1,537	747	790	1,433	690	743	100	56	44	2	1	1	2	0	2
Panamá Oeste	3,598	1,664	1,934	3,369	1,542	1,827	206	109	97	15	7	8	6	2	2
San Miguelito	2,677	1,358	1,319	2,415	1,206	1,209	239	139	100	17	10	7	6	3	3
Veraguas	663	372	291	604	327	277	33	24	9	1	1	0	25	20	5

Fuente: Sistema de Integración de Datos Estadísticos (SIDE), Ministerio de Educación

Actualizado: 20 de Junio 2023

Estas cifras generan inquietud, debido a que la deserción de estudiantes en nivel medio limita por completo el acceso a educación superior y, por ende, la dificultad de oportunidades de empleos mejores remunerados, lo que equivaldría a mejor calidad de vida y bienestar para los individuos.

Según datos de la Encuesta del Mercado Laboral de agosto 2023, del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), la población desocupada ascendió a 155,625 personas. El desempleo juvenil (15-29 años) representa el 54.3% del desempleo total, lo que significa que, de cada 100 desocupados, 54 se ubican entre los 15 y 29 años. La tasa de desocupación juvenil para agosto de 2023 se registró en 15.4%. Aunque es un desafío, es importante seguir trabajando en políticas y programas que fomenten la empleabilidad de los jóvenes en Panamá. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC), 2023)

Nuestro país evidencia claramente los informes de organismos internacionales sobre la educación y el desempleo en América Latina, por lo cual, se hace necesario establecer políticas públicas que mitiguen esta brecha; así como también la creación de programas educativos para la empleabilidad que sean desarrollados en la educación superior, con el propósito de brindar competencias que permitan a la nueva mano de obra que se forma en sus aulas, las herramientas necesarias para que se vinculen a las empresas y aporten a la economía del país y de la región.

2.2. Datos generales Universidad Latina de Panamá

2.2.1 Historia

El primer campus de la Universidad Latina de Panamá se establece en el año 1991 en Paso Canoas, Costa Rica, en la frontera con la provincia de Chiriquí, donde el primer programa de la Maestría en Educación dio su apertura para los primeros estudiantes panameños.

El Ministerio de Educación de Panamá otorga el Decreto 606 del 4 de septiembre del 1991, el cual permite a la Universidad Latina de Panamá ofrecer los programas de pregrado, grado y postgrado. Las dos primeras sedes, en la Ciudad de Panamá y en la Ciudad de David, se establecen este mismo año. En el primer semestre del 1992, la Sede de David matricula sus primeros 56 estudiantes en los programas de Administración de Negocios y de Educación.

En el segundo cuatrimestre de 1992, la Sede Central matrícula sus primeros 28 estudiantes en Administración de Negocios y en las carreras de Educación. Al final del año 1992 la Sede Central cuenta con una matrícula de 130 estudiantes de tiempo completo.

El 7 de septiembre del 1992, la Universidad Latina abre su nueva Sede en Santiago, Veraguas. En enero 1994, la Universidad Latina abre su cuarta sede en la provincia de Herrera, Sede de Azuero.

Septiembre 26 del 1994, la Universidad Latina inaugura la nueva sede de la Facultad de Ciencias de la Salud Dr. William C. Gorgas en la ciudad de Panamá.

En enero del 2001, la Universidad traslada su Sede Central al nuevo edificio en la Vía. Ricardo J. Alfaro.

En el mes de mayo del 2007, la Universidad Latina de Panamá abre su nueva sede en Penonomé, provincia Coclé. (Panamá U. L., ulatina.edu, 2024)

La Universidad Latina de Panamá cuenta con seis facultades que son:

- Facultad de Ciencias de la Salud Dr. William C. Gorgas
- Facultad de Ciencias de la Comunicación
- Facultad de Ciencias de la Educación
- Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Negocios

2.2.2. Misión

Formar profesionales competentes con el respaldo de un equipo humano comprometido con valores congruentes con el desarrollo académico y tecnológico, con las exigencias laborales que requiere la sociedad, con respeto a la diversidad, y el desarrollo sostenible amparados por una política institucional que permita elevar los estándares de calidad.

2.2.3. Visión

Ser referente en la formación de profesionales con sentido humanista, proyección social, liderazgo, investigación con participación activa en el desarrollo integral de la nación panameña.

2.2.4. Valores

La Universidad Latina de Panamá integra la comunidad educativa para la convivencia pacífica con bienestar, paz y tolerancia, con respeto a las tradiciones y costumbres de la nación.

Entre los valores fundamentales de la Universidad Latina de Panamá están:

- **Compromiso:** Trabajamos conjuntamente en pos de la consecución de una visión común y de armonizar las contribuciones individuales a favor del logro de los objetivos de la Universidad. Es la forma como alcanzamos resultados extraordinarios y superamos las expectativas de los clientes y de las partes interesadas.
- **Excelencia:** Nos caracterizamos por hacer las cosas de manera óptima con responsabilidad. Cuando somos excelentes, hacemos las cosas bien sin ninguna excusa; sobresalimos de la mediocridad, estamos por delante de los que hacen todo “a medias”.
- **Integridad:** Trabajamos en un ambiente abierto y transparente en donde existe honestidad en la ejecución de los trabajos y honradez en la confidencialidad de la información de la organización. La consideramos fundamental para todas nuestras actuaciones. Integridad se traduce como

honrado, honesto, respeto por los demás, directo, apropiado, responsable, control emocional, respeto por sí mismo, puntualidad, lealtad, pulcro, disciplinado y firmeza en sus acciones. En general es alguien en quien se puede confiar.

- **Liderazgo:** Incidir e influir sobre cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, de tal forma que nuestros universitarios se distinguen, en forma entusiasta, en la sociedad y establezcan sinergias con los distintos segmentos para actuar en el logro de metas y profeso sociales.
- **Respeto:** Brindamos ayuda de manera espontánea hasta en los detalles más pequeños. Hablamos de nuestro alto sentido de cooperación, para hacer la gestión de nuestros clientes más efectiva y eficiente.
- **Solidaridad:** Nos caracterizamos por la colaboración mutua entre los integrantes de la comunidad universitaria para alcanzar las metas comunes y sus vínculos con la sociedad. (Panamá U. L., ulatina.edu.pa, 2024)

2.2.5. Facultad de Negocios

2.2.5.1. Visión

Formar integralmente un profesional de las ciencias administrativas y económicas con proyección mundial, a través de una educación integral con base en un conocimiento científico en cuatro áreas: investigación, tecnología, inglés comercial y valores, fortalecido por un cuerpo docente con experiencia a nivel de docencia y en el campo empresarial.

2.2.5.2. Misión

Ser líder en la formación de profesionales con un espíritu creativo e innovador que responde a las tendencias cambiantes del mercado nacional e internacional.

2.2.5.3. Objetivo general

Formar un profesional capaz de investigar, analizar, planificar, orientar y dirigir con eficacia los procesos administrativos y gerenciales de los diferentes sectores productivos de la empresa y organizaciones, a través de programas que pretenden desarrollar en los participantes alcanzar su visión y un dominio global e integrado del mundo de las empresas.

2.2.5.4. Objetivos específicos

- Preparar profesionales altamente calificados en el campo de las Ciencias Administrativas y de Negocios en un contexto globalizado y con dominio de vastos y profundos conocimientos, habilidades y destrezas, actividades y valores morales que le permitan desempeñarse exitosamente.
- Facilitar tanto la adquisición de conocimientos prácticos en el campo de negocios como el desarrollo de habilidades y actitudes conducentes a formar administradores conscientes del entorno internacional.
- Comprender la importancia de la información y de las herramientas actualizadas que les permitan actuar en el mundo de los negocios (nacionales – internacionales).

- Formar profesionales altamente calificados en el campo de negocios que evalúen sus aspectos conceptuales y operativos.
- Profundizar en los conocimientos teóricos-prácticos de las diferentes carreras que conforman la Facultad de Negocios.
- Manejar las últimas tendencias teóricas, científicas y económicas en el desarrollo del Mundo Empresarial Actual.

2.2.5.5. Oferta Académica

Actualmente la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá ofrece las siguientes Licenciaturas:

- Licenciatura en Comercio Internacional y Logística.
- Licenciatura en Contabilidad y Auditoría.
- Licenciatura en Gerencia Financiera y Bancaria.
- Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos y Negocios.
- Licenciatura en Mercadeo y Negocios.
- Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.
- Licenciatura en Administración de Negocios Internacionales.

También ofrece las siguientes carreras de Maestría:

- Especialización en Alta Gerencia (Semipresencial).
- Maestría en Comercio y Logística.
- Maestría en Gerencia de Proyectos.
- Maestría en Comportamiento Organizacional.

- Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Banca y Finanzas.
 - Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Dirección Empresarial.
 - Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Mercadeo.
 - Maestría en Administración de Negocios con énfasis en Recursos Humanos.
- (Panamá U. L., ulatina.edu.pa, 2024)

2.3. Fundamentación teórica

El Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad es un proyecto que tiene como propósito servir de base para los estudiantes que deseen obtener una preparación adecuada para enfrentar los desafíos de la búsqueda de empleo, utilizando los diversos canales existentes actualmente cómo lo son la presencialidad o la virtualidad. Propone brindar un acompañamiento al estudiante para que pueda elaborar un Proyecto de Vida que le permita alinear sus metas personales con su carrera profesional.

Todas estas actividades con la finalidad de que sea competente y que cumpla con las habilidades blandas y duras que exigen el mercado global y los empresarios locales.

Actualmente, ninguna entidad educativa en Panamá, estatal o privada, ofrece algún tipo de acompañamiento a sus estudiantes para la búsqueda de empleo lo que hace esta propuesta adecuada y accesible para su aplicabilidad, considerando que la

Universidad Latina de Panamá cuenta con la infraestructura física en varias regiones del país facilitando, así, la ejecución del Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.

Las competencias que actualmente requieren las empresas como los son, por ejemplo: las habilidades de comunicación, adaptabilidad al cambio e iniciativa, por señalar algunas, no serán suficientes para enfrentar el futuro.

De acuerdo al informe Future Skills Survey Report (Informe de la Encuesta de habilidades Futuras), realizado por empresa consultora internacional MERCER, señala que las habilidades requeridas por las empresas para los próximos años serán las habilidades relacionadas a mentalidad de crecimiento y adaptabilidad, habilidades relacionadas con el desarrollo de las personas, resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad. (Mercer, 2021)

La revista Forbes, que es una revista estadounidense especializada en finanzas y negocios, realizó una investigación y determinó que para el 2030 los primeros graduados de la próxima década querrán tener en sus CV si quieren impresionar, y en lo que el resto de nosotros deberíamos centrarnos para seguir siendo competitivos las siguientes competencias: alfabetización digital (conocimientos en tecnología digital), trabajo aumentado (aprender a usar inteligencia artificial), trabajo sostenible (minimizar residuos no importa cuál trabajo desempeñes), pensamiento crítico y análisis (separar lo que es valioso de lo que no lo es), conocimiento de

datos (trato justo y ético de los datos), uso de plataformas de trabajo colaborativo, pensamiento creativo, inteligencia emocional, aprendizaje permanente y liderazgo. (Marr, 2023)

Es por ello, que se hace tan importante fortalecer las competencias de los estudiantes desde una temprana etapa de estudio, gestionando nuevas habilidades y competencias que le permitan ser empleable en el futuro de las empresas.

2.4. Marco conceptual

Las empresas, a nivel global, cada día tienen nuevos retos en cuanto a posicionamiento en el mercado, captación y satisfacción de clientes, seguridad y privacidad de datos, procesos ágiles, manejo apropiado del gobierno corporativo, fortalecimiento de su marca empleadora, entre otros aspectos que les permite mantenerse competitivos y convertirse en una marca atractiva para nuevos talentos.

Los departamentos de Recursos Humanos tienen igualmente una responsabilidad clave en el negocio, pues son los responsables de atraer, seleccionar, contratar, desarrollar y, lo más difícil, mantener esos talentosos colaboradores motivados, comprometidos con la organización y que deseen hacer carrera a lo interno de las empresas; garantizando, con ello, la continuidad del negocio y que el conocimiento se mantengan dentro de la organización.

Con la implementación de metodologías ágiles y de inteligencia artificial en las áreas de Recursos Humanos, se pretende maximizar el tiempo y esfuerzo en la búsqueda de los mejores talentos con perfiles personales y éticos que apoyen la creciente demanda de profesionales con nuevas habilidades y competencias.

De acuerdo al informe Perspectivas Económicas de América Latina 2017, centra la atención en los jóvenes, analizando sus actitudes y comportamientos, así como los retos y oportunidades que tienen por delante. Los jóvenes de entre 15 y 29 años en América Latina y el Caribe (ALC) suman más de 163 millones, el equivalente a una cuarta parte de la población total de la región. (OCDE/CEPAL/CAF/2016, 2017)

Es por ello que esta investigación, se centra en la juventud como elemento clave del progreso de las sociedades.

A continuación, algunos términos que nos facilitarán la comprensión de esta investigación, los cuales han sido consultados en el Diccionario de Términos de Recursos Humanos de la autora Marta Alles.

- Competencia: según Spencer & Spencer, estos autores aportan, en su definición, que una competencia es una característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo (que se toma como criterio de referencia) y/o superior en un puesto de trabajo o situación laboral.

- **Empleabilidad:** posibilidad de obtener otro trabajo y/o mantener el empleo actual en un marco satisfactorio para ambas partes, empleado y empleador. Para muchos especialistas, la empleabilidad está directamente relacionada con la antigüedad en el desempleo, pero esto no siempre se verifica. Sin embargo, puede ser considerado como una tendencia al analizar conjuntos de personas numerosos.
- **Habilidades:** capacidad para hacer algo en particular. En nuestra metodología este concepto se encuentra comprendido en la definición de competencia.
- **Entrevista Laboral:** se realiza con el propósito de elegir a una persona para ocupar un puesto. En ella se comparan las capacidades del candidato (conocimientos, experiencia, competencias) junto con su motivación en relación con el puesto a ocupar.
- **Entrevistado:** persona que es objeto de evaluación en una entrevista (laboral). La entrevista puede ser dentro de un proceso de selección o por otro motivo. En los procesos de selección los entrevistados son, usualmente, denominados candidatos o postulantes, entre otras variantes.
- **Entrevistador:** persona que conduce una entrevista laboral. La entrevista puede ser dentro de un proceso de selección o por otro motivo. En los

procesos de selección los entrevistadores, usualmente, son: un profesional del área de Recursos Humanos, el cliente interno o futuro jefe. A estos pueden adicionarse como entrevistadores: un consultor externo, el jefe del jefe, pares del nuevo colaborador, etcétera. (Alles, 2011)

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación que se desarrolla como parte de este trabajo es de tipo descriptivo, porque analiza e interpreta el comportamiento de los estudiantes en la actualidad.

El Diseño de la investigación es de tipo cualitativo, no experimental de tipo comparativo.

Busca demostrar si los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá poseen las competencias que exigen las empresas actualmente para ser competitivos y poder insertarse en el mercado laboralmente.

A través de la investigación comparativa se logró la revisión de datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Censo del 2010 versus 2023 en cuanto a aspectos importantes como población que asiste a la universidad, población ocupada de 15 años o más, matrícula universitaria por nivel académico, encuesta del mercado laboral del 2001 al 2023. Adicional, se realizó revisión comparativa de documentos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación (MEDUCA) como, por ejemplo, la cantidad de estudiantes aprobados, aplazados, reprobados y desertores de la educación media oficial.

Igualmente se revisaron informes de la Organización Internacional del Trabajo por señalar otras fuentes consultadas.

La información obtenida de estas fuentes ha sido fundamental para la realización de este estudio porque ha permitido entender la problemática no sólo de nuestro país sino también lo que ocurre en América Latina y el Caribe.

3.2. Población y muestra

La población considerada para el estudio es la conformada por jóvenes, hombres y mujeres, en edades comprendidas entre 18 a 32 años, con poca o nula experiencia laboral, estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá en su sede central.

La muestra que formará parte del estudio actual se obtendrá de manera aleatoria y comprende un grupo de 30 estudiantes, quienes cursan estudios en la Facultad de Negocios, sede central de la Universidad Latina de Panamá.

3.3. Variables

El estudio busca determinar si los estudiantes son competentes o no para enfrentar un proceso de inserción laboral, por ende, se consideran las siguientes variables:

- Variable dependiente: se consideran las siguientes:

Inserción Laboral: se refiere al proceso mediante el cual una persona encuentra una ocupación o trabajo adecuado a su perfil, el cual le permitirá integrarse al mercado laboral y, así, mejorar su calidad de vida a través de un empleo digno.

- Variables independientes: se consideran las siguientes:

Competencias: las competencias son aquellas características personales que permiten a un individuo desempeñar de manera apropiada un puesto de trabajo.

Habilidades: las habilidades se refieren a las capacidades que tiene la persona para ejecutar una actividad de manera correcta.

3.4. Descripción de los instrumentos

La instrumentación sirve para recopilar datos importantes que serán utilizados para emitir aportes significativos al desarrollo de la propuesta. Los instrumentos que se emplearán en esta investigación son: encuesta y entrevista como detallaremos a continuación:

- Encuesta: se aplicará una encuesta a un grupo de estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá. Por medio de esta encuesta se busca obtener información para analizar los resultados y poder tener información certera para la emisión posterior de conclusiones y recomendaciones sobre el estudio. La encuesta constará de cuatro secciones las cuales detallamos a continuación:
 - Sección N° 1 Demografía: en esta sección se desea recabar datos demográficos de los sujetos de estudio, como, por ejemplo: edad, carrera de estudios, entre otros.

- Sección N° 2 Conocimientos Actuales: esta sección busca entender lo que saben los objetos de estudio sobre los procesos de inserción laboral.
 - Sección N° 3 Competencias: en esta sección se busca saber que conocimiento poseen los sujetos de estudio, en cuanto a las destrezas que deben poseer para que su perfil sea atractivo a los empleadores.
 - Sección N°4 Interés: en esta sección se busca conocer si los estudiantes tienen interés en participar de un Programa de Empleabilidad.
-
- Entrevista: la realización de entrevistas es parte esencial del día a día del profesional de recursos humanos que trabaja en reclutamiento y selección; por lo cual debe realizarse de una manera sencilla, con una comunicación clara y amena; que permita la obtención de información que sirva para elaborar un criterio. En esta ocasión se contactó a un profesional experto en Inteligencia artificial (IA) para que nos expusiera su punto de vista respondiendo la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las ventajas que actualmente brinda la Inteligencia artificial a los procesos de reclutamiento en las compañías?

3.5. Recolección de la información

Para la recolección de la información se requería la elaboración de un instrumento atractivo, de fácil comprensión y corto para ser completado en poco tiempo. Se detalla a continuación los pasos realizados para su elaboración:

- Se procedió a la redacción de las preguntas para la encuesta.
- Se revisaron y editaron las preguntas, asignando cada pregunta a la sección correspondiente, para que facilitara el proceso de interpretación de resultados.
- Se confeccionó el instrumento de recolección de datos utilizando la herramienta Google Forms, con opción de selección múltiple en todas sus preguntas.
- Se realizaron pruebas para determinar si el instrumento contaba con un lenguaje adecuado, se revisó el tiempo que tomaría completar el instrumento, se observó el lenguaje corporal de las personas que realizaron la prueba y se descargó información preliminar para confirmar que los datos obtenidos eran válidos y que los resultados permitieran documentar apropiadamente el estudio.
- Posteriormente se diseñó una volante o anuncio que sería utilizado para la divulgación del instrumento y recolección de datos de manera presencial y virtual.
- Se realizaron visitas a la universidad para colocación de volante en mural de la Facultad de Negocios y para el abordaje de manera individual a los estudiantes, con el fin de explicarles la razón de la aplicación de dicho

instrumento. Las visitas fueron realizadas varios días y en diferentes horarios con el fin de obtener una muestra apropiada para el estudio.

- Se conversó con algunos sujetos de estudio sobre cómo se sentían en la universidad y se les solicitó la colaboración para completar el instrumento con fines educativos.

3.6. Tratamiento de la información

Al ser una investigación de carácter académico se busca poder obtener datos de manera confiable que permitan sustentar correctamente el estudio.

La aplicación del instrumento fue voluntaria, lo que permitirá a los sujetos de estudios ser sinceros y espontáneos en sus respuestas, permitiendo la obtención de evidencias concretas.

La información que suministren los objetos de estudios será tratada con estricta confidencialidad y sólo para los fines de esta investigación. Se les indicó que podían sentirse en libertad de responder las preguntas de manera voluntaria, clara y de acuerdo a sus experiencias.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados de esta investigación brindará las bases que sustentarán la propuesta final que se entregará como parte de esta investigación; con el fin de elaborar el Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.

4.1. Instrumento No. 1: La Encuesta

Posterior a la aplicación de la encuesta a un total de treinta estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá se han obtenido los siguientes resultados de cada una de las preguntas realizadas en cada sección (ver encuesta)



UNIVERSIDAD LATINA DE PANAMÁ

Facultad de Ciencias de la Educación y del Desarrollo Humano

Maestría en Docencia Superior Virtual

ENCUESTA

Investigación para un Programa Educativo de Habilidades para la Empleabilidad.

La presente investigación se realiza con propósitos académicos y forma parte de una *Tesis de Maestría* que busca saber si los estudiantes universitarios de la *Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá* cuentan con las competencias que requiere el mercado laboral panameño. Además, conocer el interés de los estudiantes en participar en un **Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad**.

La información que nos suministre será tratada con estricta confidencialidad y sólo para los fines de esta investigación. Se requiere 6 minutos para completar la misma. Siéntase en la libertad de responder las preguntas de manera voluntaria, clara y de acuerdo a sus experiencias.

I. Datos Generales.

1. Indique su rango de edad:

- 17 a 21 años
- 22 a 26 años
- 27 a 31 años
- Más de 32 años

2. ¿Trabaja usted actualmente?

- Sí
- No

3. Su trabajo actual, ¿Guarda relación con su carrera de estudio?

- Sí
- No

4. ¿Se encuentra usted cursando último año de carrera universitaria?

- Sí
- No

5. ¿Cuál licenciatura cursa en este momento? Marca sólo la opción que corresponde

- Lic. Mercadeo y Negocios.
- Lic. Gestión de Recursos Humanos y Negocios.
- Lic. Gerencia Financiera y Bancaria.
- Lic. Comercio Internacional y Logística.
- Lic. Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.
- Lic. Administración de Negocios Internacionales.
- Lic. Contabilidad y Auditoría.

II. Capacidades Actuales.

Considerando que, al finalizar su carrera, tendrá que ubicar una oportunidad laboral alineada a sus estudios, queremos saber con qué conocimientos cuenta usted en este momento para enfrentar ese reto.

6. ¿Sabes cómo elaborar una hoja de vida o curriculum?

- Sí
- No

7. ¿Has participado anteriormente en una entrevista laboral?

- Sí
- No

8. ¿Sabes cómo prepararte correctamente para una entrevista laboral?

Sí

No

9. ¿Consideras que posees las habilidades adecuadas para afrontar una entrevista de empleo como parte del ingreso al mercado laboral?

Sí

No

III. Competencias para la empleabilidad.

En esta sección queremos conocer que tan preparado está usted para el ingreso al mercado laboral y si ha desarrollado a lo largo de sus estudios universitarios, las competencias que requiere el mercado laboral panameño como factores claves para la empleabilidad.

10. ¿Qué competencias blandas considera que son más importantes para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá? (Seleccione todas las que apliquen)

Habilidades de comunicación.

Pensamiento crítico y resolución de problemas.

Trabajo en equipo y colaboración.

Adaptabilidad al cambio.

Iniciativa y proactividad.

- Responsabilidad y puntualidad.
- Autonomía.
- Capacidad de respuesta.
- Inteligencia emocional.
- Empatía.
- Liderazgo.

11. ¿Qué competencias duras consideras que son más importantes para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá? (Seleccione todas las que apliquen)

- Uso de software y programas informáticos.
- Uso y conocimiento de nuevas tecnologías.
- Pensamiento matemático.
- Habilidades de transformación digital (metodologías ágiles, socialización digital, etc.)
- Otro idioma.

12. En su opinión, ¿Cuentan los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá con las competencias necesarias para ser empleados exitosamente en su campo profesional?

- Sí
- No

13. ¿Qué acciones considera que podría realizar la Universidad Latina de Panamá para mejorar las competencias para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios? (seleccione todas las que apliquen)

- Fortalecer la formación en habilidades blandas.
- Incrementar las oportunidades de prácticas profesionales y pasantías.
- Vincular a los estudiantes con empresas y profesionales del sector.
- Ofrecer talleres y seminarios sobre empleabilidad.
- Mejorar la asesoría y el acompañamiento a los estudiantes en su búsqueda de empleo.

IV. Programa educativo para la empleabilidad.

En esta sección queremos conocer su interés en participar de un **Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.**

14. ¿Has recibido capacitación universitaria para elaborar una hoja de vida?

- Sí
- No

15. ¿Considera Usted que cuenta con la preparación adecuada para salir a buscar empleo en el mercado laboral?

- Sí
- No

16. ¿Le interesaría que la Universidad Latina de Panamá brindará capacitación en habilidades para la empleabilidad?

- Sí
- No

17. ¿Le interesaría adquirir conocimientos para desarrollar habilidades que le ayuden a facilitar su búsqueda de empleo o inserción laboral?

- Sí
- No

18. ¿Estaría dispuesto a invertir/pagar por una capacitación que le ayude a prepararse para la búsqueda de empleo?

- Sí
- No

19. ¿Ha realizado un análisis para elaborar un proyecto de vida que le permita alinear sus metas personales y sus metas profesionales?

- Sí
- No

20. ¿Le interesaría un acompañamiento para elaborar su proyecto de vida y desarrollo profesional?

- Sí
- No

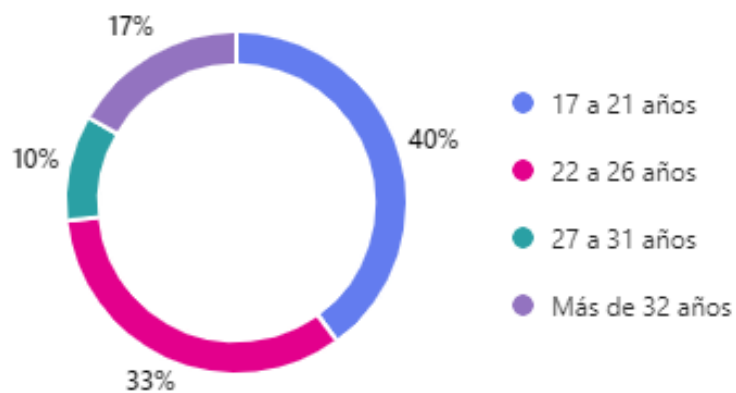
Gracias por su tiempo en esta investigación. Apreciamos sus respuestas.

4.1.1. Resultados de la Encuesta

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada:

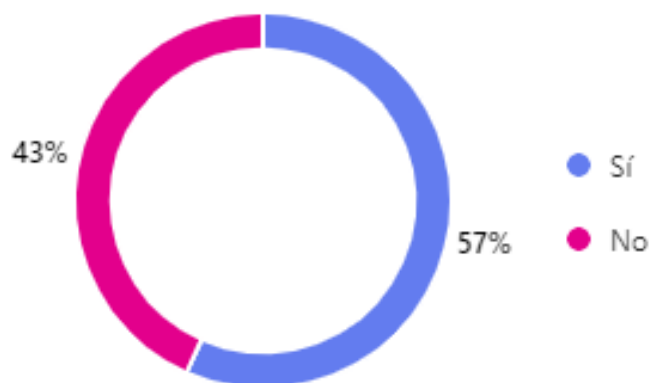
Resultado de la pregunta N°1:

Indique su rango de edad:



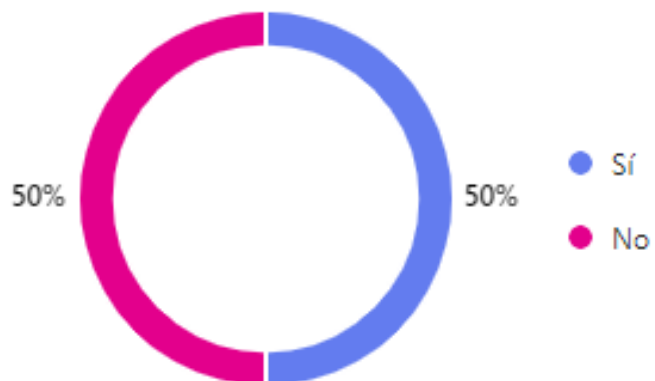
Resultado de la pregunta N°2:

¿Trabaja Ud. actualmente?

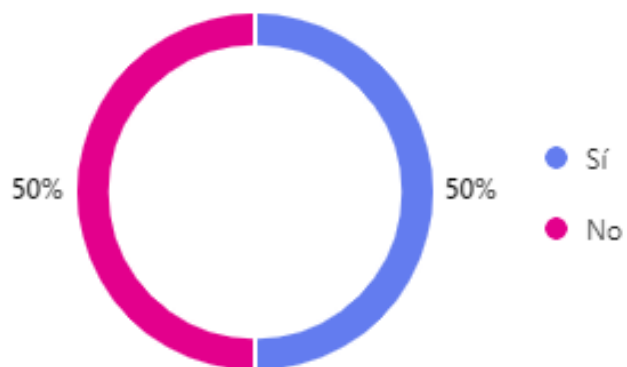


Resultado de la pregunta N°3:

Su trabajo actual, ¿Guarda relación con su carrera de estudio?

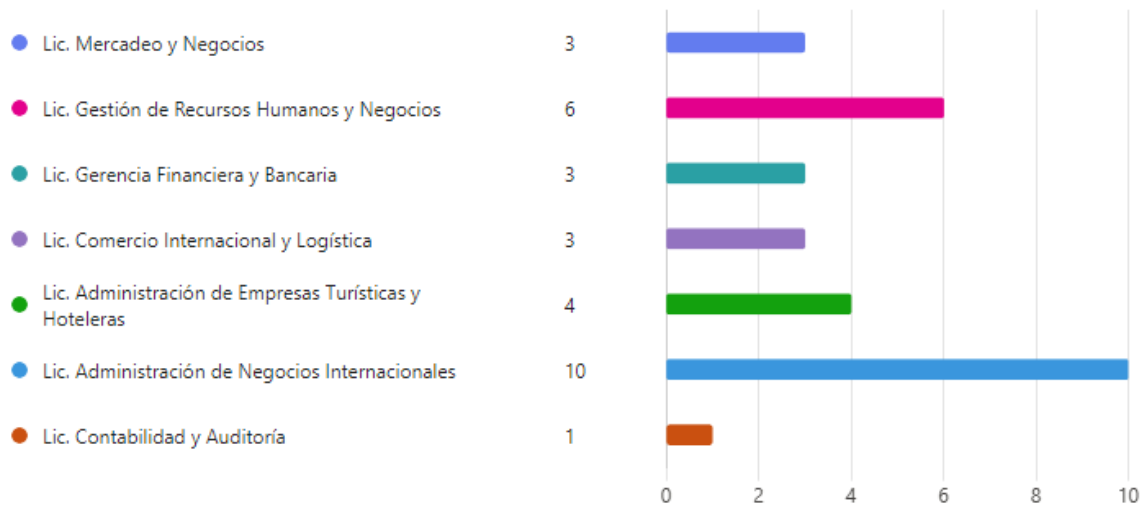
**Resultado de la pregunta N°4:**

¿Se encuentra Ud. cursando último año de carrera?



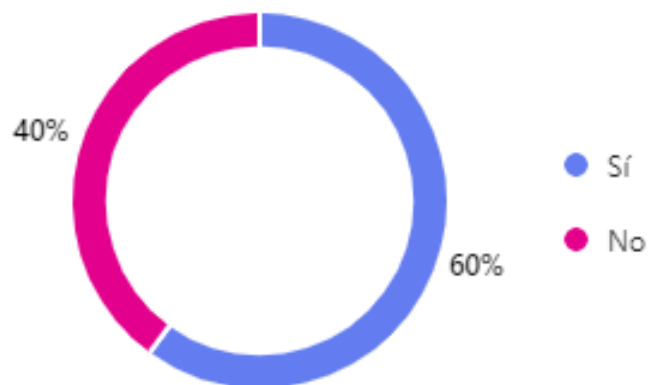
Resultado de la pregunta N°5:

¿Cuál licenciatura cursa en este momento? Selecciona sólo la opción que corresponda.



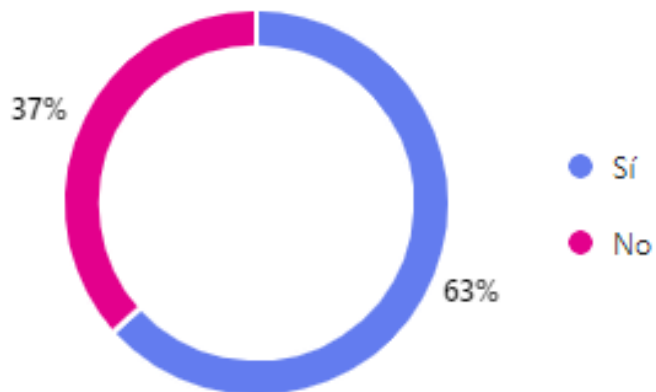
Resultado de la pregunta N°6:

¿Sabes cómo elaborar una hoja de vida o curriculum?

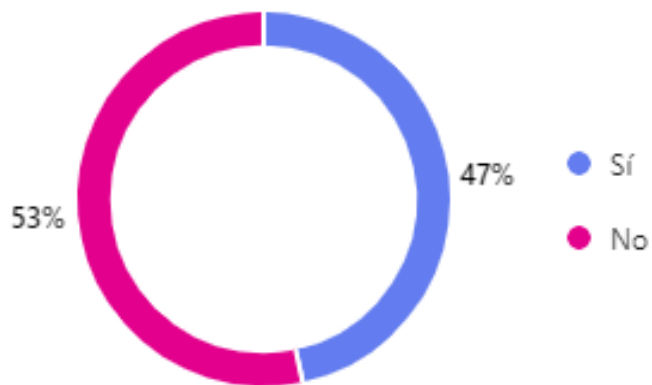


Resultado de la pregunta N°7:

¿Has participado anteriormente en una entrevista laboral?

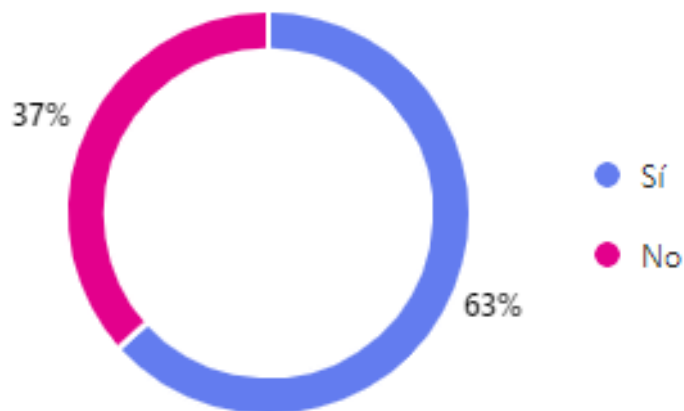
**Resultado de la pregunta N°8:**

¿Sabes cómo prepararte correctamente para una entrevista laboral?

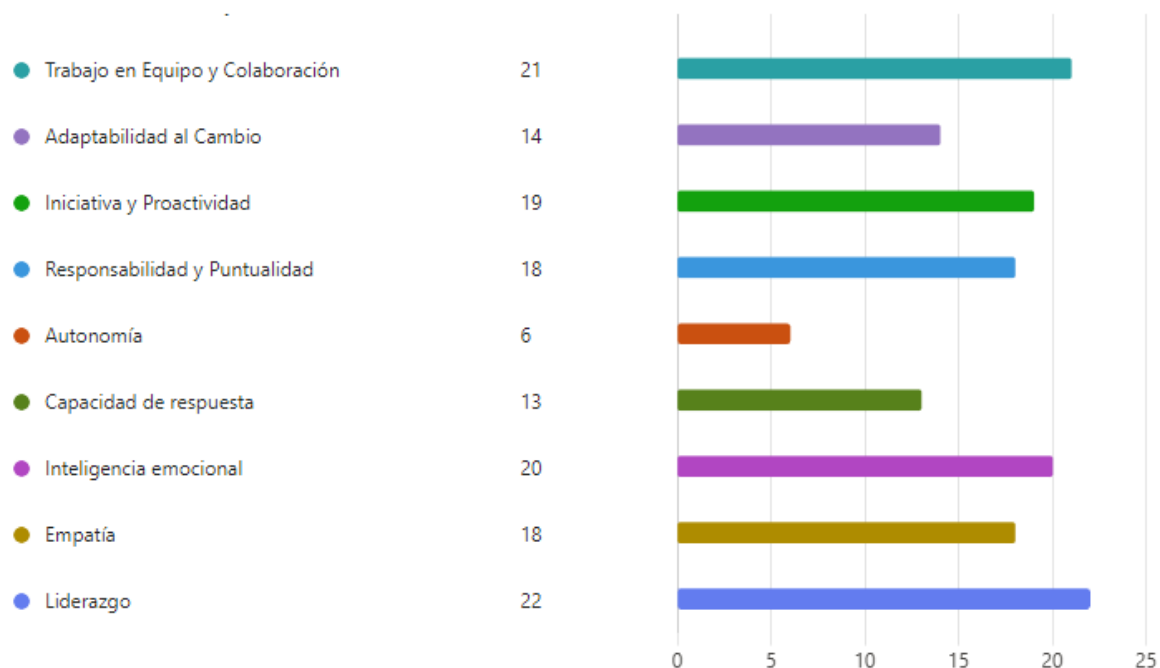


Resultado de la pregunta N°9:

¿Consideras que posees las habilidades adecuadas para afrontar una entrevista laboral?

**Resultado de la pregunta N°10:**

¿Cuáles competencias blandas consideras que son más importantes para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá? Selecciona todas las opciones que apliquen



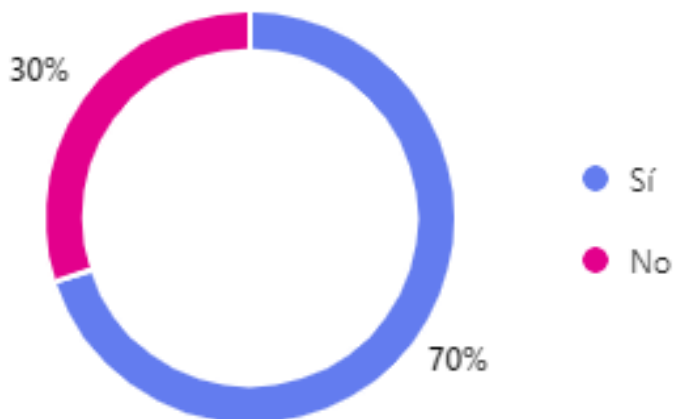
Resultado de la pregunta N°11:

¿Cuáles competencias duras consideras que son más importantes para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá? Selecciona todas las que apliquen.



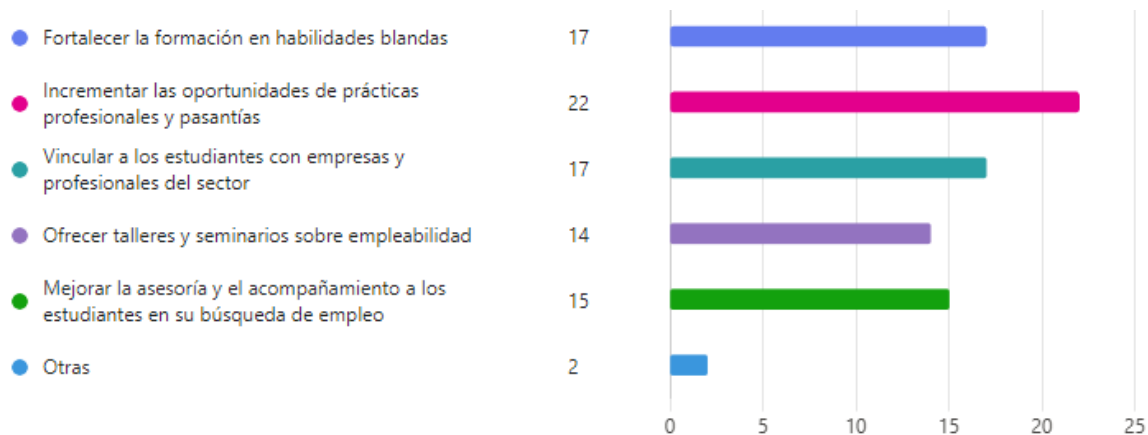
Resultado de la pregunta N°12:

En su opinión, ¿Cuentan los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá con las competencias necesarias para ser empleados exitosamente en su campo laboral?



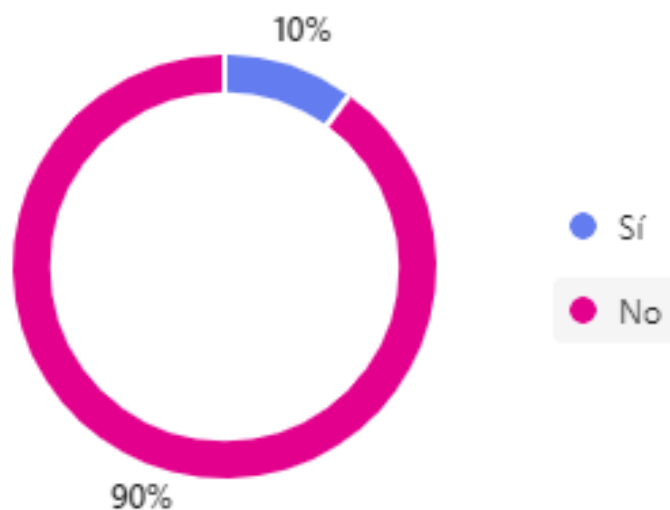
Resultado de la pregunta N°13:

¿Cuáles acciones considera que podría realizar la Universidad Latina de Panamá para mejorar las competencias para la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Negocios? Seleccione todas las que apliquen.



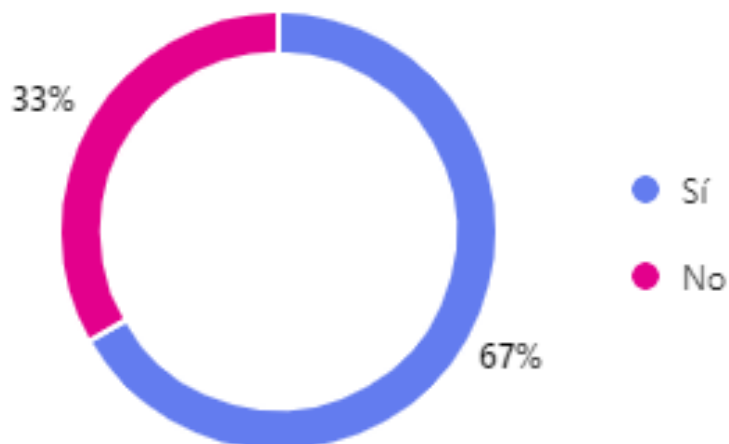
Resultado de la pregunta N°14:

¿Has recibido capacitación universitaria para elaborar una hoja de vida?

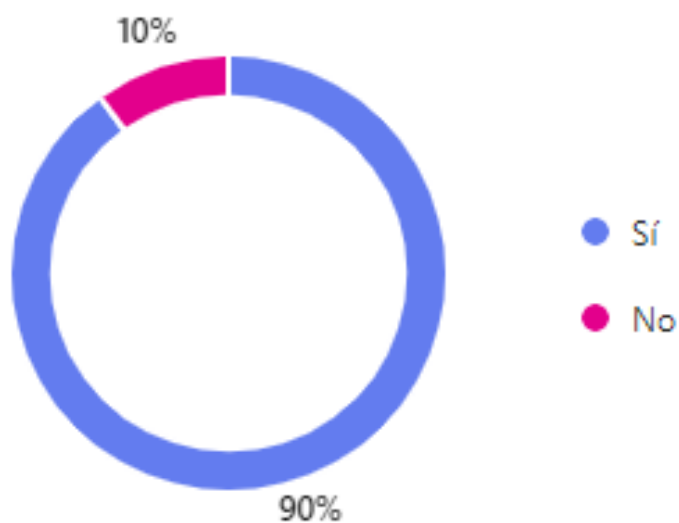


Resultado de la pregunta N°15:

¿Considera Ud. que cuenta con la preparación adecuada para salir a buscar empleo en el mercado laboral?

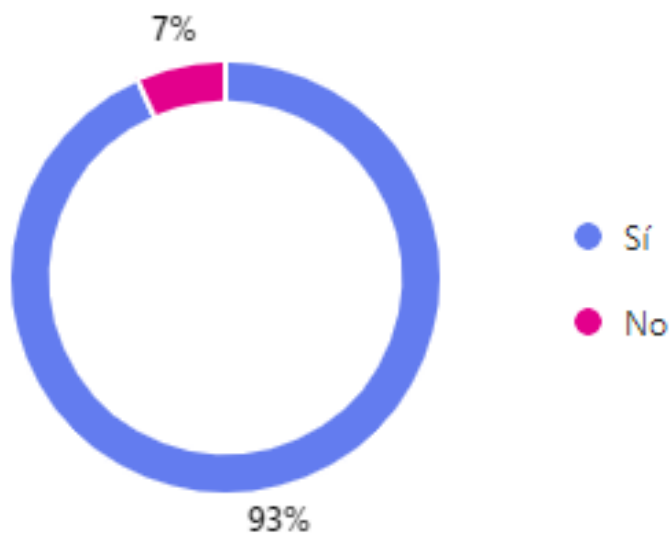
**Resultado de la pregunta N°16:**

¿Le interesaría que la Universidad Latina de Panamá brindara capacitación en habilidades para la empleabilidad?

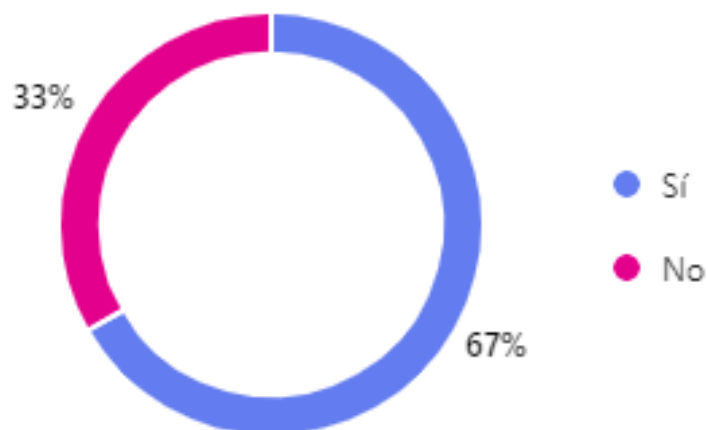


Resultado de la pregunta N°17:

¿Le interesaría adquirir conocimientos para desarrollar habilidades que le ayuden a facilitar su búsqueda de empleo?

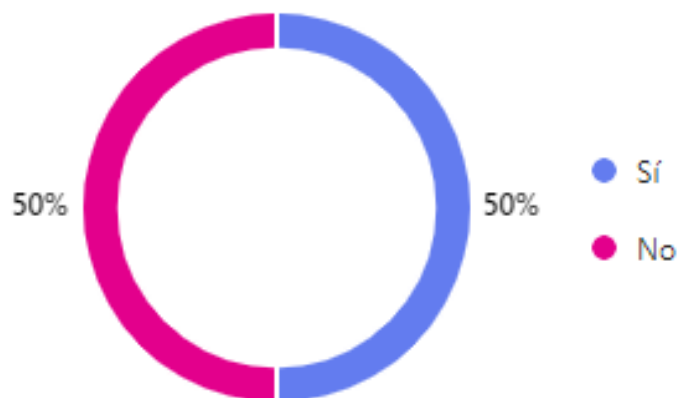
**Resultado de la pregunta N°18:**

¿Estaría dispuesto a invertir o pagar por una capacitación que le ayude a prepararse para la búsqueda de empleo?

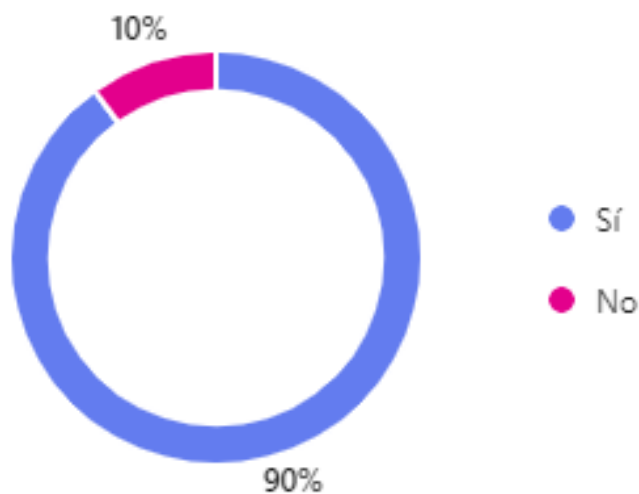


Resultado de la pregunta N°19:

¿Ha realizado un análisis para elaborar un proyecto de vida que le permita alinear sus metas personales y sus metas profesionales?

**Resultado de la pregunta N°20:**

¿Le interesaría un acompañamiento para elaborar su proyecto de vida y desarrollo profesional?



4.2. Instrumento No. 2: La Entrevista

4.2.1. Resultados de la Entrevista

Como parte de la investigación y basados en la observación de la realidad actual en los departamentos de Recursos Humanos, donde la inteligencia artificial (IA) está entrando cada vez más rápido en la gestión de los procesos, se realizó la siguiente entrevista a un experto en el tema.

Se detalla la pregunta a continuación:

¿Cuáles son las ventajas que actualmente les brinda la inteligencia artificial (IA) a los procesos de reclutamiento en las compañías?

La Inteligencia artificial, primero que todo, es una gran herramienta que brinda un gran apoyo a las personas de recursos humanos, en este caso, a las personas que están en reclutamiento. La inteligencia artificial, como nos da un apoyo para poder realizar procesos de mayor calidad, más rápido, siempre y cuando se puedan realizar los *prompt* o las instrucciones adecuadamente.

Los grandes beneficios que tiene esta herramienta para los procesos de reclutamiento es poder definir con más claridad los puestos, el tipo de entrevistas que puedo hacer, el tipo de preguntas que puedo hacer, las ponderaciones y todos aquellos pasos necesarios en el proceso de reclutamiento, de tal forma, que puedo investigar y actuar con la inteligencia artificial para que provea de información adicional, tanto de mi industria como de otras industrias.

No solamente me va a brindar la información que yo quiero, sino que también puedo investigar un poco más acerca de cómo usar esos procesos de una forma más expedita en otras áreas. (Villalaz, 2024)

4.3. Prueba de Hipótesis

A través de la aplicación de la encuesta a los objetos de estudio, y al analizar e interpretar los resultados, se pudo evidenciar y comprobar que los estudiantes de la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá, cuentan con las competencias para la empleabilidad que les permita la inserción laboral.

4.4. Conclusiones

- Según investigación realizada, existen en países de Norte, Centro y Suramérica, Programas de Empleabilidad desarrollados en las universidades.
- En Panamá, ninguna universidad ofrece a sus estudiantes Programas para el Desarrollo de Habilidades de Empleabilidad.
- El 40% de los estudiantes consultados están en un rango de edad de 17 a 21 años de edad y el 33% de 22 a 26 años, lo que se interpreta como personas en una edad en la que inician su inserción laboral.
- A pesar de que el 63% de los estudiantes consultados señaló haber participado anteriormente de una entrevista laboral, 53% de ellos indicaron que no saben cómo prepararse para una entrevista.

- Se conoció que 67% de los estudiantes consultados se siente competente para enfrentarse a la búsqueda de empleo.
- Los estudiantes consultados mostraron interés en un Programa de Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad e, incluso, estarían dispuestos a invertir en un programa como este.
- La Universidad Latina de Panamá podría ser la primera universidad en el país en Desarrollar un Programa Educativo de Empleabilidad para sus estudiantes.
- El desarrollo de competencias para la empleabilidad en los estudiantes universitarios permitiría la inclusión en el mercado laboral de nuevos talentos competitivos y con nuevas capacidades.

4.5. Recomendaciones

- Recomiendo a la Universidad Latina de Panamá la implementación de un Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad de sus estudiantes.
- Realizar alianzas con el Gobierno Nacional para ofrecer el Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad a las personas a nivel nacional, utilizando las infraestructuras de la Universidad e impactando y aportando a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 4 y 8)

- Impulsar la marca Universidad Latina de Panamá al convertirse en la primera universidad en el país en ofrecer a sus estudiantes una Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.
- La implementación de un Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad en la Universidad Latina de Panamá sería un factor diferenciador con respecto al resto de los centros educativos de educación superior, lo que permitiría atraer nuevos estudiantes e incrementar, con ello, los ingresos económicos de la Universidad.
- Al finalizar el Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad los estudiantes estarán mejor preparados para participar de entrevistas de empleo, lo que le facilitará sus ingresos a pasantías, prácticas profesionales o a vincularse laboralmente en las empresas del país.

CAPÍTULO 5. LA PROPUESTA

5.1. Introducción

Los seres humanos a lo largo de su vida buscan satisfacer diferentes necesidades que le permitan vivir mejor cada día. Estas etapas conllevan un sinfín de retos y dificultades que con el apoyo de otros y con el esfuerzo individual se van logrando al transcurrir del tiempo.

Es así como el niño ingresa al jardín de infantes para adquirir conocimientos que le permitan ir incrementando sus habilidades para desenvolverse a lo largo de la vida. Luego, la educación primaria y media le ayudarán a obtener responsabilidades, aprender nuevas herramientas, convivir e interactuar con otras personas, entre otros muchos aspectos.

Al finalizar la educación media, algunos jóvenes tienen la posibilidad de ingresar a una universidad para seguir estudios de nivel superior en alguna carrera, asociada, la mayoría de las veces, a las habilidades y destrezas que ha desarrollado hasta ese momento.

De acuerdo al estudio realizado, en América Latina y el Caribe, un grupo significativo de jóvenes no está ingresando a las aulas de estudios superiores por muchas razones; sin embargo, es relevante que aquellos estudiantes que ingresen, logren maximizar su potencial a través del aprendizaje significativo que les proporcione herramientas y habilidades para enfrentar la realidad al salir de las aulas.

Al llegar a la etapa de culminación de estudios universitarios, existen muchas expectativas que posee un estudiante dado, que tiene el firme deseo de ingresar a laborar en una carrera o industria para la cual se ha preparado con esfuerzo y dedicación por varios años. Requiere de conocimientos, habilidades, actitud, esfuerzo, entre muchas otras.

Las empresas ofrecen vacantes para los cuales los estudiantes egresados podrían optar como opciones de primer empleo, sin embargo, la realidad es que los estudiantes se enfrentan a un mundo desconocido porque no saben cómo iniciar la búsqueda de empleo e, inclusive, ignoran cómo elaborar adecuadamente una hoja de vida; situación que puede llevarlos a ser descartados desde el inicio del proceso de reclutamiento.

Por otro lado, aquellos egresados que logren concretar una entrevista laboral tienen una gran oportunidad que no deben desperdiciar. Es por ello, que deben tomar en cuenta aspectos relevantes como: la imagen personal a proyectar antes, durante y después del proceso de entrevista, lenguaje, comportamiento, expresión corporal, entre otros elementos que el entrevistador tomará en cuenta para poder indagar sobre los conocimientos, experiencias, habilidades del candidato y poder determinar si es la persona idónea que la empresa requiere.

5.2. Fundamentos de la propuesta

Los fundamentos de esta propuesta se observan en los diferentes estudios consultados y en las cifras estadísticas analizadas a lo largo del estudio, donde claramente se puede constatar que los jóvenes requieren apoyo para salir del desempleo y optar por mejores oportunidades.

Nada de esto será posible si no se invierte en educación de calidad, infraestructuras, entrenamientos, programa de idiomas que ayuden a disminuir las tasas de deserción escolar en la educación media y que la educación superior sea accesible para todos los jóvenes.

5.3. Justificación de la propuesta

En Panamá no existe a nivel gubernamental ningún programa que desarrolle habilidades de empleabilidad en los jóvenes. Tampoco las universidades estatales o privadas ofrecen algún tipo de capacitación al respecto. Estas limitaciones, disminuyen las posibilidades de inserción laboral de la juventud impidiendo muchas veces que su talento, energía, nuevos conocimientos y habilidades llegue a las empresas o sencillamente no se aprovechen todas las capacidades.

Es por ello que este Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad busca ser la base para que los estudiantes maximicen las oportunidades de obtención de empleo que les permitan, no sólo vincularse al

mercado laboral, sino también mejorar su calidad de vida, la de sus familias y aportar su talento a la sociedad.

El mismo permitirá brindarle las herramientas necesarias para adquirir conocimientos y desarrollar competencias y habilidades para la empleabilidad que ayudarán a realizar una entrevista exitosa y abrir nuevas oportunidades de empleo.

También, ofrecerá una guía para la búsqueda de empleo asociado a sus talentos y habilidades. Además, ayudará a los jóvenes a elaborar un proyecto de vida para su desarrollo personal y profesional, orientándolos en la búsqueda de satisfacción propia en cada etapa que deban seguir alcanzando. Los preparará para conocer nuevas formas de divulgación de su hoja de vida, el uso de nuevas metodologías en los procesos de entrevistas, conocer sobre pruebas psicológicas, imagen personal entre otros temas.

Este programa tiene su propósito centrado en apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible que mencionamos al inicio de la investigación y poder hacer de Panamá un país de oportunidades equitativas para todos.

5.4. Objetivos de la propuesta

5.4.1 Objetivo general

Elaborar un Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades y Destrezas dirigidas a la empleabilidad de estudiantes de licenciatura a través de un entrenamiento teórico- práctico que potencie sus capacidades actuales.

5.4.2 Objetivos específicos

- Definir las habilidades y destrezas que hacen empleable a un estudiante.
- Identificar los diferentes mercados y empresas donde podría desempeñarse los estudiantes.
- Elaborar contenidos acordes al desarrollo de habilidades de empleabilidad que le permitan a los estudiantes adquirir conocimientos teóricos y prácticos para prepararse para la vinculación laboral.
- Desarrollar en los estudiantes las habilidades y competencias que permitan desenvolverse profesionalmente ante un proceso de inserción laboral.
- Estructurar una propuesta de programa dirigido a estudiantes la Facultad de Negocios de la Universidad Latina de Panamá.

5.5. Análisis costo beneficio de la propuesta

Los principales beneficiarios de este programa serán los estudiantes en cuanto al proceso de búsqueda de empleo, pues les permitirá prepararse para proyectarse

profesionalmente de manera adecuada y poder ingresar a una empresa poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en sus estudios.

Según Mampower Group, 65% de los empleadores panameños tiene dificultad para encontrar personal calificado. Las posiciones más difíciles de llenar son las vacantes en administración, atención al cliente, ventas, recursos humanos y análisis de datos (Hernández, Katuska, 2024).

Las empresas se beneficiarán de manera directa, obteniendo nuevos talentos, con perfiles profesionales idóneos, capacidades y competencias requeridas en los negocios actuales. Esto impactará la economía del país, así como también mitigará el desempleo y la falta de oportunidades a los jóvenes.

La Universidad Latina de Panamá se verá beneficiada de manera directa, pues incrementaría sus ingresos al incluir como parte del mercadeo de sus diferentes licenciaturas, el valor agregado de este programa a sus nuevos estudiantes. Esta acción fortalecería de manera directa la marca, la reputación, la imagen haciendo más atractiva su oferta académica para los estudiantes y las empresas.

Incluso, la Universidad Latina de Panamá podría establecer convenios con empresas del sector para ofrecerle estudiantes capacitados que hagan pasantías o prácticas profesionales en sus instalaciones y puedan corroborar la calidad de enseñanza que se imparte en sus aulas, impactando de manera directa el

desempeño de sus profesionales. También podría establecer convenios con el Gobierno Nacional como facilitador de estos programas a diversas personas a nivel nacional en sus instalaciones lo que repercutiría en ingresos adicionales.

5.6. Implementación de la propuesta

Luego de realizado este estudio, se cuenta con fundamentos claros de la necesidad imperante que existe en América Latina, y en nuestro país, de implementar Programas de Empleabilidad que orienten y faciliten la inserción de la juventud en el mercado laboral actualmente.

Por lo anterior, se propone los siguientes pasos para llevar este proyecto a la realidad:

- Aprobación de Autoridades Universitarias: se debe presentar ante las autoridades universitarias el siguiente estudio, con el fin de dar a conocer la necesidad que existe en el mercado de formar a los jóvenes en habilidades para la empleabilidad.
- Recursos Económicos: otorgar la financiación del programa de acuerdo al detalle de presupuesto que se incluye en este estudio.
- Plan Piloto: seleccionar un grupo de estudiantes de alguna carrera en específico para que participen del Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad, con el fin de que reciban la capacitación en el programa y se les brinde acompañamiento para su inserción laboral.

- Liderazgo Universitario: establecer un profesor líder o guía del proyecto para que promueva y gestione la implementación del plan piloto dentro de la universidad.
- Elaboración del Diseño Curricular: el diseñador curricular elaborará meticulosamente los 6 módulos de aprendizaje establecidos para este programa, así como todo el material requerido para la ejecución del mismo.
- Ejecución del programa: para la ejecución del programa se requiere de un grupo mínimo de 30 participantes que recibirán capacitación en los seis (6) módulos con una duración máxima de 40 horas.

5.7. Cronograma de actividades

A continuación, se presenta el siguiente cronograma de actividades que detalla las acciones que se llevarán a cabo para la ejecución del Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad.

Cuadro N° 4 Cronograma de actividades

Programa: Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad								
Fecha Inicio: Por definir								
Fecha fin: Por definir								
Ubicación: Facultad de Negocios								
ETAPA 1 PREPARACIÓN: Cronograma								
Duración: 1 semana								
		SEMANA						
		1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas/ Comentario:						
0%	Recepción de visto bueno de ejecución							
0%	Elaboración de cronograma de actividades							
0%	Contactar a facilitadores del programa							
0%	Envío de correos de confirmación a facilitadores							
0%	Inscripción de estudiantes							

ETAPA 2 DISEÑO: Diseño y Actualización de Contenidos								
Duración: 2 semanas								
		SEMANA						
		1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas						
0%	Diseño del contenido de cada módulo							
0%	Elaboración de material didáctico							
0%	Elaboración de presentación							
0%	Preparación de bibliografía, videos y resumen a compartir							
0%	Verificar tiempos de ejecución							
0%	Preparación de encuestas de satisfacción							

ETAPA 3 DISEÑO: Mercadeo y Divulgación								
Duración: 2 semanas								
		SEMANA						
		1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas						
0%	Elaboración de artes (volante, plantilla, otros)							
0%	Aprobación de artes							
0%	Divulgación de programa en medios físicos y digitales							
0%	Aprobación de artes							
0%	Divulgación de programa en medios físicos y digitales							

ETAPA 4 ADMINISTRACIÓN: Inscripción y Logística			SEMANA						
Duración: 2 semanas			1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas							
0%	Inscribir a los participantes								
0%	Preparar material								
0%	Coordinación de salón y recursos tecnológicos								
0%	Habilitar moodle para docente y estudiantes								
0%	Emisión de certificados de finalización								
0%	Coordinación de base de datos								

ETAPA 5 ACADÉMICO: Ejecución del Programa			SEMANA						
Duración: 2 semanas			1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas							
0%	Colocar información en moodle								
0%	Impartir las sesiones								
0%	Calificar los entregables								
0%	Preparar y revisar materiales para cada sesión								

ETAPA 6 RESULTADOS: Presentación de Resultados			SEMANA						
Duración: 2 semanas			1	2	3	4	5	6	7
% completado	Fase	Notas							
0%	Aplicación de encuestas a estudiantes								
0%	Elaboración de Informe de finalización								

5.8. Presupuesto de implementación de la propuesta

El Programa Educativo para el Desarrollo de Habilidades para la Empleabilidad puede ser desarrollado en las instalaciones de la Universidad Latina de Panamá a lo largo del país, ya que cuenta con instalaciones de primer nivel por lo cual no se incurrirá en gastos de infraestructura, lo que implica un ahorro significativo para su ejecución.

A continuación, se detalla el presupuesto estimado:

Cuadro N° 5 Presupuesto de ejecución

Actividad	Cantidad	Costo unitario	Total
Honorarios diseñador Gráfico	1	B/. 300.00	B/. 300.00
Honorarios facilitador	1	B/. 2,000.00	B/. 2,000.00
Honorarios del Diseñador del Programa Curricular	1	B/. 5,000.00	B/. 5,000.00
Impresiones Propaganda	100	B/. 0.25	B/. 25.00
Internet	1	B/. 50.00	B/. 50.00
Materiales entregables	1	B/. 75.00	B/. 75.00
Misceláneos	1	B/. 100.00	B/. 100.00
Total			B/. 7,550.00

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Alles, M. A. (2011). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

Banco Interamericano de Desarrollo, (. (s.f.). Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?end=2022&locations=PA&start=1970&view=chart>

Costa Rica, P. d. (s.f.). *Presidencia Costa Rica*. Obtenido de <https://www.presidencia.go.cr/noticias/mas-de-5-mil-personas-se-graduan-gracias-al-programa-de-bachillerato-para-la-empleabilidad>

Forbes, C. (19 de diciembre de 2023). Obtenido de <https://forbescentroamerica.com/2023/12/19/estas-son-las-habilidades-y-aptitudes-que-demanda-el-mercado-laboral-panameno-para-el-2024-konzerta>

Grancolombiano, U. P. (s.f.). <https://www.poli.edu.co>. Obtenido de <https://www.poli.edu.co/eventos/talleres-de-habilidades-para-la-empleabilidad>

Hello, U. (s.f.). *usahello.org*. Obtenido de <https://usahello.org/es/educacion/educacion-adultos-universidad/capacitacion-laboral/>

Hernández, Katuska. (28 de febrero de 2024). Mercado Laboral. *La Prensa*.

<https://www.un.org/es/common-agenda/sustainable-development-goals>. (s.f.). *un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/es/common-agenda/sustainable-development-goals>

HUMANET. (5 de marzo de 2024). *Humanet*. Obtenido de <https://humanetcorp.com/humanet-dicto-talleres-de-empleabilidad-enimpulsa-panama-de-aiesec/>

Illzarbe Izquiero, L. (2017). *De la universidad al primer empleo: éxito o fracaso: de ti depende*. España: EUNSA.

Instituto Nacional de Estadística y Censo, (. (2022). *Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC)*. Panamá: INEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censo, (. (2022). *Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC)*. Obtenido de <https://www.inec.gob.pa/>

Instituto Nacional de Estadística y Censo, (. (2023). *Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC)*. Panamá: INEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censo, (. (2023). *Instituto Nacional de Estadística y Censo, (INEC)*. Panamá: INEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censo, (. (Agosto 2023). *Encuesta de Mercado Laboral*. Panamá.

Laboral, M. d. (Mayo de 2022). *Mitradel.gob.pa*. Obtenido de <https://www.mitradel.gob.pa/proyecto-aprender-haciendo-en-empresa-aeronautica/>

León Ramírez, S. (2012). Incertidumbre de la medición en el laboratorio clínico. *Salud en Tabasco, 18*(2), 43-44.

Marr, B. (15 de febrero de 2023). *Forbes*. Obtenido de <https://forbes.es/lifestyle/233363/estas-seran-las-10-habilidades-mas-demandadas-en-2030/#:~:text=Estas%20ser%C3%A1n%20las%2010%20habilidades%20m%C3%A1s%20demandadas%20en,creativo%20...%208%20Inteligencia%20emocional%20...%20M%C3%A1s%20elementos>

Meduca. (14 de julio de 2023). <https://www.meduca.gob.pa/direccion-plane/estadisticas>. Obtenido de <https://www.meduca.gob.pa/direccion-plane/estadisticas>: <https://www.meduca.gob.pa/direccion-plane/estadisticas>

Mercer. (2021). *Future Skills Survey Report*. Mercer.

Mundial, B. (25 de marzo de 2024). <https://www.bancomundial.org>. Obtenido de <https://www.bancomundial.org>: <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#1>

- OCDE/CEPAL/CAF. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris: OCDE Publishing.
- OCDE/CEPAL/CAF/2016. (2017). *Perspectivas Económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris: OECD Publishing.
- ODS, I. I. (2020). *II Informe Nacional Voluntario de los ODS*. Panamá.
- ODS, I. N. (2020). *Informe Nacional Voluntario de los ODS*. Panamá.
- Panamá, U. I. (26 de agosto de 2022). *uip.edu.pa*. Obtenido de <https://uip.edu.pa/taller-de-empleabilidad/>
- Panamá, U. L. (2 de enero de 2024). *ulatina.edu*. Obtenido de <https://www.ulatina.edu.pa/nuestra-universidad/nuestra-historia/>
- Panamá, U. L. (2024). *ulatina.edu.pa*. Obtenido de <https://www.ulatina.edu.pa/nuestra-universidad/mision-vision-principios-y-valores/>
- Panamá, U. L. (2024). *ulatina.edu.pa*. Obtenido de <https://www.ulatina.edu.pa/programas-academicos/facultad-de-negocios/>
- Panamá, U. T. (15 de octubre de 2021). *utp.ac.pa*. Obtenido de <https://utp.ac.pa/curso-transformacion-digital-para-jovenes-competencias-digitales-para-mejorar-tu-empleabilidad>
- Pérez Porto, J., & Gardey, A. (1 de noviembre de 2023). *OCDE- Qué es, definición, función y Objetivos*. Obtenido de <https://definicion.de/ocde/>
<https://definicion.de/ocde/>
- Soluciones, M. I. (s.f.). <https://mirps-platform.org/recursos/buenas-practicas/programa-mi-primer-trabajo/>. Obtenido de <https://mirps-platform.org/recursos/buenas-practicas/programa-mi-primer-trabajo/>
- Unidas, O. d. (s.f.). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, C. R. (s.f.). <https://www.ulacit.ac.cr/servicios-al-estudiante/hay-algun-programa-de-empleabilidad-que-me-ayude-a-colocarme-en-el-mercado-laboral-luego-de-finalizada-mi-carrera/>. Obtenido de <https://www.ulacit.ac.cr/servicios-al-estudiante/hay-algun-programa-de-empleabilidad-que-me-ayude-a-colocarme-en-el-mercado-laboral-luego-de-finalizada-mi-carrera/>: <https://www.ulacit.ac.cr/servicios-al-estudiante/hay-algun-programa-de-empleabilidad-que-me-ayude-a-colocarme-en-el-mercado-laboral-luego-de-finalizada-mi-carrera/>

Universidad Nacional de Cajamarca, P. (2024). <https://www.unc.edu.pe/event/talleres-de-empleabilidad-2024/>. Obtenido de <https://www.unc.edu.pe/event/talleres-de-empleabilidad-2024/>

Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). *La Brecha de Habilidades para el Trabajo en América Latina: Revisión y Análisis en la Región*. Montevideo: Cinterfor, Organización Internacional del Trabajo.

Villalaz, J. C. (25 de junio de 2024). Director Profesional Development Center, PDC Training. (I. M. Carrasquilla, Entrevistador)