



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**ASESORA: DRA. DANIA VALENTINA MENA ARZÚ**

**ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD DE LOS ALUMNOS EGRESADOS  
DE LA CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES DE  
UNITEC SPS (2018-2019)**

**GRUPO # 4**

**INTEGRANTES:**

**Andrea Melissa Núñez Cruz – 21641340**

**Fanny Johana Gómez Gutiérrez – 21241152**

**Karla Yosabeth Carranza García – 21611135**

**Silvia Margarita Quan Guerra – 21711026**

**FECHA DE ENTREGA: 30 de abril del 2020**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>I</b>
<b>PALABRAS CLAVE .....</b>	<b>I</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>II</b>
<b>1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Enunciado del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema .....</b>	<b>2</b>
1.2.1 Pregunta general.....	2
1.2.2 Preguntas específicas .....	2
<b>2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1 Objetivo general .....</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>2</b>
<b>3 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>3.1 Justificación .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2 Delimitación de la investigación .....</b>	<b>3</b>
<b>4 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>4</b>
<b>4.1 Empleabilidad .....</b>	<b>4</b>
4.1.1 Conceptualización de empleabilidad .....	4
4.1.2 Tipos de empleabilidad .....	5
4.1.3 Características de empleabilidad.....	5
4.1.4 Categorías de empleo .....	6
4.1.5 Situación de empleabilidad de los jóvenes en Centroamérica .....	7
<b>4.2 Laborar mientras se cursa carrera universitaria .....</b>	<b>14</b>
<b>4.3 La carrera de Relaciones Internacionales en UNITEC.....</b>	<b>15</b>
<b>4.4 Servicios de apoyo al empleo en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) .....</b>	<b>16</b>
<b>4.5 Competencias y habilidades del LPA .....</b>	<b>16</b>
4.5.1 Análisis y resolución de problemas .....	17

4.5.2	Buen trabajo en equipo .....	17
4.5.3	Cumplimiento de objetivos .....	17
4.5.4	Aprendizaje y desarrollo personal .....	17
4.5.5	Adaptación al cambio .....	18
<b>5</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>8</b>	<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>21</b>
8.1	Enfoque de la investigación.....	21
8.2	Método de investigación .....	22
8.3	Instrumento de recolección de información .....	22
<b>9</b>	<b>POBLACIÓN .....</b>	<b>23</b>
<b>10</b>	<b>ANÁLISIS Y RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>11</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>12</b>	<b>FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>38</b>
<b>13</b>	<b>GLOSARIO .....</b>	<b>38</b>
<b>14</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>
<b>15</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>47</b>
<b>16</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>48</b>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1. Indicadores agregados del mercado laboral para adolescentes y jóvenes de 15-24 años, por área de residencia, grupo de edad y departamento. ....</b>	<b>13</b>
<b>Tabla 2. Conceptualización y operacionalización de las variables.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 3. Filtro de empresas en las que podrían laborar los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de Unitec.....</b>	<b>24</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1: Edad de los encuestados .....</b>	<b>27</b>
<b>Figura 2: Rama de especialización .....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 3: Egresados de Relaciones Internacionales que están cursando un grado académico de posgrado.....</b>	<b>29</b>
<b>Figura 4: Egresados de Relaciones Internacionales que laboraron mientras cursaban la carrera universitaria.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 5: Egresados de Relaciones Internacionales que se encuentran laborando actualmente.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 6: Motivo por los que los egresados no se encuentran laborando.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 7: Egresados de Relaciones Internacionales que permanecieron trabajando en el lugar donde realizaron su Práctica Profesional. ....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 8: Tiempo que los egresados de Relaciones Internacionales tardaron en encontrar trabajo.....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 9: Cantidad de empleos que ha tenido un egresado de Relaciones Internacionales. ....</b>	<b>33</b>
<b>Figura 10: Tipo de empresa para la que los egresados de Relaciones Internacionales laboran. ....</b>	<b>34</b>
<b>Figura 11: Área o departamento en la que labora dentro de la empresa.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 12: Cantidad de dinero que devengan los egresados de Relaciones Internacionales de la empresa o entidad para la que trabajan.....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 13: Egresados de Relaciones Internacionales que desempeñan un trabajo relacionado con lo que estudió .....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 14: Qué tanto considera un egresado de Relaciones Internacionales de UNITEC que su formación universitaria le ha servido en el campo laboral .....</b>	<b>37</b>

## **RESUMEN**

La presente investigación pretende analizar la situación de empleabilidad de los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC, San Pedro Sula, en un periodo de tiempo de dos años, desde el 2018 al 2019. Para la consecución del objetivo del estudio, se ha utilizado una metodología que se fundamenta en un enfoque mixto de investigación; y como instrumento de recopilación de información, se utilizó una encuesta dirigida a los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales, así como una entrevista al área del *Global Career Center* de UNITEC y a cinco empresas seleccionadas, para conocer cuáles habilidades son las más demandadas en el mercado laboral. Asimismo, se han seleccionado una serie de variables para el análisis que son las que definirán la situación de empleabilidad de los egresados de la carrera en estudio.

Los principales hallazgos de la investigación indican que el 71% de los egresados se encuentran laborando. Asimismo, se identificó que el 25% permaneció laborando donde realizó su práctica profesional. Cabe destacar que el 47% de los encuestados consideran que están desempeñando un trabajo relacionado con su rama de estudio.

## **PALABRAS CLAVE**

Relaciones Internacionales; empleabilidad; mercado laboral; habilidades y competencias.

## **INTRODUCCIÓN**

La empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. Según OIT (2020), la problemática de la empleabilidad juvenil es un rasgo estructural de las economías. En países como Honduras, por cada adulto sin trabajo hay tres jóvenes desempleados. Esto, es una señal de alarma ya que amenaza el presente y las expectativas de millones de jóvenes que no encuentran oportunidades de empleo y cuyas aspiraciones se ven afectadas de manera negativa.

Por consiguiente, esta investigación realiza un análisis al tema de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC, San Pedro Sula. Por medio de la misma, se busca dar un seguimiento a los profesionales egresados con el objeto de generar datos acerca de su realidad laboral actual.

Esta es una investigación cualitativa y cuantitativa, se utilizaron encuestas para poder recopilar la información necesaria, encuestando a los egresados de UNITEC del periodo 2018 al 2019, para que respondieran las preguntas relacionadas con la investigación y así conocer la situación de empleabilidad y el perfil de los mismos. Este tipo de investigación será útil para los egresados universitarios y los jóvenes interesados en elegir la carrera de Relaciones Internacionales como formación superior. De igual manera, podrán tener un conocimiento del mercado laboral y las oportunidades en el ámbito de la carrera.

# **ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD DE LOS ALUMNOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE RELACIONES INTERNACIONALES DE UNITEC SPS (2018-2019)**

## **1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Enunciado del problema**

La problemática de la empleabilidad juvenil es un rasgo estructural de las economías. La tasa de desocupación juvenil triplica la de la población adulta. Uno de cada cinco jóvenes en la región busca trabajo y no lo encuentra. Quienes lo encuentran, por otro lado, trabajan en condiciones precarias (informalidad, bajos salarios, escasa estabilidad y poco entrenamiento en el trabajo) (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Según este mismo informe, en América Latina y el Caribe queda claro, a la luz de las estadísticas del año 2019, cuán difícil es ser joven en los mercados de trabajo de la región. En un contexto de menor crecimiento económico en 2019, los jóvenes de entre 15 y 24 años experimentaron impactos negativos en sus condiciones laborales. La tasa de desocupación juvenil aumentó en 0.3 puntos y afectó a 19.8% de los jóvenes que buscan trabajo en la región (OIT, 2020).

Asimismo, el informe señala que, en países como Honduras, por cada adulto sin trabajo hay tres jóvenes desempleados. Esto debe ser una señal de alarma en la medida que amenaza el presente y las expectativas de millones de jóvenes que no encuentran oportunidades de empleo y cuyas aspiraciones se ven afectadas de manera negativa.

Aun y cuando los egresados universitarios tienden a obtener mayor ventaja en comparación con los que no poseen un título de educación superior, la realidad es que existe mucha preocupación entre estos, ya que un título universitario no garantiza una plaza laboral y se enfrentan a la necesidad de aceptar un trabajo que muchas veces no está dentro de su campo de estudio. Otro problema bastante común al que se enfrentan los jóvenes egresados es que el mundo laboral es bastante competitivo, ya que existen carreras que lideran los primeros lugares a nivel nacional, dejando gran cantidad de profesiones desapercibidas o sin mucha demanda en el campo de trabajo (El Heraldó, 2012).



## **1.2 Formulación del problema**

Con el propósito de conocer la realidad que enfrentan los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS, se busca responder las siguientes preguntas:

### **1.2.1 Pregunta general**

¿Cuál es la situación de empleabilidad de los estudiantes de RRII de UNITEC SPS del 2018 – 2019?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

1. ¿Qué porcentaje de los egresados de la carrera de RRII están laborando actualmente?
2. ¿Cuál es el porcentaje de los egresados que tuvieron la oportunidad de quedarse laborando en el lugar donde realizaron su práctica profesional?
3. ¿Cuál es el porcentaje de los egresados de la carrera de RRII que laboran dentro del campo de su profesión?
4. ¿Cuál es el periodo de tiempo en que los egresados lograron incorporarse al campo laboral?

## **2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Objetivo general**

- Determinar la situación de empleabilidad de los estudiantes de RRII de UNITEC San Pedro Sula.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Analizar el porcentaje de los egresados de la carrera de RRII que están laborando actualmente.
- Conocer el porcentaje de los egresados que laboran dentro de la empresa o institución que realizaron su práctica profesional.
- Evaluar el porcentaje de los egresados de la carrera de RRII que laboran dentro del campo de su profesión.
- Conocer el tiempo en el que los egresados lograron incorporarse al campo laboral.

### **3 JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Justificación**

La justificación indica el porqué de la investigación, exponiendo sus razones, y en la que además es necesario demostrar que el estudio es necesario e importante (Hernández Sampieri et al., 2014).

Por medio de esta investigación, se busca dar un seguimiento a los profesionales egresados con el objeto de generar datos acerca de su realidad laboral actual. Este tipo de seguimiento será útil para los egresados universitarios y los jóvenes interesados en elegir la carrera de Relaciones Internacionales como formación superior. De esta manera, podrán obtener un conocimiento de cuál es el mercado laboral y las oportunidades que se pueden encontrar en el ámbito de la carrera. Es importante mantener un vínculo de los graduados universitarios de la carrera con la universidad, de esta manera se puede tener un conocimiento pleno de la realidad laboral de los graduados con la intención de obtener aportes de mejora en la carrera, así como saber cuáles son las habilidades o competencias que las empresas toman en cuenta y que la universidad pueda incorporarlas en su formación para así facilitar la empleabilidad de los internacionalistas con las empresas.

#### **3.2 Delimitación de la investigación**

##### **Límites de tiempo:**

- Del año 2018 al 2019

##### **Límites de espacio o territorio:**

- UNITEC San Pedro Sula

##### **Límites de recursos:**

- Las encuestas serán realizadas de manera digital, no se realizarán gastos en impresiones.
- Para realizar dicha encuesta, se solicitó una base de datos de los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales del periodo 2018 – 2019 y no se presentó ninguna dificultad en cuanto a su obtención.
- Los encuestadores serán contactados por medio de correo electrónico y redes sociales como WhatsApp, Instagram y Facebook, por lo que no existe ninguna dificultad en cuanto al acceso a la población del estudio.

## 4 MARCO TEÓRICO

### 4.1 Empleabilidad

#### 4.1.1 Conceptualización de empleabilidad

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad) (Ríos, 2003). Las primeras publicaciones que la utilizaron surgen en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo (por ejemplo, los minusválidos). Luego, la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (Grip et al., 2004). A partir de los setenta, la perspectiva de empleabilidad cambia y está aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, revelándose que existe un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reinsertarse al mercado laboral (Pérez, 2005).

Actualmente, la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Ríos, 2003).

Existen diferentes definiciones sobre el verdadero significado de empleabilidad. Según Weingberg (2004), la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida. Por lo tanto, la empleabilidad de los universitarios se basa en una recolecta de factores que se adquieren a lo largo de la experiencia en el mercado laboral, cada persona es diferente y cuenta con actitudes que lo encarrilan hacia un puesto de trabajo.

Sobre el mercado laboral de Honduras hay dos grupos de población más afectados: las mujeres y los jóvenes (Red COIPODREN, 2019). Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indican que la participación en la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres es del 40% y lo hacen en condiciones desiguales de género, porque entre el 70% (área rural) y el 75% (área urbana) ganan menos que los hombres. Por su parte, por la pirámide demográfica del país, la desocupación laboral afecta sobre todo a los jóvenes, lo que se

acrecienta con el hecho de que un 24.30% de éstos no estudia, ni trabaja (Red COIPODREN, 2019).

## **4.1.2 Tipos de empleabilidad**

### **4.1.2.1 Empleabilidad interna**

La empleabilidad interna hace referencia al nivel de competitividad de un trabajador dentro de su empresa y a las capacidades profesionales que tiene que desarrollar para que su perfil se ajuste a las necesidades de la organización (De Grip et al., 2004).

El trabajador debe generar procesos de empleabilidad interna de tal manera que procese formas eficientes de mantener su empleo, perpetuarse en el tiempo y crecer dentro de la empresa mediante la implementación de competencias que aporten a la empresa y al propio trabajador un beneficio mutuo (López, 2015).

### **4.1.2.2 Empleabilidad externa**

Hace referencia al nivel de competitividad del trabajador en el mercado laboral y a su capacidad y voluntad para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa (De Grip et al., 2004).

De esta manera, la empleabilidad externa ofrece y desarrolla en su currículum profesional cualidades que le hagan ser competitivo y diferenciarse mediante una marca personal del resto de competidores en el mercado de trabajo primario.

## **4.1.3 Características de empleabilidad**

Según Fay & Frese (2001), la iniciativa personal es una característica individual en el proceso de empleabilidad, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual.

Según Altamirano (2014), en su análisis de empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo en la Universidad Politécnica Salesiana, las personas con iniciativa tienen más probabilidades de obtener trabajos con condiciones laborales que les permitan obtener buenos niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, según este mismo autor, las habilidades para la empleabilidad son características que determinan la manera de trabajar de las personas, así como relacionarse con los demás. Estas habilidades son consideradas muy importantes para las empresas y en sus procesos de selección de recursos humanos. Hay algunas aptitudes que son básicas para todos

los trabajos y que son consideradas como las habilidades requeridas para ser "empleable". Según Altamirano (2014), algunas de las comunes son:

- Saber comunicarse
- Saber resolver problemas
- Saber seguir instrucciones
- Ser responsable
- Facilidad para trabajar en equipo
- Capacidad de liderazgo
- Organización y planificación
- Capacidad de análisis
- Ser positivo e innovador
- Tener confianza de sí mismo

#### **4.1.4 Categorías de empleo**

Las categorías de empleo son importantes porque a través de ellos, las personas pueden enterarse de la evolución del nivel de ocupación del país (INEI, 2000). Al momento de relacionar todos los conceptos definidos posteriormente, se entenderá mediante el instrumento de encuesta en qué categoría estarán posicionados los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS.

##### **4.1.4.1 Población Económicamente Activa (PEA)**

Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples emitida por el Instituto Nacional de Estadísticas, se define como PEA a “las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, o bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez” (INE, 2018, 7). La PEA está compuesta por ocupados y desocupados.

##### **4.1.4.2 Población Económicamente Inactiva (PEI)**

Es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica. La PEI está conformada por los estudiantes, jubilados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos, etc. (INEI, 2000). La PEI se clasifica en desalentados, potencialmente activos y totalmente inactivos.

##### **4.1.4.3 Población en Edad de Trabajar (PET)**

Según el informe de Población Económicamente Activa de 35 años y más en Honduras emitido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2009) “la PET la conforman la

población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI)” (p. 8).

#### **4.1.4.4 Población Subempleada**

Es definida como aquella población cuya ocupación es inadecuada respecto a determinadas normas, como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas. Se presentan dos tipos de subempleo: el subempleo visible, que refleja una insuficiencia en el volumen de empleo (jornada parcial de trabajo) y el subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores (INEI, 2000).

#### **4.1.5 Situación de empleabilidad de los jóvenes en Centroamérica**

Centroamérica está comprendido por siete países independientes: El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Belice y Panamá. Cabe resaltar que el contexto económico político y social de la región no es el más favorable.

La región se caracteriza por sus altos niveles de pobreza, que alcanza cifras de 47% (pobreza general) y 18.6% (pobreza extrema), donde tenemos países como Honduras con uno de los índices de pobreza más altos de América Latina (66.2%) y Guatemala, con un índice alto también de 53.71%. Pero existen en la región países con índices de pobreza mucho menores como Costa Rica y Panamá, con 21.7% y 25.8% respectivamente. En el medio se encuentran El Salvador y Nicaragua con porcentajes de 43.5% y 44.7%, respectivamente (Crespo, 2013a).

Según este mismo autor, la mayoría de la población de Centroamérica es joven, de entre 15 y 24 años, y la fuerza laboral de la región es también considerada relativamente joven (aproximadamente el 26% tiene menos de 24 años). Guatemala y Honduras presentan las fuerzas laborales más jóvenes de la subregión, superando el promedio con 33.6% y 31.3% respectivamente. Mientras que Costa Rica y Panamá muestran porcentajes de participación muy inferiores, 18.1% en Panamá, que es la PEA joven más baja de la región (Crespo, 2013a).

Según Crespo (2013b), el análisis de situación de empleo joven en Centroamérica con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil, las mujeres jóvenes son las más afectadas. La región no está exenta de los problemas que las mujeres tienen en general.

##### **4.1.5.1 Nicaragua**

En este país el rango de edad de la población es de 14 años en adelante. Según el informe Nacional sobre Desarrollo Humano, basado en las encuestas de medición del nivel de

vida elaboradas por el Instituto Nacional de Información para el Desarrollo, de 224,011 personas en edad de trabajo, un 57.7% está posicionada en una categoría de población económicamente activa.

Aparte del empleo informal y el déficit educativo, existen otras limitaciones por las que los jóvenes no acceden a trabajos dignos. Persiste la discriminación hacia mujeres jóvenes; en muchos casos los embarazos hacen que las jóvenes tengan dificultades para ingresar o permanecer en el mercado laboral, lo que las obliga a terminar trabajando en el sector doméstico y en la misma familia donde no tienen salarios, destaca el Instituto Sindical para América Central y el Caribe en Nicaragua (ISACC).

Otro de los problemas que enfrentan los jóvenes para su inserción en el mercado laboral son los profundos cambios tecnológicos que ocurren en las empresas. Aunque los jóvenes tienen habilidades tecnológicas específicas, la falta de experiencia laboral los descalifica frente a la experiencia acumulada por los adultos (J. López, 2010, p. 13).

#### **4.1.5.2 Guatemala**

La población juvenil que labora en este país se mantiene en un rango de edad de 15 a 29 años, cabe mencionar que al pasar del año el porcentaje ha ido reduciendo, llegando hasta el 2017 en un 29%.

Según un análisis sobre los jóvenes en el mercado laboral nacional elaborado por Organizaciones de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, la población joven representa un 28.6% de la población de este país, de igual manera habían aproximadamente 4.6 millones de personas. El 50% de la población joven en Guatemala reside en áreas rurales de la cual 1.3 millones son económicamente activos en el mercado laboral.

Los jóvenes desocupados representan el 73.4% del total de la población. Como principal actividad laboral en Guatemala se considera que la agricultura es la actividad que incorpora a una gran cantidad de jóvenes al sector económico activo en áreas rurales de Guatemala.

Según el Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible, Guatemala tuvo un descenso en el empleo, de igual manera tuvo menores tasas de participación laboral y menor crecimiento del PIB.

#### **4.1.5.3 El Salvador**

De acuerdo con la Fundación para Educación Superior basado en estudios y un análisis de la inserción laboral de la juventud salvadoreña se recalcan ciertos datos tales como: la edad

promedio en qué los estudiantes se incorporan al mercado laboral que es de 15 a 29 años, estos mismos son los que más sufren de desempleo.

Los salarios promedio de los jóvenes, sin importar su género o su lugar de residencia, son menores que el mínimo de ley para los que tienen educación básica, bachillerato e incluso educación técnica superior. Es decir, en el país terminar la educación escolar no garantiza que se logrará ganar el salario mínimo de ley (Rovira, 2018).

El Salvador es considerado uno de los países con menor rendimiento educativo, lo que dificulta que el egresado pueda superarse y poder adaptarse en un ámbito laboral de una manera efectiva. Las empresas deben hacer conciencia de las falencias del sistema educativo y asumir desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial, el trabajo de cerrar estas brechas en los jóvenes (Rovira, 2018).

En El Salvador, el mercado de trabajo se ha caracterizado por su restringida capacidad para asegurar un trabajo decente a la mayoría de la población económicamente activa (PEA). En la última década, se estima que solo el 20 % de las personas que trabaja cuenta con un empleo decente (Salazar, 2018, p. 17).

Ante la imposibilidad de encontrar un trabajo decente, la mayoría de las personas jóvenes que busca un trabajo opta por alternativas que permiten llevar algo de ingreso a sus hogares o bien ganar experiencia, aun cuando ello signifique trabajar menos horas a la semana que las de una jornada normal, recibir un salario inferior al mínimo oficialmente establecido o no tener acceso a seguridad social.

La inserción laboral no está exenta de barreras asociadas a la violencia. Sin embargo, este fenómeno afecta de manera distinta, según la posición en la que se encuentra la población joven. Desde la óptica de los empleadores, se reconocen prácticas que pueden ser catalogadas como protección o contingencia frente a la violencia, las cuales buscan proteger los ambientes laborales de la influencia de la delincuencia y la inseguridad (Salazar, 2018).

#### **4.1.5.4 Costa Rica**

Como en todos los países de la región la edad promedio en que los jóvenes se incorporan al mercado laboral es de 14 a 29 años. La población joven en Costa Rica representa el 23%, esta población adquiere una mayor importancia ya que es la etapa en donde le dan un cambio a su vida y empiezan a obtener ingresos abriéndose al mercado de trabajo.

Para un país, conforme los jóvenes se mantienen por más tiempo dentro del sistema educativo es de esperarse que se presente una menor participación en el mercado laboral de este grupo. Por lo tanto, la baja participación, en respuesta a una preferencia por permanecer



en el sistema educativo, puede significar mayores oportunidades a acceder a un empleo en el futuro y que este sea de mejor calidad (Argüello Venegas et al., 2015, p. 9).

La mayor proporción de mujeres jóvenes todavía estudiando, 60% contra 53% de los hombres, explica en parte la menor participación de estas en el mercado laboral (16 p.p. menos). A pesar de que esta brecha continúa siendo en forma significativa efecto de la menor inserción de las mujeres en el mercado laboral, parece disminuir esta tendencia en las nuevas generaciones; en el caso de la población adulta esta diferencia entre la participación de los hombres y las mujeres fue más de 1,9 veces la presentada por los jóvenes (Argüello Venegas et al., 2015, p. 9).

Al analizar la participación de los jóvenes en el trabajo y el estudio es posible diferenciar en cuatro categorías esta población: quienes sólo trabajan, trabajan y estudian, sólo estudian y no trabajan ni estudian. Del total de jóvenes 24% solo trabajó, 12% trabajó y estudió de forma conjunta, 44% se dedicó exclusivamente a estudiar y 20% no realizó ninguna de las dos. En Costa Rica existe una tendencia de la población joven de mantenerse estudiando, aunque se observa una baja representación de jóvenes que lo combina con el trabajo, inclusive menor a quienes no trabajan ni estudian (Argüello Venegas et al., 2015, p. 10).

A pesar de que el porcentaje de jóvenes dentro del total de desempleados representó menos de la mitad, la tasa de desempleo abierto juvenil fue 24%, cerca de 4 veces la de la población adulta; lo anterior quiere decir que por cada 100 jóvenes participando activamente en el mercado laboral, 24 buscaron activamente trabajo, pero no lo encontraron, siendo en el caso de los adultos únicamente 6 de cada 100 (Argüello Venegas et al., 2015, p. 11).

#### **4.1.5.5 Panamá**

Se han creado un total de 456 empleos con el fin de aumentar la economía y el ingreso para los jóvenes del país. Según el estudio de desempleo entre jóvenes realizado (Quevedo, 2020), Panamá es el país con más ingreso per cápita en Latinoamérica. Por lo tanto, se reconoce que actualmente los jóvenes conforman 70% de desempleados en el rango de edad de 15 a 29 años. Según Quevedo, experto en desempleo, el mercado está exigiendo mucho más, es decir que los jóvenes no están lo suficiente capacitados para incorporarse al mercado laboral. Según el Banco Mundial, Panamá es el país de la región con mayor cantidad de jóvenes adolescentes que ven a la educación como pérdida de tiempo.

De acuerdo con el Estudio del Mercado Laboral, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo, se menciona que la población de 15 y más años fueron de 3,079,095

personas, mientras que la PEA del país se ubicó en 2,029,774 personas lo que significó un 65.9% de la población joven.

Para el autor Quevado, las cifras de desempleo juvenil es una consecuencia de los antecedentes sobre la escolaridad promedio de la fuerza laboral panameña lo que refleja que las personas que entran al mercado laboral tienen un poco rendimiento sobre formación académica.

#### **4.1.5.6 Honduras**

El desempleo en la juventud es uno de los principales problemas para el país, ya que cada vez hay más jóvenes que no logran encontrar empleo. Sin embargo, existen dos programas de apoyo para la población juvenil. Ambos programas se desarrollan en conjunto con el Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH). El primero es denominado EMPLÉATE, es un proyecto del Gobierno de La Republica liderado por la Secretaría de trabajo y Seguridad Social (STSS) el cual surge como una alternativa laboral para aquellos ciudadanos y empresarios que necesitan una forma eficaz y segura para satisfacer la oferta y demanda de empleo en el país a nivel nacional e internacional. EMPLÉATE utiliza los más altos estándares para satisfacer las necesidades laborales de la ciudadanía en general de forma gratuita, rápida y eficaz.

El segundo programa de apoyo es el de Unidad Técnica de Inserción Laboral (UTIL), el cual consiste en brindar una formación y orientación laboral a la población juvenil en Tegucigalpa. Se han implementado acciones y estrategias para que los jóvenes cuenten con empleo en diferentes tipos de sectores de acuerdo con su área de estudio. Además, se implementó un convenio de colaboración entre la Organización de ayuda Humanitaria Internacional. (CESAL), Fundación del Banco Hondureño del Café (FUNBANHCAFÉ) y la Secretaria de Trabajo y Seguridad. Social (STSS). La función de este convenio, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), es la de facilitar la inserción socio laboral de los jóvenes desempleados y subempleados (Cesal, 2018).

Sin embargo, los niveles de capital humano de muchos adolescentes y jóvenes hondureños se mantienen bajos y comprometen sus oportunidades futuras, ya que cerca del 60% de los adolescentes y jóvenes no han recibido educación, o han alcanzado solo la educación primaria (54%) (Aldobrandini, 2015).

Por otro lado, según el informe “Entendiendo el trabajo infantil y el empleo juvenil en Honduras” realizado por el programa *Understanding Children’s Work* de UNICEF (2015), el

52% de los jóvenes y adolescentes participan en la fuerza de trabajo, mientras que el 34% están escolarizados (ver Tabla 1). El informe también indica que el 9% de los adolescentes y jóvenes continúan estudiando después de empezar a trabajar.

En la Tabla 1, se muestran varios indicadores cuyos significados resulta necesario conocer (Aldobrandini, 2015).

- La participación en la fuerza de trabajo se considera como la participación en la fuerza laboral expresada como un porcentaje de la población en edad de trabajar. La fuerza de trabajo es a su vez la suma de las personas empleadas y las desempleadas.
- Una persona se considera desempleada si no tiene empleo y lo ha buscado activamente la semana anterior. La población activa ampliada comprende a las personas aptas para laborar pero que no se encuentran laborando.
- El desempleo amplio incluye tanto a las personas desempleadas como a las que no están trabajando y están disponibles para trabajar en el momento de la entrevista.
- La tasa de desempleo ampliada es la suma de trabajadores desempleados y quienes no están trabajando disponibles para el empleo, expresados en porcentaje de la población activa ampliada.

Asimismo, según el Banco mundial, el porcentaje de la población activa es la tasa de actividad de una población. Resulta del cociente entre la población activa o población económicamente activa y la población en edad de laborar.

Otro dato interesante es que, de entre quienes son parte de la fuerza de trabajo, el 7% no puede encontrar empleo; y si se toman en cuenta los trabajadores desalentados, la cifra llega al 15%. Estas cifras varían de acuerdo con las diferentes áreas de residencia, género y departamento como se muestran en la Tabla 1.

**Tabla 1. Indicadores agregados del mercado laboral para adolescentes y jóvenes de 15-24 años, por área de residencia, grupo de edad y departamento.**

Categoría Poblacional		Porcentaje de la población		Porcentaje de la población activa	Porcentaje de la población activa ampliada.	
		Fuerza de trabajo (ocupados y desempleados)	de Escolarizados	Inactivos no escolarizados (ni trabajan, ni buscan empleo ni estudian)	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo ampliada
<b>Área de Residencia</b>	Urbana	46	46.3	19.6	11.2	21
	Rural	57	22	27.6	3.9	10.1
<b>Género</b>	Hombre	71.2	31.3	7.8	5.4	8.9
	Mujer	31.7	36.6	39.8	11	26.9
<b>Grupo de edad</b>	15-19 años	41.2	44.4	23.7	6.4	15.5
	20-24 años	64.8	20.7	23.6	7.6	14.5
<b>Departamento</b>	Atlántida	48.3	38.6	24.5	7.3	16.6
	Colón	51.2	28.1	27.6	2.4	3
	Comayagua	4.7	30.7	29.1	6	10.6
	Copán	63.9	19.4	24.1	3.7	6.7
	Cortés	53.1	37.5	20.3	10.6	17.2
	Choluteca	54.2	30.2	24.3	6.1	15.1
	El Paraíso	59.8	25.7	25.4	7.4	18.3
	Francisco Morazán	43.9	50.9	17.3	11.4	22.7
	Intibucá	54.4	21.9	26.6	0	5.3
	La Paz	62.8	26.1	19.3	3.9	9.2
	Lempira	54.6	21.4	31.5	2.2	8.6
	Ocotepeque	57.3	26.5	27.2	6.3	19
	Olancho	52.5	22.3	33.9	2.6	13.4
	Santa Bárbara	58.6	26.4	23.2	3.8	6.7
Valle	45.5	35.7	22.7	2.8	12.7	
Yoro	48.8	26.1	30.1	8.4	15.7	
<b>TOTAL</b>		51.6	33.9	23.7	7.1	15

Fuente: (Aldobrandini, 2015)

El subempleo juvenil es otro indicador básico de la calidad del empleo y afecta a una gran parte de los adolescentes y jóvenes hondureños que trabajan. El 12 % de los adolescentes y jóvenes que trabajan están subempleados; el subempleo llega al 16 % en las mujeres y supera el 17% en los departamentos de El Paraíso, Valle, Choluteca y Colón. Se considera que una persona está subempleada cuando trabaja menos de 40 horas semanales y desea trabajar más horas (Aldobrandini, 2015, p. 39).

## **4.2 Laborar mientras se cursa la carrera universitaria**

Meyer & Schwager (2007) afirman que la experiencia laboral es un criterio de selección que refiere a los conocimientos que se adquieren a lo largo del tiempo. Esto puede vincularse con la cantidad de años de ejercicio laboral y se interpreta que cuantos más años de trabajo posee una persona, mayor será la experiencia en dicho cargo (Golpe, 2015). (Alba, 1996) menciona que la experiencia laboral le permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, obteniendo capacidades en las tareas de la producción, una cierta disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales y un espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, entre otras importantes competencias. Los jóvenes que tratan de acceder al mercado laboral carecen prácticamente (por cuestiones lógicas de su corta edad) de experiencia laboral. Sin embargo, esta es muy valorada por las empresas, que exigen como un requisito principal una demostración empírica y verificable (con referencias que certifiquen dicha experiencia) de que el candidato se haya desempeñado laboralmente en otros sitios (Cascante et al., 2017).

Trabajar y estudiar al mismo tiempo no es un trabajo fácil, sin embargo, muchos jóvenes optan por hacerlo por diversos motivos ya sea por necesidad, aprendizaje, experiencia profesional o motivos personales. En el caso de este estudio, el tema se abordará desde la perspectiva de la experiencia profesional y las ventajas que ofrece trabajar durante se está cursando una carrera universitaria al finalizar la misma e intentar ingresar al mercado laboral.

Forbes México realizó un estudio basado en la respuesta de 500 profesionistas en el último semestre de la universidad. La encuesta elaborada por la unidad de negocio de OCC Mundial reveló que el 60% de los mexicanos afirmaron que ya no es suficiente tener un grado universitario para conseguir empleo. Al respecto, Fernando Calderón, director de mercadotecnia y relaciones públicas de OCC Mundial, explicó: “Se espera que las personas en edad escolar se dediquen solo a sus estudios, pero cada vez más estudiantes buscan integrarse al terreno laboral antes de terminar su preparación académica, decisión que puede tener muchas ventajas” (OCC Mundial, 2015).

Asimismo, en un estudio realizado por la revista iberoamericana de educación superior en la universidad de Guadalajara, México; menciona que los estudiantes que trabajan durante sus estudios tienden a ser malos estudiantes desde la óptica de la gestión de las Instituciones de educación superior, puesto que estos estudiantes, al menos en promedio, sufren mayores rezagos y tienen un menor rendimiento académico que aquellos que sólo estudian. Por tanto, que los estudiantes trabajen sería una pérdida de tiempo, un inconveniente que habría que evitar. Pero ¿sucede lo mismo si se observa desde el otro lado de la barrera, desde su inserción profesional cuando ya egresaron? El tema fue abordado desde la óptica de la adquisición de competencias y la profesionalización y empleabilidad de los egresados (Planas-Coll & Enciso-Ávila, 2014).

En lógica de competencias, que los estudiantes universitarios hayan trabajado durante sus estudios, más que ganar o perder el tiempo, debería ser leído en clave de que adquirirán competencias distintas y éstas serán tan distintas como lo sean sus trabajos y, junto con los conocimientos y las habilidades técnicas que puedan adquirir con su trabajo, adquirirán también actitudes y hábitos que son un ingrediente fundamental de la profesionalidad. Probablemente adquirirán competencias aplicadas y de carácter "profesionalizante", sobre todo si su trabajo está relacionado con sus estudios. Serían unas competencias similares a las que se pretende adquirir con las prácticas profesionales que muchas instituciones de educación organizan (Planas-Coll & Enciso-Ávila, 2014).

### **4.3 La carrera de Relaciones Internacionales en UNITEC**

Según Sánchez Mateos (2018), el estudio de las relaciones internacionales conforma una disciplina propia, con un cuerpo teórico, una metodología, unos instrumentos y una aproximación analítica a los acontecimientos en el mundo diferenciada de la Ciencia Política, la Historia o el Derecho Internacional.

Los profesionales formados en esta rama, aprenderán a manejar procesos políticos tanto nacionales como internacionales (UNITEC, 2019). Asimismo, tendrán criterios para analizar y evaluar la problemática internacional, regional y global de organizaciones públicas y privadas; conocerán el contexto social, económico y político en que se desenvuelven estas empresas u organizaciones; y aplicarán conocimientos sobre diplomacia pública, relaciones públicas y protocolo, tratados de libre comercio, solución de conflictos internacionales, entre otros. Estos conocimientos podrán aplicarlos en las tres áreas de especialización que brinda la carrera en UNITEC que son: Diplomacia, Comercio Internacional y Ciencias Políticas.

En cuanto al campo laboral, el egresado de esta carrera podrá desempeñarse en: carrera diplomática, empresas nacionales con intereses de expansión multinacional, transnacionales y multinacionales extranjeras, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de cooperación, ayuda al desarrollo y humanitarias, Organismos Internacionales y regionales financieras y de desarrollo; despachos privados de consultoría y asesoría externa (UNITEC, 2019).

#### **4.4 Servicios de apoyo al empleo en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)**

La UNITEC cuenta con diferentes servicios y apoyo hacia los estudiantes, uno de ellos es el *Global Career Center* (GCC) el cual fue creado con la intención de generar programas de empleabilidad de UNITEC/CEUTEC colaborando con los estudiantes y egresados de distintas carreras dentro de la institución, para el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y competencias que se pueden presentar dentro del mercado laboral ya sea dentro del ámbito nacional e internacional.

Según *Global Career Center UNITEC* (2020), quienes se abocan a sus servicios cuentan con un apoyo para la inserción dentro del mercado laboral brindando actualizaciones sobre la hoja de vida de los estudiantes al igual que asesorías en donde los profesionales cuenten sus experiencias y como han logrado manejar situaciones dentro del ámbito laboral, brindando un apoyo al egresado de nivelar sus oportunidades y fortalezas.

UNITEC también brinda oportunidad de desarrollo al estudiante que está a punto de egresar cuando les permite realizar la Práctica Profesional donde los capacita para incorporarse al mercado laboral brindando confianza y madurez facilitando la implementación de los conocimientos adquiridos en las clases de tal manera que puedan responder a la solución de las necesidades en base al contexto profesional.

#### **4.5 Competencias y habilidades del LPA**

Las competencias laborales son los comportamientos que los empleados necesitan para tener éxito en la profesión (*Laureate Professional Assessment*, 2017). Laureate trabajó con CEB-SHL<sup>1</sup> un líder global en evaluación de gestión de talentos, para desarrollar la evaluación y el marco de competencias. La herramienta LPA (*Laureate Professional Assessment*) se

---

<sup>1</sup> CEB (o como se le conoce formalmente como SHL) es un desarrollador de pruebas psicométricas con sede en el Reino Unido que ofrece servicios de pruebas psicométricas en línea en todo el mundo.

diseñó con CEB y el aporte de más de 5,000 empleadores y más de 20,000 estudiantes, docentes, empleados y egresados de todo el mundo.

El LPA ayuda a identificar a posibles empleados con las cinco competencias laborales que los empleadores más valoran. Estas son:

#### **4.5.1 Análisis y resolución de problemas**

Esta competencia considera, entre otros aspectos: evaluar la información y las fuentes de manera crítica; identificar vacíos en la información y buscar fuentes apropiadas para llenarlos; sintetizar la información e integrarla con lo que ya se conoce sobre un tema; reconocer patrones en la información para identificar el panorama completo; seguir las prácticas recomendadas y analizar los datos cuantitativos y cualitativos de manera correcta; identificar problemas laborales y resolverlos independientemente; considerar varios enfoques a la hora de resolver problemas.

#### **4.5.2 Buen trabajo en equipo**

Esta competencia incluye lo siguiente: desarrollar y mantener relaciones de trabajo efectivas; interactuar eficazmente con personas de diferentes orígenes; escuchar a los demás y valorar e incorporar diversos puntos de vista; apoyar las decisiones del equipo una vez que se hayan tomado; ajustar el volumen de trabajo propio para ayudar a cumplir con los compromisos del equipo; reconocer y demostrar empatía por los sentimientos, las necesidades y las preocupaciones de los demás; resolver de manera adecuada los propios desacuerdos laborales.

#### **4.5.3 Cumplimiento de objetivos**

Esta competencia incluye aspectos como: aceptar o establecer objetivos individuales exigentes; cumplir metas y objetivos individuales; tomar la iniciativa para buscar responsabilidades adicionales; evaluar los resultados del trabajo para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad.

#### **4.5.4 Aprendizaje y desarrollo personal**

Esta competencia incluye aspectos muy importantes como: identificar y abordar los propios vacíos en el conocimiento y necesidades de capacitación; mejorar continuamente los propios conocimientos y habilidades; aplicar el conocimiento y la capacitación a los contextos profesionales; evaluar las propias fortalezas y debilidades de manera crítica e intentar desarrollarse; buscar retroalimentación y aprender de los éxitos y los fracasos; aprender de otros y buscar mentores.



#### **4.5.5 Adaptación al cambio**

Algunos aspectos importantes para considerar en esta competencia son: ajustar el estilo de trabajo y el comportamiento interpersonal para adaptarse a situaciones y entornos diferentes; aceptar e integrar nuevas ideas e información sobre los méritos; apoyar y acatar las iniciativas de cambio; trabajar eficazmente en casos de ambigüedad.

Al realizar la prueba LPA, los nuevos estudiantes pueden usar los resultados para identificar oportunidades de desarrollo en las habilidades laborales que buscan los empleadores. Los estudiantes que se gradúan pueden usar los puntajes para hablar con los posibles empleadores sobre fortalezas y necesidades de desarrollo profesional. Los profesores pueden usar las herramientas y los datos de la LPA para adaptar las actividades a fin de ayudar a los estudiantes a desarrollar competencias específicas y alcanzar los objetivos académicos (*Laureate Professional Assessment, 2017*).

### **5 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es de carácter exploratorio y descriptivo. Una investigación exploratoria está caracterizada por buscar información sobre un fenómeno poco conocido o si bien, sin antecedentes. Es así, como se considera que la presente investigación es de tipo exploratorio ya que no se ha desarrollado ninguna investigación con respecto a la empleabilidad en UNITEC SPS.

Su carácter descriptivo está determinado porque se describen las características o rasgos de la situación y objeto de estudio, así como también se analiza la realidad de situaciones, eventos o personas, en este caso, los egresados universitarios de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS. En este tipo de investigación descriptiva, se examinan las características del tema de la empleabilidad y su definición.

### **6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

Las hipótesis que se plantean para la presente investigación son la hipótesis de trabajo (H1) y la hipótesis nula, las cuales se presentan a continuación:

H1: La mayoría de los estudiantes egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS se encuentran laborando dentro de su campo de estudio.

H0: La mayoría de los estudiantes egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS no se encuentran laborando dentro de su campo de estudio.

Las hipótesis de esta investigación se confirmarán mediante el desarrollo de la misma, donde se dará respuesta a las preguntas generales de investigación. Estas respuestas serán obtenidas a partir de la aplicación de encuestas para poder determinar la situación de empleabilidad de los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales.

## 7 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

La Tabla 2, muestra las variables importantes para llevar a cabo la investigación. Estas variables son: género, edad, especialización del egresado de RR. II, continuidad de los estudios de pregrado, labor y estudio, labor, motivos de desempleo, práctica profesional, tiempo, cantidad, tipo de empresa, área o departamento, salario, relación con la carrera y formación universitaria.

Estas variables han sido seleccionadas y clasificadas para que el lector pueda entender de una manera clara su concepto y operacionalización, para luego responder las preguntas investigación.

**Tabla 2. Conceptualización y operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Concepto de la variable</b>	<b>Operacionalización de la variable</b>
<b>Género</b>	(Olivencia et al., 2015) afirman: “que el género son las características sociales y culturales por las que el hombre y la mujer se relacionan en una estructura” (p. 29).	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #1: Género: Femenino o masculino
<b>Edad</b>	Edad que poseen los estudiantes egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #2: Edad
<b>Especialización del egresado de RR.II.</b>	Rama de la carrera en la que los egresados de Relaciones Internacionales se especializaron.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #3: ¿En qué rama de la carrera se especializó?

Continúa en la siguiente página.

<b>Continuidad de los estudios de pregrado</b>	Egresados de Relaciones Internacionales que están cursando un grado académico de posgrado.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #4: ¿Está cursando una maestría?
<b>Situación laboral mientras cursaba la carrera</b>	Egresados de Relaciones Internacionales que laboraron mientras cursaban la carrera.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #5: ¿Laboró mientras cursaba su carrera universitaria?
<b>Situación actual de trabajo</b>	Egresados de Relaciones Internacionales que se encuentran laborando actualmente.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #6: ¿Se encuentra laborando actualmente?
<b>Motivos de desempleo</b>	Motivo por el cual los egresados de Relaciones Internacionales no se encuentran laborando.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #7: ¿Por qué motivo no se encuentra laborando?
<b>Egresados que se encuentran laborando en su lugar de Práctica profesional</b>	Egresados de Relaciones Internacionales que permanecieron trabajando en el lugar donde realizaron su Práctica Profesional.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #8: ¿Se encuentra laborando en el mismo lugar donde realizó su práctica profesional?
<b>Tiempo de espera para encontrar un empleo después de la graduación</b>	Tiempo que los egresados de Relaciones Internacionales tardaron en encontrar trabajo.	Mediante la aplicación de encuestas: Pregunta #9: ¿Cuánto tiempo demora en encontrar trabajo desde la graduación?
<b>Cantidad de empleos que ha tenido el egresado desde su graduación</b>	Cantidad de empleos que ha tenido un egresado de Relaciones Internacionales	Mediante la aplicación de encuestas: Pregunta #10: ¿Cuántos empleos ha tenido?
<b>Tipo de empresa para la que labora el egresado</b>	Tipo de empresa para la que los egresados de Relaciones Internacionales laboran.	Mediante la aplicación de encuestas: Pregunta #11: ¿En qué tipo de empresa se encuentra laborando?

Continúa en la siguiente página.

<b>Área o departamento en la que labora el egresado</b>	En qué área o departamento labora dentro de la empresa para la cual labora.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #12: ¿En qué área o departamento labora dentro de su empresa?
<b>Salario que devenga el egresado</b>	Cantidad de dinero que reciben los egresados de Relaciones Internacionales de la empresa o entidad para la que trabajan.	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #13: Aproximadamente usted gana entre:
<b>Relación del trabajo con su área de estudio</b>	Egresados de Relaciones Internacionales que desempeñan un trabajo relacionado con lo que estudió	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #14: ¿considera que está desempeñando un trabajo relacionado con lo que estudió?
<b>Utilidad de la formación del egresado en el campo laboral</b>	Que tanto considera un egresado de Relaciones Internacionales de UNITEC que su formación universitaria le ha servido en el campo laboral	Mediante la aplicación de encuestas. Pregunta #15: ¿Qué tanto considera que la formación universitaria le ha servido en el campo laboral?

Fuente: Elaboración propia.

## 8 METODOLOGÍA

### 8.1 Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque mixto ya que cuenta con rasgos tanto cualitativos como cuantitativos. Es cualitativa desde la perspectiva en que se realizó un solo estudio para obtener información sobre las variables definidas. Además, se buscó conocer la percepción de los estudiantes desde el punto de vista que brindara información más allá de lo medible en forma experimental. De esta manera se pudo comprender su perspectiva ante la investigación tanto como su experiencia, esto le dio un contexto más profundo a la información ya que no se basó solamente en lo plasmado a través de las tabulaciones o números, de esta forma se recolectó información por parte de los egresados y expertos en la materia a través de entrevistas y encuestas, respectivamente.

Se considera cuantitativa porque se utilizaron y analizaron métodos estadísticos, los cuales se presentaron en tablas, gráficos y porcentajes con los datos obtenidos de las encuestas

aplicadas, esto con la orientación de conocer en números cómo está realmente plasmada la situación de los egresados.

## **8.2 Método de investigación**

Se desarrolló el planteamiento del problema partiendo de la problemática que existe en la empleabilidad juvenil y cómo esto es un rasgo estructural de las economías.

El marco teórico se redactó a partir de un análisis sobre la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca, de los cuales se recolectaron subtemas tales como: empleabilidad, formación de la carrera de Relaciones Internacionales en UNITEC, laborar mientras cursa carrera universitaria y servicios de apoyo al empleo en la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

## **8.3 Instrumento de recolección de información**

El instrumento seleccionado para la recolección de información fue la encuesta. Se elaboró un cuestionario diseñado para obtener los datos necesarios de la investigación, esta se aplicó a cada uno de los estudiantes egresados de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS durante el periodo de estudio 2018-2019, con el objetivo de obtener un perfil de estos. Asimismo, se elaboró una entrevista a diferentes empresas seleccionadas donde se aplicó una variedad de preguntas que permitieron profundizar y responder las preguntas sobre el estudio a desarrollar, en este caso “La empleabilidad de los egresados de la carrera de relaciones internacionales en UNITEC SPS”.

Es importante recalcar que se obtuvo una base de datos de UNITEC, únicamente de los nombres de los egresados del 2018 – 2019, esto permitió contactarlos y recolectar la información necesaria para poder llevar a cabo la encuesta. Con la encuesta, se pretendió obtener datos estadísticos que brindaron respuestas a las preguntas de investigación planteadas inicialmente.

Arias (2012) recomienda aplicar una prueba piloto a un grupo con características similares a las de la población definitiva, para posteriormente hacer las correcciones y ajustes necesarios en la encuesta final que será aplicada a la población final.

A su vez, (Cohen & Swerdlik, 2001) recomiendan que para una prueba piloto no se deben considerar menos de cinco sujetos de estudio y de preferencia con diez entrevistados. Las observaciones utilizadas en la muestra piloto se toman de manera independiente del tamaño de la muestra final para evitar cualquier posible contaminación de datos. Para determinar el tamaño de la muestra, calculado a partir de la prueba piloto, es necesario excluir a los sujetos de estudio que participaron en el pilotaje del instrumento. Por lo tanto, tal y como lo

recomendaron los autores se seleccionó a cinco alumnos egresados de otros años para realizar la prueba piloto. Todas las respuestas y observaciones obtenidas mediante la misma fueron positivas, por lo que seguidamente se aplicó la encuesta a la población correspondiente al periodo 2018 – 2019.

## **9 POBLACIÓN**

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de una investigación (Arias, 2012). En el presente estudio, la población utilizada fueron los alumnos egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS del periodo 2018-2019. Para esto, fue necesario investigar con la universidad la cantidad de estudiantes egresados de los años correspondientes al periodo de estudio.

Una vez teniendo los datos recolectados, se pudo identificar que en cada año se llevaron a cabo dos graduaciones. En el año 2018 fueron egresados 23 estudiantes y en el año 2019 fueron egresados 29 estudiantes, siendo un total de 52 egresados en los dos años.

La Red Martínez (2017) recomienda que, si la población es pequeña, deberán ser encuestados todos los sujetos; si es numerosa, se deberá realizar un muestreo representativo que permita generalizar los resultados a la población total. Por lo tanto, en vista de que la cantidad de egresados del periodo 2018-2019 se conformaba únicamente por 52 alumnos, se decidió realizar la investigación con la población total y no mediante una muestra para que de esta manera se mostraran datos mucho más significativos.

## **10 ANÁLISIS Y RESULTADOS**

La Cámara de Comercio e Industrias de Cortés (CCIC) es una entidad de Derecho Público, reconocida por el Estado, con personalidad jurídica propia que asocia de forma voluntaria a personas naturales y jurídicas dedicadas al comercio, la industria, y la prestación de servicios, con el fin de promover, mediante el desarrollo empresarial, el progreso social de Honduras (CCIC, 2020). En la CCIC las empresas inscritas son divididas en cinco categorías según su capital anual. Dichas categorías están divididas del 1 al 5, siendo 1 la categoría a la que pertenecen las empresas con el capital anual más alto, y 5 la categoría a la que pertenecen las empresas con el capital anual más bajo. El departamento de desarrollo empresarial de la CCIC brindó un listado de las 393 empresas que se encuentran en la categoría 1 y 2, y partiendo de esta categorización se realizó un análisis de las empresas en las que, según sus áreas y/o departamentos, podrían laborar los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales. A

partir de este análisis y tomando en cuenta el perfil de egreso, se realizó un filtro a través del cual se pudo determinar que en 68 de las 393 empresas podrían laborar los egresados de la carrera en estudio. Dichas empresas se muestran en la Tabla 3.

**Tabla 3. Filtro de empresas en las que podrían laborar los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de Unitec.**

<b>Nombre de empresas</b>	
Agencia Aduanera Internacional, S. de R.L.	Agencia Naviera Eurocaribe, S.A.
Aguas de San Pedro, S.A. de C.V.	Alimentos de Cortés, S.A. de C.V.
Almacenadora Hondureña, S.A.	Almacenes de Depósito, S.A.
Almacenes Lady Lee, S.A. de C.V.	Aquafeed, S.A. de C.V.
Aquafinca Saint Peter Fish, S.A.	Argos Honduras, S.A. de C.V.
Avery Dennison Retail Information Services Honduras	Banco Atlántida, S.A.
Banco Davivienda Honduras, S.A.	Banco de América Central Honduras, S.A.
Banco de Desarrollo Rural Honduras, S.A.	Banco de Honduras, S.A.
Banco de Los Trabajadores, S.A.	Banco de Occidente, S.A.
Banco del País, S.A.	Banco Financiera Centroamericana
Banco Financiera Comercial Hondureña, S.A.	Banco Hondureño del Café, S.A.
Banco Promerica, S.A.	Banco Lafise, S.A.
Caracol Knits, S.A. de C.V.	Bimbo de Honduras, S.A. de C.V.
Cementos del Norte, S.A. de C.V.	Cargill de Honduras, S. de R.L.
Chiquita Honduras Company LTD	Cervecería Hondureña, S.A.
Compañía Almacenadora, S.A.	Coex-Exportadora (Honduras), S.A. de C.V.
Compañía Hondureña del Café, S.A de C.V.	Compañía Azucarera Hondureña, S.A.
DHL Honduras, S.A. de C.V.	Corporación DINANT, S.A. de C.V.
Distribuidora Licra Import, S.A. de C.V.	Distribuidora de Productos Alimenticios, S.A. de C.V.

Continúa en la siguiente página.

Embotelladora de Sula, S.A.	Elásticos      Centroamericanos      y Textiles S.A. de C.V.
Grupo Alimenticio, S.A. de C.V.	Fábrica Hamilton, S.A de C.V.
Industria de Trefilado de Centroamérica S.A de C.V.	Hondumares S.A de C.V.
Industrias Sula, S. de R.L.	Industria Hondureña de Mechas, S.A. de C.V.
JDE Cargo Express, S. de R.L.	Intermoda S.A. de C.V.
Lácteos de Honduras, S.A. de C.V.	Kimberly Clark Honduras, S. de R.L. de C.V.
Leche y Derivados, S.A.	Laureate Honduras, S. de R.L. de C.V.
Medios Unidos, S.A. de C.V.	Lovable de Honduras, S.A. de C.V.
Molinos de Honduras, S.A. de C.V.	Molino Harinero Sula, S.A.
Nestlé Hondureña S. A.	Monty Farms, S.A.
Organización Publicitaria, S.A.	Operadora      Portuaria Centroamericana S.A de C.V.
Profesionales en Logística, S.A. de C.V.	Pride Manufacturing, S. de R.L.
Standard Fruit de Honduras, S.A.	Promotora Educativa, S.A. de C.V.
Van Heusen de Centroamérica, S. de R.L.	Tabacalera Hondureña, S.A.
Zona Libre Green Valley Industrial Park, S.A. de C.V.	Zona Industrial de Exportación, S.A.

Fuente: Elaboración propia

Considerando el listado anterior, se seleccionaron aleatoriamente cinco empresas para realizar un análisis, a partir de una entrevista a expertos, de las habilidades y competencias que éstas toman en cuenta para la contratación de sus colaboradores. Las empresas seleccionadas fueron: COEX, ANAVE Honduras, Green Valley Industrial Park, BanPais y DHL Honduras.

Estas empresas consideran que un elemento importante que se debe tomar en cuenta al momento de analizar la empleabilidad, es el desarrollo de habilidades y competencias que permiten a un profesional incorporarse al mercado laboral.

A este respecto y como se mencionó en el marco teórico, existe una herramienta que sirve para determinar qué competencias son las que más valoran las empresas en los



colaboradores. Dicha herramienta es el LPA, la que, como se ha descrito antes, es una prueba que presenta situaciones reales del mercado laboral con respuestas de opción múltiple en las que los evaluados responden qué es lo más probable o menos probable que harían. El LPA es exclusivamente para estudiantes de la red de *Laureate*, a la que pertenecen varias instituciones de educación superior, entre ellas UNITEC.

La herramienta que se menciona ayuda a identificar a posibles colaboradores con las cinco competencias que los empleadores más valoran. Estas son: análisis y resolución de problemas, buen trabajo en equipo, cumplimiento de objetivos, aprendizaje y desarrollo personal, y adaptación al cambio.

En el caso de UNITEC, según comenta la Ing. Silvia Umaña coordinadora del GCC, las principales características que buscan las empresas en los estudiantes responden a un conjunto de competencias técnicas y blandas, las cuales dependen de los perfiles de los puestos internos de cada una. En este caso, las competencias mencionadas por la ingeniera Umaña como interesantes para las empresas son las mismas que se evalúan en el LPA.

Por otro lado, las empresas seleccionadas a partir del filtro (COEX, ANAVE Honduras, Green Valley Industrial Park, BanPais y DHL Honduras), evaluaron en un rango del 1 al 5 (siendo 1 el más bajo y 5 el más alto) la importancia que le otorgan a las habilidades que toma en cuenta el LPA. Cuatro de las cinco empresas coincidieron en que las cinco habilidades del LPA son importantes, por lo que calificaron que todas estas pertenecen al rango más alto (el número 5). No obstante, dichas empresas tomaron en cuenta otras habilidades y competencias que para ellos son importantes al momento de contratar a un recién egresado. En este sentido, tres de las cinco empresas coincidieron con las siguientes: responsabilidad, trabajo en equipo, toma de decisiones y la comunicación.

Referente a las áreas y/o departamentos que contratan estudiantes de Relaciones Internacionales, por medio de la entrevista, las empresas respondieron que pueden trabajar en las siguientes: Área de operaciones, Área de producción, Almacenes, Ventas, Recursos Humanos, Finanzas, Servicio al cliente y Calidad.

Adicionalmente, la Ing. Umaña en la entrevista añadió que, respecto al seguimiento de egresados, UNITEC cuenta con el programa Alumni y otros programas que cuentan con actividades específicas dirigidas a los egresados. En cuanto a las actividades para que los egresados se enlacen con empresas que ofrecen oportunidades laborales, hizo énfasis en que sí se realizan actividades que permiten a los egresados aplicar a las posiciones vacantes que diferentes empresas a nivel nacional tienen disponibles. Del mismo modo, se cuenta con una

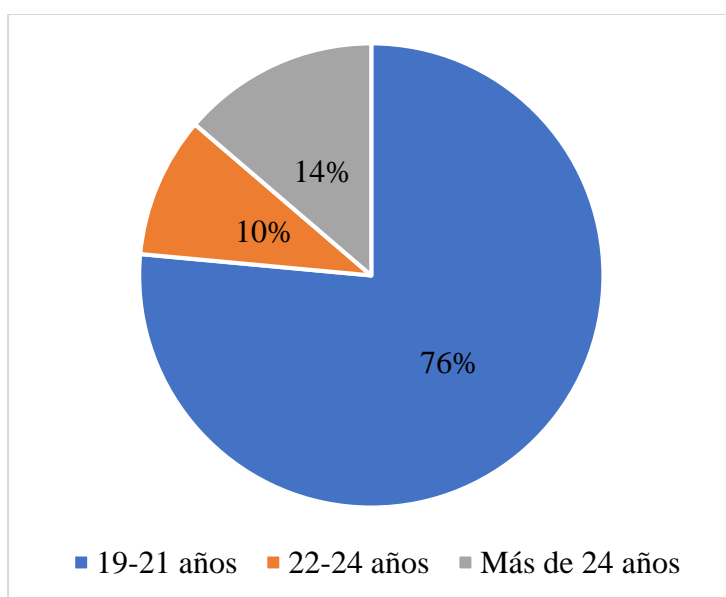
base de solicitudes que estas empresas gestionan a través del GCC para hacer la remisión de hojas de vida de los estudiantes y egresados.

Sin embargo, la Ing. Umaña resalta que desde el GCC no se ha realizado ninguna investigación teórica sobre la demanda laboral de los estudiantes de Relaciones Internacionales.

Es así que, una vez identificadas las empresas en las que podrían laborar los estudiantes egresados de la carrera de Relaciones internacionales, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, donde se analiza la situación de empleabilidad de los egresados de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS 2018-2019. Por medio de la encuesta, se pudieron recabar los datos necesarios para poder lograr los objetivos y contestar las preguntas planteadas al inicio de la investigación.

En este sentido, la población de egresados del periodo 2018-2019 está conformada por un total de 52 alumnos. La encuesta fue enviada a los 52 egresados por medio de Google forms, de los cuales 51 completaron el formulario.

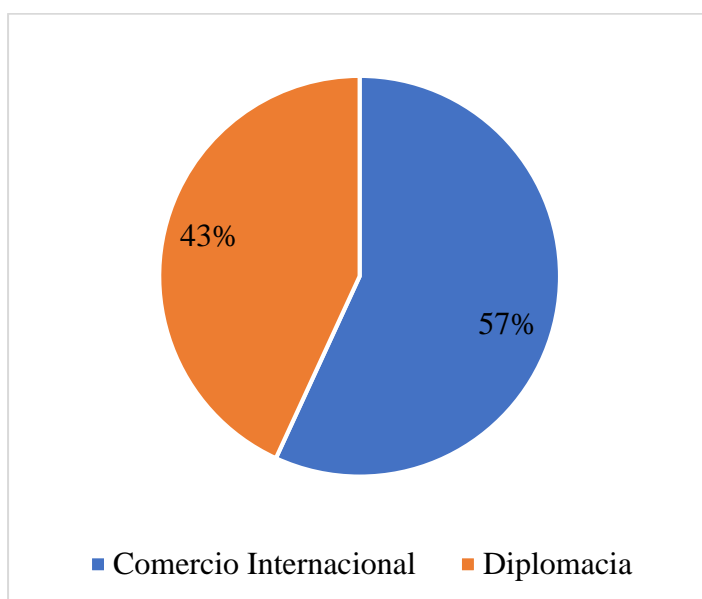
Del total de los encuestados, el 76% pertenece al género femenino y el 24% al género masculino. Por otro lado, la edad promedio de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales oscila en el rango de edad de 19-21 años, representando estos el 76% de la población encuestada; el rango de 22-24 años se ve representado por un 10%; y el rango de más de 24 años corresponde al 14%. La figura 1 muestra los resultados.



**Figura 1: Edad de los encuestados**

Fuente: Elaboración propia

Como se menciona anteriormente en el marco teórico, los egresados de Relaciones Internacionales en UNITEC podrán especializarse en una de las tres áreas que brinda la carrera (Diplomacia, Comercio Internacional y Ciencias Políticas). Este análisis es importante ya que, como se verá más adelante, partiendo del área de especialización de los egresados se pueden establecer algunas relaciones interesantes con otras variables del estudio. Es así, como se puede observar en la figura 2 que, del total de los encuestados, el 57% se especializó en Comercio Internacional y el otro 43% en Diplomacia. Cabe destacar que no existe ningún egresado especializado en la rama de Ciencias Políticas durante el periodo de estudio.

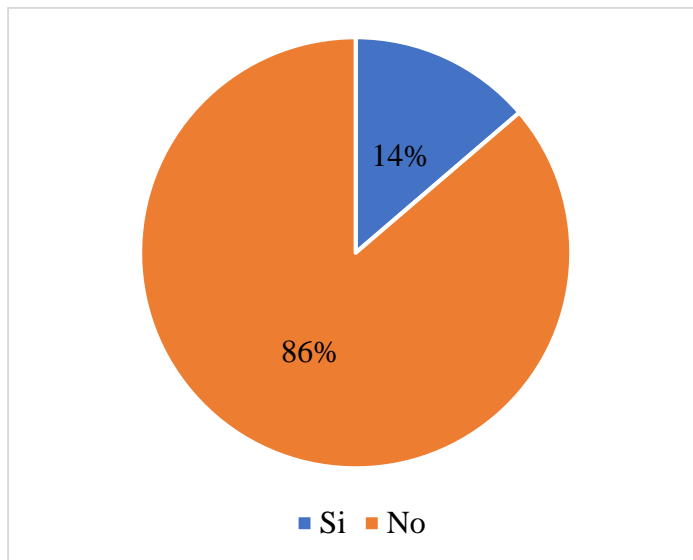


**Figura 2: Rama de especialización**

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la Figura 3, muestra la cantidad de egresados de Relaciones Internacionales que están cursando un grado académico de posgrado. En dicha figura se puede observar que el 86% de los alumnos egresados no está cursando una maestría actualmente, mientras que el 14% restante sí.

Cabe resaltar que de los que no está cursando una maestría, el 49% se encuentra laborando. Asimismo, de los que sí está cursando una maestría, todos trabajan.

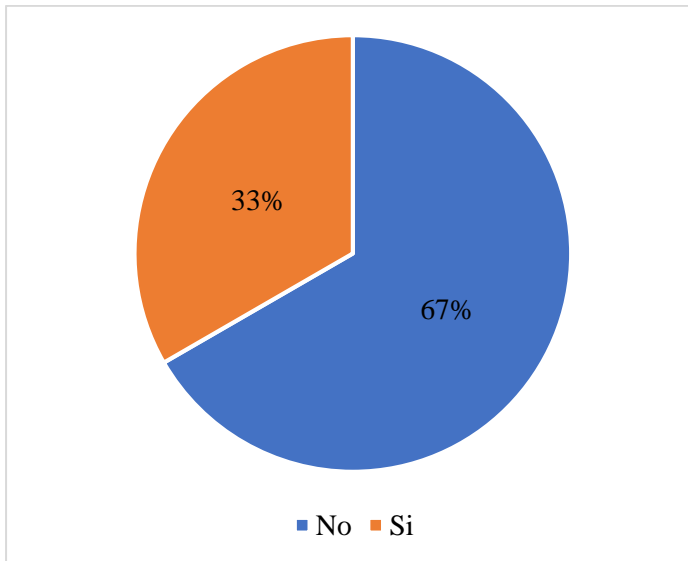


**Figura 3: Egresados de Relaciones Internacionales que están cursando un grado académico de posgrado.**

Fuente: Elaboración propia

También, resulta relevante conocer el porcentaje de los egresados de Relaciones Internacionales que laboraron mientras cursaban la carrera universitaria. Como se mencionó en el marco teórico, los estudiantes universitarios que hayan trabajado durante sus estudios adquieren competencias distintas, así como actitudes y hábitos que al final, resultan ser un ingrediente fundamental para la empleabilidad. La figura 4 muestra los resultados que indican que el 67% no laboró mientras cursaba la carrera universitaria, en cambio el 33% restante si laboró.

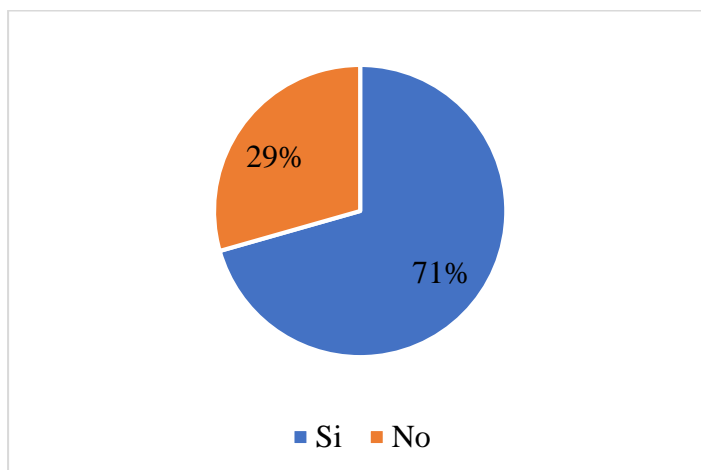
De los que sí laboraron mientras cursaban la carrera universitaria, se pudo destacar que el 47% es de la rama de Diplomacia y el 53% de Comercio internacional.



**Figura 4: Egresados de Relaciones Internacionales que laboraron mientras cursaban la carrera universitaria**

Fuente: Elaboración propia

La figura 5 muestra la cantidad de egresados de Relaciones Internacionales que se encuentran laborando actualmente. Los resultados indican que el 71% está laborando actualmente, mientras que el 29% restante no se encuentra laborando.

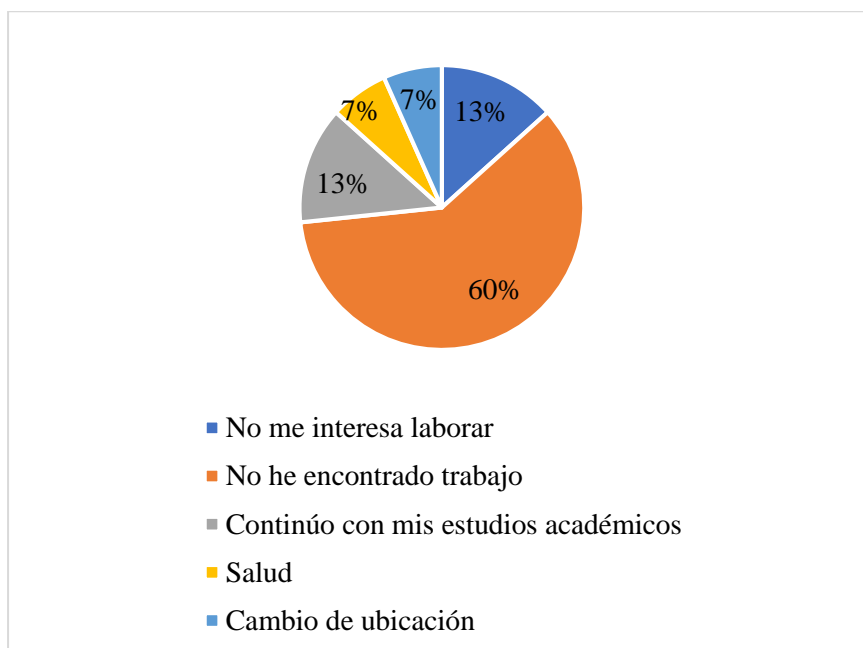


**Figura 5: Egresados de Relaciones Internacionales que se encuentran laborando actualmente.**

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, uno de los principales motivos por el que los egresados de la carrera de RR. II. no se encuentra laborando es porque no han podido conseguir un trabajo (60%). Un dato

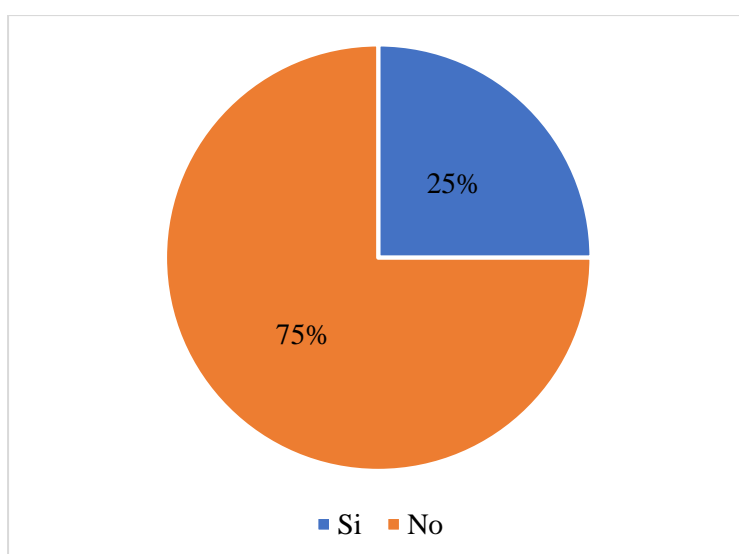
también interesante es que el 13% manifiesta no estar laborando porque en este momento no le interesa laborar (ver Figura 6).



**Figura 6: Motivo por los que los egresados no se encuentran laborando**

Fuente: Elaboración propia

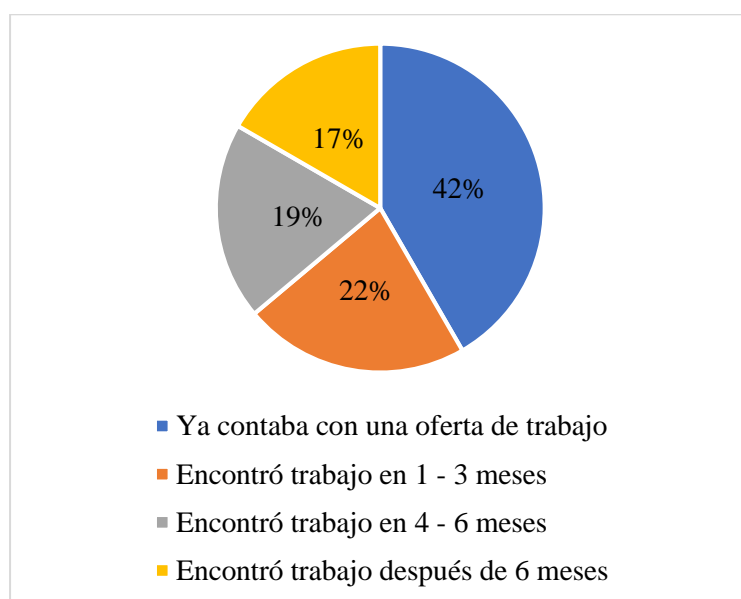
Por otro lado, del 71% de los egresados que se encuentra laborando actualmente, solamente el 25% tuvo la oportunidad de permanecer en el lugar donde realizó la práctica profesional (ver figura 7).



**Figura 7: Egresados de Relaciones Internacionales que permanecieron trabajando en el lugar donde realizaron su Práctica Profesional.**

Fuente: Elaboración propia

También, una de las variables importantes para analizar la situación de empleabilidad de los alumnos egresados es el tiempo en el que estos tardaron en encontrar trabajo. Por lo cual, en la encuesta aplicada se cuestionó el periodo de tiempo en que un egresado demoró en encontrar trabajo desde su graduación. En la figura 8, se muestra que el 42% ya contaba con una oferta de trabajo, mientras que el 17% encontró un empleo hasta seis meses posteriores a su graduación.



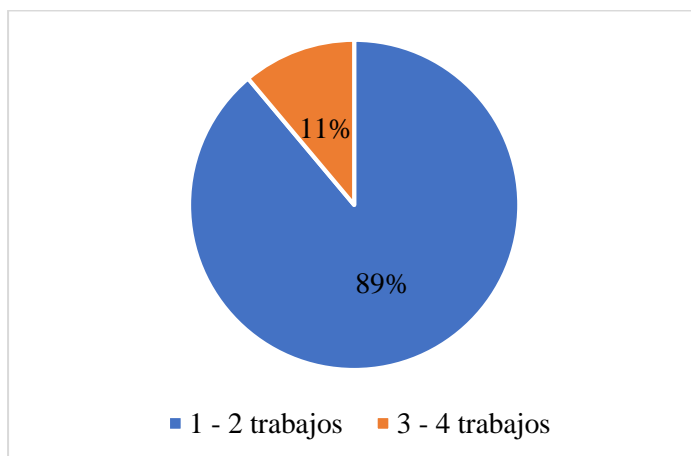
**Figura 8: Tiempo que los egresados de Relaciones Internacionales tardaron en encontrar trabajo.**

Fuente: Elaboración propia

La generación de los *Millennials* se diferencia de las anteriores, entre otras cosas, por cambiar de trabajo con mayor frecuencia. Los jóvenes buscan cambios para profesionalizarse y desarrollarse; para mejorar su equilibrio entre la vida personal y laboral. Les interesa adquirir nuevas experiencias, conocer, cambiar y buscar un puesto que los haga sentir bien, felices. También buscan mejorar su salario y progresar. Buscan elegir un trabajo que les guste, que les permita avanzar con sus estudios y con sus actividades extra curriculares (Universia, 2016).

En este sentido, la Figura 9 representa los resultados de la cantidad de empleos que ha tenido un egresado de Relaciones Internacionales. En dicha figura se puede observar que el 89% ha tenido de 1 a 2 trabajos y el 11% ha tenido de 3 a 4 trabajos.

Cabe resaltar que la cantidad de tiempo que ha pasado desde la graduación a la actualidad es poca (1-2 años), ya que estos egresados son del periodo 2018-2019, y de igual manera se puede observar que la mayoría (89%), ya ha tenido de 1 a 2 trabajos.

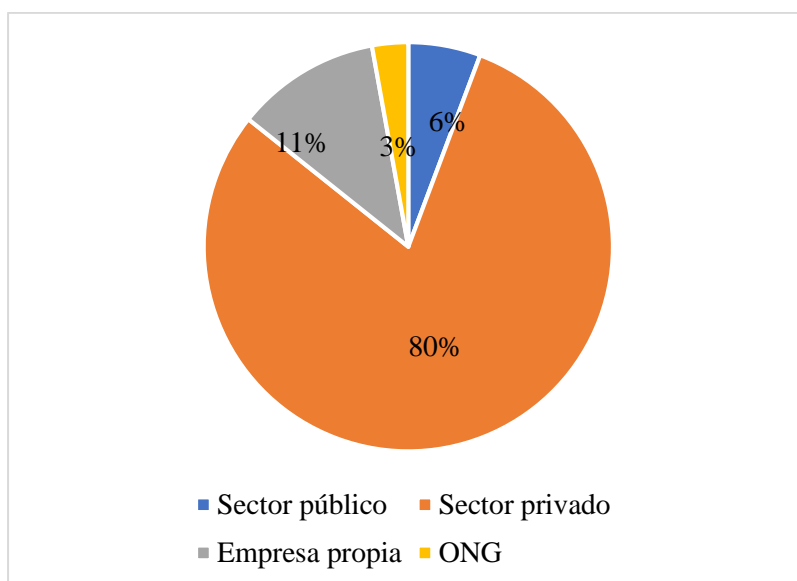


**Figura 9: Cantidad de empleos que ha tenido un egresado de Relaciones Internacionales.**

Fuente: Elaboración propia

Otro factor que se tomó en cuenta es el tipo de empresa en el que se encuentran laborando los egresados de Relaciones Internacionales. Como se muestra en la figura 10, se pudo identificar que el 80% labora en el sector privado, el 11% en empresa propia, el 6% en el sector público y el 3% restante en Organizaciones no Gubernamentales (ONG). Es evidente que el sector privado es el que genera más empleo en el país. Según Rodríguez (2019), por cada 10 asalariados en Honduras, el sector privado emplea a ocho. Los dos restantes laboran en la administración pública o son asalariados domésticos. El sector privado es el que más mano de obra absorbe cada año. En el bienio 2017-2018 el crecimiento en el sector privado fue de 109,963 personas, al crecer de 1,428,349 a 1,538,312 personas, según las cifras anuales de la Secretaría de Trabajo.



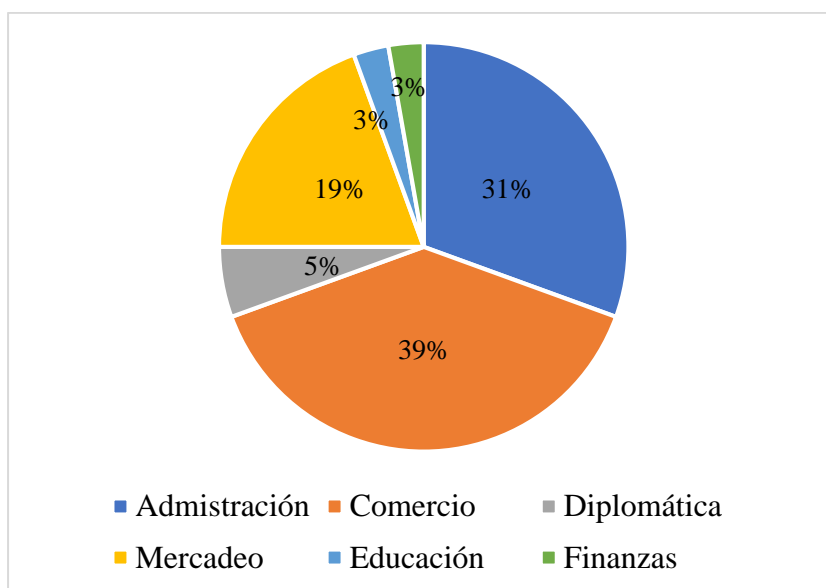


**Figura 10: Tipo de empresa para la que los egresados de Relaciones Internacionales laboran.**

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, la figura 11 indica las áreas o departamentos en los que laboran los egresados. Cabe destacar, que el mayor porcentaje se encuentra en el área de Comercio con un 39% y Administración con un 31%; y el área en la que menos laboran es en la de Educación y en la de Finanzas con un 3%, respectivamente.

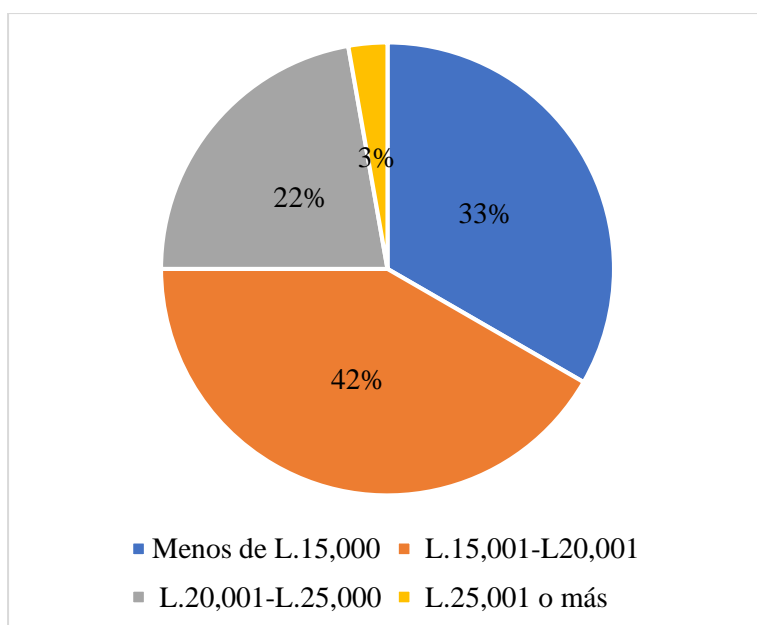
De acuerdo con la proporción de los que trabajan en el Área de Administración, el 73% se especializó en Comercio y el 27% en Diplomacia. A su vez, se pudo identificar que, de los que trabajan en el área de Comercio, el 77% se especializó en la rama de Comercio Internacional, y el 23% se especializó en Diplomacia. Por el contrario, de los que trabajan en el área de Mercadeo, el 71% se especializó en Diplomacia y el 29% en Comercio internacional. En cuanto a los que trabajan en el área de educación, el 100% se especializó en diplomacia, y de los que trabajan en el área de Finanzas el 100% se especializó en Comercio Internacional. Finalmente, de los que trabajan en el área Diplomática, el 100% se especializó en Comercio Internacional.



**Figura 11: Área o departamento en la que labora dentro de la empresa**

Fuente: Elaboración propia

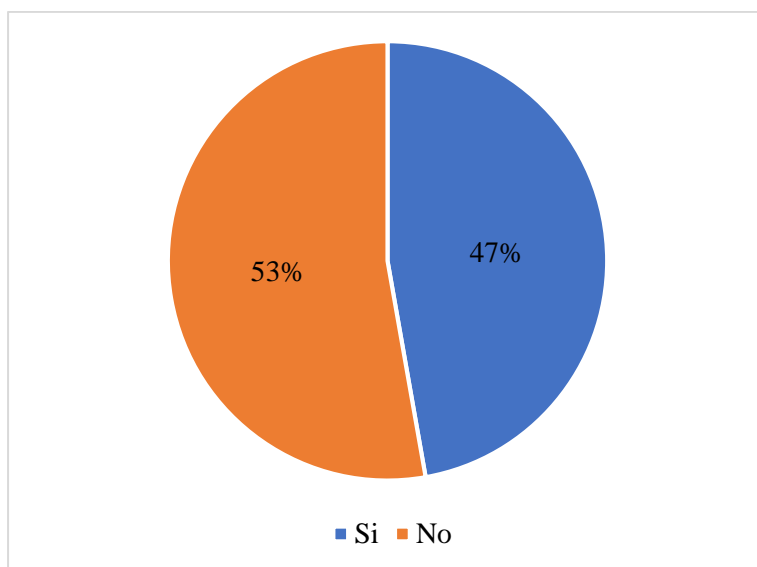
En cuanto a la cantidad de dinero que reciben los egresados de Relaciones Internacionales de la empresa o entidad para la que trabajan, se ha podido descubrir que la mayoría, siendo este el 42%, recibe un sueldo que varía entre los L. 15,000 a L 20,000. El 33% recibe menos de L.15,000, el 22% recibe de L. 20,001 a 25,000 y el 3% restante recibe L. 25,001 o más. Ver figura 12.



**Figura 12: Cantidad de dinero que devengan los egresados de Relaciones Internacionales de la empresa o entidad para la que trabajan**

Fuente: Elaboración propia

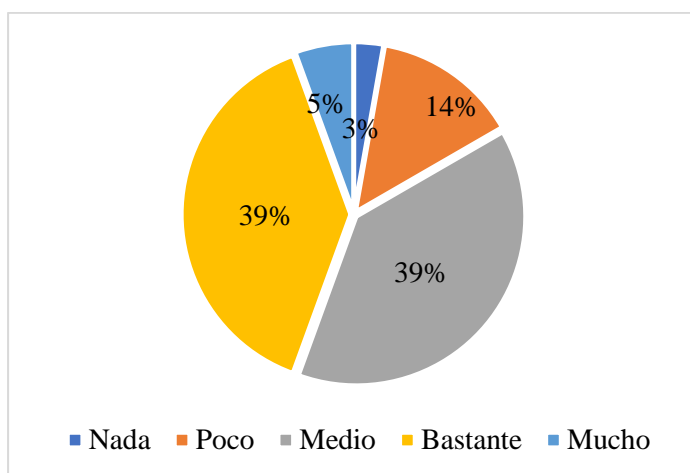
De acuerdo con la figura 13, se puede observar que el 53% de los encuestados consideran que no están desempeñando un trabajo relacionado con lo que estudiaron, mientras que el 47% restante sí. Esta figura tiene relación con el análisis de la Figura 11, donde se pudo observar que, en la mayoría de los casos, el área en la que trabajan los egresados no corresponde a su área de especialización.



**Figura 13: Egresados de Relaciones Internacionales que desempeñan un trabajo relacionado con lo que estudió**

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, de acuerdo con la figura 14, se puede observar qué tanto considera, un egresado de RRII, le ha servido la formación universitaria y su aplicación en el campo laboral. Se puede observar que el 39% considera que le sirvió bastante, el 39% considera que le ha servido de manera parcial, el 14% considera que le sirvió poco, el 5% considera que mucho y el 3% nada. Este 3% puede estar incluido dentro de los egresados que manifestaron no estar trabajando en un área o departamento relacionados con su especialización.



**Figura 14: Qué tanto considera un egresado de Relaciones Internacionales de UNITEC que su formación universitaria le ha servido en el campo laboral**

Fuente: Elaboración propia

## 11 CONCLUSIONES

Según los resultados del presente análisis y mediante la aplicación de la técnica de recopilación de información utilizada, se ha logrado conocer la situación de empleabilidad de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales de UNITEC SPS tomando en cuenta las variables seleccionadas para el estudio.

A raíz de lo anterior, se ha llegado a la conclusión de que, actualmente, el 71% de egresados de la carrera de RRII, siendo estos la mayoría, se encuentran laborando. Además, solamente el 25% manifestó haber tenido la oportunidad de permanecer en el lugar en el que realizó su práctica profesional.

Otro dato interesante es que el 53% de los egresados no se encuentra laborando dentro del campo de su profesión, con lo que se aporta evidencia en favor de la hipótesis nula planteada al inicio de la investigación.

En cuanto al tiempo que tardan los egresados en insertarse al mercado laboral, resultó que el 42% ya contaban con una oferta de trabajo previo a su graduación, mientras que un 22% demoró de 1 a 3 meses, el 19% de 4 a 6 meses y el 17% restante lo hizo después de 6 meses.

Es importante recalcar que la carrera de RRII cuenta con tres diferentes ramas de especialización, por lo que se comprobó que la rama de especialización con mayor demanda es la de comercio internacional, ya que el 57% se especializó en la misma.

Asimismo, fue importante tomar en cuenta la formación universitaria, ya que esta es crucial para el desarrollo personal y profesional de toda persona al momento de incorporarse al campo laboral. Es así, como a partir de los hallazgos del estudio, se descubrió que para el

14% de los encuestados la formación universitaria le ha servido poco, asimismo se descubrió que a un 39% si le ha servido bastante.

Finalmente, según la opinión de las empresas, hoy en día no solo se busca en los egresados el conocimiento académico, sino que estos posean habilidades y competencias que son de vital importancia para contribuir con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de las empresas. En este sentido, la herramienta LPA aplicada por Unitec, se convierta en una herramienta importante para evaluar qué tan preparados se encuentran sus egresados para enfrentar el mundo laboral actual.

## **12 FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN**

A partir de esta investigación, se podría tomar en cuenta distintas líneas de investigación, tales como:

- Realizar cada cierto periodo de tiempo un análisis de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales y tener un conocimiento de sus realidades laborales.
- Desarrollar un análisis amplio sobre la empleabilidad de los egresados de Relaciones Internacionales en las diferentes universidades de San Pedro Sula.
- Analizar las habilidades y competencias obtenidas en el LPA de los egresados de Relaciones Internacionales y su desarrollo dentro de las empresas.
- Crear instrumentos de medición de recopilación de información en UNITEC para el seguimiento de las características de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales.
- Realizar un análisis de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales según su área de especialización.

## **13 GLOSARIO**

1. Carrera de Relaciones Internacionales: el estudio de las relaciones internacionales conforma una disciplina propia, con un cuerpo teórico, una metodología, unos instrumentos y una aproximación analítica a los acontecimientos en el mundo diferenciada de la Ciencia Política, la Historia o el Derecho Internacionales (Sánchez Mateos, 2018).
2. Ciencias Políticas: cualquier estudio de lo inmenso, de las estructuras y de las dinámicas políticas conducido con rigor y sistematización sobre un riguroso examen de los hechos

expuestos con argumentos razonables y un léxico apropiado (Zamitiz Gamboa & Jiménez Ruiz, 2017).

3. Comercio Internacional: es el acto de comercio celebrado entre residentes de un país (exportador) con los de otro estado extranjero (importador), revestido de los recaudos y solemnidades administrativas, bancarias y fiscales que ambas legislaciones exigen respecto de la materia (Requena Tarazona, 2015).
4. Competencias: Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado (ASALE & RAE, 2019).
5. Desempleo: situación en que se encuentra quien, pudiendo y queriendo trabajar, pierde su empleo o ve reducida su jornada ordinaria de trabajo (RAE, 2020).
6. Diplomacia: en términos generales, es entendida como el método mediante el cual los Estados, a través de embajadores y demás enviados, conducen sus relaciones internacionales, caracterizadas por desarrollarse en un ambiente pacífico y mediante la aplicación de una serie de habilidades (Telleria Escobar & Telleria Escobar, 2019).
7. Egresados: Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios (RAE, 2019).
8. Empleabilidad externa: Hace referencia al nivel de competitividad del trabajador en el mercado laboral y a su capacidad y voluntad para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa (De Grip et al., 2004).
9. Empleabilidad interna: hace referencia al nivel de competitividad de un trabajador dentro de su empresa y a las capacidades profesionales que tiene que desarrollar para que su perfil se ajuste a las necesidades de la organización (De Grip et al., 2004).
10. Empleabilidad: es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Ríos, 2003).
11. Empresa: Es una unidad de organización, dedicada a realizar actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos (ASALE & RAE, 2019a).
12. Habilidades: Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza (ASALE & RAE, 2019c).

13. Mercado Laboral: Es el conjunto de relaciones mercantiles entre empleadores y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (Martinez, 2020).
14. Organización No gubernamental: organización voluntaria de ciudadanos sin ánimo de lucro, nacional o internacional (Ortega et al., 2011).
15. Población Económicamente Activa: Las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, o bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez (INE, 2018, 7).
16. Población Económicamente Inactiva: Está conformada por los estudiantes, jubilados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos, etc. (INEI, 2000).
17. Población en Edad de Trabajar: Según el informe de Población Económicamente Activa de 35 años y más en Honduras emitido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2009) “la PET la conforman la población económicamente activa (PEA) y la población económicamente inactiva (PEI)” (p. 8).
18. Población Subempleada: es definida como aquella población cuya ocupación es inadecuada respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas (INEI, 2000).
19. Sector privado: Pluralidad de la economía compuesto por los entes no estatales y las familias (Martínez, 2018a).
20. Sector público: Pluralidad de la economía compuesto por todos los entes estatales o públicos (Martínez, 2018b).

## 14 BIBLIOGRAFÍA

- Alba, A. (1996). *En busca del primer empleo: El precio de la experiencia*. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>
- Aldobrandini, V. (2015). Entender el trabajo infantil y el empleo juvenil en Honduras. *Understanding Children's Work*, 103.
- Argüello Venegas, G., Sanarrusia Solano, M. L., & Instituto Nacional de Estadística y Censos (Costa Rica). (2015). *Encuesta Continua de Empleo: Situación del empleo juvenil en Costa Rica*.

- Arias, F. (2012). *El proyecto de la investigación* (6ta ed., Vol. 1–143). Editorial EPISTEME.  
<https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- ASALE, R.-, & RAE. (2019a). *Empresa / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/empresa>
- ASALE, R.-, & RAE. (2019b). *Entradas que contienen la forma «competencias» / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>
- ASALE, R.-, & RAE. (2019c). *Habilidad / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/habilidad>
- Cascante, G., Núñez, M. E., & Pilaguano, J. G. (2017). *ESTUDIO COMPARADO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO – ECUADOR*.  
<http://www.saece.com.ar/docs/congreso6/trab055.pdf>
- CCIC. (2020). *Quiénes Somos – Cámara de Comercio e Industria de Cortés*.  
<https://www.ccichonduras.org/website/quienes-somos/>
- Cesal. (2018). *Un proyecto para atraer el empleo de los jóvenes en Honduras*. <https://cesal.org>.  
[https://cesal.org/ong/honduras/un-proyecto-para-atraer-el-empleo-de-los-jovenes-en-honduras\\_1888\\_138\\_2490\\_0\\_1\\_in.html](https://cesal.org/ong/honduras/un-proyecto-para-atraer-el-empleo-de-los-jovenes-en-honduras_1888_138_2490_0_1_in.html)
- Cohen, R., & Swerdlik, M. (2001). *PRUEBAS Y EVALUACIÓN PSICOLÓGICAS Introducción a las pruebas y a la medición*. McGraw-Hill.  
<http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/psicometricas/mikulic/Cohen%20FINAL%20PRUEBAS%20Y%20EVALUACION%20PSICOLOGICAS.pdf>
- Crespo, A. G. (2013a). *Situación de empleo joven en Centroamérica: Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil*. 43.



- Crespo, A. G. (2013b). Situación de empleo joven en Centroamérica: Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil. *Fundación Friedrich Ebert*, 43.
- De Grip, A., Sanders, J., & Van Loo, J. B. (2004). *Employability in action: An industry employability index*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/254849759\\_Employability\\_in\\_action\\_an\\_industry\\_employability\\_index](https://www.researchgate.net/publication/254849759_Employability_in_action_an_industry_employability_index)
- El Heraldo. (2012). *Mundo laboral competitivo*. <https://www.elheraldo.hn/otrassecciones/nuestrossuplementos/628498-373/mundo-laboral-competitivo>
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124. [https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401\\_06](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06)
- Global Career Center UNITEC. (2020). *Global Career Center UNITEC*. <https://www.unitec.edu/global-career-center/gcc/>
- Golpe, V. da L. (2015). *LA EXPERIENCIA LABORAL: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* [https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo\\_final\\_de\\_grado\\_valentina\\_da\\_luz\\_0.pdf](https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf)
- Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- INE. (2018). *ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES DE PROPÓSITOS MÚLTIPLES*.  
<https://www.ine.gob.hn/V3/ephpm/>
- INEI. (2000). Metodología para el cálculo de los niveles de empleo. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*, 04.  
<https://www.inei.gob.pe/buscador/?tbusqueda=metodolo+para+el+calculo+>
- La Red Martínez, D. (2017). *¿Cuáles son los métodos preferidos para el modelado de preferencias? – Estudio de la comparación entre pares frente a la valoración directa*.  
<file:///C:/Users/Fanny%20G%C3%B3mez/Downloads/Dialnet-CualesSonLosMetodosPreferidosParaElModeladoDePrefe-6040459.pdf>
- Laureate Professional Assessment. (2017). *Competencias laborales | Laureate Professional Assessment | Laureate Education*. <http://es.lpa.laureate.net/workplace-competencies>
- López, G. G. (2015, October 18). EMPLEABILIDAD| LA EFICIENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO. *SOCIOLABORIS. / SOCIOLOGÍA Y FORMACIÓN*.  
<https://sociolaboris.wordpress.com/2015/10/18/empleabilidad-la-eficiencia-en-el-puesto-de-trabajo/>
- López, J. (2010). *Juventud, trabajo, dignidad y participación*. 40.
- Luis Rodriguez. (2019). *¿Qué sectores son los que más empleos generan? - Diario El Herald*.  
<https://www.elheraldo.hn/economia/1297677-466/qu%C3%A9-sectores-son-los-que-m%C3%A1s-empleos-generan>
- Martinez, C. (2020). *El Mercado Laboral*.  
[https://www.academia.edu/8076909/El\\_mercado\\_laboral](https://www.academia.edu/8076909/El_mercado_laboral)
- Martínez, J. (2018a). *Sector Privado | Diccionario Social | Enciclopedia Jurídica Online*.  
<https://diccionario.leyderecho.org/sector-privado/>
- Martínez, J. (2018b). *Sector Público | Diccionario Social | Enciclopedia Jurídica Online*.  
<https://diccionario.leyderecho.org/sector-publico/>

- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review*, 85(2), 89–99.
- OCC Mundial. (2015). *Los mexicanos están de acuerdo con estudiar y trabajar al mismo tiempo—Blog OCCMundial*. <https://www.occ.com.mx/blog/90-de-los-mexicanos-estan-de-acuerdo-con-estudiar-y-trabajar-al-mismo-tiempo/>
- OIT. (2020, January 28). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe* [Informe]. Organización Internacional del Trabajo. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Olivencia, J. J. L., Solbes, V. M. M., & Merino, E. S. V. (2015). *Género, Educación y Convivencia*. Dykinson.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe* [Informe]. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm)
- Ortega, G. P., Serna, M. D. A., & Atehortua, L. Y. S. (2011). *Las organizaciones no gubernamentales –ONG–: Hacia la construcción de su significado*. 18.
- Pablo, A. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014*. 61.
- Pérez, P. (2005). *La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados*.
- Planas-Coll, J., & Enciso-Ávila, I.-M. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 23–38.

- Quevedo, R. (2020, January 31). *René Quevedo: Mercado laboral ha sido hostil para los jóvenes* [Text]. Panamá América. <https://www.panamaamerica.com.pa/economia/rene-quevedo-mercado-laboral-ha-sido-hostil-para-los-jovenes-1155293>
- RAE. (2019). Egresado. In «*Diccionario de la lengua española*»—*Edición del Tricentenario*. <https://dle.rae.es/egresado#EREqcX2>
- RAE. (2020). Desempleo. In *Diccionario del español jurídico*—*Real Academia Española*. <https://dej.rae.es/lema/desempleo>
- Red COIPODREN. (2019). *Investigación y Análisis de propuestas del actual Gobierno de Honduras en materia de Empleabilidad y Emprendimiento – COIPRODEN*. <https://redcoiproden.org/investigacion-y-analisis-de-propuestas-del-actual-gobierno-de-honduras-en-materia-de-empleabilidad-y-emprendimiento/>
- Requena Tarazona, R. (2015). *Comercio internacional, perspectivas y definiciones. Un nuevo enfoque para el siglo XXI*. Universidad Nacional MAYOR DE San Marcos. [https://www.academia.edu/19072317/DEFINICION\\_DE\\_COMERCIO\\_INTERNACIONAL](https://www.academia.edu/19072317/DEFINICION_DE_COMERCIO_INTERNACIONAL)
- Ríos, G. C. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2), 1–9. <https://doi.org/10.35362/rie3323003>
- Rovira, C. (2018). *¿Y si termino la escuela? Un análisis de la inserción laboral de la juventud salvadoreña*. Fundación para la Educación Superior. <http://www.redicces.org.sv:80/jspui/handle/10972/3686>
- Salazar, C. (2018). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

- Sánchez Mateos, E. (2018). *Claves para entender las relaciones internacionales*. Universitat Oberta de Catalunya. <http://www.marcialpons.es/libros/claves-para-entender-las-relaciones-internacionales/9788491801733/>
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2009). *Población Económicamente Activa de 35 años en Honduras*. <http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-de-empleo/observatorio-del-mercado-laboral/publicaciones/>
- Telleria Escobar, L., & Telleria Escobar, L. (2019). La Diplomacia de la Intervención: Bolivia como estudio de caso. *Universidad de La Habana*, 288, 261–277.
- UNITEC. (2019). *Licenciatura en Relaciones Internacionales*. <https://unitec.edu/carreras/presencial/licenciatura-en-relaciones-internacionales/>
- Universia. (2016). *Por qué los jóvenes cambian tanto de trabajo*. Noticias Universia Argentina. <https://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/28/1144036/jovenes-cambian-trabajo.html>
- Weingberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>
- Zamitiz Gamboa, H., & Jiménez Ruiz, F. J. (2017). *Definición y redefinición de la ciencia política: El debate contemporáneo*. Universidad Autónoma Nacional de México. <http://www.congresoalacip2017.org/archivo/downloadpublic2?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyI7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZPIjtzOjQ6IjE5MTgiO3oiO3M6MToiCI7czozMjoiOGI1ZWZiMjdkMjQyMWIxNGNkOTBINmUwNDQ2NmZlNmMiO30%3D>



## 16 ANEXOS

### ANEXO 1 ENCUESTA

1. Seleccione su género
  - Femenino
  - Masculino
2. Edad
  - 19 – 21 años
  - 22 – 24 años
  - Más de 24 años
3. ¿En qué rama de la carrera se especializó?
  - Comercio Internacional
  - Ciencias Políticas
  - Diplomacia
4. ¿Está cursando una maestría actualmente?
  - Si
  - No
5. ¿Trabajó mientras cursaba su carrera universitaria?
  - Si
  - No
6. ¿Se encuentra laborando actualmente?
  - Si
  - No
7. ¿Por qué motivo no se encuentra laborando?
  - No me interesa laborar actualmente
  - No he encontrado trabajo
  - Continúo con mis estudios académicos
  - Otro: \_\_\_\_\_
8. ¿Se encuentra laborando en el mismo lugar donde realizó su práctica profesional?
  - Si
  - No
9. ¿Cuánto tiempo demoró en encontrar trabajo desde la graduación?
  - Ya contaba con una oferta de trabajo
  - 1 – 3 meses

- 4 – 6 meses
- Más de 6 meses

10. ¿Cuántos empleos ha tenido?

- 1 – 2
- 3 – 4
- 4 o más

11. ¿En qué tipo de empresa se encuentra laborando?

- Sector público
- Sector privado
- Empresa propia
- ONG
- Otro: \_\_\_\_\_

12. ¿En qué área o departamento labora dentro de su empresa?

- Dirección General
- Auxiliar Administrativo
- Administración
- Recursos Humanos
- Finanzas
- Contabilidad
- Publicidad
- Informática
- Producción
- Logística
- Comercio
- Diplomática
- Sistemas
- Comprar
- Relaciones públicas
- Aspectos legales
- Otro: \_\_\_\_\_

13. Aproximadamente usted gana entre:

- Menos de L. 15,000
- L. 15,000 – L. 20,000



- L. 20,001 – L. 25,000
- L. 25,001 o más

14. ¿Considera que está desempeñando un trabajo relacionado con lo que estudió?

- Si
- No

15. Del rango de 1-5, ¿qué tanto considera que la formación universitaria le ha servido en el campo laboral

- 1 – Nada
- 2 – Poco
- 3 – Medio
- 4 – Bastante
- 5 – Mucho

## **ANEXO 2 ENTREVISTA A EMPRESAS**

A continuación, se presentan las preguntas formuladas para las entrevistas que fueron dirigidas a los encargados de recursos humanos de las empresas seleccionadas:

1. ¿Qué habilidades/competencias toman en cuenta al momento de contratar a un recién egresado?
2. ¿Para qué área contratan estudiantes de Relaciones Internacionales?
3. Del rango del 1-5 (siendo 1 el más bajo y 5 el más alto), que importancia les dan a las siguientes habilidades:
  - ( ) Análisis y resolución de problemas
  - ( ) Buen trabajo con los demás
  - ( ) Cumplimiento de objetivos
  - ( ) Aprendizaje y Desarrollo Personal
  - ( ) Adaptación al Cambio

## **ANEXO 3 ENTREVISTA A LA ING. UMAÑA DEL *GLOBAL CAREER CENTER***

A continuación, se presentan las preguntas formuladas para la entrevista que fue dirigida al *Global Career Center* de UNITEC SPS:

1. ¿Cuáles son las principales características que buscan las empresas en los estudiantes?
2. ¿UNITEC cuenta con algún departamento enfocado al seguimiento de egresados?

3. ¿Brindan opciones de empresas para que los egresados obtengan oportunidades en el campo laboral?
4. ¿Se ha realizado algún estudio profundo sobre la demanda laboral de los egresados de la carrera de Relaciones Internacionales UNITEC San Pedro Sula?
5. ¿Las empresas se comunican con la institución para brindar oportunidades laborales a los recién egresados UNITEC?