

**EFFECTIVIDAD DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL OFRECIDA POR EL  
CENTRO DE DESARROLLO PROFESIONAL - CEDEP**

**CAROLINA MACHADO ZAMORANO**

**Trabajo de grado para optar por el título de Maestría en Administración de  
Empresas**

**Director del trabajo de grado:**

**MARÍA ISABEL VELASCO ARANGO**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SANTIAGO DE CALI, JUNIO DE 2013**

## CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	5
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
1. JUSTIFICACIÓN .....	11
2. OBJETIVOS .....	13
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	13
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN .....	13
4. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL .....	14
5. METODOLOGÍA .....	23
6. POBLACIÓN .....	26
7. PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	27
7.1 HIPÓTESIS UNO .....	27

7.1.1 RESULTADOS .....	28
7.2 HIPÓTESIS DOS .....	33
7.2.1 RESULTADOS .....	34
8 CONCLUSIONES .....	38
9 LIMITACIONES Y RESTRICCIONES .....	40
10 RECOMENDACIONES .....	40
BIBLIOGRAFÍA .....	42

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1. Acontecimientos en la Edad Contemporánea .....20

Figura 2. Población de la investigación .....27

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Empleabilidad Programa Ubicación Laboral para Recién Egresados.. .....12

Tabla 2. Observatorios laborales .....22

Tabla 3. Distribución de las aplicaciones por clasificación de la vacante y tiempo de experiencia requerida .....29

Tabla 4. Distribución de las aplicaciones por el rango salarial al que aplican... .....31

Tabla 5. Promedio de aplicaciones por persona por modo de ubicación .....36

## **RESUMEN**

El Centro de Desarrollo Profesional de la Universidad Icesi se especializa en el desarrollo personal y profesional de sus estudiantes y egresados; monitorea permanentemente el mercado laboral atendiendo las necesidades de empleabilidad, visibilizando las ofertas de trabajo que hacen las diferentes organizaciones a través del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados y la Bolsa de Empleo.

Si bien el Centro recibe un promedio de 290 ofertas de trabajo mensuales a través de la Bolsa de Empleo y 200 egresados que aplican a estas ofertas, no se logra una efectividad en la intermediación entre estos dos actores.

El propósito de esta investigación exploratoria era conocer la dinámica de cada uno de los dos actores - ofertas y egresados - para identificar las razones que expliquen el vacío existente entre ellos, y establecer los correctivos para mejorar la efectividad de la intermediación laboral.

Se analizaron 1941 aplicaciones de 130 egresados, realizadas a través del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados y la Bolsa de Empleo de la Universidad Icesi. Los resultados encontrados demuestran que una de las razones por las cuales la intermediación laboral no es efectiva es porque los egresados no aplican adecuadamente a las ofertas laborales publicadas en la Bolsa de Empleo y las ofertas presentadas por las empresas no ofrecen información específica sobre los requisitos exigidos.

Otro hallazgo encontrado en esta investigación es que el acompañamiento ofrecido por el Programa de Recién Egresados hace más efectiva la búsqueda de empleo y la

consecución de un puesto de trabajo. Entre los elementos que permiten facilitar la inserción laboral de los egresados se encontró la importancia de ceñirse a las especificaciones de la vacante ofrecida por parte de quien aplica a una oferta, y las empresas deben especificar suficientemente los requisitos para ocupar la vacante.

**Palabras clave:** Empleo, Empleabilidad, Recién Egresados, Bolsa de Empleo, Desarrollo personal y profesional.

## **ABSTRACT**

The Professional Development Center at the Icesi University specializes in personal and professional development of its students and graduates; it continuously monitors the job market meeting the needs of employability, and making visible job offers that different organizations make through the Job Placement for Recent Graduates Program and the Job Portal.

While the Center receives an average of 290 jobs offers a month through the Job Portal and 200 graduates apply to these offers, the effectiveness in intermediating between these elements is yet to be achieved.

The purpose of this exploratory research was to understand the dynamics of each of the two elements – job opportunities and alumni- to identify the reasons that explain the gap between them and establish corrective actions to improve the effectiveness of job placement intermediating.

130 applications by 1941 graduates that were made through the Job Placement for Recent Graduates Program and the Icesi University's Job Portal were analyzed. The results show that one of the reasons why the job intermediation is not effective is because the graduates do not adequately apply to job offers posted on the Job Portal, and the job opportunities submitted by the companies do not provide specific information on the requirements.

Another finding in this research is that the support offered by the Job Placement for Recent Graduates Program makes more effective seeking employment and the

achievement of a job. Among the elements that facilitate the employment of graduates, it was found that who applies to an offer must conform to the specifications of the vacancy offered; and that companies should specify requirements sufficiently to fill the vacancy.

**Keywords:** Employment, Employability, recent graduates, job portal, personal and professional development.

## INTRODUCCIÓN

Las diferentes crisis económicas y sociales a las que el mundo se ha visto expuesto desde la Revolución Industrial hasta nuestros días, han generado cambios significativos en las dinámicas mundiales, afectando de manera importante la naturaleza del empleo y su dinámica, al punto de ser considerado uno de los indicadores más importantes en el desarrollo de un país.

El desempleo ocasionado por la crisis mundial actual hace que cada vez sean más los puestos de trabajo que se reducen lo que genera incertidumbre, inseguridad, miedo, vulnerabilidad entre quienes teniendo un trabajo lo pierden y entre quienes lo buscan y no lo encuentran. Esta situación ha motivado al Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP) de la Universidad Icesi a conocer mucho más de cerca el fenómeno del empleo, explicar aspectos relacionados con la ubicación laboral de sus egresados y diseñar permanentemente estrategias que posibiliten la inserción laboral. Una de dichas estrategias es el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados, mediante el cual se ha logrado en los últimos años una meta de ubicación del 93% de empleabilidad al año de haber obtenido su título profesional; no obstante estos resultados es frecuente encontrar que cuando las empresas ofertan sus vacantes tienen dificultades para encontrar el recurso humano adecuado, y los egresados se quejan porque, aunque aplican a dichas ofertas, casi nunca son tenidos en cuenta en esos procesos de selección.

A través de esta investigación se espera poder explicar el vacío que existe entre los dos actores presentes en la dinámica del mercado laboral: por un lado, las empresas que

ofrecen un número alto de requerimientos de trabajo mensuales y por el otro lado, un número de egresados que aunque aparentemente cumplen con el perfil exigido no encuentran como ubicarse laboralmente.

Para este estudio se tuvieron en cuenta 130 personas, Recién Egresadas de pregrado de la Universidad Icesi, que se encontraban buscando trabajo, no habían cumplido más de un año de egreso, y hacían parte del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados en el año 2012. La información se presenta en tablas cruzadas bivariadas<sup>1</sup>, en una estructura de base de datos que tiene 1941 aplicaciones a ofertas laborales; 80 recién egresados son comunes a la base de 130 personas.

---

<sup>1</sup> Estas tablas se encuentran en el documento de la siguiente manera: Tabla 3 - página 30, Tabla 4- página 32, Tabla5- página 37.

## **1. JUSTIFICACIÓN**

El Centro de Desarrollo Profesional, CEDEP, es un centro de la Universidad Icesi especializado en el desarrollo personal y profesional que mediante un monitoreo permanente del mercado laboral y con un equipo interdisciplinario de profesionales atiende las necesidades de empleabilidad de los estudiantes y egresados, visibiliza las ofertas de trabajo que hacen las diferentes organizaciones y permite la interacción constante de los interesados con las mismas. En los últimos tres años, el CEDEP ha fortalecido los programas de apoyo a la inserción laboral a través de la Bolsa de Empleo en alianza con El Empleo.com, Feria Laboral, Talleres grupales de orientación para el trabajo, Orientación personalizada y Coaching.

El CEDEP ofrece a los recién graduados un programa de acompañamiento para encontrar el primer empleo llamado: Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados (PULRE), cuyo objetivo es facilitar la empleabilidad de los egresados en su primer año después de graduados, por medio de un servicio de intermediación laboral, seguimiento a los procesos de selección y la implementación de otras actividades de orientación para el trabajo.

Las estadísticas generadas por el seguimiento a las iniciativas con las que se apoyan a los egresados, muestran que entre el 93% y el 95% de los recién graduados se encuentran vinculados laboralmente al año de graduados.

La tabla a continuación muestra los porcentajes de empleabilidad de los últimos tres años.

**Tabla 1. Empleabilidad Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados**

<b>Año</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b># graduados</b>	305	333	455
<b># Carreras participantes Programa Recién Egresados</b>	9	11	14
<b># Participantes Programa Recién Egresados</b>	79	88	142
<b>% Empleabilidad</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>	<b>93%</b>

Fuente: CEDEP

Durante los últimos 2 años, el CEDEP registra a través de la Bolsa de Empleo aproximadamente 290 ofertas de trabajo mensuales y 200 egresados que aplican a las mismas en este periodo de tiempo. Sin embargo, el comentario constante de los egresados que buscan trabajo es que no encuentran opciones que respondan a sus expectativas o cuando aplican a las vacantes ofrecidas tampoco son contactados para participar en los procesos de selección; y el comentario de las empresas es que no reciben hojas de vida con los perfiles requeridos para sus vacantes.

La presente investigación está orientada a conocer la dinámica que se presenta en la Bolsa de Empleo<sup>2</sup> entre las ofertas y egresados, con el objetivo de establecer correctivos que mejoren la intermediación laboral y los programas de apoyo a la empleabilidad ofrecidos desde el CEDEP.

---

<sup>2</sup> Sistema de aplicación virtual por donde los estudiantes y egresados de la Universidad Icesi encuentran opciones laborales y donde las empresas publican sus vacantes.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Conocer la dinámica de cada uno de los dos actores - ofertas y egresados - que se encuentran en el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados y la Bolsa de Empleo, para identificar las razones que expliquen el vacío existente entre ellos y establecer los correctivos para mejorar la efectividad de la intermediación laboral ofrecida por el CEDEP entre las ofertas laborales y las necesidades de los egresados.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

-Identificar elementos que permitan facilitar la inserción laboral de nuestros egresados, entendiendo las exigencias del mercado laboral y como nuestros egresados con sus conocimientos, habilidades y valores responden a dichas exigencias.

-Contribuir al desarrollo profesional y plan carrera de nuestros egresados.

-Construir bases para desarrollar investigación aplicada en la comunidad de egresados, que permita articular la oferta de ellos frente a las oportunidades laborales y ofrecer servicios que faciliten su inserción laboral.

## **3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

La Universidad Icesi es una institución educativa sin ánimo de lucro fundada en el año 1979. Hoy se ofrecen 19 programas de pregrado, once maestrías en convenios con

instituciones internacionales, siete programas de especialización médico-quirúrgicas. Además, gracias al estrecho vínculo entre la Universidad y las empresas, se diseñan diplomados y programas a la medida de cada organización que satisfacen sus necesidades de actualización, ofreciéndoles también asesoría y consultoría.

El compromiso de la Universidad con sus egresados se fortalece, entre otros, mediante el Centro de Desarrollo Profesional (CEDEP). El CEDEP es un centro especializado en el desarrollo personal y profesional, que mediante un monitoreo permanente del mercado laboral y con un equipo interdisciplinario de profesionales atiende las necesidades de empleabilidad de los estudiantes y egresados, visibiliza las ofertas de trabajo que hacen las diferentes organizaciones y permite la interacción constante de los interesados con las mismas. En los últimos años ha fortalecido programas de apoyo a la inserción laboral, a través del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados (PULRE) y la Bolsa de Empleo en alianza con el empleo.com.

PULRE permite que el 93% de los recién egresados al año de egreso se vinculen laboralmente, y la Bolsa de Empleo contribuye a la intermediación entre las ofertas de trabajo y los egresados que desean vincularse.

#### **4. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

Con el presente marco teórico se busca analizar como las diferentes crisis económicas y sociales a las que el mundo se ha visto expuesto desde la Revolución Industrial hasta

nuestros días, han generado cambios significativos en las dinámicas mundiales y específicamente en Colombia, afectando de manera importante la naturaleza del empleo.

Por otro lado, de las teorías existentes que hacen referencia al empleo, se citan para esta investigación, en las que hacen énfasis los Economistas Clásicos y la Moderna Teoría del Empleo de Keynes. Los economistas clásicos asumían que el desempleo se presentaba de forma voluntaria por parte de los trabajadores, defendiendo dicha hipótesis con ciertos principios que dependían el uno del otro. Cuando cada uno de esos principios se vieron afectados precisamente por la crisis de la época, la hipótesis no se pudo probar y los pensadores clásicos no pudieron explicar la realidad (Argorti, 2011).

Keynes (1981) argumentaba que no podía existir una ocupación plena solamente bajando los salarios, porque así fuera de esa manera, no se podrían ocupar a todas las personas, lo que significaba que los empresarios no podrían vender toda su producción en los mercados a precios que fueran rentables, trayendo como consecuencia inventarios no deseados y en algunas ocasiones vendiendo dicha mercancía a precios más bajos, ajustando la oferta a la demanda real, reduciendo la producción y de esta manera el empleo.

En la Edad Contemporánea han ocurrido acontecimientos marcados por transformaciones aceleradas de la economía, la tecnología y la sociedad. A continuación se citan los acontecimientos que más han afectado o incidido en el tema del empleo en la sociedad en general.

**La Revolución Industrial (1760 – 1830):** tuvo incidencia en la tecnología y en la economía, debido a los cambios en el volumen y en la distribución de la riqueza hacia unos

pocos empresarios de los países industrializados de Europa (Francia, Inglaterra y Alemania). Fue un movimiento social que estuvo relacionado con el aumento de la población, ingreso de la tecnología en la industria, y por emplear a las personas de una forma más intensa, creando nuevas clases sociales (Ashton, 1950).

Mokyr (1987) planteó que no solo cambió la manera en que se producían los bienes y servicios, sino que además transformó la naturaleza de la sociedad. Cambió el rumbo de la vida no sólo en esa época sino hasta nuestros días.

Hobsbawm (2001) explica que la Revolución Industrial se dio en un momento en donde el mercado estaba regido por empresarios privados e inversionistas que tenían como objetivo comprar en un mercado muy barato para vender en el más caro. Favoreció a quienes tenían grandes fábricas y podían aumentar de forma rápida su producción total, dando paso a un crecimiento industrial que estaba enfocado en consumos de grandes masas.

**La Primera Guerra Mundial (1914 – 1918):** las razones de la guerra se debieron principalmente a las rivalidades económicas y militares, las continuas crisis que cada vez resultaban más difíciles, y al nacionalismo de la época de las diferentes potencias. Además de ser la mayor catástrofe sufrida por la humanidad, estimuló el desempleo masivo y liquidó los ahorros de las personas (Lago, 1993).

**La Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945):** las grandes consecuencias de la guerra se vieron reflejadas en una disminución de la capacidad productiva de toda la población debida a las pérdidas humanas, países devastados en cuanto a infraestructura, vivienda y

economía. La destrucción de muchas industrias y desajustes económicos ocasionados por el conflicto trajeron como consecuencia altos índices de desempleo (Churchill, 2004).

**La Crisis de 1973:** se presentó escasez y aumento de los bienes primarios, trayendo como consecuencia la crisis de la época; es el comienzo de un ciclo de dificultades económicas para los países occidentales (Andreu, 1987). En una reciente publicación (“Edad Contemporánea”, en Wikipedia) se expuso que durante la crisis, se presentó un estancamiento de la producción junto con altas cifras de desempleo, aumento del precio del petróleo y una desestabilización de la economía internacional.

**Crisis Bancaria en Colombia (1982 – 1986):** mayor crisis del sistema financiero colombiano, acompañada de corrupción, recesión económica y ausencia de una normatividad adecuada, trayendo un impacto negativo sobre el gobierno, los bancos en general y las empresas colombianas (Mora, Serna & Serna, 2011).

**Liberación comercial en Colombia:** En 1990 ocurrieron en el país cambios técnicos como la *liberación comercial*, orientada a procesos de uso de mano de obra más especializada y con mayor grado de escolaridad, y ahorro de mano de obra de todos los grados. En los 90’s la demanda de recurso humano favoreció a personas más calificadas y no a las menos calificadas y se debió principalmente a las preferencias de la demanda laboral (Ocampo, Sánchez y Tovar, 2000).

Las reformas económicas en Colombia, entre 1980 y 1990 crearon falsas expectativas sobre una generación alta de empleo y una mayor equidad en el mercado laboral. Se vieron

afectados los salarios, creando brechas grandes entre las microempresas y las multinacionales que se vieron reflejadas en baja calidad del empleo (Weller, 2000).

La apertura económica expuso a las empresas colombianas ante la competencia, muchas de ellas no estuvieron a la par y no pudieron continuar por el alto ritmo del cambio tecnológico (De Lombaerde, 2002).

Russi (2012) argumenta que en Colombia el TLC y su impacto socioeconómico puede arrojar un resultado neto positivo si al sumar todo lo bueno y restar todo lo malo, se obtiene una utilidad para el país. “Hasta el momento se está obteniendo una mínima ganancia, muy lejos de la que se esperaba al iniciar este proceso; sin embargo hay tiempo de explotar intensivamente las ventajas comparativas –los recursos naturales- y crear ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, que se verán reflejadas en creación de empleo y riqueza en toda la nación”.

**La Crisis económica de 2008:** crisis de los países desarrollados que afectó al mundo en general, ocurrió como consecuencia de los altos precios de las materias primas, ocasionado por una elevada inflación, crisis crediticia, confianza en los mercados, entre otras (Wikipedia, 2013). Se incrementaron los despidos laborales y la exclusión masiva de la posibilidad de empleo, trayendo como consecuencia la imposibilidad por parte de las empresas de contratar personas que se encuentran económicamente activas en el mercado laboral (Rodríguez, 2010).

**Tendencias del empleo:** La Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en su monitoreo sobre estas tendencias explica como la crisis actual, ha afectado con dureza a los jóvenes

del mundo entero. Esta crisis de empleo no solo tiene repercusiones inmediatas, sino también perjudica a largo plazo las perspectivas laborales de dichos jóvenes.

Según la OIT (2011), “la mala suerte de esta generación que ingresa al mercado laboral en los años de la Gran Recesión no sólo produce la actual sensación de malestar provocada por el desempleo, el subempleo y la tensión de riesgos sociales asociados con la falta de trabajo y la inactividad prolongada, sino que además podría tener otras consecuencias a largo plazo en términos de salarios más bajos en el futuro y desconfianza en el sistema político económico”. Lo más grave es que la economía mundial ha reducido drásticamente la capacidad para crear nuevos empleos frente a la cantidad de trabajadores que va en aumento.

Según la OIT (2011b), existen dos tendencias predominantes en el mercado laboral actual:

- a. El pequeño crecimiento que se logra por parte de las regiones es cada vez más bajo debido en gran medida, al aumento de la productividad de la mano de obra y no propiamente a la creación de empleo.
- b. El aumento de la productividad está por debajo de lo que las economías mundiales necesitan, desencadenando una baja calidad del empleo.

La Figura 1 muestra un resumen de los acontecimientos más importantes que han afectado la edad contemporánea y que están relacionados con la crisis del empleo.

Figura 1. Acontecimientos en la Edad Contemporánea.



Fuente: Creación de la autora (2013)

Debido a las diferentes crisis nombradas anteriormente, países en Latinoamérica y Europa se vieron en la necesidad de crear **Observatorios Laborales** para seguir de fondo los cambios y las tendencias que ocurren en los mercados, como consecuencia a la crisis y en donde se recopila, produce y divulga información relevante del mercado laboral; así mismo, brindan servicios de orientación e intermediación laboral a jóvenes y presentan a empleadores perfiles ocupacionales (Palomino, 2009).

En la siguiente tabla se nombran algunos observatorios en el Continente Americano y Europeo.

**Tabla 2. Observatorios laborales**

<b>País/Países</b>	<b>Nombre del observatorio</b>	<b>Año de creación</b>
Europa	Observatorio Europeo de Empleo (OEE)	1989
Argentina, Brasil, Paraguay	Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM)	1996
Canadá	Youth in Transition Survey (YITS)	1999
Colombia	Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca	1999
México	Observatorio Laboral Mexicano (OLA)	2005
Argentina	Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE)	2003
Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú.	Observatorio Laboral Andino (OLA)	2005
Colombia	Observatorio Laboral para la Educación	2005
Centro América y República Dominicana	Observatorio Laboral de Centro América y República Dominicana (OLACD)	2006

Fuente: Palomino (2009)

El deterioro del **Empleo de Calidad** ha hecho que varios autores estudien la definición y determinen las variables que inciden en el mismo. Para objeto de esta investigación se tendrá en cuenta la definición de Empleo de Calidad de Mora (2011), quien afirma que las variables que inciden en el empleo de calidad no solo hacen referencia al bienestar de los trabajadores sino también al de sus familias, y establece que las variables fundamentales para un empleo de calidad son: el ingreso, los beneficios de la afiliación laboral, la estabilidad laboral y las características ocupacionales.

De acuerdo a la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo colombianos, en Cali se ha venido deteriorando en los últimos años el mercado laboral, aun cuando ha habido crecimiento económico, la tendencia es un crecimiento económico sin empleo.

Romero (2012) afirmó que en Colombia hay buenas perspectivas de mantener constante una disminución de la tasa de desempleo pero con un alto deterioro de la calidad del empleo. El escaso crecimiento del empleo y la baja productividad de las regiones producen una baja recuperación del crecimiento económico.

De otro lado, se han aumentado el número de universidades en el país y por lo tanto el número de profesionales, debido a que en la última década se otorgaron 1'938.964 títulos de educación superior en el país, en todos los niveles de formación (técnico, tecnológico, universitario y posgrado), a 1'699.203 personas, de acuerdo con el Observatorio Laboral para la Educación liderado por el Ministerio de Educación Nacional. Cabe resaltar el incremento del 7% en el número de títulos otorgados entre 2010 y 2011, pasando de 249.628 a 267.708. Lo preocupante es que el mercado no tiene la capacidad para generar nuevos empleos, haciendo que el tema de buscar empleo sea difícil.

## **5. METODOLOGÍA**

El presente proyecto se realiza por primera vez mediante una investigación exploratoria y busca explicar el vacío existente entre las ofertas laborales publicadas por las empresas y los egresados que aplican a las mismas.

La investigación parte del análisis de las diferentes crisis económicas y sociales a las que el mundo se ha visto expuesto desde la Revolución Industrial hasta nuestros días, las cuales han generado cambios significativos en las dinámicas mundiales, afectando de manera importante la naturaleza del empleo y su interacción con los miembros de la sociedad en general, dinámica que incluye a los profesionales que participan en el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados (PULRE).

La población objeto de estudio fue de 130 personas, recién egresadas de pregrado de la Universidad Icesi, que en el año 2102 pertenecieron a PULRE y que utilizaron diferentes modos de aplicación para lograr su ubicación laboral; unos lo hicieron a través de la Bolsa de Empleo que la Universidad ofrece en alianza con el empleo.com, otros lo hicieron a través de la base de contactos con que cuenta el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados, y otros lo hicieron mediante combinación de algunos de los anteriores.

Después de identificar quienes de los 130 recién egresados habían aplicado a ofertas laborales a través de la Bolsa de Empleo<sup>3</sup>, se procedió al análisis de la base de datos suministrada por el empleo.com, en donde se encontraron 1194 aplicaciones en 318 empresas. Debido a que no existía información que hiciera referencia al tipo de empresa (pequeña, mediana o grande) a la cual habían aplicado dichos egresados, se utilizó la base

---

<sup>3</sup> En alianza con el empleo.com, la Bolsa de Empleo que ofrece la Universidad, permite que todos los estudiantes y egresados accedan libremente a las ofertas laborales que se publican en la página web de la Universidad o en el portal de egresados; ellos pueden consultar las ofertas que les interesan y aplicar directamente a las opciones que responden a sus expectativas.

de datos Benchmark para hacerlo, teniendo como criterio de clasificación los activos totales de cada una de las empresas<sup>4</sup>, tal como lo estipula la Ley Mipyme 590 del 2000.

Para poder analizar donde se encontraban los principales factores que impedían una adecuada aplicación por parte de los egresados, se utilizaron tablas cruzadas bivariadas.

Para esta investigación se tuvieron en cuenta 15 variables, de las cuales se seleccionaron las siguientes:

- Nombre de la empresa donde aplicó
- Tamaño de la empresa de acuerdo a los activos totales
- Sector donde se encuentra la empresa
- Ciudad donde se encuentra la plaza
- Experiencia requerida para la vacante
- Nombre de la vacante
- Clasificación de la vacante
- Rango salarial de la vacante

De acuerdo a los objetivos del presente trabajo de grado se definen dos hipótesis:

- i. Los recién egresados no están aplicando adecuadamente a las ofertas laborales que de acuerdo a su perfil profesional, se encuentran en la Bolsa de Empleo.

---

<sup>4</sup> Microempresa: Activos totales inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Pequeña empresa: Activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Mediana: Activos totales entre 5.001 y 15.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Grande: Activos totales mayores a 15.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

- ii. El proceso de acompañamiento ofrecido por el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados, hace más efectiva la búsqueda de empleo y la consecución de una plaza en el mercado laboral.

## **6. POBLACIÓN**

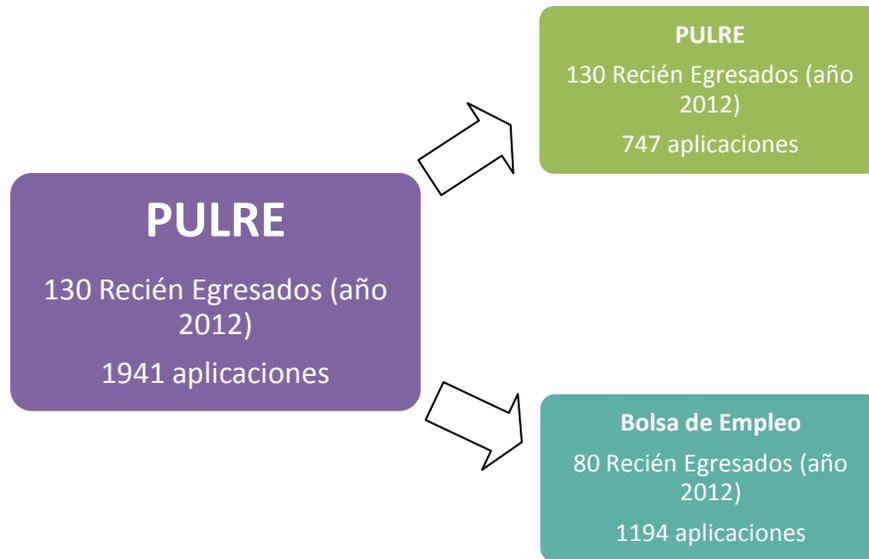
La población que se tuvo en cuenta para esta investigación fue de 130 personas, Recién Egresadas de pregrado de la Universidad Icesi, que se encontraban sin trabajo, no habían cumplido más de un año de egreso, y hacían parte del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados en el año 2012. La información se encuentra en una estructura de base de datos que tiene 1941 aplicaciones a ofertas laborales<sup>5</sup>; 80 recién egresados son comunes a la base de 130 personas.

A continuación se describe de forma gráfica la población.

---

<sup>5</sup> Ver Anexo 1. Base de datos y resultados

**Figura 2. Población de la investigación**



Fuente: Creación de la autora (2013)

## **7. PRUEBA DE HIPÓTESIS**

### **7.1 HIPÓTESIS UNO: LOS RECIÉN EGRESADOS NO ESTÁN APLICANDO ADECUADAMENTE A LAS OFERTAS LABORALES QUE DE ACUERDO A SU PERFIL PROFESIONAL, SE ENCUENTRAN EN LA BOLSA DE EMPLEO.**

La Bolsa de Empleo que ofrece la Universidad en alianza con el empleo.com, permite que los estudiantes y egresados de pregrado y posgrado de Icesi tengan fácil acceso a ofertas labores, por medio del cual pueden aplicar a las vacantes que se adecuen a su perfil y a sus expectativas laborales. Por otro lado, las empresas pueden publicar de forma

gratuita sus vacantes, especificando los requerimientos necesarios, y así recibirán vía correo electrónico las hojas de vida de las personas que apliquen a las mismas.

Para probar la Hipótesis uno, se analizaron los registros realizados a través de la Bolsa de Empleo, de los recién egresados que hicieron parte de PULRE en el año 2012 y que aplicaron a ofertas laborales por medio de la plataforma.

### **7.1.1 Resultados**

En esta investigación se tuvo como base la información suministrada por el empleo.com, el cual clasifica las ofertas según dos variables, 1) por experiencia (Sin experiencia, menos de un año, 1, 2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 años, y más de 15 años) y 2) por clasificación de las vacantes (Alta Gerencia, Gerencia Media, Profesional y Asistencial).

Para que un recién egresado pudiera aplicar a cargos de tipo Asistencial y/o Profesional debería tener entre cero y un año de experiencia (contando su práctica profesional); y para que los recién egresados pudieran aplicar de acuerdo a la clasificación de la vacante, esta debería estar referida a las categorías Asistencial y/o Profesional.

Las empresas que ofrecieron las vacantes fueron clasificadas como empresas grandes según criterio de activos totales de cada una de ellas.

De los 80 recién egresados que aplicaron a ofertas laborales a través de la Bolsa de Empleo, se registraron 1194 aplicaciones en 318 empresas, y se observaron los siguientes comportamientos de acuerdo a dichas aplicaciones.

**Tabla 3. Distribución de las aplicaciones por clasificación de la vacante y tiempo de experiencia requerida**

Antigüedad	Alta Gerencia	Gerencia Media	Profesional	Asistencial	Total general
% participación tipo vacante	1%	10%	75%	14%	100%
Sin experiencia	43%	9%	12%	11%	12%
Menos de un año			2%	8%	3%
1 Año		4%	16%	31%	16%
2 Años		25%	42%	34%	39%
3 Años		27%	17%	14%	18%
4 Años	14%	10%	4%	2%	4%
5 Años	29%	16%	5%	1%	6%
6 Años		3%	1%		1%
7 Años	14%	1%	0%		0%
8 Años		1%			0%
10 Años		3%		1%	0%
Más de 15 Años			0%		0%
<b>No. Registros Válidos</b>	<b>7</b>	<b>118</b>	<b>899</b>	<b>170</b>	<b>1194</b>

- 1- Equivalente a 87 registros, 0,51 de 170 registros tipo Asistencial.
- 2- Equivalente a 629 registros, 0,70 de 899 registros tipo Profesional.
- 3- Equivalente a 83 registros, 0,49 de 170 registros de tipo Asistencial.
- 4- Equivalente a 270 registros, 0,30 de 899 registros tipo Profesional.

60% del total de registros  
30% del total de registros

Fuente: Base de datos suministrada por el empleo.com (2013)

-  Factores generados por los oferentes
-  Factores generados por los demandantes

La Tabla 3 muestra la distribución de las aplicaciones de acuerdo a la clasificación de la vacante y al tiempo de experiencia requerida. El 69% de los recién egresados está aplicando a plazas laborales donde se requiere mayor tiempo de experiencia del que tienen, y solo el 31% de los mismos, está aplicando a vacantes en donde la experiencia requerida sí aplica de acuerdo a su perfil profesional, entre 0 a un año.

De las 1194 aplicaciones, 170 corresponden a aplicaciones hechas a cargos de tipo Asistencial, es decir, el 14% del total de ellas; pero se observa, que de los mismos 170

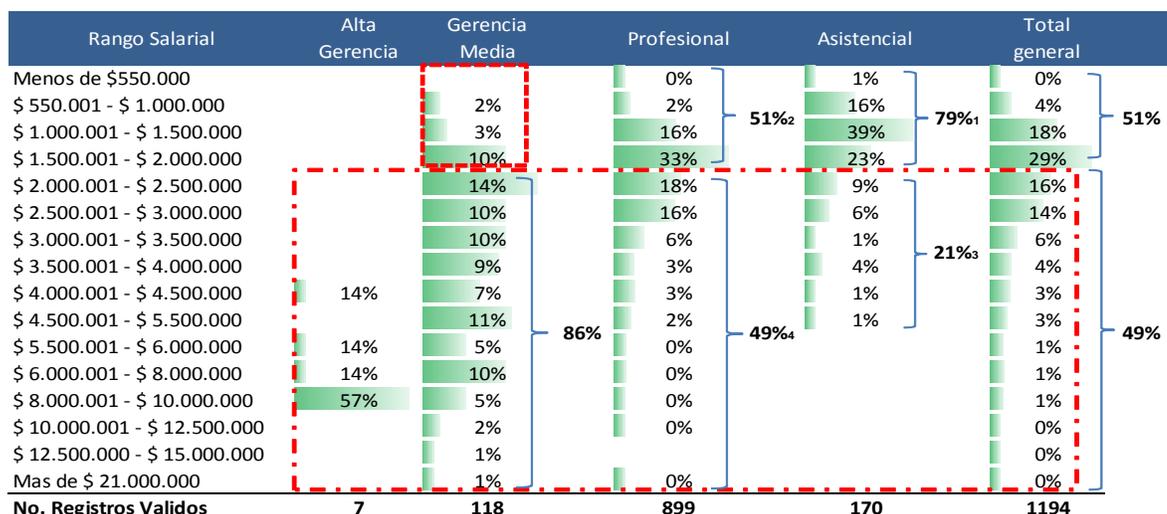
registros, solo el 49% corresponde a aplicaciones hechas por los egresados a cargos con la experiencia requerida de acuerdo a la oferta; el 51% restante aplicó a vacantes que aún estando en cargos Asistenciales no cumplía con el tiempo requerido, es decir que siendo cargos Asistenciales exigían experiencia de más de 2 años (ver Tabla 3).

Así mismo, se observa que de las 1194 aplicaciones, 899 corresponden a aplicaciones hechas a cargos de tipo Profesional, es decir, el 75% de ellas; solo el 30% de los egresados aplicó adecuadamente al rango de experiencia que puede tener un recién egresado de acuerdo a su perfil, evidenciando que el 70% restante no aplicó adecuadamente (ver Tabla 3).

De otro lado, en la Tabla 3 también se observa que algunos registros de ofertas laborales, no corresponden a los perfiles, debido a que no tienen relación entre el tipo de cargo y la experiencia requerida. Se registraron 87 (51%) ofertas para cargos Asistenciales con más de dos años de experiencia, y 629 (70%) ofertas para cargos de tipo Profesional con la misma experiencia de la anterior. Es decir, que de las ofertas publicadas por las empresas para cargos de nivel Asistencial o Profesional el 60% (51% de ofertas de cargos asistenciales + 70% de ofertas de cargos profesionales/ total ofertas) no correspondían a la experiencia de un recién egresado.

De lo anterior se concluye que solo se hicieron de forma correcta el 30% (49% de ofertas de cargos asistenciales + 30% de ofertas de cargos profesionales/ total ofertas) de las aplicaciones para las categorías Asistencial y Profesional (ver Tabla 3).

**Tabla 4. Distribución de las aplicaciones por el rango salarial al que aplican**



- 1- Equivalente a 134 registros, 0,79 de 170 registros tipo Asistencial.
- 2- Equivalente a 458 registros, 0,51 de 899 registros tipo Profesional.
- 3- Equivalente a 36 registros, 0,21 de 170 registros tipo Asistencial.
- 4- Equivalente a 414 registros, 0,49 de 899 registros tipo Profesional.

50% del total de registros  
38% del total de registros

Fuente: Base de datos suministrada por el empleo.com (2013)

- Factores generados por los oferentes
- Factores generados por los demandantes

La Tabla 4 muestra que de las 1194 aplicaciones realizadas por los recién egresados a través de la Bolsa de Empleo, el 51% aplicó a ofertas que se encuentran dentro del rango salarial para un recién egresado, el 49% restante aplicó a plazas laborales donde el salario es superior al rango que se ofrece en el mercado laboral a un recién egresado (entre \$1.000.000 y \$1.700.000, informe anual Programa de Ubicación Labora para Recién Egresados, CEDEP 2012).

También se puede observar que para cargos de tipo Asistencial y Profesional, el 79% y el 51% respectivamente, aplicaron a vacantes que se encuentran dentro del rango salarial que el mercado laboral está ofreciendo para un recién egresado. De las 170 aplicaciones realizadas para cargos de tipo Asistencial, el 21% aplicaron a vacantes que se encontraban por encima de los \$2.000.000 de pesos, y de las 899 aplicaciones realizadas para cargos de tipo Profesional, el 49% también aplicaron a vacantes por encima de la misma cifra, sin cumplir con la experiencia requerida por el mercado laboral para ofertas con ese tipo de salarios (ver Tabla 4).

En la Tabla 4, también se observa que de las 118 aplicaciones hechas a cargos de Gerencia Media, el 86% de los recién egresados aplicaron, y además, lo hicieron a vacantes que se encontraban por encima de los \$2.000.000 de pesos; en algunos casos se observan aplicaciones en porcentajes altos en rangos salariales como por ejemplo, el 11% de aplicaciones en ofertas con salarios entre \$4.500.000 y 5.500.000 de pesos, y el 10% con salarios entre los \$6.000.000 y los \$8.000.000 de pesos, evidenciando que los recién egresados no aplicaron correctamente de acuerdo a su perfil profesional y a lo que el mercado laboral ofrece. Caso similar se presentó con 7 aplicaciones a vacantes de Alta Gerencia, con rangos por encima de los \$4.000.000 de pesos, presentándose el mayor porcentaje, con un 57% para vacantes con rango salarial entre los \$8.000.000 y los \$10.000.000 de pesos.

Los resultados mostrados en esta Tabla 4, demuestran que el 50% (79% de ofertas de cargos asistenciales + 51% de ofertas de cargos profesionales/ total ofertas) de los recién egresados aplica correctamente de acuerdo al rango salarial y al tipo de oferta para cargos

Asistenciales y Profesionales, y el 38% (21% de ofertas de cargos asistenciales + 49% de ofertas de cargos profesionales/ total ofertas) de las empresas publicaron vacantes para estas mismas categorías con un rango salarial que no corresponde a las mismas.

**7.2 HIPÓTESIS DOS: EL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO OFRECIDO POR EL PROGRAMA DE UBICACIÓN LABORAL PARA RECIÉN EGRESADOS (PULRE), HACE MÁS EFECTIVA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y LA CONSECUCCIÓN DE UNA PLAZA EN EL MERCADO LABORAL.**

Para probar la Hipótesis Dos, se tuvo en cuenta la información suministrada por el empleo.com, y la información del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados, clasificada en el número de aplicantes a las ofertas laborales, el promedio de aplicaciones por persona antes de conseguir un empleo y la cantidad de aplicaciones que se hicieron para cada uno de los modos de ubicación.

La información se encuentra en una estructura de base de datos de 1941 aplicaciones de 130 recién egresados (realizadas a través de la Bolsa de Empleo y el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados); 80 recién egresados son comunes a la base de 130.

### 7.2.1 Resultados

Como se ha enunciado anteriormente, esta investigación se basa en la información suministrada por la Bolsa de Empleo y PULRE en el año 2012, la cual genera información referente al modo como se ubicaron laboralmente los recién egresados y al promedio de aplicaciones que debieron hacer antes de ser seleccionados por una empresa.

Esta información permitió la clasificación de la población de acuerdo a los modos de ubicación:

- 1. Bolsa de Empleo:** Los egresados consiguieron trabajo, aplicando a ofertas laborales por medio de la Bolsa de Empleo, sin solicitar la intermediación laboral y sin participar en las ofertas conseguidas a través de PULRE, lo que significa que antes de ser presentados por medio de PULRE a las vacantes, los egresados aplicaron a otras ofertas a través de la plataforma de empleo y quedaron seleccionados.
- 2. PULRE-Otros (contactos, otros medios):** Los egresados además de hacer parte de PULRE, aplicaron a ofertas laborales a través de contactos, recomendaciones de conocidos, redes sociales y otras bolsas de empleo, quedando seleccionados por medio de su iniciativa propia.
- 3. PULRE (Bolsa de Empleo sin Intermediación laboral):** Los egresados además de ser presentados a las vacantes por medio de PULRE, aplicaron a ofertas laborales a través de la Bolsa de Empleo y no solicitaron la intermediación laboral, quedando seleccionados en un trabajo a través de la plataforma de empleo.

4. **No ubicados Bolsa de Empleo:** Es la diferencia entre el total de los recién egresados que aplicaron a ofertas laborales a través de la Bolsa de Empleo (80) y los recién egresados que lograron ubicarse laboralmente por este mismo medio (32).
5. **PULRE-puro (Bolsa de Empleo con Intermediación laboral):** Los egresados además de ser presentados a ofertas laborales a través de PULRE, aplicaron a vacantes por medio de la Bolsa de Empleo y solicitaron la intermediación laboral, quedando seleccionados en las ofertas encontradas en la plataforma de empleo.
6. **PULRE-puro-solo:** Los egresados solo fueron presentados a ofertas laborales a través de PULRE, no usaron la Bolsa de Empleo ni otros medios, lo que significa que quedaron seleccionados por medio del Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados.
7. **No ubicados PULRE:** Es la diferencia entre el total de los recién egresados que hicieron parte de PULRE en el año 2012 (130) y los recién egresados que lograron ubicarse laboralmente por Bolsa de Empleo y PULRE (32+52).

De acuerdo a estos modos de ubicación el grupo se clasificó en dos, el primero incluyó las primeras 4 categorías, y el segundo a aquellos aplicantes que solo utilizaron como modo de ubicación el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados. Los resultados de esta clasificación se presentan en la Tabla 5 y arrojan la siguiente información:

**Tabla 5. Promedio de aplicaciones por persona por modo de ubicación**

Base Fuente	Modo de Ubicación	No. Aplicantes	Promedio x Persona	Cantidad Aplicaciones
Base Bolsa de Empleo	Bolsa de Empleo	4	11,5	46
	<b>PULRE - Otros (contactos, otros medios)</b>	9	8,3	75
	<b>PULRE (Bolsa de Empleo sin intermediación laboral)</b>	19	15,8	300
	<b>No ubicados Bolsa de Empleo</b>	48	16,1	773
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>14,9</b>	<b>1194</b>
Base PULRE	<b>PULRE-puro (Bolsa de Empleo con Intermediación laboral)</b>	52	7,7	399
	<b>Pulre-puro-solo*</b>	23	6,6	153
	<b>No ubicados PULRE</b>	46		348
	<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>14,9</b>	<b>747</b>
<b>Total registros</b>		<b>130</b>		<b>1941</b>

\* Estas cifras hacen parte del renglón anterior.

\*\* La información se encuentra en una estructura de base de datos que tiene 1941 aplicaciones de 130 recién egresados; 80 recién egresados son comunes a la base de 130.

Fuente: Base de datos suministrada por PULRE y el empleo.com (2013)

**Bolsa de Empleo:** el egresado necesitó hacer en *promedio 11.5 aplicaciones antes de conseguir un empleo*, no usaron el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados; cuando decidieron hacerlo, ya habían aplicado a ofertas laborales a través de la plataforma de Bolsa de Empleo, quedando seleccionados antes de comenzar a participar en los procesos conseguidos a través de la intermediación laboral.

**PULRE-Otros (contactos, otros medios):** el egresado necesitó hacer en *promedio 8.3 aplicaciones antes de conseguir un empleo*. Las personas que se encuentran en este grupo, además de ser presentados a ofertas laborales a través de PULRE, participaron en otros procesos de selección que fueron gestionados por ellos mismos (contactos, otras plataformas de empleo, entre otros), y quedaron seleccionados.

**PULRE (Bolsa de Empleo sin Intermediación Laboral):** el egresado necesitó hacer en *promedio 15.8 aplicaciones antes de conseguir un empleo*. Aquí se observa que cuando una persona además de estar en PULRE y aplica a ofertas laborales por medio de la Bolsa de Empleo y no solicita intermediación laboral, se demora mucho más para conseguir trabajo.

**PULRE-puro (Bolsa de Empleo con Intermediación Laboral):** el egresado necesitó hacer en *promedio 7.7 aplicaciones antes de conseguir un empleo*. En este caso se puede observar que cuando las aplicaciones se hacen a través de la Bolsa de Empleo, y además se solicita la intermediación laboral que se ofrece desde PULRE, el proceso es mucho más eficiente.

**PULRE-puro-solo:** el egresado necesitó hacer en *promedio 6.6 aplicaciones antes de conseguir un empleo*, siendo el menor promedio entre todos los casos anteriores. Cuando el egresado es acompañado desde PULRE, recibe el respaldo de la Universidad en los procesos de selección, es presentado a las vacantes de acuerdo a su perfil y expectativas laborales.

De acuerdo a lo observado en los resultados de la Tabla 5, se evidencia de manera importante que la intermediación laboral ofrecida desde PULRE es la más efectiva ya que logra la ubicación de los egresados con el menor promedio de aplicaciones por persona, seguido por los aplicantes que hicieron parte de PULRE y que además solicitaron el servicio de intermediación laboral con un promedio de movimiento de 7.7 aplicaciones por persona.

El modo de ubicación menos efectivo fue de 15.8 aplicaciones por persona, utilizado por personas que además de estar en PULRE aplicaron a la Bolsa de Empleo, sin utilizar la intermediación laboral ofrecida por el Programa. Como segundo modo menos efectivo se encuentra el grupo de aplicantes que solo hicieron uso de la Bolsa de Empleo como modo de ubicación; estos aplicantes debieron presentar en promedio 11.5 hojas de vida por cada uno de ellos antes de quedar vinculados en una empresa.

## **8. CONCLUSIONES**

Luego de realizar el estudio exploratorio se logró identificar que algunas de las razones que explican el vacío existente entre las ofertas que se hacen a través de la Bolsa de Empleo y el el Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados, y las aplicaciones que los egresados hacen a las mismas son:

Solo el 30% de las aplicaciones realizadas por los Recién Egresados para cargos de tipo Asistencial y Profesional, que son cargos ofrecidos para personas profesionales con 0 o un año de experiencia se hicieron de manera adecuada. El 60% restante aplicaba a cargos que exigían más experiencia laboral con la que ellos no contaban.

Por parte de las empresas, solo el 30% de las vacantes ofrecidas a los recién egresados entre 0 y un año de experiencia, se hicieron de manera adecuada; algunos de ellos ofrecían cargos de Gerencia Media o Alta Gerencia los cuales demandaban más experiencia de la que los recién egresados podían tener; en otros casos el perfil requerido era tan general, que no permitía responder adecuadamente.

Solo el 50% de los recién egresados aplicaron correctamente a las vacantes de acuerdo al rango salarial, y al tipo de oferta para cargos Asistenciales y Profesionales.

El Programa de Ubicación Laboral para Recién Egresados genera dos fuentes de aplicación a ofertas de trabajo: las ofertas generadas directamente desde el Programa corresponden al 38% de las aplicaciones, y las ofertas que se generan a través de la alianza con el empleo.com son el 62%. Sin embargo, esta investigación demostró que el modo de ubicación más efectivo es el de aquellos aspirantes que recibieron la intermediación laboral ofrecida desde PULRE al lograr la ubicación laboral con el menor promedio de aplicaciones por persona de 6.6, seguido por los aplicantes que hicieron parte de PULRE y que además solicitaron el servicio de intermediación laboral con un promedio de movimiento de 7.7 aplicaciones por persona.

El modo de ubicación menos efectivo fue de 15.8 aplicaciones por persona, utilizado por personas que además de estar en PULRE aplicaron a la Bolsa de Empleo, sin utilizar la intermediación laboral ofrecida por el Programa. Como segundo modo menos efectivo se encuentra el grupo de aplicantes que solo hicieron uso de la Bolsa de Empleo como modo de ubicación; estos aplicantes debieron presentar en promedio 11.5 hojas de vida por cada uno de ellos antes de quedar vinculados en una empresa.

Uno de los elementos que facilita la inserción laboral de los egresados, según los resultados de esta investigación, es el trabajo de intermediación laboral realizada desde PULRE. Esta intermediación consiste en un acompañamiento personalizado a quien presenta su hoja de vida, y presentando al candidato directamente a quien hace la solicitud.

## **9. LIMITACIONES Y RESTRICCIONES**

Dentro de la investigación se encontraron las siguientes limitaciones y restricciones:

- El estudio se llevó a cabo con los registros de las aplicaciones realizadas en el año 2012 de 130 Recién Egresados. Queda pendiente por investigar la efectividad en la intermediación laboral ofrecida por CEDEP a los recién egresados de años anteriores.
- Queda pendiente las razones que explican la empleabilidad de las personas que aplicaron a Bolsa de Empleo y no lo reportaron a CEDEP.

## **10. RECOMENDACIONES**

Para que la búsqueda de empleo sea más eficiente, se deben diseñar talleres para los recién egresados en donde se les explique de manera detallada como se debe aplicar a las ofertas laborales a través de la Bolsa de Empleo, y la importancia que tiene la intermediación laboral a la hora de conseguir un empleo.

Se debe mostrar a las empresas lo útil que resulta publicar sus vacantes de manera adecuada por la Bolsa de Empleo; especificando los requerimientos del cargo, la experiencia necesaria, para de esta manera, poder recibir las hojas de vida de los candidatos que realmente cumplen con las especificaciones requeridas.

Para una próxima investigación sería interesante incluir también egresados de pregrado y posgrado con mayor tiempo de experiencia.

Sería interesante conocer cuántos cargos nuevos crean anualmente las empresas que ofrecen empleo de calidad, y comparar este dato con el número de egresados que, en el mismo tiempo, se gradúan en las universidades.

Por último se propone la construcción de un modelo de Observatorio Laboral, que permita analizar los cambios y las tendencias del empleo de los egresados de la Universidad Icesi, para poder analizar datos relacionados con la empleabilidad, plan carrera, y así poder ofrecer servicios de orientación para el trabajo e inserción laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Andreu, J. H. (1987). *Una reinterpretación de las crisis económicas mundiales de 1929 y de 1973. Un análisis del sector triguero*. Revista Historia Económica. Universidad Complutense de Madrid.
2. Argoti, A (2011). *Algunos elementos sobre la Teoría Clásica del Empleo y la versión Keynesiana*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño.
3. Ashton, T. S. (1950). *La revolución industrial*. Colección Breviarios. México: Fondo de Cultura Económica.
4. Churchill, W. S. (2004). *La Segunda Guerra Mundial*. Barcelona: Planeta.
5. Crisis económica (s.f.). Wikipedia. Recuperado el 5 de abril de 2013, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Crisis\\_econ%C3%B3mica\\_de\\_2008-2013](http://es.wikipedia.org/wiki/Crisis_econ%C3%B3mica_de_2008-2013)
6. De Lombaerde, P (2002). *Comercio, empleo y salarios en Colombia: Teoría y evidencia empírica*. Cuadernos de Economía. Universidad Nacional.
7. *Edad Contemporánea* (s.f.). Wikipedia. Recuperado el 4 de abril de 2013, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Edad\\_Contempor%C3%A1nea](http://es.wikipedia.org/wiki/Edad_Contempor%C3%A1nea)
8. Hobsbawm, E. (2001). *La era de la revolución, 1789 – 1848*. Barcelona: Editorial Crítica.
9. <http://www.eempleo.com/>
10. *Informe anual Programa de Ubicación Labora para Recién Egresados*. Centro de Desarrollo Profesional, Universidad Icesi 2011).

11. Keynes, J. M. (1981). *La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. 2ª edición corregida (1965) 12ª reimpresión, México, F.C.E.
12. Lago, J (1993). *La primera Guerra Mundial*. Editorial Akal.
13. Mokyr, J. (1987). *La Revolución Industrial y la nueva historia económica*. Revista de Historia Económica. Northwestern University.
14. Mora, J. J. & Ulloa, M. P. (2011). *Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación*. Revista de Economía Institucional. Vol.13 No.25, ps. 163-177.
15. Mora, M., Serna, M. & Serna, N. (2011). *Las entidades bancarias en Colombia, consecuencia de un movimiento constante del sector bancario*. Revista MBA. Universidad Eafit.
16. Observatorio Europeo de Empleo (OEE). Recuperado de [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/community\\_employment\\_policies/c10205\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10205_es.htm)
17. Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR (OMTM). Recuperado de <http://www.observatorio.net/>
18. Observatorio Económico y Social del Valle del Cauca. Recuperado de <http://www.observatoriovalle.org.co/>
19. Observatorio Laboral Mexicano (OLA). Recuperado de <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/>
20. Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE). Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/oede/index.asp>

21. Observatorio Laboral Andino (OLA). Recuperado de <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/Ola/>
22. Observatorio Laboral para la Educación Colombia. Recuperado de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/channel.html>
23. Observatorio Laboral de Centro América y República Dominicana (OLACD). Recuperado de <http://www.olacd.oit.or.cr/>
24. Ocampo, J., Sánchez, F. & Tovar, C., (2000). *Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa*. Revista de la CEPAL 72.
25. OIT (2012), *Tendencias mundiales del empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. OIT.
26. Palomino, M. (2009). *Observatorios de mercado laboral*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Tendencias en Foco.
27. Rodríguez, F. N. (2010, 15 abril). La crisis mundial y el desempleo. Recuperado el 5 de abril de 2013, de <http://www.gestiopolis.com/economia/crisis-economia-mundial-desempleo.htm>
28. Romero, J. C. (2012, 1 noviembre). Más allá del desempleo. Recuperado el 16 de febrero de 2013, de <http://www.portafolio.co/opinion/mas-alla-del-desempleo>.
29. Russi, I (2012). El TLC y su impacto socioeconómico. Recuperado el 23 de marzo de 2013, de [http://www.usergioarboleda.edu.co/tlc/tlc\\_analisis\\_impacto.htm](http://www.usergioarboleda.edu.co/tlc/tlc_analisis_impacto.htm)
30. Weller, J (2000). *Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe*. Revista de la CEPAL 72.

31. Youth in Transition Survey (YITS). Recuperado de <http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=4435&lang=en&db=imdb&adm=8&dis=2>