

Estado de las prácticas y pasantías para estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Ibagué

Natalia Blanco Romero^{*}

Alba Ruth Vargas Montealegre^{**}

Resumen

Se realizó un estudio encaminado en el diseño de un portafolio laboral para estudiantes de pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Ibagué, el cual facilita la obtención de pasantías, y logra mantener informados a todos los involucrados, estudiantes y empresarios, sobre cargos específicos en los que puedan desarrollar sus habilidades como futuros profesionales. La investigación se focalizó en las empresas que tienen convenio vigente (año 2015) con la Universidad y entidades que permiten la movilidad estudiantil como la Asociación Internacional para el Intercambio de Estudiantes por Experiencia Técnica (IAESTE) y la Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales (AIESEC). El estudio presenta un enfoque deductivo de naturaleza descriptiva, utilizando como medios: La recolección de información mediante el cuestionario y la entrevista, para brindar como resultado un portafolio con información de oportunidades laborales dentro y fuera del país.

^{*} Estudiante de Administración Financiera, integrante del Grupo de Investigación UNIDERE, miembro Semillero INFIN.

^{**} Docente de tiempo completo de la Universidad de Ibagué. Administradora de Empresas, especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Magíster en Gerencia del Talento Humano, Integrante del Grupo de Investigación UNIDERE, tutora del Semillero INFIN.

Palabras claves: Internacionalización, pasantía, movilidad estudiantil.

Introducción

En las últimas décadas la globalización ha fortalecido las relaciones internacionales alrededor del mundo, lo cual ha permitido que las entidades económicas permanezcan en constante competencia debido al aumento de estas. Las empresas que deciden aplicar internacionalización directa con entidades extranjeras afianzan su integración con otras naciones, a través del mejoramiento productivo que adquieran y el conocimiento que obtengan sus colaboradores.

El presente estudio incorpora un portafolio laboral para talento humano en formación de prácticas y pasantías dirigidas a estudiantes, con el fin de brindar información útil a los estudiantes de pregrado y pasantes interesados para complementar su formación académica.

Una de las principales causas que motivó la ejecución de esta investigación, es la carencia de un documento que provea información sobre las vacantes laborales para estudiantes de pregrado que requieran realizar su práctica. Por esto, el portafolio laboral para talento humano en formación de prácticas y pasantías dirigidas a estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, contiene información sobre empresas interesadas en vincular estudiantes, los perfiles más requeridos, tipo de contratación, beneficios brindados, convenios para intercambios, entre otra información importante que orienta tanto a estudiantes como a demás personas interesadas para la consecución de una vinculación que adicione la experiencia útil para su profesionalización.

Finalmente, con el desarrollo del proyecto se contribuye al fortalecimiento del Grupo de Investigación UNIDERE y el Semillero de Investigación INFIN, los que han abordado el estudio de la gestión humana en los ámbitos regional y nacional desde hace cinco años. Además, dicho proyecto se encuentra integrado a redes importantes de investigación. Igualmente, los directivos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas han aceptado la aplicación de esta investigación para beneficio de sus estudiantes.

1. Metodología

Con el propósito de que la información recopilada en el estudio general cumpla los objetivos planteados en el trabajo, es importante puntualizar la metodología empleada para lograr la recolección de datos y análisis de los mismos sobre el contenido temático del trabajo. Por ende, la investigación es de carácter descriptivo, empírico y cualitativo.

De acuerdo con la identificación de los grupos de interés: Las empresas, se realiza el desarrollo del eje central de la investigación, resolviendo la pregunta de esencial: **¿Cómo pueden los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas informarse sobre oportunidades laborales para realizar su práctica?**

1.1. La población objeto de estudio

Para el presente estudio, la población está compuesta por 53 empresas que mantienen convenio con la Universidad, según información suministrada por la Unidad Empresarial de la Universidad de Ibagué.

1.2. Muestra

La muestra fue calculada de acuerdo con la fórmula estadística, en donde:

n: Tamaño de la muestra.

Z: Nivel de confianza= 95 %.

Número de desviaciones estándar asociado a una distribución normal = 1.65.

p: Variabilidad positiva: 50 %.

q: Variabilidad negativa: 50 %.

N: Tamaño de la población= 49.

E: Precisión de error = 3 %.

Tabla 1. Fórmula aplicada para obtener la muestra representativa de las empresas

Descripción	Aplicación
$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$	$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) * 49}{49 (0,03)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$ $n = 48 \text{ encuestas}$

Fuente: Las autoras

Para asegurar que la prueba sea representativa, se calculó con un error del 3 %, el cual demostró el grado de inexactitud que corresponde al rango en que se encuentra la respuesta real de toda la población. A su vez, el nivel de confianza fue del 95 %. Finalmente, el

resultado obtenido arrojó que la muestra representativa de la cantidad de encuestas para realizar es de cuarenta y ocho (48).

1.3. Recolección de datos y diseño de instrumentos

Para la recolección de la información, el cuestionario se dividió en tres partes: Caracterización general de la empresa; vinculación de estudiantes, e internacionalización. La asignación de variables, los factores de estudio y la caracterización demográfica para el diseño del instrumento aplicado fueron identificados en preguntas de selección múltiple, siendo asignadas de acuerdo a escala de Likert.

Tabla 2. Variables y factores de estudio

Variable	Factores de estudio
Caracterización de la empresa	Actividad económica. Procedencia de capital. Número de trabajadores.
Vinculación de estudiantes	Modalidad de vinculación. Preferencia programas académicos. Tipo de contratación. Competencias requeridas. Áreas de ocupación. Apoyos brindados a pasantes y/o practicantes. Grado de satisfacción de la empresa con pasantes y/o practicantes.
Internacionalización	Empresas u ONG que vinculan pasantes y/o practicantes. Frecuencia de vinculación. Países con mayor demanda de pasantes y/o practicantes.

Fuente: Las autoras

2. Hallazgos de la investigación

La variable principal para desarrollar el estudio se estableció en el número de convenios empresariales suscritos con la Universidad de Ibagué; posteriormente, se utilizó el Sistema Aleatorio por Conveniencia, al tener en cuenta las dificultades presentadas para el suministro y accesibilidad a la información, obteniendo finalmente 43 encuestas aplicadas que

conforman aproximadamente un 90 % de la población, para de esta manera generalizar los resultados.

El estudio realizado permite conocer de forma actualizada la información acerca de los perfiles profesionales más requeridos por las entidades empresariales aliadas con la Universidad. Esto posibilita que los estudiantes de diferentes programas académicos se documenten puntualmente sobre las ofertas laborales.

Así mismo, el estudio permitió actualizar la base de datos de la Unidad Empresarial, proporcionando sugerencias de control para direccionar las empresas aliadas de contacto de modo independiente a las empresas que reciben pasantes y/o practicantes, con el fin de realizar los procesos en forma más efectiva.

3. Caracterización general de la empresa

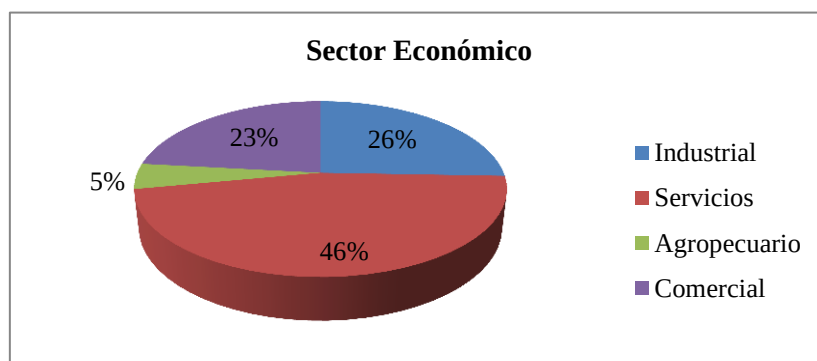
3.1. Sector económico al que pertenece la empresa

Tabla 3. Sector económico de la muestra objeto de estudio

Sectores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Industrial	11	26	25,6
Servicios	20	46,5	72,1
Agropecuario	2	5	76,7
Comercial	10	23	100
Total	43	100	

Fuente: Las autoras

Figura 1. Sector económico de la muestra objeto de estudio



Fuente: Las autoras

De acuerdo con los resultados de las 43 encuestas aplicadas, el sector económico que más predominó con respecto a los otros fue el de servicios con un 46 %; teniendo al sector industrial como segundo y el sector comercial como tercer predominante. Esto indica que la dinámica económica en el cual se están ubicando las organizaciones en la ciudad de Ibagué que vinculan estudiantes en pasantía y prácticas académicas, corresponden a empresas prestadoras de servicios, como el bancario, educativo, salud y hotelero.

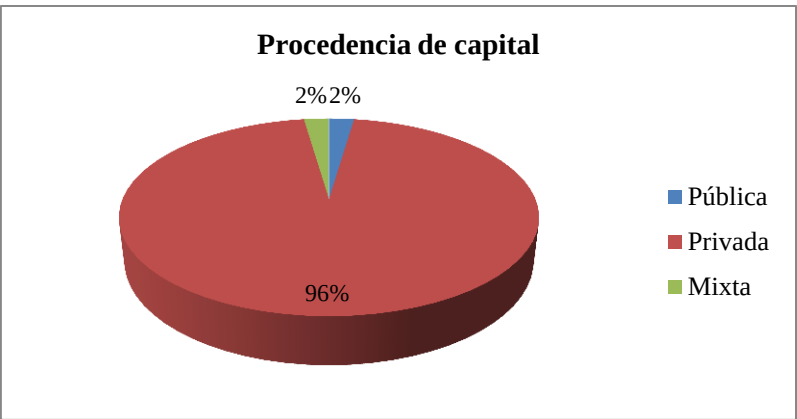
3.2. Procedencia de capital

Tabla 4. Procedencia de capital de la muestra objeto de estudio

Procedencia Capital	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Pública	1	2,3	2,3
Privada	41	95,3	97,7
Mixta	1	2,3	100
Total	43	100	

Fuente: Las autoras

Figura 2. Procedencia de capital de la muestra objeto de estudio



Fuente: Las autoras

En cuanto a las empresas interesadas en vincular estudiantes en sus organizaciones o brindar espacios de práctica, se observa una gran diferencia entre el sector público, mixto y privado, en los cuales prevalece en participación el sector privado en un 95 %.

3.3. Número de trabajadores

Tabla 5. Población de trabajadores

Número de trabajadores directos de las empresas estudiadas			Número de trabajadores indirectos de las empresas estudiadas	
Rango	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0-99	55,81	55,81	86,05	86,05
100-299	27,91	83,72	9,3	95,35
300-599	6,98	90,7	2,33	97,67
600-899	4,65	95,35	2,33	100
900 o más	4,65	100	0	100
total	100		100	

Fuente: Las autoras

En la anterior Tabla, se observa que las empresas que superan el rango de 1.000 o más trabajadores no alcanzan el 10 %, puesto que está en un 4,65 %; esto permite deducir que en la ciudad de Ibagué la presencia de las empresas de gran tamaño tiene poca participación en la región. Además, el rango que más tiene participación es el que conforma las empresas de 0 a 99 trabajadores con una participación de 55,81 %; seguida por las empresas que están conformadas de 100 a 299 trabajadores con una participación del 27,91 %, lo cual significa que en la ciudad hay mayores oportunidades ofrecidas a los estudiantes en medianas y pequeñas empresas, y en la gran industria existe muy poca participación.

Con respecto a la participación de trabajadores indirectos, en cada una de las empresas encuestadas se observa que el mayor porcentaje se encuentra entre el rango de empresas conformadas entre 0 y 99 trabajadores. Algunas de las organizaciones vinculan personal indirecto con el fin de minimizar gastos, ya que ellos solo cubren actividades concretas o temporadas de producción o ventas.

Los datos sobre personal indirecto en organizaciones nos permiten conocer el tamaño de las empresas y vislumbrar futuras políticas de gestión humana, lo cual influye en este estudio en cuanto a la vinculación de personal.

4. Vinculación de estudiantes

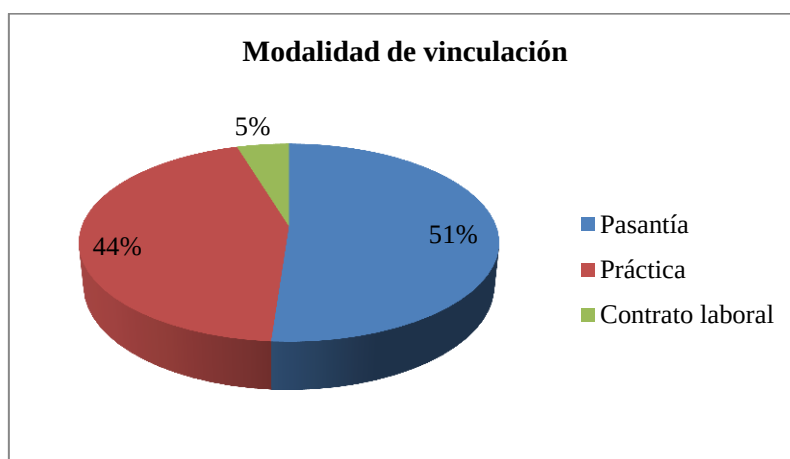
4.1. Modalidad de vinculación de estudiantes

Tabla 6. Modalidad de vinculación de la muestra objeto de estudio

Modalidad Vinculación	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje Acumulado
Pasantía	51	22	51
Práctica	44	19	95
Contrato laboral	5	2	100
Total	100	43	

Fuente: Las autoras

Figura 3. Modalidad de vinculación de la muestra objeto de estudio



Fuente: Las autoras

En relación con la modalidad para vincular o brindar apoyo a estudiantes en las diferentes organizaciones, predomina la pasantía con un 51 % y la práctica con una participación alta, frente a la modalidad de contrato laboral; según las organizaciones pertenecientes al sector servicios, como lo son las instituciones educativas, algunas de las razones por las cuales no siempre el tipo de vinculación es contrato laboral, es porque solo al personal que ingrese a ocupar un cargo como docente se le ofrecerán todas las prestaciones de Ley obligatorias, que a diferencia de otro cargo se vincula como practicante si es egresado de universidad o pasante, como es el caso de los aprendices del SENA. En otras organizaciones mencionan que se vinculan estudiantes a las organizaciones en modalidad pasantía o práctica, ya que se incurre en menos gastos.

4.2. Programas académicos según la preferencia de las empresas

Tabla 7. Preferencia de programas académicos de la muestra objeto de estudio

Preferencia Programas académicos	No requeridos	Poco requeridos	Medianamente requeridos	Requeridos	Muy requeridos
Admón. de negocios	20,9	18,6	25,6	18,6	16,3
Admón. financiera	25,6	9,3	14	30,2	20,9
Mercadeo	16,3	14	16,3	20,9	32,6
Contaduría	16,3	14	9,3	32,6	27,9
Economía	34,9	25,6	4,7	23,3	11,6
Ing. Mecánica	53,5	11,6	14	11,6	9,3
Ing. Civil	69,8	16,3	7	2,3	4,7
Ing. Electrónica	62,8	11,6	14	9,3	2,3
Ing. Industrial	14	7	25,6	23,3	30,2
Ing. Sistemas	18,6	14	27,9	23,3	16,3
Comunicación Social	48,8	14	9,3	11,6	16,3
Psicología	27,9	16,3	23,3	11,6	20,9
Arquitectura	67,4	2,3	14	4,7	4,7
Diseño	53,5	4,7	16,3	4,7	20,9
Derecho	55,8	4,7	18,6	9,3	11,6
Ciencias Políticas	72,1	7	11,6	7	2,3
Admón. Ambiental	51,2	4,7	25,6	11,6	7

Fuente: Las autoras

Los programas más requeridos son Contaduría con el porcentaje más alto de preferencia, seguido de los programas de Mercadeo con un 53,5 %; el programa de Administración Financiera es uno de los que mayor preferencia tienen en las organizaciones, porque ha demostrado excelentes resultados y habilidades. Esto muestra que los programas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas están muy bien posicionados en las empresas en convenio con la Universidad.

Con respecto a programas de otras facultades, los más requeridos son Ingeniería Industrial con un 53,5 %. Los estudiantes de esta carrera profesional son muy solicitados, ya que han demostrado tener habilidades sobresalientes, además que obtienen considerable conocimiento que aplican de manera acertada en

cualquier organización, independiente del sector. Ingeniería de Sistemas es otro programa que sobresale dentro de esta Facultad, con una participación de 39,6 %.

En cuanto a los programas menos requeridos, se encuentra Ingeniería Civil con un porcentaje de 86,91 % y Ciencias Políticas con un porcentaje de 79,1 %. Estos programas son los que menos oportunidades tienen en la ciudad; por ende, estos estudiantes deben buscar oportunidades para desarrollar su práctica o pasantía en otra región, ya que en la ciudad existe, como se anotó, mayor participación en el sector servicios, específicamente en áreas como las Finanzas, Contaduría, Mercadeo o Administración.

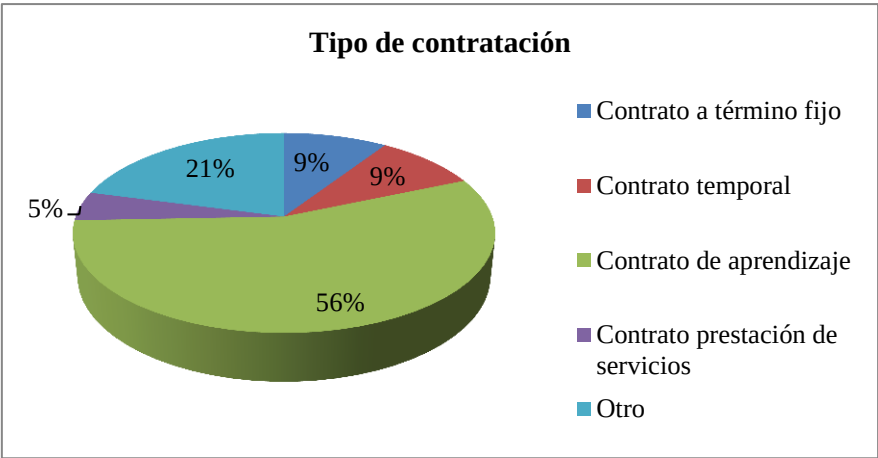
4.3. Tipo de contratación laboral

Tabla 8. Tipo de contratación de la muestra objeto de estudio

Tipo de contratación	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Contrato a término fijo	9,3	4	9,3
Contrato temporal	9,3	4	18,6
Contrato de aprendizaje	55,8	24	74,4
Contrato prestación de servicios	4,7	2	79,1
Otro	20,9	9	100
Total	100	43	

Fuente: Las autoras

Figura 4. Tipo de contratación de la muestra objeto de estudio



Fuente: Las autoras

En cuanto al tipo de contratación que utilizan algunas de las empresas de la ciudad, el que tiene mayor participación y sobresale frente a las demás opciones, es el contrato de aprendizaje; según las personas encuestadas esto sucede porque esta modalidad está dirigida a estudiantes del SENA, en su gran mayoría. Respecto a la participación que se obtuvo de la opción que se menciona como *otro*, las respuestas adicionales brindadas por algunas organizaciones son las siguientes: Otro tipo de vínculo como el convenio pasantía, convenio práctica; también se presenta otro tipo de vínculo, como lo es el convenio por horas con la Universidad; este es el caso del programa de Comunicación Social.

4.4. Competencias requeridas y/o características del perfil de ingreso

Tabla 9. Competencias requeridas

Competencias Requeridas	Nada Importante	Poco Importante	Medianamente Importante	Importante	Muy Importante	Total
Dominio segundo idioma	25,6	23,3	25,6	11,6	14	100
Habilidades TIC	4,7	2,3	34,9	25,6	32,6	100
Habilidades comunicativas	2,3	0	9,3	37,2	51,2	100
Trabajo en equipo	2,3	0	2,3	20,9	74,4	100
Pro-eficiencia en el trabajo	2,3	2,3	0	18,6	76,7	100
Adaptabilidad organizacional	2,3	2,3	4,7	27,9	62,8	100

Fuente: Las autoras

De acuerdo a la Tabla anterior de la escala de Likert, las competencias requeridas con mayor preferencia fueron trabajo en equipo y proeficiencia en el trabajo, con un 95,3 % de participación, teniendo en cuenta el porcentaje de preferencia en las variables *muy importante* e *importante*. Las siguientes competencias requeridas considerablemente altas fueron adaptabilidad organizacional con un 90,7 %, y habilidades comunicativas con 88,4 %.

La variable que menos relevancia tuvo para las empresas al momento de vincular un pasante y/o practicante fue dominio de un segundo idioma, puesto que su participación fue tan solo del 48,9 %, dejando a las habilidades TIC con un 58,2 % de participación.

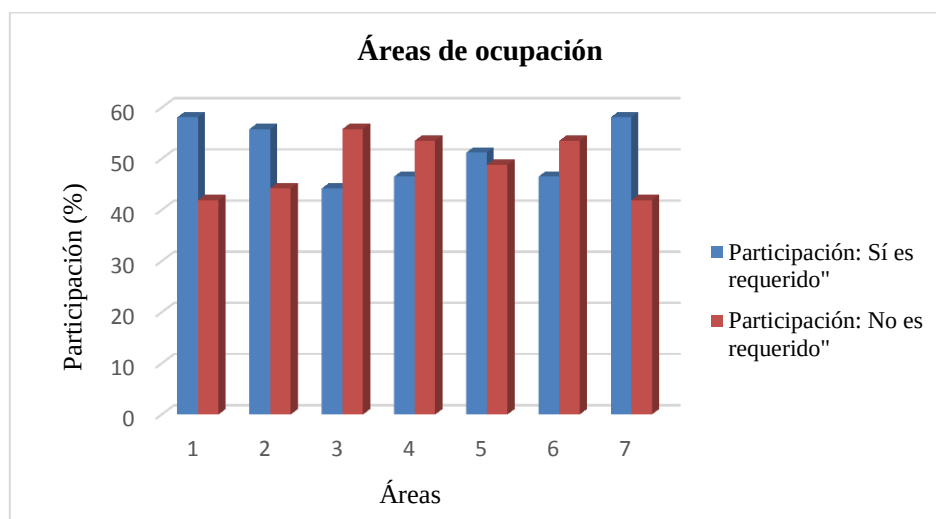
4.5. Áreas y ocupaciones de vinculación

Tabla 10. Áreas de vinculación

Áreas	Porcentaje	Porcentaje
	Sí	No
1 Dirección o Administrativa	58,1	41,9
2 Recursos humanos	55,8	44,2
3 Investigación y desarrollo	44,2	55,8
4 Producción	46,5	53,5
5 Comercial	51,2	48,8
6 Ventas	46,5	53,5
7 Contabilidad y finanzas	58,1	41,9

Fuente: Las autoras

Figura 5. Área de vinculación



Fuente: Las autoras

Respecto a la Figura 5, se concluye que las variables con mayor índice de participación en las áreas de ocupación para vincular estudiantes, son: Dirección o Administrativa y Contabilidad y Finanzas con 58,1 %. Esto demuestra que está acorde a lo encontrado en la ubicación de las empresas, de acuerdo al sector económico y las áreas más requeridas al que pertenecen. A su vez, las áreas de Recursos Humanos, Comercial y Ventas mantuvieron una participación considerablemente alta con respecto al área de Investigación y Desarrollo, que marcó 44,2 %, siendo esta el área de menor índice de interés para la vinculación de estudiantes.

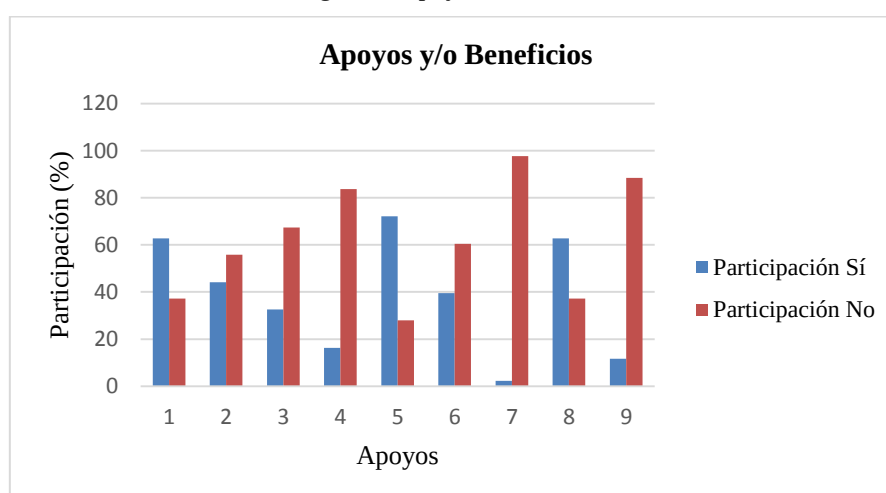
4.6. Apoyos brindados a pasantes y/o practicantes

Tabla 11. Apoyos y/o beneficios

Apoyos	Porcentaje	Porcentaje	Total
	Sí	No	
1 Capacitación	62,8	37,2	100
2 Apoyo económico inferior al mínimo	44,2	55,8	100
3 Salario mínimo	32,6	67,4	100
4 Salario superior al mínimo	16,3	83,7	100
5 ARL	72,1	27,9	100
6 EPS	39,5	60,5	100
7 Pensión	2,3	97,7	100
8 Actividades y reuniones de bienestar	62,8	37,2	100
9 Otro	11,6	88,4	100

Fuente: Las autoras

Figura 6. Apoyos o beneficios



Fuente: Las autoras

De acuerdo a la Figura 6 de los apoyos o beneficios que brindan las empresas a los practicantes y pasantes, el mayor índice fue la ARL con 72,1 %, lo cual significa que el 72 % de las empresas encuestadas ofrecen este apoyo establecido por la Ley 1562 del 2012 referente a los riesgos laborales. Otra participación alta fue la de capacitación y actividades de bienestar, con un índice de 62,8 %. Los apoyos menos brindados por las empresas a los practicantes y pasantes fueron pensión, con una participación de 2,3 %, seguida de un salario superior al mínimo (16,3 %).

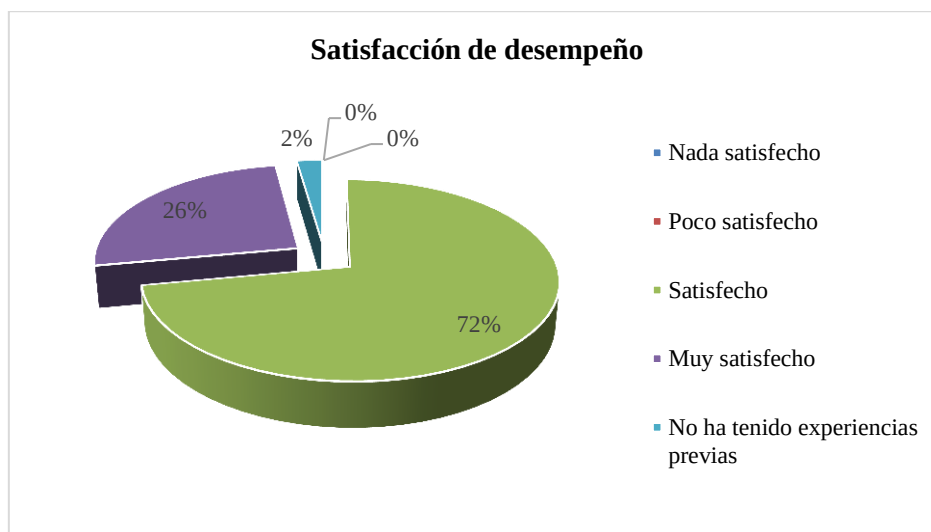
4.7. Grado de satisfacción de la empresa con pasantes y practicantes

Tabla 12. Grado de satisfacción de desempeño

Satisfacción desempeño	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nada satisfecho	0	0	0
Poco satisfecho	0	0	0
Satisfecho	31	72,1	72,1
Muy satisfecho	11	25,6	97,7
No ha tenido experiencias previas	1	2,3	100
Total	43	100	

Fuente: Las autoras

Figura 7. Grado de satisfacción de desempeño



Fuente: Las autoras

La Figura 7 muestra la satisfacción de desempeño respecto a las experiencias que han tenido las empresas con la labor de practicantes y/o pasantes de la Universidad de Ibagué. Esto permite concluir que los estudiantes han realizado un buen trabajo al mostrar índices de 31 % como satisfecho y un 11 % como muy satisfecho.

5. Internacionalización

5.1. Empresas u ONG que vinculan pasantes y practicantes

Como ONG, tanto IAESTE (s. f.) como AIESEC (s. f.) realizan la vinculación de los estudiantes directamente a la organización, sea como practicantes o pasantes internacionales.

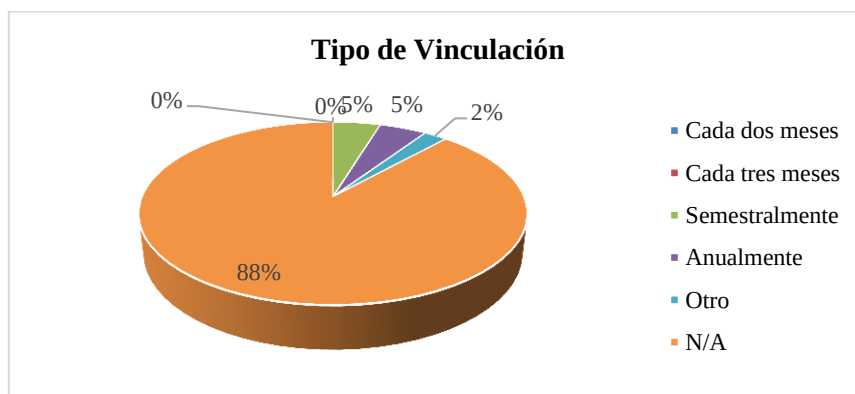
5.2. Frecuencia de vinculación

Tabla 13. Frecuencia de vinculación

Tiempo de vinculación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Cada dos meses	0	0	0
Cada tres meses	0	0	0
Semestralmente	2	4,7	4,7
Anualmente	2	4,7	9,3
Otro	1	2,3	11,6
N/A	38	88,4	100
Total	43	100	

Fuente: Las autoras

Figura 8. Frecuencia de vinculación



Fuente: Las autoras

Respecto al tiempo de vinculación que presentó mayor índice de participación de parte de las empresas fue N/A (no aplica) con un 88,4 %, lo cual significa que el 11,6 % de las empresas encuestadas son las únicas que realizan con frecuencia vinculación internacional para pasantes y/o practicantes en empresas extranjeras de forma semestral (4,7 %) y anual (4,7 %).

5.3. Países con mayor demanda de pasantes y/o practicantes

Las dos entidades de intercambio encuestadas, IAESTE y AIESEC, ofrecen destinos comunes para practicantes y/o pasantes, tales como Brasil y Argentina, pero en demanda difieren, puesto que cuentan con diferentes países apetecidos: IAESTE con China, Polonia, Alemania y España; AIESEC con México, India, Perú, Vietnam, Chile, y Turquía.

Conclusiones

Las organizaciones que actualmente tienen convenio con la Universidad, en su gran mayoría son empresas pequeñas y medianas del sector servicios y ofrecen mayores oportunidades a estudiantes, pasantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Se observó que las empresas en convenio con la Universidad de Ibagué prefieren pasantes o practicantes de Ingeniería. No obstante, dentro de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, el programa de Contaduría es el más demandado por las empresas. Además, el desempeño de los pasantes de la Facultad ha sido satisfactorio logrando un mayor posicionamiento en el mercado laboral de la ciudad de Ibagué.

Dentro de las habilidades requeridas por las empresas, la proeficiencia en el trabajo y el trabajo en equipo son las características más importantes que un trabajador (pasante o practicante) debe poseer, ya que de los empleados depende que el trabajo sea exitoso y el clima laboral sea confortable.

Las organizaciones señalan que a los estudiantes que van a iniciar su etapa de práctica o pasantía no se les asigna un cargo específico. Estos son considerados como auxiliares o personal de apoyo dependiendo del área y de acuerdo con las actividades de gestión que se requieran en el momento.

Los apoyos brindados a los estudiantes que van a desempeñarse como practicantes o pasantes, en su mayoría no son bien remunerados.

El tiempo de vinculación de los estudiantes a las organizaciones para que realicen la práctica o pasantía se ejecuta semestral o anualmente, en la mayoría de las organizaciones.

Referencias

Asociación Internacional de Estudiantes de Ciencias Económicas y Comerciales (AIESEC) (s.f.)
Estudiantes pasantía. Consultada el 12 de diciembre de 2015, en:
<http://co.aiesec.org/colombia/estudiantes/>

Asociación Internacional para el Intercambio de Estudiantes por Experiencia Técnica (IAESTE) (s.f.) Documentos Consultada el 10 de enero de 2016, en: http://www.iaeste.org.co/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=120&lang=es

Bibliografía recomendada

- ACCERTO (2014). *Publicación de ofertas de trabajo y atracción del talento*. Barcelona, España: Planeta de Agostini Formación, SLU. Consultada el 2016-01-10, en: <https://books.google.com.co/books?id=GRYaAwAAQBAJ&pg=PT7&dq=reclutamiento+2.0+3.0&hl=en&sa=X&ved=0CB0Q6AEwAGoVChMIxKGZptCbyQIVBdgeCh1Jcguy#v=onepage&q=reclutamiento%202.0%203.0&f=false>
- Ales, M. A. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Aponte, J. C. (2006). *Admistración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia: ECOE.
- Au Pair World (2015). ¿Qué es un au pair? Consultada el el 12 de diciembre de 2015, en: https://www.aupairworld.com/es/au_pair/au_pair
- Consejo Superior de La Universidad de Ibagué (2013). Título IV. Del Régimen Académico. En *Reglamento Estudiantil de la Universidad de Ibagué*. Ibagué, Colombia, p.45- 46.
- El Nuevo Día (2015, mayo 1). Ibagué continúa con tasa de desempleo superior al 13% [Actualidad económica]. Consultada el 22 de junio de 2016, en: <http://www.elnuevodia.com.co/nuevodia/actualidad/economica/255793-ibague-continua-con-tasa-de-desempleo-superior-al-13>
- Fundación Mundo Colombia (2015). Au Pair. Consultada el 22 de junio de 2016, en: <http://www.fundacionmundocolombia.org/>
- Gerencie.com (2012, septiembre 10). Internacionalización de la empresa. Consultada el 13 de mayo de 2016, en: <http://www.gerencie.com/internacionalizacion-de-la-empresa.html>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2009, julio 20). Internacionalización de la educación superior. Consultada el el 13 de mayo de 2016, en: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-196472.html>
- Pinzón García, J. F. (s.f.). Mundo Empresarial. 10 señales para reconocer un ambiente de trabajo positivo. En *Elempleo*. Consultada el el 13 de mayo de 2016, en: http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/10-sen-ales-para-reconocer-un-ambiente-de-trabajo-positivo-----/7876372
- PROMÉXICO. (2015). ¿Qué es la internacionalización? Consultada el 23 de mayo de 2015, en: <http://www.promexico.gob.mx/es/mx/definicion-de-internacionalizacion>
- Ríos, J. G. (2008), abril-junio). La gestión humana a nivel mundial: Tendencias y perspectivas. En *Estudios Gerenciales*. Vol. 24. N° 107. Consultada el 13 de mayo de 2015, en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/262/html
- Talento Humano [Blog] (2013, marzo 5). Definición de talento humano. Consultada el 23 de mayo de 2015, en: <http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>
- Universidad de Ibagué (1997). Plan de Desarrollo Institucional, Ibagué, Colombia: Universidad de Ibagué.
- Universidad de Ibagué (2014, marzo). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2018*. Consultada el 23 de mayo de 2015, en: https://drive.google.com/file/d/0B_BXJGEiUfR-VXZnUIBNUjVPZVU/edit
- Universidad de Ibagué (s.f.). Comprometidos con el desarrollo regional. Consultada el 13 de mayo de 2015, en: <http://www.unibague.edu.co/index.php/21-informacion-unibague/49-historia>
- Universidad de Ibagué (s.f.). Oficina de Relaciones Internacionales. Universidad de Ibagué. Consultada el 13 de mayo de 2015, en: <http://ori.unibague.edu.co/index.php/internacionalizacion-ori>
- Universidad de Ibagué [Dipity] (2011, marzo 4). Recopilación de los momentos más significativos en la vida de la Universidad. Consultada el 24 de mayo de 2015, en: <http://www.dipity.com/Unibague/Universidad-de-Ibague-30-A-os/>
- Vargas Montealegre, A. R. & Toro Landino, D. P. (2014). *Estado de la gestión humana en ciudades intermedias caso Ibagué y Manizales*. [Maestría Gerencia de Talento Humano. VIII Cohorte]

Manizales, Colombia: Universidad de Manizales. Consultada el 23 de mayo de 2015, en: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1800/1/Alba_Ruth_Vargas_2014.pdf

Vilar Rubiano, F. E. (2012). Contratación Internacional y Derecho colombiano. En *VI Foro de Competitividad de las Américas*. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia. Consultada el 23 de mayo de 2015, en: <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/memorias/Contrataci%C3%B3n%20internacional%20y%20derecho%20colombiano%20-%20Fabi%C3%A1n%20Enrique%20Vilar%20Rubiano.pdf>