

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

## ANÁLISIS DE LOS FACTORES PARA LA EMPLEABILIDAD EN LOS PROFESIONALES DE EL ESPINAL TOLIMA

### ANALYSIS OF FACTORS FOR EMPLOYABILITY IN PROFESSIONALS FROM THE CITY OF ESPINAL, TOLIMA

Jairo Barrios Zarta<sup>1</sup>  
Jeannette Sáenz Trujillo<sup>2</sup>

**Cómo citar este artículo:** Barrios Zarta, J., & Sáenz Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del Espinal-Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>

**Recibido:** Noviembre de 2019 **Aprobado:** Mayo de 2020

---

#### Resumen

La empleabilidad es una competencia personal que en la actualidad es relevante en el mundo laboral. Un profesional que tenga el nivel bajo en esta materia, difícilmente conseguirá un trabajo, conlleva al subempleo y en casos críticos al desempleo, por no contar con los requerimientos que exige el mercado contemporáneo. Metafóricamente hablando, el escenario que converge la demanda y oferta laboral es un campo de batalla, donde los mejores profesionales son los ganadores de excelentes puestos o cargos y los perdedores son rezagados del juego. En este sentido, cobra importancia la empleabilidad y los factores que inciden en el mejoramiento de la misma para ser competente y a la vez competitivo en el mercado de trabajo actual; que se encuentra en constante cambio y desarrollo. Los factores que configuran tanto la empleabilidad interna como externa se agrupan en tres categorías: factores socio-familiares, individuales y externos. El propósito de la investigación es determinar y analizar el impacto que tiene los factores de la empleabilidad internos y externos en los profesionales de la zona de influencia del municipio de El Espinal Tolima. El tipo de investigación es descriptiva, con enfoque mixto, la población objeto de estudio son los profesionales y las empresas del Espinal -Tolima donde laboran; se aplicaron dos encuestas estructurada a la muestra con población finita. Se concluyó que cada uno de los factores analizados tiene influencia en la empleabilidad y las oportunidades laborales de los

---

<sup>1</sup> Profesor titular de la Institución de Educación Superior-ITFIP. Administrador de Empresas, Técnico profesional en Gestión de Recursos Naturales, Especialista en Docencia Universitaria, Magister en Educación, Magister en Administración. <https://orcid.org/0000-0001-5035-4163> E-mail: [jbarrios@itfip.edu.co](mailto:jbarrios@itfip.edu.co)

<sup>2</sup> Profesora investigadora de la Institución de Educación Superior ITFIP, Economista con Maestría en Educación, 20 años de experiencia profesional y 10 años de experiencia docente, tutora de semillero, asesora en POT <https://orcid.org/0000-0002-3689-489X> E-mail: [jeannettesaenz@yahoo.es](mailto:jeannettesaenz@yahoo.es)

profesionales de El Espinal Tolima.

**Palabras clave:** Empleabilidad; mercado laboral; factores socio-familiar-individual-externo; educación profesional; competencias-empresas.

### **Abstract**

Employability is a personal competence that is currently relevant in the workplace. A professional who has a low level in this matter, will hardly find a job, leading to underemployment and in critical cases to unemployment, for not having the requirements that the contemporary market demands. Metaphorically speaking, the scenario where labor demand and supply converge is a battleground, where the best professionals are the winners of excellent positions or positions and the losers are left behind in the game. In this sense, employability and the factors that influence its improvement become important to be competent and at the same time competitive in the current job market; which is constantly changing and developing. The factors that make up both internal and external employability are grouped into three categories: socio-family, individual and external factors. The purpose of the research is to determine and analyze the impact that internal and external employability factors have on professionals in the area of influence of the municipality of El Espinal Tolima. The type of research is descriptive, with a mixed approach, the population under study are professionals and companies in Espinal -Tolima where they work; two structured surveys were applied to the sample with a finite population. It was concluded that each one of the factors analyzed influences the employability and job opportunities of professionals in El Espinal Tolima

**Keywords:** Employability; labor market; socio-family-individual-external factors; professional education, skills-companies.

### **1. Introducción**

El presente estudio de análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal Tolima, busca distinguir y determinar el impacto que tienen las diferentes variables que configuran la empleabilidad de los individuos en la zona de influencia. Esto surge por la problemática actual del mercado laboral tanto a nivel mundial, nacional, regional y local que se encuentra cada día más restringido. Las ofertas laborales exigen unos perfiles acordes a la función que se desempeña en el cargo.

Muchos profesionales con deseos de trabajar y pocos puestos generan una ardua competitividad en este escenario, donde, “ser competitivo es una condición que determina el crecimiento y la permanencia” Batista & Guacari (2019), lo que reclama la relevancia de las instituciones de Educación superior, para que formen profesionales idóneos.

La empleabilidad va más allá de tener un trabajo, es una competencia que tienen las personas para encontrar empleo

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO. 2020

adaptándose al mercado laboral. En trasfondo, el papel que juegan las IES es fundamental para la inserción laboral, dándole un valor agregado a los profesionales ante cualquier organización productiva, que en últimas elegirá al mejor candidato para la vacante, aquella persona que cuente con las competencias genéricas y específicas que demanda el puesto.

En correspondencia a lo anterior, se plantea como propuesta de la investigación, analizar el impacto que tiene los factores de la empleabilidad internos y externos en los profesionales de la zona de influencia del municipio de El Espinal Tolima.

Para hablar de la relación que existe entre la educación con la empleabilidad y está a su vez con el desarrollo social de una región o país; es necesario, comprender el concepto de empleabilidad, sus características y oportunidades que esta ofrece en el mercado laboral. Con el fin, de abarcar mejor el tema y alinearlos con el objetivo de la investigación. La empleabilidad está vinculada a las capacidades básicas necesarias que el individuo debe poseer para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, estas se relacionan con la capacidad de comunicación, de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras. (Formichella & London, 2013, párr. 8). La ocupación está en función al autodesarrollo de las personas, que asumen el compromiso de planificar su propia vida profesional, con actitud proactiva en busca de oportunidades. Según (FUNDIPE, s.f. p. 8) “La empleabilidad es la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga

sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida”.

Frese y Fay (2001) citado por Altamirano S. (s.f.) indica que la iniciativa, es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su

empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. De acuerdo a (Martínez G, 2011, párr 13) actualmente la empleabilidad se caracteriza por: construir una competencia personal, no solo una habilidad, estar asociada a una carrera profesional para toda la vida e integrada en un proyecto vital, más allá de la obtención o del mantenimiento de un empleo determinado, ser una responsabilidad individual y también social y poseer mayor riqueza de contenido, proceso y relación.

Polanyi (1998) Expone la importancia de aprender a aprender, sostiene que el conocimiento en la organización se convierte en obsoleto, pero las habilidades permanecen, sin embargo, en la economía del conocimiento, si no se ha aprendido a aprender, tendrá dificultades. El conocimiento está reemplazando el capital como recurso básico de la sociedad y la economía, organizadas alrededor de la información y su gestión.

Las teorías del capital humano, abarcan temas relacionados con la empleabilidad y sus niveles de ingresos devengados por la prestación de los servicios “trabajo” que proporciona el individuo a la empresa en la actualidad. Planas C, (2011). Estas teorías defienden la teoría de que las personas son recompensadas con buenos puestos en consonancia con sus credenciales educativas – grados/títulos –

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

Altas cualificaciones. (Figuera, 1996) Clasifica a las teorías del capital humano en dos grandes grupos: Socioeconómicos: relación educación – trabajo o clase social – trabajo, fundamentales en la inserción laboral e individual: las personas son los agentes principales del proceso de inserción.

Schultz (1960) citado por Formichella & London (2013) Trata a la educación como una inversión en el hombre, ya que es una cualidad recibida por el individuo, y sus consecuencias, como una forma de capital. Teichler (2009) las funciones básicas de la educación superior relacionadas con la empleabilidad son: preparadora, que nutre las capacidades cognitivas, efectivas y sensoriales que son de gran ayuda para realizar un trabajo; y de distribuidora de estatus, como factor que permite o impide el acceso a ocupaciones con privilegio promoviendo los medios para los logros profesionales y, por ende, de remuneración y estatus socioeconómico. (Orellana, 2018).

Barrios (2017) En relación a la formación de los gerentes y/o directivos de las miPymes, a nivel Iberoamericano, el 69% son profesionales, en la región del Espinal y Sur Oriente del Tolima; el 49.9% son técnicos/tecnólogos y localmente el 40.9% son técnicos/tecnólogos, el menor nivel de formación de los directivos puede considerarse como una desventaja en la contratación de profesionales, sumado al tamaño de las empresas y al poco desarrollo de la gestión del talento humano.

“La Resolución sobre la promoción de empresas sostenibles (ILO CIT, 96 Reunión, Ginebra 2007) Indica que la

sociedad percibe los impactos del desarrollo de competencias mediante empleos de mejor calidad, mayores tasas de ocupación y formalidad, reducción de la pobreza, inclusión social, respeto de los derechos laborales y competitividad en los Mercados mundiales”. (Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional, s.f. párr. 11). El desarrollo socioeconómico está directamente relacionado con el empleo y, este a su vez, con el nivel de empleabilidad que tiene las personas (Dehesa, 2013) Los individuos que no reciben la misma educación, tendrán menores probabilidades de ser empleados, personas de bajos recursos económicos que tienen dificultades para acceder a un nivel educativo alto (Formichella 2005).

Teniendo presente la importancia que tiene la empleabilidad para el desarrollo socioeconómico de un país, región o localidad. Asimismo, lo son, los factores que la condicionan. Esta idea es abordada por muchos autores. Según González (2013) los factores que inciden en la empleabilidad se estructuran en tres ejes (Suárez L, 2016). De esta misma forma, Linares, Córdoba & Zúñiga (2012) citado por Cerrato R, Argueta & Zavala (s.f. p. 4) también los engloban en estas mismas categorías a saber: factores individuales, factores socio familiares y factores externos.

Factores individuales: habilidades y atributos de empleabilidad.; características Demográficas, Salud y Bienestar, Búsqueda de Empleo, Adaptabilidad y Movilidad. Factores Socio – familiares: *circunstancias del hogar, cultura del*

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

*trabajo, acceso a los recursos.* (Burt, 1992; Portes 1998) citado por Cerrato R, Argueta & Zavala (s.f. p. 7) señala otro factor socio – familiar, que es el conjunto de colegas y contactos en general que a través de sus recursos proveen de oportunidades a los individuos.

Factores externos: factores de la demanda, factores macroeconómicos, factores de las vacantes, factores de reclutamiento, factores habilitantes. Asimismo, Moreno M, (2015) destaca un factor externo limitante para la empleabilidad que ocasiona rigidez en el mercado laboral, este es, la política laboral, además de una segmentación del mercado que incentiva a la contratación temporal.

El mercado laboral, “Es donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores” Kiziryan. (s.f.) Por lo tanto, se puede distinguir los dos actores del mercado laboral donde convergen los factores claves para la empleabilidad estos son el trabajador “profesional” y las empresas o empresario que demandan mano de obra. (Spence, 1976; Arrow, 1985 & Stiglitz 1987). “La información que circula en el mercado laboral es imperfecta tanto para demandantes como oferentes, de manera que la decisión de contratación se realiza bajo condiciones de incertidumbre, alejadas de certezas respecto a las capacidades productivas de los individuos”. (Manzano F, 2018, párr. 4).

Según (Palma et al, 2019, p.53), “hay una situación que sigue preocupando y es la tasa de desempleo en Colombia la cual no para de ascender, un difícil panorama para los actuales profesionales egresados que llegan al mercado laboral en busca de una oportunidad”.

En ese sentido, el mercado laboral en Colombia se rige por la Constitución, legislación que, en materia de acuerdos, decretos y leyes, presentan los lineamientos para su ejercicio y ordenación. El código sustantivo de trabajo, es el marco sistemático de las relaciones laborales en el país, a través de éste, se dan las proyecciones de protección laboral y las condiciones para que el trabajador obtenga las mejores condiciones. Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2019). El boletín técnico DANE (2019) relaciona los siguientes indicadores para el mes de abril de 2019: Los departamentos con menor desempleo son: la Guajira (4,6%), Bolívar (5,8%), Nariño (6,1%), Magdalena (7,0%) y Boyacá (7,4%). En contraste con mayor desempleo se encuentran: Quindío (14,1%), Norte de Santander (13,4%), Tolima (12,8%), Meta (11,9%) y Valle del Cauca (11,3%). Asimismo, para el periodo de estudio la tasa de desempleo según el nivel educativo y género de acuerdo al DANE, fue de 10,9% para las mujeres y del 8,5% para los hombres que completaron la educación universitaria.

Según el informe de tendencias laborales elaborado por el portal Eempleo.com (2019) las 10 profesiones con más oferta laboral para el primer trimestre del 2019 en el departamento del Tolima son: Administración de Empresas, Ingeniería

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 10-28 JUNIO2020

Industrial, Ingeniería de Sistemas, Administración de Negocios, Contaduría, Administración Financiera, Ingeniería de Telecomunicaciones, Economía, Ingeniería de Redes y Técnico en Gestión Empresarial. Las ocupaciones más demandadas en el departamento son: Gerentes de Ventas, Mercadeo y Publicidad; Instructores de Formación para el trabajo; Inspectores de Sanidad, Seguridad y Salud Ocupacional; Vendedores -Ventas no Técnicas; Aseadores y Servicio Doméstico; Auxiliares de Almacén y Bodega; Auxiliares de Información y Servicio al Cliente; Conductores de Vehículos Livianos; Trabajadores Sociales y Consultores de Familia; Vigilantes y Guardias de Seguridad; Vendedores -Ventas Técnicas; Estilistas, Esteticistas y Afines; Ayudantes de Cocina y Cafetería; Auxiliares Contables. Lo anterior coincide con el Informe OLE (2011) que presenta las áreas del conocimiento con mayor demanda por los colombianos encabezada por Administración, Economía, Contaduría y afines, con el 30,5% de graduados. En 2011, este informe compara el porcentaje de participación de las Instituciones de Educación Superior Pública con el 49,7% (123.590 graduados) y 50,3% con 125.433 graduados por Instituciones Privadas.

Los factores internos de competitividad, fueron valorados en su mayoría en la escala media y baja, destacándose I & D, planeación estratégica, producción y aprovisionamiento, recurso humano, capacidad de adaptarse al cambio. En relación a los factores se percibe una fuerte competencia. Las estrategias de competitividad a largo plazo más

utilizadas son la formalización empresarial y laboral, ciencia tecnología e innovación, educación y competencia, formalización del crédito, se presenta poca utilización de las estrategias de cooperación, dado la cultura individualista de los empresarios (Barrios, 2019).

## 2. Materiales y Métodos

**Tipo de investigación.** Descriptivo, permitiendo caracterizar y medir las tendencias actuales de los factores personales, socio familiar, educativo, económico y político de empleo que involucran a los profesionales y empresas objeto de estudio, detallando la realidad que viven los profesionales y los factores internos y externos que influyen en sus oportunidades de empleabilidad.

**Enfoque investigativo.** Combina información de tipo cualitativo-cuantitativo, a través de la aplicación de encuestas estructuradas a los profesionales y empresarios del municipio del Espinal-Tolima, analizando los factores de empleabilidad de los profesionales objeto de estudio. El razonamiento es deductivo a partir de las diferentes teorías sobre el capital humano, factores de empleabilidad y educación, las cuales contribuyen a la determinación de variables en el desarrollo de la investigación.

**Población.** La población objeto de estudio son los empresarios y los profesionales de El Espinal Tolima. Ya que, estos sujetos inciden en los factores para la empleabilidad y se muestran a través de múltiples escenarios como las competencias, nivel educativo, experiencia laboral, capacitación, remuneración, política de reclutamiento,

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

entre otros. Según datos del Dane 7.318 profesionales que habitan en la localidad, y según la Cámara de Comercio del Sur y Oriente del Tolima 320 empresas.

**Muestra.** Para seleccionar la muestra de las dos poblaciones se utilizan fórmulas estadísticas para población finita e infinita con variable cuantitativa - cualitativa según sea el caso. Determinando la proporción que representa todo el universo que se quiere estudiar. Se utiliza la fórmula estadística para población finita con un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, por tanto, se aplicó a 68 profesionales. Para determinar la muestra de la segunda población que corresponden al número de empresas legalmente constituidas en el municipio de Espinal para el primer semestre del año 2019. Se aplicó el muestreo aleatorio estratificado por sectores económicos, a los cuales se les aplicó la encuesta. Primario: 16; secundario: 49; terciario: 10.

Tamaño de la muestra para población infinita.  $n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot P \cdot Q}{d^2}$  Dónde:  $Z_{\alpha}$  = Nivel de Confianza  $P^1$  = Probabilidad de Éxito, o Proporción Esperada  $Q$  = Probabilidad de Fracaso  $d$  = Precisión (Error Máximo Admisible en Términos de Proporción) el estudio de investigación para la selección de la primera muestra se realiza con un nivel de error del 10% y un nivel de confianza del 90%.  $n = \left( \frac{1,645^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} \right)$   
 $n = 68.$

El valor de P y Q es desconocido, por lo que debe ser estimado preliminarmente a partir de una encuesta anterior o de una muestra piloto. En última instancia el valor de P y Q se puede sustituir por 0,5. (De la Torre, C. & Acostupa

Y. 2013) Estadística Inferencial para la investigación en ciencias de la salud. P 38

**Fuentes primarias:** Encuesta estructurada a profesionales y encuesta estructurada a Empresarios y observación directa.

**Fuentes secundarias:** Cámara de Comercio, Dane, Fenalco, Oficina de planeación Alcaldía del Espinal, bases de datos y bibliografía especializada, entre otras.

### 3. Resultados y Discusión

#### 3.1 Resultados

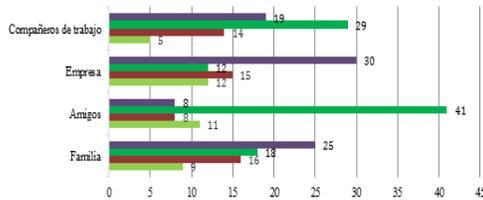
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta estructurada, aplicada a 68 **Profesionales** del Espinal-Tolima, objeto del presente estudio.

Las profesiones que presentan mayores niveles de empleo según el estudio son en su orden: Contadores Públicos, Administradores de Empresas. Ingenieros de Sistemas, Agrónomos, y Civiles, Pedagogos (docentes, veterinarios, abogados, mercadeo, en el área médica y salud; de los cuales, el 78% tiene menos de 35 años, considerándose una población joven; el 59% es masculina y el 41% femenina; el estado civil es variado: solteros el 47%, casados 21%, unión libre 29%, divorciados 3%; el 32% tiene vivienda propia, el 56% arrendada y el 12% vive con la familia.

**Grado de Motivación que Tienen los Profesionales de Acuerdo a su Entorno.** Se destaca en el nivel alto la motivación por las empresas, familias y compañeros de trabajo que suman 74 respuestas; en el nivel medio se destaca la motivación de

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

amigos, compañeros de trabajo, familias y empresas con 100 respuestas. A pesar que la motivación a nivel bajo o ninguna, tiene pocas respuestas, si tiene su importancia y puede ser objeto de análisis más profundo (ver gráfica.1).



Gráfica 1. Grado de motivación que le brinda el estorno a los profesionales

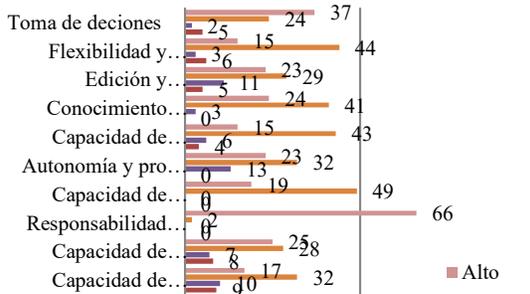
En cuanto a aspectos relacionados con educación y vinculación laboral, se analizaron varios aspectos:

En relación al tiempo de egreso de los profesionales. El 35% de los profesionales tienen un tiempo de egreso entre 10 a 14 años; seguido de 2 a 6 años con un 21%; de 14 a 18 años con el 16%; de 18 o más con el 27% años. En relación al tipo de universidad donde obtuvieron los títulos los profesionales. El 62% terminaron sus estudios en universidades privadas; el 26% estudiaron en instituciones de educación superior públicas y el 12% restante en ambas. Lo estudios pos graduales realizados por los profesionales. El 46% han realizado especializaciones en su área de conocimiento; el 31% no han hecho ningún estudio pos gradual; el 22% han estudiado una maestría; el 1% un doctorado. El segundo idioma que maneja los profesionales es solo el inglés. El 51% tiene un nivel medio; el 37% nivel básico y el 12% un nivel alto. El 87% de los profesionales encuestados están laborando y el 13% restante, es decir, no tienen trabajo.

Otros aspectos que se estudiaron corresponde a las áreas donde laboran los profesionales, en la administrativa 24%, mercadeo 22%, recursos humanos 15%, financiera 12% y las otras áreas con el 28%. En relación al perfil y ocupación el 84% manifestó que si y el 16%, no corresponde. De los profesionales encuestados el 6% manifiestan que el nivel de oferta laboral es alto, el 76% considera y bajo o medio y el 18% ninguna oportunidad.

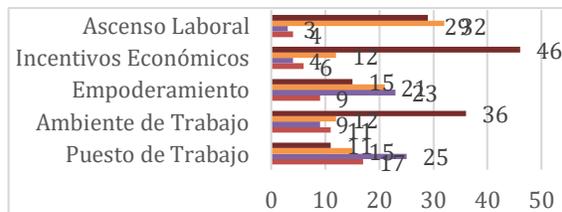
**Habilidades y Competencias de los Profesionales de El Espinal:** Se destaca que el número de respuestas de los profesionales según nivel de valoración: medio 324, alto 264, bajo 55, ninguno 37. Se observa que las habilidades y competencias que se destacan en el nivel alto son: responsabilidad en trabajo 66, toma de decisiones 37, capacidad de organizar en el trabajo 25, conocimiento técnico 24 y autonomía-productividad, edición y redacción de informes 23 respectivamente. En el nivel medio, la capacidad de trabajo en equipo 49, flexibilidad y capacidad de adaptación 44, capacidad de iniciativa 43 y conocimiento técnico 41. El nivel bajo y ninguno presenta pocas respuestas. Estos datos implican que se deben revisar y fortalecer las habilidades y competencias de los profesionales (ver gráfica 2).

### Gráfica 2. Habilidades y Competencias de los Profesionales de El Espinal



**Factores de Motivación Laboral de los Profesionales.** Como son el puesto de trabajo, ambiente de trabajo, empoderamiento, incentivos económicos y ascenso laboral; tienen un impacto alto con 137 puntos, medio 92, bajo 64 y ninguno 47. Importante que los programas académicos y las empresas desarrollen estrategias, con el fin de mejorar la motivación laboral, y que los profesionales logren un nivel más satisfactorio Ver Gráfica. 3).

### Gráfica 3. Factores de Motivación Laboral



El 75% los profesionales de El Espinal tienen iniciativa propia para obtener los logros, y por la empresa el 25%. En el contexto donde interactúan, la iniciativa personal se convierte en un factor clave en el desarrollo profesional y en la generación

de oportunidades de empleo. El 68% han cumplido en alto nivel con sus

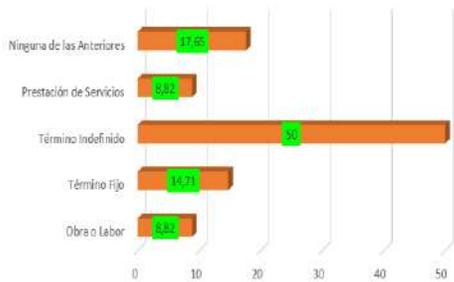
expectativas, y el 26% medio; es decir, que la preparación académica, la motivación, iniciativa, las habilidades y competencias de los profesionales contribuyen de manera positiva al logro de las expectativas, mejorando su calidad de vida. El nivel de compartir los logros en alto nivel con familiares, amigos, jefes y compañeros de trabajo, no presenta un nivel adecuado, lo cual puede llevar a menor reconocimiento social y autoestima.

En relación a la consecución de empleo. El 75% de los profesionales encuestados, actualizan el currículo, el 25% no lo hacen, perdiendo oportunidad de ascenso o conseguir un mejor trabajo. El nivel motivación a la hora de buscar empleo entre poco y nada equivale al 61% y mucha el 38%. En relación a la preparación para una entrevista laboral, el 71% lo hace y el 29% no. Los medios utilizados para conseguir empleo son: Outsourcing o agencias de empleo 31%, referencias internas o externas 28%, publicidad por periódicos y redes sociales 21%, otros 9%. Aunque en la realidad existe un desequilibrio entre oferta-demanda, este bajo nivel de motivación y los medios utilizados, no les permiten a los aspirantes participar en convocatorias nacionales, situación poco favorable para el desarrollo de los profesionales.

El tipo de contratación que tienen los profesionales de El Espinal Tolima es variado: término indefinido el 50%, termino fijo 14,71%, prestación de servicio y por obra o labor el 8,82% respectivamente y el 17,65 ninguno de los

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

anteriores. Lo anterior implica que el 50% de los profesionales no presentan una estabilidad laboral de mediano y largo plazo, dificultando el cumplimiento de su proyecto de vida (ver gráfica. 4).

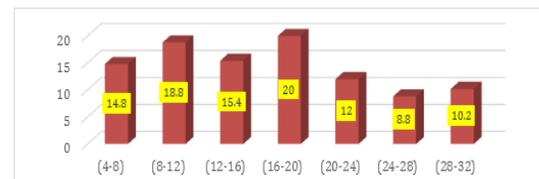


Gráfica 4. Tipo de contrato laboral de los profesionales

Los niveles de adaptación de los profesionales para un nuevo cargo son variados. El 53% lo considera alto, el 26% medio y el 20% bajo o ninguno, Implicando que una importante proporción de profesionales consideran que no están preparados para adaptarse a un nuevo cargo y poder aprovechar las oportunidad internas o externas.

En el siguiente apartado, se presentan los resultados de la encuesta estructurada, aplicada a 175 empresarios del Espinal-Tolima, objeto del estudio.

Se seleccionaron empresas que ya tenían varios años de funcionamiento y así lograr una mejor relación con la demanda de empleo profesional. Se observa que los intervalos de antigüedad en años de las empresas tienen porcentajes entre el 8.8% y el 20%, mostrando cierta homogeneidad (ver gráfica. 5).



Gráfica 5. Años de funcionamiento de la empresa

La actividad económica presenta la siguiente distribución: otras con el 39%, comprenden servicios de banca, hotelería, telecomunicaciones, agropecuarios; el comercial con el 25%; construcción 21%; y transporte el 16%. Solo el 6% exporta y el 7% importa, el 87% no lo realiza. El 38% opera a nivel local, el 43% regional y solo un 19% tiene cubrimiento nacional. El 62% tiene como objetivo expandirse y el 38% continuar como esta. El nivel de operación, cubrimiento y expansión, son una gran limitante en su crecimiento y por ende en la generación de empleo. El 63% corresponden al sector comercial y de servicios, el 28% al agropecuario y el 9% al industrial.

El tipo de jornada laboral más utilizada es la ordinaria con el 40.6%, seguida de la mínima con el 29.7%, por turnos el 21.1% y otras el 8.6%, lo cual indica que las empresas utilizan jornadas laborales flexibles a los profesionales vinculados (ver gráfica. 6).



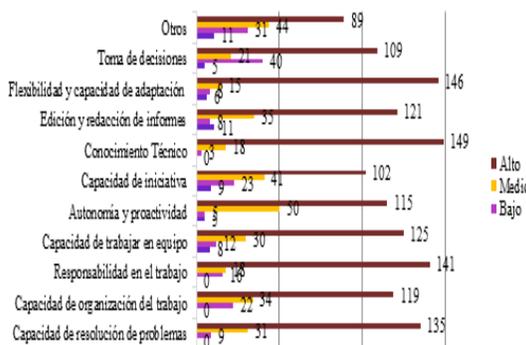
Gráfica 6. Tipo de jornada laboral en las empresas

Se establece que las empresas del municipio de El Espinal, valoran las habilidades y competencias de los profesionales para que puedan ejercer de manera idónea el cargo, de esta manera,

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

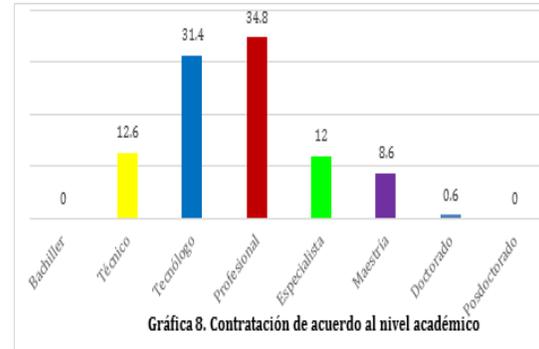
tendrá mayor posibilidad de emplearse el profesional que demuestre estos atributos en el campo laboral. Se destaca que el número total de respuestas de los empresarios según nivel de valoración: alto 1356, medio: 337, bajo 177 y ninguno 355. Entre las más valoradas según el número de respuestas y con nivel alto: conocimiento técnico 149, flexibilidad y capacidad de adaptación 146, responsabilidad en el trabajo 141, capacidad de resolución de problemas 135, edición y redacción de informes 121, capacidad de organizar el trabajo 119, autonomía y proactividad 115. Estas habilidades también tienen una valoración media, que implica la relevancia que le dan los empresarios (ver gráfica. 7).

**Gráfica 7. Habilidades y Competencias Demandadas por las Empresas**



El 44% de los contratados son técnicos y tecnólogos, el 34.8% y el 21.2% con posgrado. El bajo nivel de contratación de profesionales en maestrías y posdoctorados, se debe a factores como el área de operación de las empresas, su tamaño y también el bajo nivel de posgrado de los profesionales y la

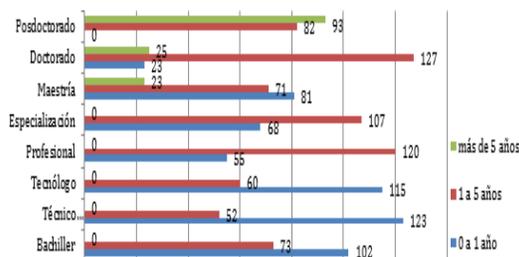
pertinencia con las funciones a desarrollar (ver gráfica. 8).



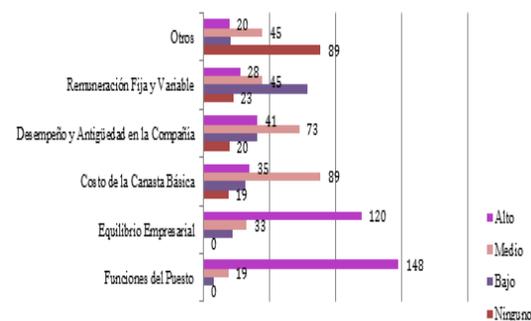
En cuanto a la contratación de personal. El 52% de las empresas localizadas en el municipio de El Espinal Tolima, no contratan personal sin experiencia; y el 48% si lo hacen. El 47% de las empresas encuestadas manifiestan ser indiferente con el tipo de sexo a la hora de contratar nuevo personal; el 27% contratan personal masculino; y el 25% del género femenino.

De acuerdo al total de respuestas, los de 1 año de antigüedad tuvieron un total de 567, con mayores representación de técnico y tecnológicos, el 49,7% entre 1 a 5 años, con mayores representación de profesionales, especialización y maestría y más de 5 años. Con mayor representación de doctorado y posdoctorado. Las compañías contratan personal profesional, siempre y cuando cumplan con una experiencia mínima entre 1 a 5 años, esto se debe a que los cargos requieren de competencias específicas acordadas para poder desarrollar el trabajo de manera idónea sin inconvenientes. Además, entre más alto es el nivel educativo del profesional deberá tener mayor trayectoria laboral, situación que pone en ventaja a los de otros rangos (ver gráfica. 9).

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020



Gráfica 9. Experiencia Mínima requerida según el nivel académico



Gráfica 9. Características para definir la escala salarial

El 74% de las empresas manifiestan que dan capacitación a sus empleados y el 26% no lo hacen. Los medios utilizados de reclutamiento de personal son: el outsourcing, publicidad, referencias, instituciones educativas y empresas temporales. El tipo de contrato más utilizado es término indefinido, fijo, obra o labor y prestación de servicios.

Respecto a la política de remuneración salarial y desarrollo de carrera, el 93% de las empresas tiene escala salarial y el 7% no. Se infiere entonces que las compañías tienen presente variables internas y externas para definir el salario de cada puesto de trabajo, con el objetivo de ser más justos y equitativos con los empleados, con el fin de que se sientan bien compensados por sus labores.

Las características que más tienen en cuenta las empresas al definir la escala salarial, según el número de respuestas, funciones del puesto, equilibrio empresarial, costo de la canasta familiar remuneración fija y variable es el nivel alto, otras características como desempeño y antigüedad en la compañía y otros se tiene en cuenta (ver gráfica. 9).

Los empresarios manifestaron que el nivel salarial de los profesionales en los diferentes niveles es bajo hasta el de maestría y medio en el doctorado y posdoctorado, como consecuencia de la situación económica y el mismo tamaño y Desarrollo de los negocios. Los criterios a tener en cuenta para ascender en el empleo son: productividad 31%, liderazgo 25%, pro actividad 18% y experiencia 13%.

### 3.2 Discusión

Según Altamirano (2014) manifiesta que las organizaciones hoy en día, no solo buscan conocimiento en los potenciales colaboradores sino también que tengan, habilidades, competencias, actitud y aptitud; factores que marcan la diferencia entre un empleado y otro al igual que contribuye al desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa. De esta manera, no solo las compañías son responsables de emplear a un graduado, también lo es, de la persona que busca un puesto de trabajo; a razón de que es, este último el que debe demostrar las capacidades requeridas para el cargo y conseguir una estabilidad en el mercado laboral.

En el mismo sentido, la presente investigación en su informe de resultados muestra la relevancia que tienen las

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

habilidades y competencias, tanto en opinión de los profesionales encuestados como también los empresarios, (análisis interno y externo), al igual que la parte actitudinal como la diferentes motivaciones también internas y externas, pero también existen otra serie de factores que inciden significativamente en la empleabilidad de los profesionales en sus diferentes niveles como los aspectos personales y familiares, sociales y culturales, la calidad en la formación recibida, el nivel de aspiraciones del profesional, su nivel de estudios alcanzado, que incide en su escala salarial, el desequilibrio entre oferta – demanda, que hace que el mercado no tenga la capacidad de absorber todo el talento humano calificado que está egresando de las IES, Aunado al bajo nivel de emprendimiento y creación de empresas de los profesionales; nivel de desarrollo empresarial alcanzado, el tamaño, área de operación y cubrimiento que en este estudio es local, regional y un poco nacional., es una gran limitante para generar empleo, por su nivel de tecnificación y competitividad, entre otros. Reafirmado por Vera, Cifuentes G & Villarroel F. (2016). Los factores que influyen en las condiciones de empleabilidad van desde miradas economicistas del individuo - pro actividad, capacitación permanente- hasta otras de corte social -prestigio de la universidad, calificaciones-. Dichos factores han sido observados de manera independiente, lo que a juicio de los autores limita las opciones de análisis del fenómeno. (Vera, Cifuentes G & Villarroel F, 2016)

Según Rodríguez G & Castillo R, (2014) determina que el desarrollo de los países descansa sobre la base de los sistemas educativos donde se forman los profesionales en toda la trayectoria y este, no se encuentra acorde con las necesidades del mercado laboral. Este fenómeno se observa por el aumento de los graduados de las carreras profesionales que no coinciden con los requerimientos de los empleadores creando saturación a la hora de conseguir un puesto relacionado con el perfil del programa y eventualmente puede constituirse en una depreciación de los salarios. No cabe duda que la calidad académica y la pertinencia de la formación recibida por los profesionales en las IES, posiblemente por innumerables factores y situaciones externas e internas, no es la mejor y no necesariamente está en concordancia con los requerimientos del sector productivo, el desequilibrio entre las miPymes y las multinacionales y trasnacionales, producto de la globalización de los mercados, la competitividad; al igual, que las mismas capacidades de los empresarios, lo que hace más complejo las oportunidades y posibilidades de absorción laboral y por ende desempeño de los profesionales. En el estudio los empresarios admiten que el nivel salarial de los profesionales es bajo. Pero también existe gran responsabilidad de los modelos educativos, económicos predominantes en el sistema capitalista de libre mercado.

La postura anterior, es ratificada por Cerrato R, Argueta & Zavala. (s.f.), concluye que los factores que determinan la inserción laboral por parte de los empleadores, varían de acuerdo a las expectativas de crecimiento y la demanda

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

del producto o servicio de la empresa, ya que una mayor demanda requerirá de más insumos como: capital, tierra y trabajo, que será provisto por trabajadores, ya sea mano de obra calificada o profesional.

#### 4. Conclusiones

Con relación al tema de la Empleabilidad en el municipio de El Espinal Tolima, las Instituciones de Educación Superior son vistas desde la óptica del desarrollo regional, siendo actores importantes en los requerimientos del sector productivo articulados con la educación y formación respecto del perfil ocupacional.

Los factores de empleabilidad están determinados por tres categorías: socio-familiar, individual y externo. En lo concerniente al primer factor hace referencia a las circunstancias familiares, la cultura de trabajo y acceso a los recursos; responsabilidades que tienen los profesionales en el hogar, en el entorno y puede ser una variable operante o limitante. En segundo lugar, en lo individual abarca temas relacionados con las competencias, habilidades, búsqueda de empleo, características demográficas, adaptabilidad, movilidad, salud y bienestar; por último, los factores externos los cuales no se pueden controlar, pero inciden de manera directa o indirecta en el nivel de empleabilidad dependen de la macroeconomía del país, la demanda y oferta laboral, reclutamiento y políticas de empleo. Estas variables configuran la empleabilidad externa e interna de los profesionales.

En lo concerniente al factor socio – familiar, su impacto es medio, dado que

los profesionales de Espinal Tolima tienen responsabilidades de sostener a otras personas; las condiciones laborales son aceptables, permiten ser más eficientes y productivos en el trabajo. Sin embargo, el entorno donde está inmerso el individuo carece de más comunidades que alienten la necesidad operante de la persona como factor de crecimiento. Las principales motivaciones del entorno de los profesionales en su orden son: los amigos, empresas, compañeros y familia.

La educación está estrechamente vinculada con los factores de empleabilidad individual, ya que, fortalecen las habilidades y competencias e inculcan valores personales y éticos. En la medida que los profesionales adquieren mayores cualificaciones, tienden a mejorar las oportunidades de emplearse, mejorando la calidad de vida, así como el desarrollo socioeconómico de la región; con un buen trabajo las personas devengan mejor salario y pueden gastar más reactivando la economía.

Los profesionales aseguran que lo han logrado, debido a sus esfuerzos y estudios realizados. En contraste, se observa un grado de conformismo por parte del grupo de referencia, puesto que no tienden a realizar otros estudios pos graduales, quedando en desventaja ante otros mercados, manejan solo el inglés a nivel medio, la oferta de empleo es relativamente baja, y la complejidad para emplearse por primera vez es difícil, entre 1 a 5 años.

El nivel de motivación de acuerdo al entorno empresarial es bajo, caso contrario, se nota en la parte organizacional e individual, tienen iniciativa para superarse profesionalmente

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

compitiendo con habilidades y capacidades en el mercado en su orden: Responsabilidad, trabajo en equipo, flexibilidad y capacidad de adaptación, iniciativa, conocimiento técnico. En cuanto a sus motivaciones laborales, se encuentran en el siguiente orden de importancia: incentivos económicos, ambiente de trabajo, ascenso laboral, puesto de trabajo. La modalidad de contratación que predomina es a término indefinido y a término fijo.

Es importante hacer un análisis del modelo educativo y revisar las necesidades del sector productivo y así tener en cuenta el tipo de estudiantes que se están formando, ¿Cuál es el modelo de enseñanza aprendizaje acorde con las necesidades del sector externo?, ¿Cuáles son las estrategias que las IES vienen adoptando con el fin de articular la Universidad, Estado y Sociedad para beneficiar el desarrollo regional?, ¿Cómo se realiza el proceso de transferencia de conocimiento para que la fuerza laboral sea competitiva con potenciales que beneficien el sector de la productividad?

Analizando el factor externo de acuerdo al marco teórico y técnico; la economía creció en un 3,3 % en el tercer trimestre del año 2019, los sectores que más reportan aumentos de producción en términos anuales son: comercio; administración pública, defensa, educación y salud; y actividades financieras y de seguros. Aparece relativamente estancado el crecimiento de la construcción; información y comunicaciones; y explotación de minas.

Se evidencia que las medidas de dirección

económicos generales de Colombia dan prioridad a la estabilidad económica, al control de inflación, por encima del crecimiento de la producción y la generación de empleo, porque, los sectores se han venido tecnificando como automatizando reduciendo la necesidad de mano de obra. Por lo tanto, aunque haya estabilidad económica para las empresas, no se asegura la generación de empleo en el país, reduciendo las oportunidades de los profesionales en obtener un cargo acorde a su perfil ocupacional y vuelve el mercado más competitivo.

Por su ubicación geográfica, en el municipio del Espinal, Tolima-Colombia predomina las empresas del sector terciario involucrando actividades de comercio y servicios, el sector secundario es liderado por la industria molinera de reconocimiento internacional y pequeña agroindustria y un importante sector primario con predominio del cultivo de arroz, maíz y cereales con alta tecnificación. Lo cual implica que los profesionales se desempeñan en las diferentes empresas y unidades productivas y en los diferentes niveles V Organizacionales.

La actividad económica presenta la siguiente distribución: otras con el 39%, comprenden servicios de banca, hotelería, telecomunicaciones, agropecuarios; el comercial con el 25%; construcción 21%; y transporte el 16%. Solo el 6% exporta y el 7% importa, el 87% no lo realiza. El 38% opera a nivel local, el 43% regional y solo un 19% tiene cubrimiento nacional. El 62% tiene como objetivo expandirse y el 38% continuar como está. El nivel de operación, cubrimiento y expansión, son

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

una gran limitante en su crecimiento y por ende en la generación de empleo. El 63% corresponden al sector comercial y de servicios, el 28% al agropecuario y el 9% al industrial.

Las empresas del Espinal hacen énfasis en que el profesional, debe contar con buenas competencias y habilidades en el cargo a desempeñar. Las habilidades y competencias que exigen son en orden de mayor a menor, el conocimiento técnico, flexibilidad, responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, redacción de informes, organización, autonomía y proactividad, toma de decisiones, capacidad de organización del trabajo e iniciativa.

Se observa que en relación a las habilidades y competencias se presenta coincidencia en algunas como: responsabilidad en el trabajo, trabajo en equipo, flexibilidad y capacidad de adaptación, conocimiento técnico, iniciativa, algunas no son valoradas por los profesionales, pero sí por los empresarios como: resolución de problemas, edición y redacción de informes, autonomía y proactividad, capacidad de organización del trabajo y toma de decisiones.

Según los empresarios, el número de puestos de trabajo donde se desempeñan los profesionales son en su orden. Profesionales, tecnólogos, técnicos profesionales, especialistas, maestría y doctorado, esto puede tener una razón debido a que en el Espinal el ITFIP oferta programas por ciclos propedéuticos con sus niveles técnico profesional tecnológico y profesionales en diferentes disciplinas y el Sena con programas técnicos

profesionales y tecnológicos, además de otras IES privadas. Entre mayor sea el nivel de estudios, las empresas requieren mayor experiencia laboral y por ende el nivel de ingresos es mayor.

Las condiciones laborales dependen del tipo de trabajo y cargo con limitaciones de mercado, a mayor experiencia mejor remuneración, demostrando méritos, competencias y habilidades. El reclutamiento se realiza a través de agencias de empleo, publicidad, referencias, IES. El 52% no acepta profesionales sin experiencia, reduciendo las oportunidades, el 53% tiene presente el sexo a la hora de contratar personal por razones del cargo. Las empresas realizan capacitaciones en servicio al cliente y competencias técnicas. Los criterios de remuneración en nivel alto son: las funciones del puesto, equilibrio empresarial, condiciones del mercado, desempeño, remuneración fija y variable, dan importancia a la productividad, el liderazgo, trabajo en equipo y proactividad, para ascender a un colaborador.

## 5. Agradecimientos

Se destaca el aporte de los profesionales y los empresarios del municipio del Espinal-Tolima, por su colaboración en el suministro de la información y su interés en el tema de empleabilidad de profesionales, e indiscutiblemente a los estudiantes, Yesenia Esmeralda Vera Villanueva y Jhon

Harold Duarte Yara, del programa Administración de Empresas del ITFIP, en el levantamiento de la información e informe final, esperando sea de utilidad

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

para el mejoramiento de la empleabilidad de profesionales y desarrollo de nuevas investigaciones relacionadas.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Altamirano S (s.f.). 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. (Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana) Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Arrázola Díaz, A., Valdiris Ávila, V., & Bedoya Marrugo, E. (2017). Preceptos de protección y prevención contra caídas de alturas. *Aglala*, 8(1), 265-281.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22519/22157360.1035>
- Barrios Z. Jairo (2017). Artículo. Análisis comparativo de la Gerencia de miPymes. *Revista INNOVA ITFIP*, 1(1), 66-71
- Barrios Z. Jairo (2019). Impacto de la Innovación en la Competitividad de las Empresas del Sector Agroindustrial, en el Espinal-Tolima – Colombia. *Revista Innova ITFIP*. Vol. 4 (1) 7-20.
- Batista Castillo, A., & Guacari Villalba, W. D. (2019). Efectos de la entrada en el mercado de tiendas ara en los pequeños comerciantes de la ciudad de cartagena. *Revista Innova ITFIP*, 5(1), 40-49. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/54>
- Beltrán Arreto, A., Ocampo Cuadrado, C. E., Castillo Quintana, O. A. (2018). Sostenibilidad turística en Cartagena de Indias. Una mirada a la gestión del turismo sostenible como motor impulsor del desarrollo y la inclusión social en este destino turístico. *Revista Innova ITFIP*, 3(1), 36-43. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/37>
- Cardona Arbeláez, D., Lamadrid Villarreal, J., & Brito Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *Aglala*, 9(1), 154-176. Recuperado de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1185>
- Castro Alfaro, A. (2016). Estrategias para la disminución de la carga impositiva en las organizaciones empresariales. *Enfoque Disciplinario*, 1(1), 21-34. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/6>
- Castro Alfaro, A. (2017). La responsabilidad social empresarial y la competitividad en las organizaciones empresariales. *Revista Innova ITFIP*, 1(1), 78-89. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/16>
- Ceballos, O. I., Mejía Castellanos, L. A., & Arango Medina, D. (2019). Auditoria de usabilidad de herramientas implementadas en plataformas virtuales para ofertar servicios con responsabilidad social. *Revista Innova ITFIP*, 5(1), 64-77. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/56>

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

- Cerrato R, Argueta & Zavala. (s.f.) Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración (E&A)*. Vol. 6. Recuperado de <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>
- Díaz, M., Palma, E., Leiva, F., Varón O., Alarcón, A...Sandoval, L. (2018) Avances de investigación en ciencias económicas, administrativas y contables Editorial: Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional-ITFIP 176 p. ISBN: 978-958-59986-4-3.  
<http://investigacionfeacitfip.com/wp-content/uploads/2020/06/AVANCES-DE-INVESTIGACION-EN-CIENCIAS-ECONOMICAS-ADMINISTRATIVAS-Y-CONTABLES.pdf>
- Dehesa (16 de junio del 2013). Interrelaciones entre crecimiento y empleo. *Diario El País*. Recuperado de [https://elpais.com/economia/2013/06/15/actualidad/1371325823\\_473956.html](https://elpais.com/economia/2013/06/15/actualidad/1371325823_473956.html)
- Departamento Nacional de Planeación DNP (2019) Mercado laboral y empleabilidad. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>
- Diario Portafolio. (13 de septiembre del 2019a). Cosas que todo profesional debería saber hacer. *Diario Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cosas-que-todo-profesional-deberia-saber-hacer-533557>
- Elempleo.com (2019) Así arranca el 2019 en materia laboral. Informe de tendencia de empleo. Recuperado de <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/asi-arranca-el-2019-en-materia-laboral-informe-de-tendencias-de>
- Figuera (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona, EUB
- Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, s.f.). Informe de empleabilidad. Recuperado de: [http://www.fundipe.es/archives/FOL\\_LEMPL\\_seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/FOL_LEMPL_seguro.pdf)
- Formichella & London (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*. Recuperado de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- Gómez Bustamante, E., Bohórquez Moreno, C., & Severiche Sierra, C. (2018). Social-demographic and health conditions in waste pickers in the city of Cartagena de Indias (Colombia). *Aglala*, 9(1), 430-442. Recuperado de <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1237>
- Hung (2016). ¿Qué significa ser un profesional competente? Compartir palabra maestra. Recuperado de: <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/columnas/que-significa-ser-un-profesional-competente>
- Informe Observatorio Laboral para la Educación (OLE) 2011.
- Llano Restrepo, P. (2018). Entrenamiento en el área del servicio al cliente en los centros de experiencia Movistar

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

- Cartagena. *Conocimiento Global*, 3(1), 70-82. Recuperado a partir de <http://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/29>
- Martínez G. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las ciencias sociales. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>
- Moreno M, (2015) La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. Vol. 11. Recuperado de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>
- Orellana (2018) Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago Chile. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-45652018000100273](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652018000100273)
- Palma Cardoso, E., Caycedo Riaño, M., Guzmán, R.A., Varón Giraldo, O. y Ruiz Conde, S. 2019. Estrategias de mejoramiento a partir de la responsabilidad social y ambiental en los procesos de producción en la agroindustria arrocerera del sur oriente del Tolima. *Aglala*. 10, 2 (dic. 2019), 38-59.  
DOI:<https://doi.org/10.22519/22157360.1431>.
- Palma Cardoso, E., Varón Giraldo, O., Herrán Carvajal, A., Johana Aldana, L., & Yate Rozo, C. (2019). IMPACTO SOCIOECONÓMICO DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DEL CERES DE FLANDES DEL AÑO 2014 AL 2018. *Revista Innova ITFIP*, 5(1), 51-64. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/69>
- Peña Estrada, C. C., Velázquez García, L. A., & Rincón García, M. B. (2018). Cultura organizacional y la gestión del conocimiento: factores de cambio en una empresa automotriz. *Revista Innova ITFIP*, 2(1), 15-22. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/22>
- Planas C. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Revista de Sociología*. Recuperado de <https://papers.uab.cat/article/view/v96-n4-planas>
- Rodríguez G & Castillo R, (2014) Empleabilidad, ingresos y brechas: un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. Universidad Nacional de La Plata. *Revista Orientación y Sociedad*, Vol. 14. Chile. Recuperado de: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60911/Documento\\_completo\\_.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60911/Documento_completo_.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez Ramírez, L. de la C., Duany Sánchez, E., & Pozo, M. A. (2018). Método colaborativo investigativo para la gestión del contenido en diferentes áreas del conocimiento. *Revista Innova ITFIP*, 2(1), 6-13. Recuperado a partir de

REVISTA INNOVA ITFIP, 6(1). 9-28 JUNIO 2020

- <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/21>
- Suárez B. (2008) Empleabilidad, análisis del concepto: Empleo, desempleo, mercado laboral, formación, capacidades. *Revista de Investigación en Educación* No. 14 2016 pp. 67-84 Universidad de Extremadura Subdirección de Empleo y Seguridad Social (2019, p. 19) Panorama Laboral a Abril de 2019, Recuperado de:  
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Coyuntura%20laboral%20Abril%202019.pdf>
- Suárez L. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*. Recuperado de <file:///C:/Users/PC-3/Downloads/225-1-248-1-10-20180304.pdf>
- Vera, Cifuentes G & Villarroel F. (2016) Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. Universidad de Costa Rica. Vol. 16. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00383.pdf>
- Varón Giraldo, O., Gutiérrez Delgado, D. M., & Rodríguez López, W. D. (2018). Procesos contables aplicados por los comerciantes al por menor del municipio de icononzo - tolima para identificar necesidades de capacitación en el área. *Revista Innova ITFIP*, 3(1), 27-34. Recuperado a partir de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/36>
- Vial S. (s.f.) Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo. Observatorio DoucUC. Recuperado de <http://observatorio.duoc.cl/concepto-de-empleabilidad-capacidades-en-potencia-para-el-logro-de-un-empleo>.