



**FACTORES CLAVES QUE INCIDEN EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL  
EMPLEO FORMAL. CASO DE ESTUDIO: SETIP INGENIERÍA**

**AUTORES**

**FRANCISCO EMILIO ARAGÓN ALEGRÍA**

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROYECTOS

**SEBASTIÁN AWAZACKO RODRÍGUEZ**

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROYECTOS

**DOROTHY DÍAZ HERNÁNDEZ**

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROYECTOS

**LAURA MARIA TOVAR SANCHEZ**

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PROYECTOS

**WILKIN ALBEIRO VALBUENA CAÑÓN**

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DE PROCESOS, CALIDAD E INNOVACIÓN

**BOGOTÁ D.C. NOVIEMBRE DE 2021**

## TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN .....	5
2	PROBLEMA DE INVESTIGACION .....	6
2.1	Descripción del problema .....	6
2.2	Pregunta de investigación. ....	9
3	OBJETIVOS .....	9
3.1	Objetivo general .....	9
3.2	Objetivos específicos .....	9
4	JUSTIFICACIÓN .....	10
5	MARCO TEÓRICO .....	11
5.1	Antecedentes .....	11
5.1.1	Internacional .....	11
5.1.2	Nacional .....	12
5.1.3	Local .....	13
5.2	Actualidad del Mercado laboral en Colombia .....	13
5.3	Egresados de pregrado .....	15
5.4	Determinantes del desempleo juvenil .....	16
6	MARCO CONCEPTUAL .....	17
7	MARCO LEGAL .....	18

8	METODOLOGÍA.....	20
8.1	Primer nivel.....	20
8.1.1	Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	20
8.1.2	Definición de Variables .....	21
8.1.3	Población y Muestra .....	24
8.2	Segundo nivel.....	24
8.2.1	Selección de métodos o instrumentos para recolección de información .....	24
8.2.2	Técnicas de análisis de datos .....	27
9	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS .....	28
9.1	Estado actual del mercado laboral, políticas y legislación para los recién egresados .....	28
9.2	Factores influyentes del empleador durante un proceso de contratación.....	30
9.2.1	Resultados sociodemográficos.....	32
9.2.2	Análisis por dimensión .....	32
9.3	Reflexiones para un perfil competitivo.....	36
10	CONCLUSIONES.....	38
11	LISTA DE REFERENCIAS.....	39
	Apéndice A. Cuestionario.....	47

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Total graduados pregrado nacional año 2001-2017 .....	7
<b>Figura 2.</b> Principales dificultades en la consecución de empleo .....	8
<b>Figura 3.</b> Mapa de investigación .....	22
<b>Figura 4.</b> Continuación Mapa de investigación .....	23
<b>Figura 5.</b> Escala de Likert.....	46

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Ficha bibliográfica.....	25
<b>Tabla 2.</b> Técnicas de recolección y análisis de datos.....	27
<b>Tabla 3.</b> Frecuencia por Rango de Edad.....	32
<b>Tabla 4.</b> Resultados de la dimensión habilidades .....	33
<b>Tabla 5.</b> Resultados dimensión competencias .....	34
<b>Tabla 6.</b> Resultados dimensión perfil competitivo .....	35

## 1 RESUMEN

Este trabajo tiene como propósito analizar los factores claves que inciden en el proceso de contratación del primer empleo por medio de la revisión bibliográfica, donde se expondrá el contexto del estado actual del mercado laboral en el país, las políticas nacionales y la legislación para la vinculación de los recién egresados y una encuesta que pretende establecer los factores influyentes del empleador en un proceso de contratación de los egresados de pregrado. Por lo anterior, se define el diseño, enfoque y alcance de investigación, lo cual es fundamental para determinar las variables que serán objeto de la medición. Por último, se realiza la recolección y el análisis de datos mediante una revisión bibliográfica y una encuesta aplicada a la empresa **SETIP INGENIERÍA SA.**

**Palabras clave:** Procesos de contratación, Empleadores, Egresados, Empleo, Mercado Laboral.

## 2 PROBLEMA DE INVESTIGACION

A continuación, se exponen las principales causas que afectan la consecución del empleo formal de los egresados, producto de la evolución y necesidades del mercado laboral como de la creciente oferta de profesionales que hacen que la consecución del empleo sea cada vez más competitiva.

### 2.1 Descripción del problema

La globalización conectó al mundo y lo ha transformado a lo largo de las últimas décadas trayendo consigo un sinnúmero de beneficios, pero también ha impuesto un aumento en la competitividad en el mercado laboral (Calderón, Zamora y Medina, 2017). En los últimos años, la educación superior de calidad ha tenido una transformación fundamental donde el acceso a esta es una prioridad para el desarrollo del país que se impulsa a partir de políticas ambiciosas que buscan incrementar el número de estudiantes matriculados y la cobertura a nivel nacional. Lo anterior ha repercutido en la demanda de profesionales en todos los campos de acción, sin embargo, la oferta supera la demanda, ocasionando un aumento en la tasa de desempleo y una competencia voraz y en algunas ocasiones desleal entre los aspirantes.

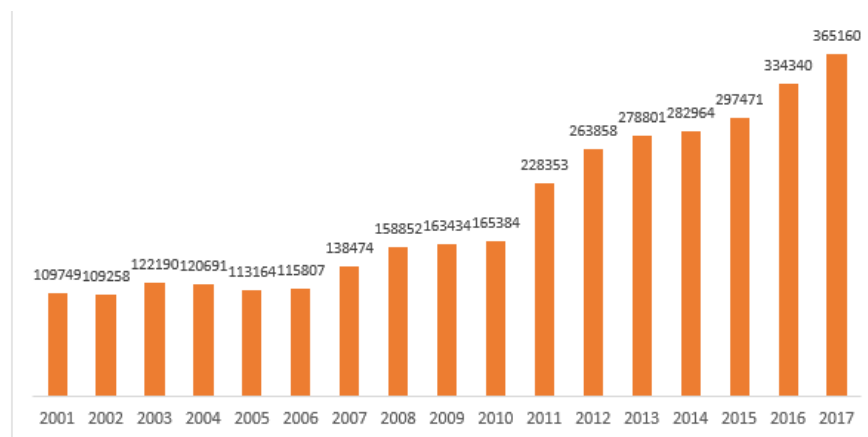
En solo una década, el acceso a la educación superior se ha incrementado significativamente “Para el año 2000, en el país había 724.305 estudiantes matriculados en algún programa de pregrado. Mientras que para el año 2013, esta cifra se duplicó llegando a 1.296.123 matriculados, es decir, tuvo un incremento de 79% de estudiantes matriculados en educación superior, según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2019) lo anterior obedece al aumento de cobertura en la educación media, puesto que en 2002 se graduaron 414.424 estudiantes de grado 11, mientras que en 2009 se graduaron 691.852. el MEN ha denominado al periodo comprendido entre el año 2002 y 2010 como la “revolución educativa”, que se debe al fortalecimiento del ICETEX que, en aras de brindar un mejor financiamiento, otorgó subsidios para estudiantes de menores ingresos.

Según datos de esta entidad, en 2002 pasó de otorgar 65.218 préstamos a 256.269 préstamos en el 2010”. (Suarez, 2016).

Cabe resaltar que otro aspecto del constante incremento de egresados de programas de pregrado, es la educación virtual, la cual fue creada con el objetivo de ofrecer programas de educación superior a distancia en ambientes virtuales de aprendizaje. Según cifras del MEN, 36 instituciones de educación superior contaban con estos programas educativos con más del 80% de formación virtual, ofreciendo alrededor de 150 programas en niveles técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario, especializaciones y maestrías en distintas áreas del conocimiento.

En la Figura 1. Se puede apreciar el crecimiento del número de egresados de pregrado en el periodo comprendido del año 2001 al 2017.

**Figura 1.** Total graduados pregrado nacional año 2001-2017

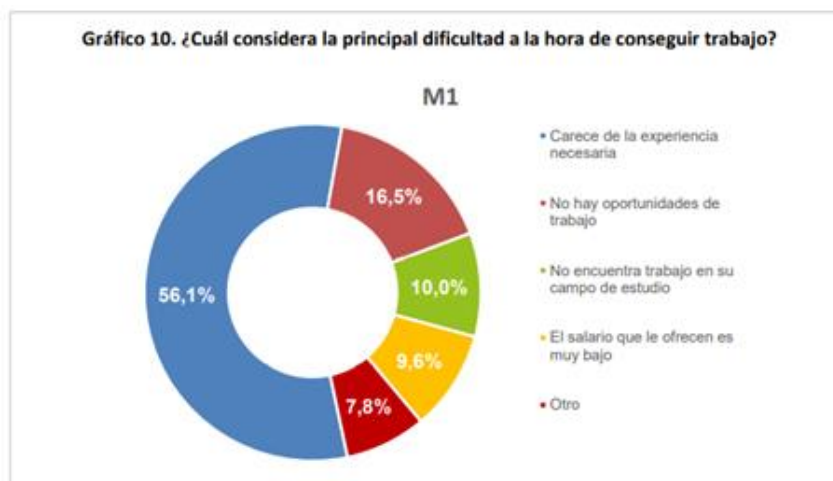


**Fuente:** Elaboración propia. Adaptado del Ministerio de Educación Nacional-Observatorio Laboral para la educación.

Lo anterior, muestra como se ha incrementado la oferta de profesionales a lo largo de los últimos años en Colombia. Sin embargo, al consultar en la encuesta de seguimiento a graduados

del año 2017 elaborada por el MEN se evidencia que el 80% de los profesionales logran en el primer año, conseguir un empleo formal, mientras el restante (20%) no lo consiguen, resaltando como su principal dificultad la falta de experiencia requerida por el empleador para cubrir la vacante. En la Figura 2. Se visualizan otros factores que dificultan la consecución temprana de empleo.

**Figura 2.** Principales dificultades en la consecución de empleo



**Fuente:** Observatorio laboral para la educación, Ministerio de Educación Nacional. Encuesta de seguimiento a graduados aplicada en el año 2017.

Por otro lado, las necesidades de los sectores económicos han ido evolucionando a la par de la globalización, dado que el empleador tiene expectativas cada vez más exigentes en la búsqueda de personal idóneo. En la actualidad, los aspectos más atractivos que se analizan en un proceso de selección son las certificaciones educativas de los aspirantes y su experiencia en el campo de acción. sin embargo, esto último suele ser un obstáculo para los recién egresados debido a que no tienen un acercamiento anticipado al mercado laboral en su vida de estudiantes universitarios, por pocas oportunidades de pasantías o baja estimulación y fomento de las Instituciones de Educación Superior (IES) para la creación de empresa.

En concordancia con lo anterior, se puede decir que existen factores determinantes para la empleabilidad que afectan los procesos de contratación.



## 2.2 Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores determinantes para el empleador en el proceso de contratación de egresados de pregrado y cuál es la situación actual del mercado laboral en Colombia?

## 3 OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo general

Analizar los factores influyentes en el proceso de contratación de los egresados para la consecución del empleo formal y contexto actual del mercado laboral en Colombia.

### 3.2 Objetivos específicos

- Describir el estado actual del mercado laboral del país, las políticas nacionales y la legislación para la vinculación de los recién egresados mediante una revisión bibliográfica.
- Precisar los factores influyentes para el empleador en un proceso de contratación que impiden la consecución del empleo en los egresados de pregrado.
- Generar reflexiones para que las instituciones de educación superior promuevan un perfil competitivo en los egresados.

#### 4 JUSTIFICACIÓN

El Ministerio de Educación Nacional desde el año 2005 ha venido realizando la “Encuesta de Seguimiento a Egresados” la cual permite que el sector académico conozca el desarrollo laboral y personal de los graduados a fin de poder conducir hacia la formulación de políticas que supongan el mejoramiento y direccionamiento institucional, además, de aportar opciones viables sobre el sistema económico en el país (Gómez, A., y Sandoval, Y. 2017).

Así, muchos jóvenes profesionales se encuentran empleados, pero realizando funciones ajenas a su área de conocimiento (FODESEP. 2019), lo cual resulta un tema de importancia general, pues es un pilar fundamental para generar un espacio de debate en el cual se propongan alternativas a los jóvenes que promuevan la consecución de un empleo que cumpla con sus expectativas.

Es por esto, que el presente trabajo de investigación tiene como fin desarrollar un análisis de los factores influyentes en el proceso de contratación y las principales falencias de los recién egresados de las carreras Economía, administración, contaduría y afines para la consecución del primer empleo formal que servirá como referente a nivel regional y nacional para IES, egresados y empleadores aportando un valor teórico y conceptual brindado por la información obtenida de fuentes confiables y el análisis ejecutado.

Adicionalmente, se propondrán reflexiones para que las IES promuevan el fortalecimiento de las falencias de los recién egresados de carreras socio económicas, que favorezcan la construcción temprana de un perfil competitivo para su inserción en la vida laboral que les permita estar informados sobre las nuevas necesidades y expectativas del mercado laboral actual.

Finalmente, el estudio será viable o factible si se disponen de los recursos humanos y acceso a la información de fuentes primarias y secundarias (bases de datos, tesis de grado, revistas, entre otros) que respalden el propósito de la investigación.

## 5 MARCO TEÓRICO

### 5.1 Antecedentes

El mercado laboral está directamente relacionado con la globalización y para comprender el mismo hay que tener en cuenta los diferentes ámbitos que lo componen:

#### 5.1.1 Internacional

En México, se realizó una investigación titulada “Investigación sobre las Oportunidades de Empleo para los Profesionales Egresados utilizando BSC” (2017), donde se encontró que los egresados de las universidades tienen una serie de problemas entre los cuales destacan la falta de conocimientos amplios para el buen desarrollo y una alta cantidad de egresados lo que representa reducción de demanda y por ende de salarios. Así, se identificó la necesidad de emplear personal en puestos industriales, lo cual ha obligado a muchos egresados de universidades a aceptar empleos diversos que ofrecen las empresas que se encuentran fuera de su perfil profesional.

Así mismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desarrolló un estudio liderado por Jürgen Weller sobre macroeconomía la cual recibió el título “La Problemática Inserción Laboral de los y las Jóvenes” (2018) la cual analizó la situación en América Latina en relación con el desempleo de los jóvenes dejando como resultado serios problemas de inserción laboral. “El alto desempleo juvenil no se explica por un problema general de acceso al mercado de trabajo. Claramente, hay un serio problema de la primera inserción” (Weller, 2018, p. 63) lo cual deja al descubierto que en relación con la proporción de buscadores de empleo por primera vez y los desempleados, el tiempo de búsqueda, la proporción entre los ocupados y los cesantes recientes, los jóvenes que son en su gran mayoría recién egresados y no cuentan con ninguna experiencia laboral tienen mayor dificultad y más tiempo de retraso a la hora de encontrar su primer empleo.

Además, se encontró que dentro de las empresas, el proceso de mejoría de su inserción es más riguroso en comparación con aquellos que tienen experiencia en el área, pues cuentan con pruebas psicológicas y de la profesión que los excluye en ocasiones de poder acceder a su primer empleo, lo cual genera ralentización y agranda el problema de inserción laboral juvenil, “Los resultados de este estudio confirman que un aumento del nivel educativo es condición necesaria pero no suficiente de una exitosa inserción laboral (Weller, J, 2018, p. 65).

## 5.1.2 Nacional

En Colombia, el Fondo de Desarrollo de Educación Superior (FODESEP) en el 2019 adelantó una investigación sobre la dificultad de los jóvenes colombianos para encontrar empleo. En este estudio se dejó de lado la difícil situación actual por la que atraviesa el mercado laboral, para traer a colación únicamente la dificultad de los jóvenes recién egresados para encontrar su primer empleo.

No obstante, esta investigación dejó al descubierto otras consideraciones sobre dicha problemática en donde lamentablemente el hecho de contar con una profesión no es sinónimo de fácil vinculación laboral, por la baja demanda y los bajos salarios a percibir. Así mismo, este problema gira en torno a las inseguridades e indecisiones de los jóvenes pues se encontró que en Colombia no tienen claro en qué o en dónde les gustaría desempeñarse.

Por esto, se ha iniciado un plan de implementación de prácticas profesionales directamente desde las universidades y establecimientos de educación superior en alianza con las empresas, en donde se brindan oportunidades para que los jóvenes puedan aprender y conocer áreas de las compañías a fin de que identifiquen sus intereses, así mismo, que esta experiencia sea contada como su primera vinculación laboral.

Uno de los grandes retos que tienen los jóvenes en Colombia es conseguir empleo, y para muchos, esto se debe a los altos niveles de desocupación que se registran en el país. Según el último informe del DANE sobre el mercado laboral colombiano, en junio de 2019 la tasa total nacional de desocupación se ubicó en 9,4% y en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas

fue de 10,7%, lo que significó un incremento de 0,36% frente a un año atrás cuando se ubicó en 9,1%. (FODESEP, 2019).

### 5.1.3 Local

Se ha desarrollado una investigación enfocada a la empleabilidad en recién egresados en algunas universidades privadas de Bogotá como tesis de la carrera de psicología por (Roa Villa y Turriago, 2017) en la cual por medio de un estudio de campo realizado a seis participantes egresados entre los 23 y los 25 años, se determinó que ser empleados en sus ámbitos profesionales entre los primeros 3 años de egreso de la universidad es un verdadero reto para los jóvenes, así mismo, que la corta edad y la falta de experiencia son determinantes para dicha problemática, además que solo cuatro (4) de ellos cuentan con un contrato, sin embargo, tres (3) están vinculados mediante prestación de servicios y uno (1) por contrato a término indefinido, lo que permite visualizar una clara dificultad para acceder a las garantías laborales y profesionales a las que dichos jóvenes psicólogos aspiran al cursar sus más de cinco años de carrera universitaria.

## 5.2 Actualidad del Mercado laboral en Colombia

Producto del acelerado cambio que se vive en la actualidad por las reformas tributarias, la cultura de cada país, más específicamente la desigualdad de género (Pinargote, Guevara, Cabascango, y Guerrero, 2017), la informalidad, las políticas internas (Schteingart, 2018), el cambio de precio de la moneda y la crisis económica derivada de la pandemia COVID-19, por nombrar algunos, muchos sectores económicos se han visto obligados a reinventarse con el fin de responder ante los nuevos retos sociales, tecnológicos, económicos y científicos de la sociedad. Lo anterior, ha ocasionado que los empleadores constantemente cambien y den mayor importancia a ciertas habilidades y competencias de los candidatos en un proceso de contratación.

En concordancia con lo anterior, en el año 2020 se realizó un estudio por Sodexo Beneficios e incentivos, el cual reveló que las empresas están adaptando sus procesos de selección y búsqueda de personal, para responder a las nuevas necesidades del mercado donde se destacan aspectos como la innovación, creatividad, comunicación fluida escrita y oral en más de un idioma y

competencias digitales. Esta última refleja el impacto de la tecnología, que va de la mano con la globalización que ha impulsado el desarrollo de las economías y el crecimiento empresarial en todas las áreas de la misma (Weller, 2017) generando en las últimas décadas, la eliminación de puestos, su evolución y la creación de otros.

Así mismo, el Observatorio de Empleo Digital de ISDI, confirmo que en mayo del 2021 “se produjo un rebote del +191% en las ofertas de búsqueda de profesionales con conocimientos digitales que se ha mantenido durante varios meses. Un claro ejemplo de esta situación se puede apreciar en el creciente aumento del teletrabajo que es una nueva forma en la que las empresas buscan aspirantes para desarrollar actividades nuevas, de diferentes sectores y áreas de una empresa (Nieto y Sánchez, 2018) lo cual ha permitido minimizar la burocracia y reducir los tiempos para una actividad. Por este motivo, se espera que el próximo año los reclutadores sigan buscando, candidatos con perfiles híbridos y con capacidades digitales que puedan enfrentarse y adaptarse rápidamente a la nueva realidad”.

Lo anterior, infiere que constantemente tanto candidatos como empresas deben estar a la vanguardia de las tendencias para no perder las nuevas oportunidades del mercado, y en el caso de los recién egresados poder tener un perfil competitivo que les permita acceder más fácilmente a su primer empleo formal. Sin embargo, en este aspecto las IES cobran un rol protagónico, ya que estas tienen la responsabilidad de fomentar en sus estudiantes las nuevas o mejores habilidades, competencias y herramientas que les permitan competir con equidad ante una oportunidad laboral (Fachelli, Torrents y Navarro-Cendejas, 2014).

Para este fin, “las universidades deben examinar cada programa y adecuar las necesidades que demandan los empleadores y estudiantes, con el objetivo de alinear esa brecha que se genera entre el mercado laboral y profesionales recién graduados” (Moro, Sánchez, Arroyo y Argila, 2018) ya sea incorporándolas en el plan de estudios o incluyéndolas como parte de sus metodologías de aprendizajes.

También se puede afirmar que el mercado laboral se encuentra en constante cambio y evolución, con lo cual el conocimiento del estado del mismo, así como la oferta actual y tendencias a futuro toma un nuevo sentido de importancia. Este fundamento ha servido de base para que la academia se transforme así misma y otorgue a sus estudiantes y profesionales el desarrollo de conocimientos y competencias actuales que faciliten el acceso al empleo formal (Blanco y Cardenas, 2018).

Lo anterior, permite esclarecer algunas características principales del mercado laboral en Colombia y el rol de las IES en los recién egresados, ya que estos se enfrentan a una competencia cada vez más exigente y competitiva ante el número reducido de ofertas disponibles a comparación de la cantidad de egresados desempleados en el país.

### **5.3 Egresados de pregrado**

Según (Chávez, Rodríguez y Carnero, 2018) en el mundo la dificultad de inserción por primera vez al campo laboral de los recién egresados universitarios acaece diferentes razones las cuales pueden oscilar entre el crecimiento económico de un país, las oportunidades laborales que ofrecen a los jóvenes, la organización y promoción de las universidades hacia sus egresados y la falta de gestión por parte de las universidades y relación entre la educación y la actividad económica.

En Colombia, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) es el ente encargado de recopilar y organizar la información relevante sobre la educación superior para hacer la planeación, monitoreo y vigilancia del sector. Según la (SNIES, s.f) los programas académicos se clasifican en áreas del conocimiento, teniendo en cuenta aspectos como los contenidos y el campo de acción, siendo estas las siguientes: Agronomía, Veterinaria y afines; Bellas Artes; Ciencias de la Educación; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Humanas; Economía, Administración, Contaduría y afines; Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines; Matemáticas y Ciencias Naturales.

#### 5.4 Determinantes del desempleo juvenil

Diversos autores se han enfocado en encontrar o verificar los determinantes del desempleo juvenil aplicando modelos estadísticos como Logit y Probit. Estos modelos relacionan la variable endógena con cada una de las variables explicativas por medio de una función de distribución (Medina, 2003), para el caso del modelo Logit esta emplea la regresión lineal mientras el modelo Probit utiliza una distribución acumulada normal estándar (Westreicher, 2021).

Con la aplicación de los modelos mencionados anteriormente, autores como (Heyelen, 2011) han concluido que “la falta de experiencia laboral, en los primeros años de carrera, afecta negativamente la probabilidad de estar desempleado y las consecuencias pueden durar hasta 10 años después”.

Así mismo, (Piñeros, 2018) realizó un estudio con el fin de medir la competitividad y productividad del empleado, donde utilizo como variables dependientes la educación, experiencia y edad en el modelo Logit, obteniendo como resultado que, “si la persona aprende la actividad a realizar a temprana edad, esta tendrá más tiempo de adaptar, desarrollar y mejorar sus conocimientos y habilidades”.

De igual forma, en Colombia también han aplicado estos modelos probabilísticos para determinar cuáles son los factores que afectan el desempleo juvenil. Entre estos, se destacan los trabajos realizados por (Rosa, 2011) (Guzmán, Munevar, y Acosta, 2015) y (Martínez, 2018).

Quienes se basaron en los datos obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y concluyeron que, los determinantes del desempleo juvenil en Colombia son: la educación, la experiencia, las condiciones socioeconómicas del hogar, la edad, el tener seguridad social y la ciudad de origen.



## 6 MARCO CONCEPTUAL

Un empleo y/o trabajo es la actividad o tarea que es desarrollada por un trabajador, que espera recibir una compensación monetaria y aprender y reforzar sus conocimientos, en el caso de un estudiante recién egresado de una institución de educación superior el primer empleo es la oportunidad de emprender en el campo laboral y poner en práctica los diversos conocimientos adquiridos empírica y académicamente en el mundo real, además de identificar sus gustos y aptitudes para desempeñarse de una forma óptima dentro de una organización.

El mercado laboral es un sistema en el cual interactúan los aspirantes a un puesto, empleados y empleadores, siendo estos últimos los representantes de una empresa que busca satisfacer alguna necesidad o reforzar su personal, adquiriendo los servicios de un trabajador. Este sistema es dinámico, ya que está en constante transformación y cambio (Morales & Medina, 2019), esto principalmente porque en el influyen varios aspectos que impactan en la oferta y demanda del mismo, entre ellos:

- **Fluidez del mercado laboral:** “El concepto de fluidez se ha utilizado en la literatura especializada para señalar la capacidad de una economía de movilizar a los trabajadores y los empleos entre las diferentes empresas, sectores económicos y mercados laborales” (Morales y Medina, 2019).
- **Género:** El género del aspirante toma importancia incluso hoy en día para acceder al mercado laboral, dado que organizaciones toman este aspecto como factor para la selección, al igual que el salario a devengar, lo cual arroja en una brecha entre las aspirantes femeninas y los empleadores, al ofrecer cargos y salarios inferiores a los de las contra partes masculinas (Cebrián & Moreno, 2018).
- **Los inmigrantes:** Son personas de ascendencia diferente a la de los locales y que se radica en un país diferente al suyo, este aspecto está muy relacionado con la globalización, dado que en muchos casos estos trabajadores poseen un nivel de

conocimiento y experiencia mayor a los lugareños, lo cual les brinda una ventaja competitiva en el mercado laboral. (Fuentes & Vergara, 2019).

- **Automatización y tecnificación del trabajo.** A medida que las máquinas son perfeccionadas y son capaces de ejecutar actividades sin requerir apoyo humano, muchos empleos desaparecen y se requieren trabajadores con mayores niveles de conocimiento o preparación técnica (Uriarte, 2020).

Adicionalmente, también existen factores que influyen en la empleabilidad, estos factores son variables y toman mayor protagonismo de acuerdo al estado actual del mercado laboral, el sector y el perfil profesional de los egresados. (Cerrato, Argueta y Zabala, 2016) afirman que los factores identificados como determinantes de la empleabilidad de los profesionales, se tienen categorizados en tres tipos:

- Factores personales: Comprenden las características sociodemográficas, las habilidades y competencias, movilidad geográfica y flexibilidad laboral.
- Factores externos: Se incluyen los factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, las políticas de empleo y la legislación laboral de cada país.
- Factores socios familiares: Se destacan el acceso a los recursos que faciliten o límite la búsqueda de empleo tales como las bolsas de empleo, ferias de empleo, convocatorias públicas y privadas, entre otros.

## 7 MARCO LEGAL

En Colombia, la ley 1429 de 2010 regula lo que se conoce como la ley del primer empleo, teniendo como objeto lo siguiente: “La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse”. (Congreso de la República, 2010).

Dentro del artículo 9, se señala que un incentivo para las empresas o empleadores que vinculen empleados menores de 25 años, es sobre el impuesto de la renta y complementarios, tal y como se señala: “Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veinticinco (25) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementario”. (Congreso de la República, 2010).

Así mismo, el decreto 688 de 2021 establece una serie de incentivos por la contratación de jóvenes entre los 18 y los 28 años: La presente Sección tiene por objeto, crear en el marco de los pactos estructurales contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, que otorgará a los aportantes que realicen contrataciones o vinculaciones en la vigencia 2021, un aporte mensual que corresponderá al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), por los trabajadores adicionales entre los 18 y 28 años de edad, y hasta por doce (12) veces dentro de la temporalidad del apoyo, con el objeto de generar empleo joven y formal en el país. (Presidencia de la República, 2021).

De igual manera, se encuentra que, la ley 1780 de 2016 tiene por objeto lo siguiente: La presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial, para este grupo poblacional en Colombia. (Congreso de la República, 2016).

El artículo 12 de la ley en mención dispone un deber para las empresas en cuanto a la contratación de jóvenes: Las empresas que se acojan al artículo 12 se incentivarán, de acuerdo con sus necesidades, la creación de oportunidades laborales en empleos o actividades que no

exijan experiencia laboral, bien sea a través de la generación de nuevos puestos de trabajo, la provisión de vacantes existentes o cualquier otra modalidad de vinculación. (Congreso de la República, 2016).

Finalmente, el decreto 1625 de 2016 define lo que debe comprenderse como primer empleo dentro del ordenamiento jurídico colombiano: “Primer empleo: El primer empleo de la persona menor de veintiocho (28) años se configura cuando ésta no registra afiliación y cotización como trabajador dependiente o independiente al Sistema Integral de Seguridad Social.” (Presidencia de la República, 2016).

De acuerdo con lo anterior, se considera que, este sería el marco legal colombiano sobre el primer empleo, especialmente para los profesionales recién egresados que se encuentran con múltiples dificultades para acceder a un empleo, donde no exijan la experiencia u otros factores que pueden disminuir sus oportunidades. Adicionalmente, se evidencia los beneficios que otorga el gobierno colombiano a las empresas privadas y públicas que realicen la vinculación de jóvenes egresados sin experiencia.

## 8 METODOLOGÍA

### 8.1 Primer nivel

#### 8.1.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El enfoque que concierne a esta investigación es cuantitativo. En este se efectúan mediciones numéricas y diferentes técnicas estadísticas para robustecer los resultados, se recolecta información, se analizan situaciones o acciones y radica en un análisis en donde se integran los componentes mencionados anteriormente. La medición cuantitativa en esta investigación juega un papel importante, ya que es posible analizar de manera sencilla el comportamiento de los empleadores al momento de selección del personal que hará parte de su organización.

Por su parte, el alcance de la investigación es descriptivo. Debido a que, por medio de una revisión bibliográfica, se describen los factores que influyen en el proceso de contratación del

caso de estudio tales como el estado actual del mercado laboral, las políticas y la legislación nacional, entre otros. La investigación cuenta con información tangible lo cual es fundamental para poder realizar un diagnóstico estadístico de los resultados.






Finalmente, el diseño de la investigación es un procedimiento que sirve para recopilar la información deseada. Dado que el enfoque de esta investigación es cuantitativo, este juega un papel importante para el análisis de datos.

El diseño de la presente investigación es no experimental. Para efectos del primer objetivo se va a realizar una revisión bibliográfica por lo cual no se va a intervenir directamente el objeto de la investigación, sino que se va a analizar situaciones ya existentes que faciliten la identificación del estado actual del mercado laboral, las políticas y la legislación nacional, por otro lado, se analizarán los factores que influyen en el proceso de contratación de los egresados profesionales en la consecución del empleo formal a partir de la aplicación de una encuesta a una empresa seleccionada según el caso de estudio.

### **8.1.2 Definición de Variables**

En la siguiente tabla se presenta la definición conceptual y operacional de las variables objeto de estudio:

Figura 3. Mapa de investigación

 Mapa de la Investigación					
<b>Título:</b>	<b>CONTEXTO ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA Y FACTORES CLAVES PARA EL EMPLEADOR EN UN PROCESO DE CONTRATACIÓN DE EGRESADOS DE PREGRADO.</b>				
<b>Objetivo General:</b>	<b>Analizar los factores influyentes en el proceso de contratación de los egresados para la consecución del empleo formal.</b>				
<b>Enfoque:</b>	Cuantitativo	Razones: Manejo de los datos y de las variables			
<b>Diseño:</b>	No experimental	Razones: No hay un experimento previo con las variables objeto de estudio			
<b>Alcance:</b>	Descriptivo	Razones: Recolección de datos una única vez			
<b>Objetivos Específicos</b> 	<b>Instrumento de recolección de datos (Si/No)</b>	<b>Variable por estudiar (Solo aplica para objetivos con instrumentos)</b>	<b>Definición conceptual</b> 	<b>Definición operacional Dimensiones/Unidades</b> 	<b>Número del ítem en el instrumento</b> 
Describir el estado actual del mercado laboral del país, las políticas nacionales y la legislación para la vinculación de los recién egresados mediante una revisión bibliográfica.	SI	Estado actual del mercado laboral  Políticas y legislación nacional	<p><i>Mercado laboral:</i> Es un sistema en el cual interactúan los aspirantes a un puesto, empleados y empleadores, siendo estos últimos los representantes de una empresa que busca satisfacer alguna necesidad o reforzar su personal, adquiriendo los servicios de un trabajador. Este sistema es dinámico, ya que está en constante transformación y cambio (Morales &amp; Medina, 2019).</p> <p><i>Estado actual:</i> Es el diagnóstico de la situación actual de una organización o entorno, a saber: su comportamiento económico, social, cultural y político. (Mojica y López, 2015). Para efectos del presente trabajo se requiere conocer el status quo del mercado laboral en Colombia.</p> <p><i>Políticas y legislación nacional:</i> Las políticas del mercado de trabajo, comprenden todo el espectro de políticas regulatorias que influyen en la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).</p>	Mediante una revisión bibliográfica, se pretende determinar: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cargos con mayor oferta y demanda.</li> <li>2. Carreras con mayor oferta.</li> <li>3. Egresados pregrado</li> <li>4. Normatividad reguladora del sector.</li> </ol>	Ver Anexo B. Inventario de antecedentes  Cargos: 1 y 2 Carreras: 3, 4, 5 y 6 Egresados pregrado: 7, 8 Normatividad: 9 y 10

Fuente: Elaboración propia

**Figura 4.** Continuación Mapa de investigación

<p>Precisar los factores influyentes para el empleador en un proceso de contratación que impiden la consecución del empleo en los egresados de pregrado.</p>	<p>SI</p>	<p>Factores influyentes del proceso de contratación.  Caso de estudio.</p>	<p><i>Factor:</i> Son aquellos elementos que pueden condicionar una situación laboral volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos en el proceso de contratación (Gutiérrez, 2015).  <i>Caso de estudio:</i> Es una investigación exhaustiva y desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un determinado proyecto, política, institución, programa o sistema en un contexto "real". (Simons, 2009)</p>	<p>A través del diseño y construcción de una encuesta, se desea identificar los factores influyentes del empleador en un proceso de contratación como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidades</li> <li>2. Competencias</li> <li>3. Perfil competitivo</li> </ol>	<p>Ver Anexo C. Encuesta  Habilidades: 1,2,3,4,5 y 6  Competencias: 7,8,9,10,11 y 12  Perfil competitivo: 13,14,15,16,17,18, 19,20 y 21</p>
<p>Generar reflexiones para que las instituciones de educación superior promuevan un perfil competitivo en los egresados.</p>	<p>NO</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>	<p>NA</p>

**Fuente:** Elaboración propia

### **8.1.3 Población y Muestra**

Para darle una delimitación a la investigación, se tomará como muestra un caso de estudio, para ello se seleccionó la empresa SETIP INGENIERIA SA que se encarga de ofrecer servicios petroleros, con una nómina actual de doscientos (200) empleados y 7 áreas de trabajo donde cada una de ellas participa en el proceso de contratación.

La encuesta será aplicada a una muestra con las siguientes características: Empleados que trabajen profesionalmente en el área de selección de personal y jefes de área que estén involucrados en la toma de decisiones sobre la contratación del mismo, ya que se desea analizar sus necesidades y las exigencias para poder acceder a un empleo (Carrillo, 2015).

La población sobre la cual se dirige la investigación son los egresados del país, caracterizándose como aquellos que desean encontrar un empleo formal a nivel profesional, de acuerdo con (Calderón,2020) el 36.6% de la población disponible para trabajar son jóvenes egresados, por tanto, esta sería la población objeto sobre la cual recaería la investigación.

Así mismo, se revisarán fuentes primarias y secundarias de información como libros, artículos de investigación, estudios, tesis de grado, entre otros, para la revisión de la literatura con el fin de conocer la situación actual del mercado laboral en Colombia, las políticas y la legislación nacional para la vinculación de recién egresados.

## **8.2 Segundo nivel**

### **8.2.1 Selección de métodos o instrumentos para recolección de información**

Se selecciona la ficha bibliográfica para realizar la revisión de la literatura y a partir de estos hallazgos realizar un análisis de contenido de las mismas que permita identificar la situación



actual del mercado laboral en Colombia, las políticas y legislación nacional el cual se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Ficha bibliográfica

Integrantes		Francisco Aragón Alegría; Sebastián Awazacko Rodríguez; Dorothy Díaz Hernández; Laura Maria Tovar Sanchez; Wilkin Albeiro Valbuena Cañón			
Nº	Dimensión	Año	Título de la obra	Autores	Enlace
1	Cargos con mayor oferta y demanda	2021	Estudio de remuneración Colombia 2021	Michael Page	<a href="https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/2021-05/Estudio_de_Remuneraci%C3%B3n_CO_2021.pdf">https://www.michaelpage.com.co/sites/michaelpage.com.co/files/2021-05/Estudio_de_Remuneraci%C3%B3n_CO_2021.pdf</a>
2		2021	Demanda laboral Agosto periodo (2015-2021)	Servicio Público de Empleo	<a href="https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion/oferta-y-demanda-laboral/anexo-estadistico-de-demanda-laboral-vacantes">https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion/oferta-y-demanda-laboral/anexo-estadistico-de-demanda-laboral-vacantes</a>
3	Carreras con mayor demanda	2018	Elección de carreras universitarias en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM): revisión de la literatura	Karla Cristina Avendaño Rodríguez Deneb Elí Magaña Medina	<a href="https://www.redalyc.org/jatsRepo/4575/457556293008/457556293008.pdf">https://www.redalyc.org/jatsRepo/4575/457556293008/457556293008.pdf</a>
4		2017	Preferencias de Universidad y Carreras con mayor demanda en la Región San Martín 2017 - 2019	José Eber Paz Vilchez Kimberly López Díaz Lory Clarita Romero Chinguel	<a href="https://www.redalyc.org/pdf/4676/467650996002.pdf">https://www.redalyc.org/pdf/4676/467650996002.pdf</a>
5		2021	Estudio de pertinencia social y demanda laboral de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas (U.C.E.)	Bryan Fabrizio Espinoza Estrella José Andrés Castro Guevara Luis Enrique Galeas Dibujes	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23511">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23511</a>
6		2021	La relación entre la formación superior y la inserción profesional en países latinoamericanos	Eduardo Chávez Molina María Clara Fernández Melián	<a href="https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/34433/33848">https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/34433/33848</a>
7	Egresados de pregrado	2020	El desempleo en los jóvenes en Colombia, la otra crisis de la pandemia	Manuel Felipe Quintana Ruiz	<a href="https://plazacapital.co/el-monedero/5062-el-desempleo-en-los-jovenes-en-colombia-la-otra-tesis-de-la-pandemia">https://plazacapital.co/el-monedero/5062-el-desempleo-en-los-jovenes-en-colombia-la-otra-tesis-de-la-pandemia</a>
8		2019	¿Por qué los jóvenes colombianos no encuentran empleo?	Revista Semana	<a href="https://www.semana.com/economia/articulo/razones-por-las-que-los-">https://www.semana.com/economia/articulo/razones-por-las-que-los-</a>

					<a href="https://jovenes-en-colombia-no-consiguen-empleo/275101/">jovenes-en-colombia-no-consiguen- empleo/275101/</a>
9	Normativa reguladora del sector	2021	Decreto 688 de 2021	Ministro de Hacienda y Crédito Publico (Jose Manuel Restrepo) Ministro de Trabajo (Angel Custodio Cabrera)	<a href="https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20688%20DEL%2024%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf?TSPD_101_R0=08394a21d4ab20003ea06e6c88878a44e471b62cd4bd0d13f9ef87bd a56e7912e0122b8b268d271d080e629db01450000422b6740fb5c86d6c88eeb5d707cafa5b9822f8cd3c8e450d0e6e3e570ef89173089929c5fab18e337c87e601e9c627fba7e9414af868fcbec1ce6d5d00a93a9a9da4623fab055691587ea230e1d7e5">https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20688%20DEL%2024%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf?TSPD_101_R0=08394a21d4ab20003ea06e6c88878a44e471b62cd4bd0d13f9ef87bd a56e7912e0122b8b268d271d080e629db01450000422b6740fb5c86d6c88eeb5d707cafa5b9822f8cd3c8e450d0e6e3e570ef89173089929c5fab18e337c87e601e9c627fba7e9414af868fcbec1ce6d5d00a93a9a9da4623fab055691587ea230e1d7e5</a>
10		2016	Resolución 2616 de 2016	Ministro de trabajo (Francisco Javier Mejia)	<a href="https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/45091/Resolucion+2616+de+2016.pdf">https://www.mintrabajo.gov.co/docu- mentos/20147/45091/Resolucion+2616+ de+2016.pdf</a>

**Fuente:** Elaboración propia

Por su parte, para identificar los factores relevantes de los empleadores en un proceso de contratación se diseñó un cuestionario el cual fue validado por un experto de la organización objeto de estudio, quien se ha desempeñado por más de 10 años en el área de Talento Humano de la organización y como consultor independiente. Luego de su revisión detallada al cuestionario, recomienda incluir una pregunta enfocada a la importancia de la experiencia laboral específicamente que pueda tener el candidato en el cargo del cual se ofrece la vacante y separar la pregunta asociada a la educación formal y no formal, debido a que el empleador puede estar satisfecho con la preparación del candidato en estudios no formales como diplomados, cursos, entre otros, pero estos no cumplan con la educación formal exigida por la vacante (postgrados).

La encuesta final diseñada y validada se presenta en el Apéndice A.

## 8.2.2 Técnicas de análisis de datos

Respecto a la ficha bibliográfica se realizará un análisis de contenido de la información, donde se partirá desde una clasificación, para posteriormente hacer un análisis textual buscando e identificando las principales similitudes y patrones respecto a los resultados obtenidos en las diversas fuentes consultadas, determinando la conexión entre estas y el objetivo.

En cuanto al planteamiento y elaboración del cuestionario nos apoyaremos en la metodología de Rensis Likert, lo cual permitirá la ponderación de las respuestas de cada pregunta por medio de la fórmula “PT/NT” (puntos totales/número total) arrojando un resultado para cada dimensión del pensamiento del empleador (Sampieri, 2014). Empleando herramientas de análisis de datos de la estadística descriptiva.

A continuación, en la siguiente tabla se presentan las técnicas de recolección de datos y su respectiva técnica de análisis

**Tabla 2.** Técnicas de recolección y análisis de datos

Método	Descripción	Técnica de análisis
<b>Ficha bibliográfica</b>	Conjunto de fuentes de información que permiten identificar características nuevas o relevantes del objeto de estudio a partir de 4 dimensiones	Búsqueda de la información y análisis de contenido de la misma, centrado en identificar y reconocer nuevos aspectos y cualidades no mencionadas anteriormente que tengan relevancia en el objeto de estudio.
<b>Encuesta</b>	Serie de 21 preguntas con la modalidad de escala de Likert, 2 dicotómicas y 1 abierta, que serán aplicadas al personal de recursos humanos y principales jefes de área de la organización	Análisis de datos por medio de la herramienta Excel, utilizando la función de estadística descriptiva para identificar las tendencias en los resultados, diferencias y pensamiento general de los entrevistados.

**Fuente:** Elaboración propia

## 9 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS.

### 9.1 Estado actual del mercado laboral, políticas y legislación para los recién egresados

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2015), “Las políticas nacionales de empleo deben tener en cuenta diversos aspectos sociales y económicos, ya que afectan muchas áreas del gobierno y a todos los sectores de la economía, abarcando medidas, programas e instituciones que influyen sobre la demanda, la oferta de mano de obra y el funcionamiento de los mercados laborales”. Estas políticas deben buscar el trabajo digno de la población y se deben establecer de acuerdo a los desafíos y oportunidades del contexto de cada país.

En Colombia, el Ministerio del trabajo es el ente regulatorio encargado de promover el empleo digno y proteger los derechos de los colombianos en capacidad de trabajar y fomentar el emprendimiento y mejoramiento de las empresas. Descendiendo a la población de interés de la presente investigación, se identifica que en búsqueda de promover la vinculación de los recién egresados el Gobierno Nacional ha expedido normatividad en este asunto como la Ley 1780 de 2016, Decreto 2365 de 2019 y Resolución 0452 de 2020 donde ordena a las instituciones estatales contratar jóvenes entre 18 y 28 años de edad que no acrediten experiencia laboral, con el fin de mitigar las barreras de acceso y aprobar el tiempo de pasantías y prácticas como experiencia laboral.

Al respecto el presidente Ivan Duque afirma que “la principal barrera de empleabilidad juvenil es la falta de experiencia laboral, por eso, desde las entidades públicas, "queremos dar ejemplo a todo el sector productivo de la economía sobre la importancia de brindarle oportunidades laborales a los jóvenes talentos de nuestro país”. Sin embargo, es importante conocer el status quo del mercado laboral en Colombia para identificar los actores que participan en este y los datos históricos de su comportamiento en los últimos años.

Inicialmente, es fundamental entender que el mercado laboral tiene gran impacto en la sociedad, ya que si no existe un equilibrio se puede afectar de manera negativa la productividad y el crecimiento económico de la población, dado que al no generarse empleo los bienes y servicios presentarían una caída de sus precios y también de su beneficio económico. Por lo tanto, “la demanda de empleo está directamente vinculada a la actividad económica, solo un crecimiento de producción que se mantenga estable puede garantizar el aumento del empleo en cantidad suficiente para absorber la población dispuesta a trabajar”. (Kiziryan, 2015).

Ahora bien, existen diferentes entidades como el DANE, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la Cámara de Comercio, universidades, entre otros, que se encargan de analizar la información para la elaboración de informes periódicos del comportamiento de la situación del mercado laboral en Colombia, el cual ha tenido en los últimos dos años un cambio considerable producto de la emergencia sanitaria por COVID 19.

Según el Banco de la República “este hecho ha suscitado una crisis económica sin precedentes y la tasa de desempleo más alta desde que se tienen registros en nuestro país. Por estas razones, la economía sufrió un choque negativo de gran magnitud en los meses de marzo y abril de 2020 donde se destruyeron entre febrero y abril un total de 5,1 millones de empleos, según la GEIH”.

En cuanto a la tasa de desempleo nacional en el mes de julio de 2021, el DANE afirma que esta fue 14,3%, lo que significó una disminución de 5,9 puntos porcentuales con respecto al mismo mes de 2020, cuando se ubicó en 20,2%, pero manteniéndose en niveles superiores al de julio de 2019 (pre pandemia), con 3,6 puntos porcentuales por encima de la tasa de ese año (10,7%).” (DANE, 2021). Así mismo, la universidad EAFIT publicó un informe con datos obtenidos del DANE en donde comparan la cantidad de ocupados en el mes de junio del año 2020 y 2021 obteniendo como resultado que en junio de 2021 se reportaron “20.570.199 ocupados, esto es, 2.291.146 ocupados más que en junio de 2020”. Lo anterior, infiere que el

mercado laboral está teniendo una reactivación, generado por el mayor control que se tiene sobre la pandemia que impacta positivamente a los sectores económicos en la generación de empleo.

## 9.2 Factores influyentes del empleador durante un proceso de contratación

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la realización de una encuesta en Google Drive aplicada a 20 profesionales responsables del proceso de entrevistas y selección de personal quienes se encargan de formalizar la contratación del aspirante y los Jefes de Área, quienes dan el visto bueno al candidato que ingresará a su área de trabajo.

La finalidad de la encuesta es poder explorar la percepción de los involucrados de manera directa en el proceso de contratación de personal de la empresa SETIP INGENIERIA, esta encuesta está conformada por 24 preguntas que evalúan 2 tipos de variables: Discriminantes y Valoratorias. Por su parte, las variables discriminantes ayudan a realizar un perfil sociológico de los participantes, obteniendo una segmentación por sexo, edad y cargo dentro de la organización. En cuanto a las variables valorativas estas serán los factores claves del empleador para seleccionar un candidato.

A continuación, se presenta la escala de Likert empleada en la encuesta aplicada:

Figura 5. Escala de likert

Nada importante	Poco importante	Regular	Importante	Muy importante
①	②	③	④	⑤

Fuente: Elaboración propia

Con el objetivo de describir y analizar los datos obtenidos se procede a realizar un análisis descriptivo, donde las medidas estudiadas son la media y las frecuencias, para estimar las

proporciones en cada variables y dimensión. Además, de determinar la posible influencia del género, edad y cargo ocupado por parte de los entrevistados.

En vista que el objetivo de la encuesta es determinar los factores influyentes de contratación de los candidatos a un empleo dentro de las empresas de parte del empleador, se hará una comparativa de las proporciones de relevancia entre las dimensiones (habilidades, competencias y perfil competitivo).

Otro aspecto importante, será el análisis de los resultados con base al rango de edad de los participantes, para establecer si existe alguna relación entre la edad y los criterios empleados al momento de llevar a cabo una contratación personal, debido a que puede darse el caso que personas más jóvenes entiendan la dificultad de conseguir un empleo en un campo laboral tan competitivo sin tener experiencia, y por lo tanto, den mayor peso a conocimientos académicos y habilidades personales o por el contrario, puede verificarse que la edad del empleador es indiferente y emplean los mismos criterios al momento de realizar la contratación de nuevos empleados.

Estas hipótesis quedarán resueltas – ya sea confirmadas o refutadas – a través del análisis de resultado a obtener a través del estudio estadístico de la data obtenida mediante la encuesta realizada.

El proceso de análisis de información se realizará de la siguiente manera:

- Análisis de Resultados de acuerdo a características sociodemográfica (Género, Edad y Cargo)
- Análisis por dimensión según las preguntas más relevantes. (Muestra Total, Separada por Género, Edad y Sexo)

### 9.2.1 Resultados sociodemográficos

Estos resultados permiten conocer el perfil de los encuestados y tener una mejor noción de sus características sociodemográficas.

#### *Género*

De total de la muestra de población analizada se obtuvo que el 45% de los participantes son hombres, mientras que las mujeres representan el 55%. Esta mayor participación femenina se debe por el área de Recursos Humanos, dado que la mayoría son mujeres.

#### *Ocupación*

El 60 % de los encuestados se encuentra laborando en el área de Recursos Humanos, mientras que el 40% restante corresponde a jefes de área.

#### *Edad*

La distribución por rango de edad de los participantes se muestra en la tabla a continuación:

**Tabla 3.** Frecuencia por Rango de Edad

Rango	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
28 - 32	32	2	10%
33 - 37	37	7	35%
38 - 42	42	2	10%
42 - 46	46	6	30%
46 - 50	50	3	15%

**Fuente:** Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla anterior, los rangos de edad con mayor proporción de participantes son de 33-37 y 42-46 años con 35% y 30% respectivamente, teniendo una media de edad de los encuestados de 40 años. Por lo tanto, se está en presencia de un personal que en promedio se encuentran en la etapa de adulto joven.

### 9.2.2 Análisis por dimensión

#### *Dimensión Habilidades*



Al momento de realizar la contratación de personal esta destreza es considerada como importante o muy importante por el 55% de los encuestados, mientras que un 30% respondió que es poco importante. Esto muestra que no existe una tendencia marcada respecto a que los candidatos posean dotes de líder al momento de su contratación. Por otro lado, al analizar las respuestas por rango de edad se aprecia que el 75% de los encuestados con edades superiores a 35 años consideran que el liderazgo es importante o muy importante. En ese sentido, se puede concluir que mientras mayor edad posee el entrevistador, mayor importancia le brinda al liderazgo.

En cuanto a la administración de tiempo y trabajo bajo presión, el 70% de los encuestados consideran como importantes o muy importantes este aspecto. Además, se concluye que la edad, cargo u ocupación no genera brechas significativas en el análisis realizado.

Por su parte, la resolución de problemas laborales es considerada como importante o muy importante por el 85 % de los entrevistados, en lo que respecta a los criterios de acuerdo a los rangos de edad se observa que para el 100% de las personas mayores de 35 años esta es una habilidad que cobra importancia en el proceso de contratación.

A nivel general la motivación laboral es considerada como importante por solo el 55 % de los entrevistados, esto se debe a que solo el 13% de las personas menores de 35 años consideran que esta característica tiene importancia.

En la tabla 4, se presenta cada uno de los ítems evaluados por esta dimensión con su respectivo puntaje y el resultado general de la misma.

**Tabla 4.** Resultados de la dimensión habilidades

Ítem del cuestionario	Numero de Entrevistados	Porcentaje de importancia	Resultado
P1: El liderazgo en un candidato	11	55%	
P2: El saber administrar el tiempo y desempeñarse bien bajo presión	14	70%	

P3: Que el aspirante identifique y conozca las alternativas de resolución de problemas que se presentan en el entorno laboral	17	85%	Se determina que para la dimensión habilidades, el factor más influyente es la capacidad de resolución de problemas y el manejo del tiempo por parte del aspirante. Por su parte, la que menos importancia tiene es el miedo al fracaso.
P4: Que el empleado se sienta motivado y feliz en los proyectos que le asignen	11	55%	
P5: El manejo y aceptación a los errores y al fracaso por parte del aspirante	10	50%	
P6: Que el aspirante sea consiente de los efectos en la toma de decisiones y se responsabilice por las mismas	12	60%	
Total encuestados	20		

**Fuente:** Elaboración propia

### *Dimensión Competencias*

A nivel general el manejo de un segundo idioma (ingles) es considerada como una competencia importante o muy importante por el 60% de los entrevistados, siendo poco relevante solo por el 15%. Al hacer la separación de la muestra por género se obtiene que el 73% de las mujeres consideran importante estos conocimientos en los candidatos, mientras que por parte de los hombres se obtuvo que el 44% lo considera de importancia o mucha importancia.

Por su parte el conocimiento y manejo de herramientas digitales tiene un rango de importancia mayor, dado que los resultados arrojan un 75% de importante o muy importante. Este pensamiento no cambia, sino que se intensifica con la separación por género y edad alcanzando porcentajes de importancia del 81% de las mujeres y 100% de los menores de 35 años.

A continuación, en la tabla 5 se presentan los resultados de cada ítem evaluado en la dimensión competencias, con un análisis general de la misma:

**Tabla 5.** Resultados dimensión competencias

Ítem del cuestionario	Numero de Entrevistados	Porcentaje de importancia	Análisis por dimensión
P7: El manejo del idioma inglés en el ámbito laboral y profesional	12	60%	Los factores influyentes en la dimensión competencias es el conocimiento de herramientas digitales, manejo de un segundo idioma y el trabajo colaborativo, ya que estos factores tuvieron una
P8: Que el candidato acredite educación no formal en el área a desempeñarse	10	50%	
P9: Que el candidato continúe en su formación profesional (postgrado)	10	50%	

P10: El trabajo colaborativo para conseguir la meta deseada	14	70%	importancia igual superior al 60% por parte del total de los entrevistados. Sin embargo, la acreditación en educación no formal y formal no son factores determinantes en el proceso de contratación.
P11: Que el aspirante muestre una actitud proactiva	12	60%	
P12: Que el aspirante al cargo tenga conocimiento en el uso de herramientas digitales	15	75%	
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>		

**Fuente:** Elaboración propia.

### *Dimensión Perfil competitivo*

La experiencia laboral es principalmente tenida en cuenta por el personal de recursos humanos, donde se observa que el 66% de las personas que laboran en esta área le dan una valoración de muy importante a este requisito mientras que solo el 49% de los jefes de área poseen esa misma consideración. De igual forma, no se aprecia un grado de importancia superior en la experiencia en un sector en específico, solo en el caso de segmentación por género donde el 63% de las mujeres consideran importante este requisito en los candidatos, mientras que por parte de los hombres se obtuvo que solo el 33% lo considera de importante o muy importante.

En la tabla 6, se detallan los resultados obtenidos por cada ítem evaluado de la dimensión perfil competitivo, con un análisis general de los factores mas y menos influyentes de esta;

**Tabla 6.** Resultados dimensión perfil competitivo

Ítem del cuestionario	Numero de Entrevistados	Porcentaje de importancia	Análisis por dimensión
P13: Para el empleador que la aspiración salarial del candidato sea acorde a lo que ofrece la empresa	12	60%	Se concluye que la experiencia en el cargo de la convocatoria no tiene gran influencia en el proceso de contratación, ni las instituciones de las cuales son egresados. Por su parte, si se considera como factor influyente que el candidato cuente con buena fluidez verbal y escrita.
P14: La universidad de la que es egresado el candidato	8	40%	
P15: La experiencia laboral acreditada del candidato en el sector	10	50%	
P16: La experiencia laboral acreditada del candidato en el cargo de la convocatoria	9	45%	
P17: Que el candidato tenga experiencia laboral	12	60%	
P18: Que el candidato posea experiencia laboral acreditada mínima de 6 meses en algún sector	12	60%	
P19: Que el candidato posea experiencia laboral acreditada mayor a 1 año en el sector al que se está postulando	10	50%	
P20: Que el aspirante tenga buena fluidez verbal y escrita	13	65%	
P21: Que el aspirante proponga y/o diseñe nuevas metodologías que fomenten la innovación y el desarrollo de la empresa	11	55%	
<b>Total encuestados</b>	<b>20</b>		

### 9.3 Reflexiones para un perfil competitivo

Las Instituciones de Educación Superior deben tener presente el movimiento y evolución del mercado, ya que de este se desprenden las oportunidades de hoy en día y del futuro próximo. Dado que es el mercado el que dicta la demanda de profesionales, así como las capacidades y habilidades que requieren las organizaciones, por esto es fundamental la constante actualización de los contenidos de las asignaturas y los planes de estudio de las carreras ofertadas. De igual forma, se aprecia que aunque el gobierno nacional y demás entidades públicas promuevan la contratación de profesionales y recién egresados con beneficios tributarios, las universidades deben buscar y crear convenios con empresas de los diversos sectores que faciliten al graduado acceder a su primer empleo.

Por otro lado, se insta a los estudiantes próximos a terminar sus carreras profesionales a identificar, fortalecer y saber vender sus habilidades y capacidades, ya que estas son reconocidas

por los empleadores como el factor distintivo ante la competencia por un cargo. Así mismo, la búsqueda y actualización de los saberes potencia e incrementa la visibilidad del perfil profesional y por ende el acceso a un empleo.

Además, un punto que cada vez toma más importancia es la capacidad de adaptación, dado que las empresas siempre buscan la forma de potenciar sus puntos fuertes y mejorar los débiles adaptándose al cambiante mercado, por lo cual los profesionales con amplios conocimientos y manejos de herramientas actuales tienen una favorable ventaja sobre aquellos que no. Esta situación la apreciamos en la encuesta con la importancia de manejo de herramientas digitales y conocimientos en otras áreas de importancia para las empresas (normas ISO, gestión de innovación, mejoramiento de procesos, entre otras).

Las IES deben fortalecer los acuerdos educativos con instituciones extranjeras que promuevan el manejo del idioma inglés, así como programas de doble titulación que fomenten el crecimiento de los perfiles competitivos de los estudiantes. Adicionalmente, establecer alianzas con los institutos de idiomas locales y regionales para que estos puedan acceder a cursos complementarios como parte de su perfil profesional.

## 10 CONCLUSIONES

- Al comparar los datos de empleabilidad de los últimos tres años, se puede afirmar que en el 2019 había más personas ocupadas en Colombia que en el 2020, mientras que en el año 2021 el nivel de empleabilidad se ha ido recuperando, pero aún no se alcanza a observar un número significativo con respecto al año 2019. Además, se puede decir que el Gobierno Nacional en la última década ha fomentado programas y legislación para generar empleo dirigido a los recién egresados, Sin embargo, es necesario contar con mayor participación de convocatorias con estos requisitos por parte de las empresas privadas.
- El empleador al momento de realizar un proceso de contratación analiza diversos aspectos como lo son las habilidades, competencias y perfil competitivo en un candidato para cubrir una vacante. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que los factores que más influyen son: Administración del tiempo y trabajo bajo presión, resolución de problemas, manejo del idioma inglés en el ámbito profesional, trabajo en equipo, actitud proactiva, manejo de herramientas digitales, fluidez verbal y escrita y experiencia laboral acreditada mínimo de 6 meses.
- Al analizar las preguntas que componen cada dimensión, se pudo determinar que las habilidades y competencias son más valoradas que la experiencia laboral del candidato al momento de tomar la decisión de una contratación.
- Las instituciones de Educación Superior deben estar en constante evaluación y evolución del pensum académico según las necesidades cambiantes del mercado, además de estar en la constante búsqueda de alianzas y convenios que potencien las habilidades y destrezas de los estudiantes, con el fin de que se les facilite el acceso a un empleo formal al terminar la carrera, así mismo aumentar o diseñar cursos y clases que le permitan vender sus capacidades y conocimiento al mercado laboral.

## 11 LISTA DE REFERENCIAS

(s.f.). MINISTERIO DE TRABAJO . (2016). *RESOLUCION 2616 DE 2016*. Bogotá D.C.:

MINISTERIO DEL TRABAJO.

(SNIES)., S. N. (2018). *Informe graduados en Colombia 2001-2017* . Obtenido de

<https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/Informacion-a-la-mano/212400:Estadisticas>

Avendaño Rodríguez, K. C., & Magaña Medina, D. E. (2018). Elección de carreras universitarias en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM): revisión de la literatura. *Revista Interamericana de Educación de adultos*, 152-173.

Calderon, C., Zamora, C., & Medina, G. (2017). La educación superior en el contexto de la globalización. *Universidad y sociedad*, pp. 310-319.

Calderon, L. (2020). *Plaza capital*. Obtenido de <https://plazacapital.co/el-monedero/5062-el-desempleo-en-los-jovenes-en-colombia-la-otra-crisis-de-la-pandemia>

Camara de Comercio de Bogotá. (31 de Agosto de 2021). *CCB.org.co*. Obtenido de Principales resultados del mercado laboral a julio de 2021:

[https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-](https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Noticias/Principales-resultados-del-mercado-laboral-a-julio-de-2021)

[Economico/Crecimiento-economico/Noticias/Principales-resultados-del-mercado-laboral-a-julio-de-2021](https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Noticias/Principales-resultados-del-mercado-laboral-a-julio-de-2021)

Cardona Rodríguez, M. A., & Bernal Gaviria, M. J. (2021). *Informe mensual del mercado laboral, junio de 2021*. Bogotá: eafit.edu.co.

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 47-63.
- Cerrato, K., Argueta, L., Zavala, & Julio. (2016 Vol.7 (1)). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, pp.21-40.
- Cháves Valdéz, P., Rodríguez Quintana, N., & Carnero Porras, J. (2018). Inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Administración financiera de la facultad de Contaduría y Administración. *Universidad Autónoma de Chihuahua. México.*, 1-98.
- Chávez Molina, E., & Fernández Melián, M. C. (2021). La relación entre la formación superior y la inserción profesional en países latinoamericanos. *REVISTADEEDUCACIÓN Y DERECHO*, 1-18.
- Cifuentes, L. &. (2017). *Observatorio Laboral para la Educación*.
- DANE. (2016). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>
- Domínguez Lugo, A., Silva Ávila, A., Castorena, A., Barrera Moreno, M., & Ramírez González, D. (2017). Investigación sobre las Oportunidades de Empleo para los Profesionales Recién Egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo.*, pp.1-20.
- Espinoza Estrella, B. F., Castro Guevara, J. A., & Galeas Dibujes, L. E. (2021). Estudio de pertinencia social y demanda laboral de las carreras de la Facultad de Ciencias Económicas (U.C.E.). *dspace*, 1-82.



Fachelli, S., Torrents, D., & Navarro-Cendejas, J. (2014). La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral. *Revista de Educación*, 14-119.

FODESEP. (2019). *¿Por qué los jóvenes colombianos no encuentran empleo?* Obtenido de <https://www.fodese.gov.co/index.php/noticias/1246-por-que-los-jovenes-colombianos-no-encuentran-empleo>

Fuentes, A., & Vergara, R. (2019). LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL. *Cepchile*, 65-99.

Función pública. (29 de Diciembre de 2010). *Decreto 1429 de 2010*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41060>

Función pública. (2 de Mayo de 2016). *Ley 1780 de 2016*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>

Gómez Castañeda, A., & Sandoval Velosa, Y. (2017). Estudio de Seguimiento a Egresados de la Escuela de Ingeniería Metalúrgica y Ciencia de los Materiales de la Universidad Industrial de Santander [Trabajo de Grado]. *Universidad Industrial de Santander*.

Gonzales Cornejo, J. E. (Enero de 2021). *Modelo Clasificación de Crédito a Potenciales Clientes*. Obtenido de DocIRS Technology: [https://www.docirs.cl/logit\\_actualizado.asp](https://www.docirs.cl/logit_actualizado.asp)

GOV.CO. (11 de Octubre de 2016). *Decreto 1625 de 2016 Materia Tributaria*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83233>

Gutierrez. (2015). Comportamientos inseguros en personal asistencial del servicio de urgencias del Hospital General de Medellín.

- Guzman, A., Munevar, L., & Acosta, J. (2015). Determinantes del desempleo juvenil en Colombia: Un análisis econométrico para el periodo 2002-2011. Bogotá D.C. *Universidad de la Salle*.
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación (6 edición)*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernandez, S. (2011). *UNED*. Obtenido de El proceso investigativo:  
<https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/sociedad/1144-roberto-hernandez-sampieri-visito-la-uned>
- Hernandez, Sampieri. (2011). *UNED*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/sociedad/1144-roberto-hernandez-sampieri-visito-la-uned>
- ISDI, Digital talent. (2020). *Expertos digitales profesionales más buscados post Covid*. Obtenido de <https://www.isdi.education/es/blog/expertos-digitales-y-perfiles-hibridos-profesionales-demandados>
- Kiziryan, M. (12 de Noviembre de 2015). *Economipedia.com*. Obtenido de Economipedia.com:  
<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Scielo*, 69-74.
- Martinez, A. (2018). Los determinantes del desempleo juvenil durante el periodo del 2015 en Colombia . Bogotá D.C. *Universidad Católica de Colombia*.
- Medina, E. (2003). *Modelo de elección discreta*. Obtenido de <https://www.cartagena99.com/recursos/alumnos/apuntes/logit.pdf>
- michael Page. (2021). *Estudio de remuneración 2021*. Bogotá D.C.: Managing.

Ministerio de Educación Nacional. (2017). *Encuesta de Seguimiento a graduados aplicada en el año 2017*. Obtenido de [https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380398\\_recurso\\_1.pdf](https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380398_recurso_1.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (13 de Febrero de 2019). *Mineducacion*. Obtenido de Mineducacion.: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-242160.html?\\_noredirect=1](https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-242160.html?_noredirect=1)

MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y MINISTERIO DE TRABAJO.  
(2021). *DECRETO 688 DE 2021*. Bogotá D.C.: Ministerio del trabajo.

Mojica, F. L. (2015). ¿Hacia dónde va el mundo? Prospectiva, megatendencias y escenarios latinoamericanos. *El viejo topo*, 43.

Morales, L. F., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista CEPAL*, 123-148.

Moro-Solé, M., Sanchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F., & Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *CEA*, 67-74.

Oficina Internacioanl del trabajo . (2015). *OIT*. Obtenido de Políticas nacionales de empleo:Una guía para organizaciones de trabajadores: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_441060.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_441060.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Políticas e instituciones del mercado laboral*.

Obtenido de <https://www.ilo.org/empelm/areas/labour-market-policies-and-institutions/lang--es/index.htm>

Paz Vilchez, J. E., López Díaz, K., & Romero Chinguel, L. C. (2017). Preferencias de Universidad y Carreras con mayor demanda en la Región San Martín 2017 - 2019. *Apuntes Universitarios*, 8-22.

Pinargote, L., Guevara, S., Cabascango, J., & Guerrero, W. (2017). Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género. *publicando*, 258-278.

Piñeros Haiek, K. A. (2018). Desempleo juvenil en Colombia: Determinantes y políticas. *URosario*, 1-35.

Quintana Ruiz, M. F. (21 de Octubre de 2020). El desempleo en los jóvenes en Colombia, la otra crisis de la pandemia. Bogotá, Cundinamarca.

Revista Semana. (8 de abril de 2019). *Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/articulo/razones-por-las-que-los-jovenes-en-colombia-no-consiguen-empleo/275101/>

Roa Villa, M., & Turriago, J. (2017). Empleabilidad en recién egresados de psicología de algunas universidades privadas de Bogotá. *Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.*, pp.1-147.

Rolon Nieto, F., & Sánchez Barboza, S. (2018). El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos? *Dialnet*, 103-122.

Rosa, I. d. (2011). Determinantes del desempleo juvenil en Colombia: Un estudio de caso para el II trimestre de 2007. *Santiago de Cali, Colombia: Universidad del Valle.*

Salas Ocampo, D. (4 de Junio de 2019). *Investigalia*. Obtenido de <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>

Schteingart, D. (2018). El rompecabezas del mercado laboral latinoamericano. *Nueva Sociedad*, 92-105.

Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Ediciones Morata.

SNIES. (2018). *Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Administración Financiera de la Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México*. Obtenido de <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/DOCUMENTOS/Glosario/>

Solé-Moro, M., Sánchez-Torres, J., Arroyo-Cañada, F., & y Argila-Irurita, A. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74.

Suárez Gómez, S. A. (2016). Determinantes de la participación laboral de los recién egresados de la Universidad del Valle. *Universidad del valle*, 1-31.

UNED. (25 de Octubre de 2011). *UNED*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/acontecer/a-diario/sociedad/1144-roberto-hernandez-sampieri-visito-la-uned>

Unidad del servicio de empleo. (Agosto de 2021). *Unidad del servicio de empleo*. Obtenido de GOV.CO: <https://www.serviciodeempleo.gov.co/estudios-e-investigacion/oferta-y-demanda-laboral/anexo-estadistico-de-demanda-laboral-vacantes>

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO. (2015). *POBLACIÓN Y MUESTRA*. Ciudad de Mexico: uaemex.

Universidad EAN. (2017). *Guía de citación y referenciación de la Universidad EAN bajo el estándar APA*. Bogotá D.C.: Universidad EAN.

Uriarte, J. (2020). *Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/mercado-laboral/>.

Ventura León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*, 649-650.

Vicky, H. (2011). effects of early career unemployment. Leuven: Werk en Sociale Economie. *HIVA-K.U.Leuven*.

Weller, J. (2017). Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales. *Cepal*, 0-42.

Weller, J. (2018). División de Desarrollo Económico (CEPAL). *Macroeconomía del Desarrollo*. pp. 1-82.

Westreicher, G. (8 de Abril de 2021). *Modelo Probit*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/modelo-probit.html>

## Apéndice A. Cuestionario

### Introducción

La presente encuesta tiene como objetivo medir la percepción de los encargados del área de reclutamiento y selección de personal del departamento de recursos humanos y los jefes de área de la organización SETIP INGENIERIA SA, en aspectos referentes a los factores claves que inciden en un proceso de contratación de un perfil profesional.

<b>Género</b> Masculino <input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/>	<b>Rol en la organización</b> Área de recursos humanos <input type="radio"/> Jefe de área <input type="radio"/>	<b>Edad</b> _____
------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------

A continuación, se indaga sobre diferentes factores para conocer su opinión. Califique la opción que mejor describa el nivel de importancia de la misma en los procesos de contratación de los que usted ha participado. No existen respuestas correctas e incorrectas, tan sólo se quiere conocer su percepción.

Este cuestionario tiene un tiempo estimado de 15 minutos. Al diligenciar este formulario usted autoriza el tratamiento de datos personales de acuerdo a la ley 1581 del 2012. ¿En concordancia con lo anterior, acepta continuar con el diligenciamiento del cuestionario?

SI\_NO\_

Nada importante <input type="radio"/>	Poco importante <input type="radio"/>	Regular <input type="radio"/>	Importante <input type="radio"/>	Muy importante <input type="radio"/>
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: HABILIDADES		
Que tan importante es..		
1	El liderazgo en un candidato	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
2	El saber administrar el tiempo y desempeñarse bien bajo presión	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
3	Que el aspirante identifique y conozca las alternativas de resolución de problemas que se presentan en el entorno laboral	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
4	Que el empleado se sienta motivado y feliz en los proyectos que le asignen	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
5	El manejo y aceptación a los errores y al fracaso por parte el aspirante	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
6	Que el aspirante sea consiente de los efectos en la toma de decisiones y se responsabilice por las mismas	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>



ENCUESTA PARA MEDIR LA PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE LOS FACTORES  
CLAVES EN UN PROCESO DE CONTRATACION.

DIMENSION: COMPETENCIAS		
Que tan importante es..		
7	El manejo del idioma ingles en el ámbito laboral y profesional	(1) (2) (3) (4) (5)
8	Que el candidato acredite educación no formal en el área a desempeñarse	(1) (2) (3) (4) (5)
9	Que el candidato continúe en su formación profesional (postgrado)	(1) (2) (3) (4) (5)
10	El trabajo colaborativo para conseguir la meta deseada	(1) (2) (3) (4) (5)
11	Que el aspirante muestre una actitud proactiva	(1) (2) (3) (4) (5)
12	Que el aspirante al cargo tenga conocimiento en el uso de herramientas digitales	(1) (2) (3) (4) (5)

DIMENSION: PERFIL COMPETITIVO		
Que tan importante es..		
13	Para el empleador que la aspiración salarial del candidato sea acorde a lo que ofrece la empresa	(1) (2) (3) (4) (5)
14	La universidad de la que es egresado el candidato	(1) (2) (3) (4) (5)
15	La experiencia laboral acreditada del candidato en el sector	(1) (2) (3) (4) (5)
16	La experiencia laboral acreditada del candidato en el cargo de la convocatoria	(1) (2) (3) (4) (5)
17	Que el candidato tenga experiencia laboral	(1) (2) (3) (4) (5)
18	Que el candidato posea experiencia laboral acreditada mínima de 6 meses en algún sector	(1) (2) (3) (4) (5)
19	Que el candidato posea experiencia laboral acredita mayor a 1 año en el sector al que se está postulando	(1) (2) (3) (4) (5)
20	Que el aspirante tenga buena fluidez verbal y escrita	(1) (2) (3) (4) (5)
21	Que el aspirante propongo y/o diseñe nuevas metodologías que fomenten la innovación y el desarrollo de la empresa	(1) (2) (3) (4) (5)

**Fuente:** Elaboración propia.