

Revista

# Investigación & Gestión

[investigacionygestion@ufps.edu.co](mailto:investigacionygestion@ufps.edu.co)

Artículo de Investigación

<https://doi.org/10.22463/26651408.5051>

**Plan de fortalecimiento para la inserción laboral de los egresados de la carrera administración financiera de la Institución de Educación Superior FESC en la ciudad de San José de Cúcuta**

*Strengthening plan for the labor insertion of graduates of the financial administration career of the FESC Higher Education Institution in the city of San José de Cúcuta*

Arley Farid Pereira Mora <sup>a</sup>, Enderson Fernando Ordoñez Carrillo <sup>b</sup>, Juan Carlos Camelo Valbuena <sup>c</sup> Mario de Jesús Zambrano Miranda <sup>d</sup>

<sup>a</sup> Especialista en gestión pública, [gp\\_af\\_pereira@fesc.edu.co](mailto:gp_af_pereira@fesc.edu.co), <https://orcid.org/0000-0002-1056-004X>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta, Colombia.

<sup>b</sup> Especialista en gestión pública, [gp\\_ef\\_ordoñez@fesc.edu.co](mailto:gp_ef_ordoñez@fesc.edu.co), <https://orcid.org/0009-0006-5228-1897>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta, Colombia.

<sup>c</sup> Especialista en gestión pública, [gp\\_jc\\_camelo@fesc.edu.co](mailto:gp_jc_camelo@fesc.edu.co), <https://orcid.org/0000-0003-2646-4076>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta, Colombia.

<sup>d</sup> Magister en gobierno y políticas públicas, [doc\\_mj\\_zambrano@fesc.edu.co](mailto:doc_mj_zambrano@fesc.edu.co), <https://orcid.org/0000-0001-9730-581X>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte, Cúcuta, Colombia.

**Recepción:** Marzo 13 de 2023

**Aprobación:** Junio 21 de 2023

**Forma de citar:** Pereira-Mora, A. F. Ordoñez-Carrillo, E. F. Camelo-Valbuena, J. C. & Zambrano-Miranda, M. J. (2023). Plan de fortalecimiento para la inserción laboral de los egresados de la carrera administración financiera de la Institución de Educación Superior FESC en la ciudad de San José de Cúcuta. *Revista Investigación & Gestión*, 6 (2) pp. 59-69. <https://doi.org/10.22463/26651408.5051>

## Palabras clave

Administración  
Inserción  
Laboral  
Políticas  
Vinculación

**Resumen:** La presente artículo tiene como objetivo diseñar un plan de fortalecimiento para la inserción laboral de los egresados de la carrera Administración Financiera de la institución de educación superior FESC de la ciudad de San José de Cúcuta, para esto se utilizó una metodología con alcance descriptivo y explicativo, bajo un enfoque mixto el cual permitirá que la recolección de datos cuantitativos a través de encuestas estructuradas sobre la empleabilidad de los egresados y su satisfacción con la formación recibida, se pueda complementar con entrevistas cualitativas permitiendo así explorar en profundidad las experiencias y percepciones individuales, así como obtener información más contextualizada sobre el proceso de inserción laboral, entre los resultados se pudo encontrar que las políticas de vinculación laboral que se abordan por parte de la universidad permiten que los estudiantes puedan contar con los conocimientos necesario para responder a las necesidades del mercado, entre las cuales se identificaron posibles barreras que afectaron su proceso de vinculación laboral en la época de post pandemia, lo cual contribuyo a que la comprensión de dichas necesidades permitieran la determinación de tendencias y oportunidades de contratación, comprendiendo el cambio del contexto laboral recalando el uso y adaptación de los profesionales al nuevo uso de la tecnología como una herramienta aliada en la consecución de su labor profesional.



\*Autor para correspondencia: doc\_bm\_rolon@fesc.edu.co

## Keywords

Administration

Insertion

Labor

Linking

Policies

**Abstract:** The objective of this article was to design a strengthening plan for the labor insertion of graduates of the Financial Administration career of the FESC Higher Education Institution of the city of San José de Cúcuta, for this a methodology with descriptive and explanatory scope was used, under a mixed approach which will allow the collection of quantitative data through structured surveys on the employability of graduates and their satisfaction with the training received, to be complemented with qualitative interviews, thus allowing an in-depth exploration of individual experiences and perceptions, as well as obtain more contextualized information about the labor insertion process, among the results it was found that the labor connection policies that are addressed by the university allow students to have the necessary knowledge to respond to the needs of the market, among which possible barriers were identified that affected their employment relationship process in the post-pandemic era, which contributed to the understanding of said needs allowing the determination of hiring trends and opportunities, understanding the change in the work context, emphasizing the use and adaptation of professionals to the new use of technology as an allied tool in the achievement of their professional work.

## Introducción

Con el pasar el tiempo y comprendiendo el gran impacto que causo la pandemia de Covid-19, a nivel mundial con los grandes cambios a nivel económico y social, entre estos se resaltan los cambios en el mercado laboral ya que nuevas estimaciones han presentado un precedente a nivel histórico en el cual se menciona que entre el periodo del 2019 y 2020, se perdieron un equivalente a 255 millones de empleos a nivel mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

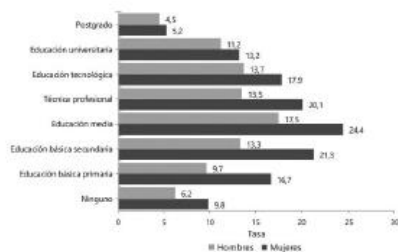
Con base en lo anterior y comprendiendo, los cambios negativos en el marco laboral es que entre los más afectados se encuentran los recién egresados, lo cual se complementa con los datos presentados por el DANE, quien presento que, para el mes de abril de 2023, la tasa de desempleo del total nacional fue 10,7%, con una tasa global de participación se ubicó en 64,6%, lo que significó un aumento de 1,0 puntos porcentuales respecto a abril de 2022 63,6% (2020). Además, este estudio también reflejó que, de los más de 40 millones de personas que están en edad de trabajar, el 13,7% no tiene empleo.

Sin contar que muchas de las barreras identificadas para contratar o buscar trabajo se relacionan con la ausencia de solicitantes acordes al perfil, la falta de habilidades técnicas, la falta de experiencia, aspirantes que buscan un mejor pago, la falta de manejo de idiomas y la falta de competencias y habilidades blandas (Mamani et al., 2016). Lo cual deja entre ver que las expectativas laborales de las nuevas generaciones han tenido mucho que ver, ya que las jóvenes generaciones como Millennials y Z, en donde los primeros se caracterizan por ser nativos digitales, los cuales buscan horarios flexibles, desarrollo de sus habilidades, ascender, tener un rol de liderazgo y encontrar retos laborales, a diferencia de los de la generación Z quienes tienen como prioridad el dinero y la estabilidad laboral (Martínez Ledesma, 2020).

Aunque son claros los diversos inconvenientes asociados con el desempleo en un país como Colombia, en el cual existen deficiencias en las políticas de vinculación laboral ya que algunas carecen de estrategias para establecer conexiones con el sector empresarial, proporcionar oportunidades de pasantías y prácticas profesionales, que de la mano de instituciones universitarias permitan fomentar la creación de redes de contactos y promover programas de orientación laboral, lo cual puede llevar a que los recién egresados puedan enfrentar dificultades para acceder a oportunidades laborales relevantes (Uniandes, 2022).

Es por esto, que ante la crisis económica generada por la pandemia ha llevado a una disminución en la oferta de empleo en general, lo que ha aumentado la competencia entre los graduados en busca de trabajo, lo que significa que los empleadores tienen un mayor número de candidatos para elegir, lo que dificulta aún más la inserción laboral de los recién egresados (OIT, 2020). Además, la falta de experiencia laboral previa puede ser un obstáculo adicional, ya que muchos empleadores buscan candidatos con experiencia, algo que se puede ver reflejado en la gráfica presentada por el DANE en relación con la fuerza laboral y educativa tal y como se presenta a continuación;

**Figura 1** Tasa de desempleo según nivel educativo logrado y sexo



Fuente: DANE, GEIH.

En esta gráfica se puede entender que la tasa de desempleo en mujeres sigue siendo alta en comparación al sexo masculino, sin embargo, a mayor nivel de estudio esta brecha se reduce porcentualmente lo cual deja entre ver una relación asociada con entre más preparación mayor estudio menos son las brechas laborales entre género.

Es por esto que se debe entender que la inserción laboral de los recién egresados universitarios, se constituye en uno de los grandes retos para las facultades de las instituciones de educación superior, sino también para los grupos de interés, el sector empresarial y el mismo estado, ya que una desarticulación entre los actores y falta de seguimiento del factor de inserción laboral constituirían problemáticas sociales como sobre oferta de profesionales que engrosarían las cifras de desempleo, subempleo, migración de talentos, entre otros retos, en cuanto a las IES puede verse afectadas ya entrarían en un incumplimiento en las condiciones de calidad de las Instituciones Educación Superior plasmados en la ley 1188 de 2008 y ajustado por sus decretos siendo el más reciente el Decreto 1330 (2019).

Por lo tanto la presente consultoría también es de gran importancia para los recién egresados, ya que les ayudará a identificar el panorama Post Pandemia, y la adaptación a estas nuevas circunstancias y busquen estrategias para faciliten su inserción laboral en este contexto cambiante, pues la impactante época que sufrió todo el mundo a costa de la pandemia COVID-19, la cual ocasiono una gran serie de desafíos en el ámbito laboral y también de otros temas, trajeron como consecuencias una disminución representativa en la demanda de empleo, el cierre de muchas empresas y la rápida adopción de medidas de austeridad por parte de estas organizaciones, generando que estos factores intervengan en la disponibilidad de oportunidades laborales para los recién egresados, principalmente en los primeros años después de esta pandemia (Weller, 2020).

Este panorama anteriormente expuesto también produjo una aceleración en la transformación digital la cual genero cambios en el mercado laboral, ya que muchas empresas debieron cambiar sus procesos adaptándolos a la era digital por las limitaciones que se presentaban en cuanto a salud, por lo que ahora los perfiles para contratar o los que buscaban para realizar sus funciones debían tener habilidades digitales, capacidad de adaptación y amplios conocimientos en áreas como comercio electrónico, marketing digital y gestión del cambio (Moreno, 2023).

También se tienen en cuenta las estrategias de inserción laboral implementadas por las universidades, las cuales desempeñan un papel importante en la inserción laboral de los recién egresados, estas estrategias incluyen la promoción de prácticas profesionales, el relacionamiento con el sector externo, los convenios entre las universidades y las empresas, programas de mentoría y orientación vocacional (Martín, 2003). Es importante que estas políticas sean sólidas y puedan facilitar la transición de los egresados al mercado laboral y que cuenten con redes de contacto las cuales pueden ser fundamentales para acceder a oportunidades de empleo, donde las universidades fomenten la articulación con empresas a través de eventos, conferencias, ferias de empleo y programas de networking.

Pues este tipo de espacios brinda a los recién egresados establecer conexiones con profesionales y empresas del sector. Sumado a esto las universidades también generen espacios o programas donde promuevan el desarrollo de habilidades de adaptabilidad y espíritu emprendedor en temas de formación y apoyo al emprendimiento, aumentando las posibilidades de inserción laboral (Sebastián & Gómez, 2021).

En la actualidad, el mundo se enfrenta a un panorama laboral altamente desafiante debido a la reciente pandemia que ha afectado a nivel global, entre estos uno de los grupos más afectados por esta situación son los recién egresados de carreras de ciencias empresariales, quienes se encuentran en una etapa crucial de sus vidas en busca de oportunidades de inserción laboral, lo que lleva la necesidad de comprender el contexto y los factores que pueden llegar a incidir en la adquisición de un empleo (UNESCO, 2022), es por esto que es necesario recurrir a teorías que ayuden en la comprensión de las problemáticas asociadas tal y como las que se presentan a continuación; La Teoría Clásica Del Empleo En el capítulo II del libro I de la Teoría General de Keynes, se hace mención de cómo los economistas ortodoxos se centraron en analizar el origen y distribución de la riqueza a través de la remuneración de los factores de producción y otros temas económicos, pero prestaron poca atención a los factores que determinan la ocupación real de los recursos en una economía.

Según Keynes, este enfoque limitado pudo deberse a que antes de la crisis mundial de 1930, el problema del desempleo no había sido un tema de gran preocupación para los economistas, sin embargo, la magnitud e incontrolabilidad del desempleo masivo, especialmente de la mano de obra, llevó a que los analistas se dieran cuenta de que las explicaciones clásicas de la teoría del empleo no se aplicaban adecuadamente en la realidad, aun cuando Keynes reconoce que su obra no es la primera aproximación a una teoría del empleo, ya que señala que sus argumentos, aunque sencillos, ofrecen una perspectiva más sistemática y válida para entender la situación del mercado laboral hasta la época de la crisis mundial (Ros, 2012).

Ahora en la teoría económica clásica, rara vez se ha profundizado en la explicación de lo que determina la ocupación real de los recursos disponibles, aunque se ha estudiado el tema en diversos contextos y se ha considerado tan sencillo y evidente que apenas se ha mencionado, sin embargo, la teoría clásica del empleo se presenta como un sistema lógico y coherente, donde los principios y postulados se apoyan mutuamente, aun cuando esta lógica colapsó en 1930 cuando no pudo explicar la realidad, especialmente ante la creciente desocupación masiva (Merchand, 2007).

Según esta perspectiva, si los salarios se reducen, se alcanzaría el pleno empleo, ya que más trabajadores se unirían al mercado laboral por salarios más bajos, y las empresas aumentarían su demanda de mano de obra, demostrando así que la teoría clásica sostiene que reducir los salarios aumentaría el empleo en la economía conducirían a un mayor empleo (Merchand, 2007).

### **Teoría Sobre Capital Humano.**

A lo largo de la historia de la teoría económica y la educación han ido ganando relevancia como un tema esencial, tanto así que autores como Adam Smith ya mostraban preocupación por cómo actividades como la enseñanza académica, la medicina y las artes podían contribuir al aumento de la producción interna en una economía, ya que este autor argumentaba que aquellos que se dedicaban a estas actividades y recibían salarios más altos no eran necesariamente personas con una mentalidad superior, sino que se destacaban por su formación académica (Arcos Palma, 2008).

Posteriormente, Malthus incorporó un enfoque social a su análisis sobre la educación, proponiéndola como un factor importante para mejorar el bienestar y reducir la hostilidad hacia el gobierno en la población, sin embargo, en general, la educación no era considerada decisiva para el crecimiento de la nación, y los trabajadores a menudo eran vistos simplemente como un costo que sería conveniente reducir, contribuyendo así que para la década de 1950 cuando se empezó a cuestionar la dificultad de explicar el crecimiento económico y se comenzó a reconocer el papel fundamental de los trabajadores en la economía, se empezara a valorar la importancia del conocimiento y habilidades que ciertos trabajadores podían aportar a la producción empresarial, así, en este periodo surge el concepto de "capital humano", que se refiere al valor y contribución que las habilidades y capacidades de las personas pueden tener para el crecimiento económico y la productividad empresarial (Arcos Palma, 2008).

A su vez el concepto de capital humano se refiere a los conocimientos, calificaciones, capacitación, experiencia y condiciones de salud, entre otros, que otorgan capacidades y habilidades a las personas para volverse económicamente productivas y competentes en una determinada industria, pues a lo largo del tiempo, ha evolucionado y se han agregado diferentes componentes y alcances a su definición. Inicialmente, se enfocaba principalmente en la educación como inversión para reducir la brecha entre pobres y ricos, brindando mayores ingresos y una mejor calidad de vida a las personas de escasos recursos en el futuro (Abarzúa, 2005).

Para Villalobos Monroy & Pedroza Flores, (2009) el capital humano es el conjunto de capacidades productivas adquiridas por un individuo mediante la acumulación de conocimientos generales o específicos, pues según su perspectiva, invertir en educación implica incurrir en gastos y costos de oportunidad en el presente, pero en el futuro, esa formación permitirá obtener salarios más elevado, dando paso a que Thurow, por su parte, defina el capital humano como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo.

Bustamante (2003) citado por Pérez- Fuentes & Castillo-Loaiza, (2016), dan a conocer que el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia. Dornbush y Fischer, para resaltar la contribución potencial de la capacitación y de la educación del talento humano en la producción de bienes y servicios, definen el capital humano como “el potencial generador de renta que tienen los individuos; comprende la capacidad y talentos innatos y la educación y cualificación adquiridas.

### **Educación Superior En Colombia.**

La resistencia al cambio puede obstaculizar el desarrollo institucional y la utilización efectiva de recursos humanos y tecnológicos, retrasando así la capacidad de atender las demandas del entorno y el progreso del país, ya que al llevarlo a un contexto globalizado, las Instituciones de Educación Superior se ven forzadas a transformarse en empresas del conocimiento, competitivas, buscando alianzas estratégicas y cumpliendo con estándares internacionales de calidad en la educación, como los Registros Calificados, la certificación y la acreditación (Bertaux,1981 citado por López D. et al., 2013).

Sin embargo, los cambios en las estructuras académicas de estas instituciones han sido poco significativos en las últimas tres décadas, posiblemente debido a factores académicos o políticas gubernamentales, tanto así que en los últimos diez años, se ha intentado abordar diversas variables conceptuales y académicas con el objetivo de moldear un sistema de educación más integrado, siendo esto una acción fundamental para profundizar en la discusión sobre los currículos, las políticas y las necesidades académico administrativas e infraestructurales de las Instituciones de Educación Superior para lograr la excelencia académica, garantizar una enseñanza-aprendizaje efectiva y facilitar la movilidad estudiantil entre diferentes planes de estudio ( Montero,1998).

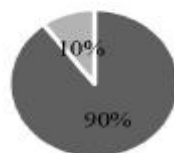
## Resultados

Para el desarrollo del primer objetivo fue necesario realizar un diagnóstico de la situación de la inserción laboral de los egresados de Administración Financiera, con base en las áreas de oportunidad y los obstáculos que enfrentaron en su búsqueda de empleo en el contexto local.

**Figura 2**

*¿Usted está laborando actualmente?*

**¿Usted esta laborando actualmente?**



■ Si ■ No

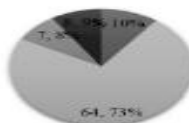
**Nota:** Resultados egresados laborando actualmente. **Fuente:** Autor.

Con base en los resultados de la en la figura 2, se puede observar que el 90% de los egresados de la carrera de administración financiera Si se encuentran laborando actualmente y el 10% No se encuentran laborando, lo cual demuestra un alto índice de empleabilidad por parte de los egresados actualmente.

**Figura 3**

*Resultados ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?*

**¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral actual?**



■ Desempleado buscando trabajo  
■ Empleado  
■ Emprendedor, Dueño de empresa  
■ Trabajador independiente

**Nota:** Resultados situación laboral actual. **Fuente:** Autor.

Los resultados presentados en la figura 3, demuestra que el 73% de los egresados encuestados se encuentran actualmente como empleados, seguido por un 9% que se encuentran trabajando como independientes, un 8% emprendedores y un 10% desempleados, lo cual demuestra que, aunque gran parte de los egresados se encuentran actualmente laborando, también muchos han visto en el emprendimiento una forma de generar ingresos algo que se ve reflejado en los resultados presentados.

**Figura 4**

Resultados actividad económica de la empresa donde laboran.



Nota: Resultados actividad económica donde laboran. Fuente: Autor

A la hora de analizar la actividad económica que posee las empresas en donde trabajan los profesionales se puede evidenciar que los servicios, sector financiero y comercio, son los sectores con mayores profesionales de administración financiera según los datos recolectados por parte de la encuesta a egresados realizada por la universidad FESC.

**Figura 5**

Resultados clasificación del ámbito de las actividades de la empresa donde laboran los egresados

Rango de tiempo que demoró en ubicarse laboralmente desde el momento en que se graduó



■ No he laborado ■ De 1 a 6 meses ■ De 7 a 12 meses

Nota: Resultados rango de tiempo en ubicarse laboralmente. Fuente: Autor.

Con relación a los resultados presentados en la Figura 5 se puede observar que el 72% de los egresados han demorado en ubicarse laboralmente desde el momento en que se graduó un total de 1 a 6 meses, seguido por un 9% que manifiestan que duraron entre 7 y 12 meses para conseguir trabajo y un 19% que manifiestan no estar laborando, lo cual demuestra que, aunque más del 70% de los egresados consiguieron trabajo en un corto periodo de tiempo, también es cierto que existen inconvenientes en el contexto que han impedido que otros no consigan un trabajo asociado con su perfil profesional.

**Figura 6**

*Resultados ¿Su ocupación y ubicación profesional corresponde al perfil del programa académico*

¿Su ocupación y ubicación profesional corresponde al perfil del programa académico en el que se graduó de la FESC?



*Nota: Resultados ocupación y perfil profesional. Fuente: Autor.*

Con relación a los resultados obtenidos en la figura 6, para la pregunta ¿Su ocupación y ubicación profesional corresponde al perfil del programa académico en el que se graduó de la FESC?, se pudo observar que el 64% de los egresados se encuentran actualmente laborando en un puesto asociado con su perfil profesional, lo cual se complementa con el 25% que manifiesta no estar laborando en un puesto asociado con su perfil profesional.

**Figura 7**

*Resultados pregunta ingreso promedio mensual*

¿ Su ingreso promedio mensual es de?



*Nota: Resultados ingreso promedio mensual. Fuente: Autor.*

Al tomar en cuenta los resultados de la figura 6, se puede observar que el 84% de los egresados encuestados tienen un ingreso promedio de 1 y 2 salarios mínimos, seguido por un 11% que reciben entre 2 y 3 salarios mínimos, y un 5% que reciben más de 3 salarios, lo cual deja entre ver que los profesionales al entrar en el mercado laboral pueden tener acceso a un salario acorde a su profesión.

## Conclusiones

Las Se revela un panorama mixto, pues, aunque se observa un alto índice de empleabilidad, con el 90% de los egresados actualmente empleados, sin embargo, también se identifican obstáculos, ya que el 10% restante no ha logrado encontrar empleo. La mayoría de los egresados están empleados en empresas del sector de servicios, el sector financiero y el comercio, lo que refleja la demanda de profesionales en estos campos en el mercado local, pues si bien la mayoría de los egresados encuentra empleo en un corto período de tiempo, existen barreras en el mercado laboral, como la falta de oportunidades y la necesidad de experiencia previa.

Las estrategias propuestas en la consultoría tienen el potencial de tener un impacto significativo en la inserción laboral de los egresados de Administración Financiera de la IES FESC en San José de Cúcuta pues al enfocarse en el desarrollo de habilidades y el espíritu empresarial, se espera que más egresados encuentren empleos acordes a su formación y, al mismo tiempo, se promueva el emprendimiento en la región, por medio de la creación de alianzas con empresas locales y la observación constante del mercado laboral garantizando que las estrategias sean ágiles y se adapten a las necesidades cambiantes, lo que contribuirá al éxito sostenible de los egresados y al desarrollo económico de la comunidad local.

## Referencias

- Alt, Abarzúa, I. N. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Journal of Instruction-Level Parallelism*, 7. Arcos Palma, O. (2008). Teorías y Enfoques Del Desarrollo. *Escuela Superior De Administración Pública*
- Oscar Arcos Palma, 1, 1–164. <http://esap.edu.co/portal/wpcontent/uploads/2017/10/5-Teorias-y-Enfoques-del-Desarrollo.pdf>
- Chamía, V., Sarsosa, K., Uribe, A. F., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales: Las competencias del psicólogo en Colombia; Definition and theoretical. *Psicología Desde El Caribe*, 28, 133–165. <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILA CS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=650002&indexSearch=ID>
- DANE. (2020). Empleo y desempleo. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercadolaboral/empleo-y-desempleo>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta edición). In Mc Graw Hill (Vol. 4, Issue 3). <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Lopez; Villamil. (2019). Modelo de seguimiento a egresados con énfasis en empleabilidad. *Redalyc*, 13(35), 17–30. <https://www.redalyc.org/journal/4778/477865641003/html/>
- López D., M. E., Restrepo de O., L. E., & López V., G. L. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas *Scientia Et Technica*. *Scientia et Technica*, 18(1), 149–157. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84927487022.pdf>
- Mamani, F., Tejada, G., Luis, M., Ponce, C., Cesar, W., & Sayco, Y. (2016). *Redalyc.LAS HABILIDADES SOCIALES Y LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO*.
- Martín, R. M. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis*, 101, 229. <https://doi.org/10.2307/40184457>
- Martínez Ledesma. (2020). Generación Y: ¿Qué buscan en un trabajo? - MATERIABIZ. <http://www.materiabiz.com/mbz/capitalhumano/nota.vsp?nid=50353>
- Medina Agredo, P. (2008). Aproximaciones a la flexibilidad curricular en la educación superior en Colombia.
- Guillermo de Ockham: *Revista Científica*, 6(1), 79–89. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2753838>
- Merchand, R. M. A. (2007). Teorías y conceptos de economía regional y estudios de caso. In *Teorías y conceptos de economía regional y estudios de caso*.

---

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cucostaudeg/20170515050418/pdf\\_1190.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cucostaudeg/20170515050418/pdf_1190.pdf)

Moreno, D. (2023). Brechas de género en las cadenas de valor del turismo en América Latina y el Caribe. Brechas de Género En Las Cadenas Globales de Valor En América Latina y El Caribe: Nuevos y Viejos Retos En Un Escenario de Incertidumbre, 201–237.

OIT. (2020). ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo? In 55. <https://www.ilo.org/safework/countries/africa/algeria/lang--en/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Observatorio de La OIT: La COVID -19 y El Mundo Del Trabajo, 1–28. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755917.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755917.pdf)

Pereira, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. Revista Electrónica Educare, 15(1), 15–29. <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/867>

Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Economía Sociedad y Territorio, m (52), 651. <https://doi.org/10.22136/est05220166>

Ros, J. (2012). Y La Macroeconomía Moderna Venir En La Teoría Macroeconómica Y Su Enseñanza, Especialmente a Nivel De. Investigación Económica, LXXI (279), 19–37. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-%0A16672012000100002%0D](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-%0A16672012000100002%0D)

Sarrate, M. L., García, J. L., & Pérez, G. (2013). Exigencias profesionales del animador/a: Competencias clave. Pedagogía Social Revista Interuniversitaria, 1723(22), 75–89. <https://doi.org/10.7179/PSRI>

Sebastián, J., & Gómez, L. (2021). Análisis Comunicativo de las Políticas Públicas de Emprendimiento en Jóvenes Durante el Covid -19 en Bucaramanga Análisis Comunicativo de las Políticas Públicas de Emprendimiento en Jóvenes Durante el Covid -19 en Bucaramanga.

UNESCO. (2022). INFORME DE LA COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS FUTUROS DE LA EDUCACIÓN. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381560>

Uniandes. (2022). Problemática del mercado laboral en Colombia. <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/problematica-delmercado-laboral-en-colombia>

Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre Educación Y Desarrollo Económico. Tiempo de Educar, 10(20), 273–306