

**PERFILES DE FORMACIÓN REQUERIDOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LOS PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS DEL SUR DE SANTANDER**

MARIA CAMILA CAMARGO VELASQUEZ

CARLOS FERNANDO RUIZ ADARME

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE INGENIERIA

PROGRAMA DE INGENIERIA FINANCIERA EXTENSIÓN SAN GIL

SAN GIL

2017

**PERFILES DE FORMACIÓN REQUERIDOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE
LOS PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS DEL SUR DE SANTANDER**

MARÍA CAMILA CAMARGO VELÁSQUEZ

CARLOS FERNANDO RUIZ ADARME

ING. WILLIAM GUERRERO SALAZAR

ASESOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA

FACULTAD DE INGENIERÍA

PROGRAMA DE INGENIERÍA FINANCIERA EXTENSIÓN SAN GIL

SAN GIL

2017

Contenido

Introducción.	16
1. Marco de referencia	19
1.1 Contexto regional del Departamento de Santander.	19
1.2 Provincias del sur de Santander.	20
1.2.1 Provincia Comunera.	20
1.2.2 Provincia Guanentá.	21
1.2.3 Provincia de Vélez.	23
1.3 Sectores productivos.	25
1.4 Perfiles de formación.	26
1.4.1 Perfiles ocupacionales.	26
1.4.2 Perfiles Profesionales:	28
1.4.3 Perfiles y su Relación con la Educación Superior.	30
1.5 Competencias laborales.	30
1.6 Oferta académica.	32
1.7 Mercado laboral.	32
2. Metodología	33
2.1 Tipo y diseño de la investigación	33
2.2 Localización	33
2.3 Población	33
2.4 Marco muestral	33
2.5 Técnicas de recolección de la información	34
2.6 Instrumentos de recolección de información	35
2.7 Metodología de trabajo.	35
3. Resultados y Discusión	38
3.1 Análisis general	38
3.1.1 Provincial	38
3.1.2 Sectorial	38
3.1.3 Escolaridad	40
3.1.4 Experiencia laboral	40
3.1.5 Edad	41
3.1.6 Áreas de desempeño	42

3.1.7 Idioma	43
3.1.8 Género	43
3.1.9 Procedencia	44
3.1.10 Profesiones	45
3.1.11 Competencias profesionales	46
3.1.12 Competencias laborales	47
3.1.13 Perfiles ocupacionales	48
3.2 Sector agropecuario	48
3.2.1 Escolaridad	48
3.2.2 Experiencia	49
3.2.3 Edad	50
3.2.4 Área de desempeño	51
3.2.5 Idioma	51
3.2.6 Género	52
3.2.7 Procedencia	52
3.2.8 Profesiones	53
3.2.9 Competencias laborales	54
3.2.10 Competencias profesionales	54
3.2.11 Perfiles ocupacionales	55
3.3 Sector de servicios	56
3.3.1 Escolaridad	56
3.3.2 Experiencia	56
3.3.3 Edad	57
3.3.4 Área de desempeño	57
3.3.5 Idioma	58
3.3.6 Género	59
3.3.7 Procedencia	59
3.3.8 Profesiones	60
3.3.9 Competencias laborales	61
3.3.10 Competencias profesionales	62
3.3.11 Perfiles ocupacionales	63
3.4 Sector industrial	63

3.4.1	Escolaridad	63
3.4.2	Experiencia	64
3.4.3	Edad	65
3.4.4	Área de desempeño	65
3.4.5	Idioma	66
3.4.6	Género	66
3.4.7	Procedencia	67
3.4.8	Profesiones	67
3.4.9	Competencias laborales	68
3.4.10	Competencias profesionales	69
3.4.11	Perfiles ocupacionales	70
3.5	Sector de transporte	71
3.5.1	Escolaridad	71
3.5.2	Experiencia	71
3.5.3	Edad	72
3.5.4	Área de desempeño	72
3.5.5	Idioma extranjero	73
3.5.6	Género	73
3.5.7	Procedencia	74
3.5.8	Profesiones	74
3.5.9	Competencias laborales	75
3.5.10	Competencias profesionales	76
3.5.11	Perfiles ocupacionales	76
3.6	Sector de comercio	77
3.6.1	Escolaridad	77
3.6.2	Experiencia	77
3.6.3	Edad	78
3.6.4	Área	79
3.6.5	Idioma extranjero	79
3.6.6	Género	79
3.6.7	Procedencia	80
3.6.8	Profesiones	80

3.6.9	Competencias laborales	81
3.6.10	Competencias profesionales	82
3.6.11	Perfiles ocupacionales	82
3.7	Sector Financiero	83
3.7.1	Escolaridad	83
3.7.2	Experiencia	84
3.7.3	Edad	84
3.7.4	Área	85
3.7.5	Idioma	85
3.7.6	Género	85
3.7.7	Procedencia	86
3.7.8	Profesiones	86
3.7.9	Competencias laborales	87
3.7.10	Competencias profesionales	88
3.7.11	Perfiles ocupacionales	88
3.8	Sector de la construcción	89
3.8.1	Escolaridad	89
3.8.3	Edad	90
3.8.4	Área de desempeño	91
3.8.5	Idioma	91
3.8.6	Género	92
3.8.7	Procedencia	92
3.8.8	Profesiones	93
3.8.9	Competencias laborales	93
3.8.10	Competencias profesionales	94
3.8.11	Perfiles ocupacionales	94
3.9	Sector minero energético	95
3.9.1	Escolaridad	95
3.9.2	Experiencia	96
3.9.3	Edad	96
3.9.4	Área	97
3.9.5	Idioma	97

3.9.6	Género	97
3.9.7	Procedencia	98
3.9.8	Profesiones	98
3.9.9	Competencias laborales	99
3.9.10	Competencias profesionales	100
3.9.11	Perfiles ocupacionales	100
3.10	Sector solidario	101
3.10.1	Escolaridad	101
3.10.2	Experiencia	102
3.10.4	Área	103
3.10.5	Idioma	103
3.10.6	Género	104
3.10.7	Procedencia	104
3.10.8	Profesiones	105
3.10.9	Competencias laborales	105
3.10.10	Competencias profesionales	106
3.10.11	Perfiles ocupacionales	106
4.	Resultados	108
4.1	Perfil del ingeniero financiero	108
4.1.1	Presentación	108
4.1.2	Campo de acción	109
4.1.3	Perfil profesional	109
4.1.4	Competencias	109
4.1.5	Comparativo	111
4.1.6	Perfil ocupacional	115
4.1.7	Perfil profesional	115
4.1.8	Perfil laboral	115
4.1.9	Diagrama de perfiles	116
5.	Conclusiones	117
6.	Bibliografía	119

Lista de Figuras

- Figura 1. Población objeto de estudio 34
- Figura 2. Participación de las provincias del Sur de Santander en el estudio 38
- Figura 3. Participación de los sectores económicos en las provincias del sur de Santander 39
- Figura 4. Participación de los niveles de escolaridad requeridos en las empresas 40
- Figura 5. Participación de los rangos de experiencia requeridos en las empresas 41
- Figura 6. Participación de los rangos de edad demandados en el sector 41
- Figura 7. Participación de las áreas de desempeño requeridas en las empresas 42
- Figura 8. Idioma extranjero requerido por los sectores productivos 43
- Figura 9. Genero más demandado por las empresas 43
- Figura 10. Procedencia del personal contratado en los sectores productivos 44
- Figura 11. Profesiones demandadas por los sectores productivos 45
- Figura 12. Competencias profesionales requeridas en los sectores productivos 46
- Figura 13. Competencias laborales requeridas en los sectores productivos 47
- Figura 14. Perfiles ocupacionales 48
- Figura 15. Participación de los niveles de escolaridad en el sector agropecuario 49
- Figura 16. Rangos de experiencia demandados en el sector agropecuario 50
- Figura 17. Rangos de edad demandados en el sector agropecuario 50
- Figura 18. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector agropecuario 51
- Figura 19. Idioma extranjero requerido en el sector agropecuario 51
- Figura 20. Género más demandado por el sector agropecuario 52
- Figura 21. Procedencia del personal contratado en el sector agropecuario 52
- Figura 22. Profesiones requeridas en el sector agropecuario 53
- Figura 23. Competencias laborales demandadas en el sector agropecuario 54
- Figura 24. Competencias profesionales demandadas en el sector agropecuario 55
- Figura 25. Perfiles ocupacionales demandados en el sector agropecuario 55
- Figura 26. Participación de los Niveles de escolaridad requeridos en el sector de servicios 56
- Figura 27. Rangos de experiencia demandados en el sector de servicios 56
- Figura 28. Rangos de edad demandados en el sector de servicios 57
- Figura 29. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector de servicios 58
- Figura 30. Idioma extranjero requerido en el sector de servicios 58

- Figura 31. Género más demandado por el sector de servicios 59
- Figura 32. Procedencia del personal contratado en el sector de servicios 59
- Figura 33. Profesiones requeridas en el sector de servicios 60
- Figura 34. Competencias laborales demandadas en el sector de servicios 61
- Figura 35. Competencias profesionales demandadas en el sector de servicios 62
- Figura 36. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de servicios 63
- Figura 37. Participación de los niveles de escolaridad en el sector industrial 63
- Figura 38. Rangos de experiencia demandados en el sector industrial 64
- Figura 39. Rangos de edad demandados en el sector industrial 65
- Figura 40. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector industrial 65
- Figura 41. Género más demandado por el sector industrial 66
- Figura 42. Procedencia del personal contratado en el sector industrial 67
- Figura 43. Profesiones requeridas en el sector industrial 67
- Figura 44. Competencias laborales demandadas en el sector industrial 68
- Figura 45. Competencias profesionales demandadas en el sector industrial 69
- Figura 46. Perfiles ocupacionales demandados en el sector industrial 70
- Figura 47. Participación de los niveles de escolaridad en el sector de transporte 71
- Figura 48. Rangos de experiencia demandados en el sector de transporte 71
- Figura 49. Rangos de edad demandados en el sector de transporte 72
- Figura 50. Idioma extranjero requerido en el sector de transporte 73
- Figura 51. Género más demandado por el sector de transporte 73
- Figura 52. Procedencia del personal contratado en el sector de transporte 74
- Figura 53. Profesiones requeridas en el sector de transporte 74
- Figura 54. Competencias laborales demandadas en el sector de transporte 75
- Figura 55. Competencias profesionales demandadas en el sector de transporte 76
- Figura 56. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de transporte 76
- Figura 57. Participación de los niveles de escolaridad en el sector de comercio 77
- Figura 58. Rangos de experiencia demandados en el sector de comercio 78
- Figura 59. Rangos de edad demandados en el sector de comercio 78
- Figura 60. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector de comercio 79
- Figura 61. Género más demandado por el sector de comercio 79
- Figura 62. Procedencia del personal contratado en el sector de comercio 80

- Figura 63. Profesiones requeridas en el sector de comercio 81
- Figura 64. Competencias laborales demandadas en el sector de comercio 81
- Figura 65. Competencias profesionales demandadas en el sector de comercio 82
- Figura 66. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de comercio 82
- Figura 67. Participación de los niveles de escolaridad en el sector financiero 83
- Figura 68. Rangos de experiencia demandados en el sector financiero 84
- Figura 69. Rangos de edad demandados en el sector financiero 84
- Figura 70. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector financiero 85
- Figura 71. Procedencia del personal contratado en el sector financiero 86
- Figura 72. Profesiones requeridas en el sector financiero 86
- Figura 73. Competencias laborales demandadas en el sector financiero 87
- Figura 74. Competencias profesionales demandadas en el sector financiero 88
- Figura 75. Perfiles ocupacionales demandados en el sector financiero 88
- Figura 76. Participación de los Niveles de escolaridad en el sector de la construcción 89
- Figura 77. Rangos de experiencia demandados en el sector de la construcción 90
- Figura 78. Rangos de edad demandados en el sector de la construcción 90
- Figura 79. Área de desempeño donde se requiere personal en el sector de la construcción 91
- Figura 80. Género más demandado por el sector de la construcción 92
- Figura 81. Procedencia del personal contratado en el sector de la construcción 92
- Figura 82. Profesiones requeridas en el sector de la construcción 93
- Figura 83. Competencias laborales demandadas en el sector de la construcción 93
- Figura 84. Competencias profesionales demandadas en el sector de la construcción 94
- Figura 85. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de la construcción 95
- Figura 86. Participación de los niveles de escolaridad en el sector minero energético 95
- Figura 87. Rangos de experiencia demandados en el sector minero energético 96
- Figura 88. Área de desempeño donde se requiere personal en el sector minero energético 97
- Figura 89. Procedencia del personal contratado en el sector minero energético 98
- Figura 90. Profesiones requeridas en el sector minero energético 98
- Figura 91. Competencias laborales demandadas en el sector minero energético 99
- Figura 92. Competencias profesionales requeridas en el sector minero energético 100
- Figura 93. Perfiles ocupacionales demandados en el sector minero energético 100
- Figura 94. Participación de los niveles de escolaridad en el sector solidario 101

- Figura 95. Rangos de experiencia demandados en el sector solidario 102
- Figura 96. Rangos de edad demandados en el sector solidario 102
- Figura 97. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector solidario 103
- Figura 98. Idioma extranjero requerido en el sector solidario 103
- Figura 99. Género más demandado por el sector solidario 104
- Figura 100. Procedencia del personal contratado en el sector solidario 104
- Figura 101. Profesiones requeridas en el sector solidario 105
- Figura 102. Competencias profesionales demandadas en el sector solidario 105
- Figura 103. Perfiles ocupacionales demandados en el sector solidario 106
- Figura 104. Perfiles ocupacionales requeridos en el sector solidario 107
- Figura 105. Diagrama de perfiles 116

Lista de tablas

Tabla 1. Pertinencia del perfil del ingeniero financiero 111

Lista de anexos

Anexo A. Listado de municipios de las provincias Guantán, Comunera y Vélez.

Anexo B. Listado de gremios, organizaciones y/o empresas seleccionadas como población.

Anexo C. Formato para entrevista a los gremios, organizaciones y/o empresas de los principales sectores productivos de las provincias del sur de Santander (Comunera, Guantán y Vélez)

Anexo D. Planilla de Registro para la Caracterización de la Oferta Académica de las provincias del sur de Santander (Comunera, Guantán y Vélez)

Resumen

En la actualidad, el mercado laboral busca profesionales capacitados tanto en el ser, saber y hacer, que cumplan con las expectativas de desarrollo establecidas por las empresas que conforman los sectores productivos y se constituyen en la principal oferta laboral para los profesionales de la región. Para identificar dichos requerimientos se propuso el desarrollo de un estudio cuantitativo, que estableció como población todas las organizaciones y gremios registrados en la plataforma de Min Tic y se incluyeron como caso de extremos instituciones con amplio reconocimiento regional que permita identificar los perfiles de formación que requieren los sectores productivos de las provincias del sur de Santander (Comunera, Guanentá y Vélez), región en donde Unisangil - sede San Gil, está generando su mayor impacto y a su vez representan las principales áreas de actuación de los egresados.

Palabras claves

Mercado laboral, oferta laboral, perfiles de formación, sectores productivos, provincias del sur de Santander.

Abstract

At the moment, the labour market is looking for professionals trained in being, knowing and doing, who meet the development expectations established by the firms that make up the productive sectors and constitute the main job offer for professionals in the region. In order to identify these requirements, a quantitative study was proposed, which established as a population all the organizations and guilds registered in the Min Tic platform and included as a case of extreme institutions with wide regional recognition that allows to identify the training profiles required by the productive sectors of the southern provinces of Santander (Comunera, Guanentá and Velez), region where Unisangil - San Gil headquarters, is generating its greatest impact and at the same time represent the main areas of activity of the graduates.

Keywords

Labour market, job offer, training profiles, productive sectors, southern provinces of Santander.

Introducción.

En la actualidad, el mercado laboral busca profesionales capacitados tanto en el ser, saber y hacer, que cumplan con los requerimientos establecidos por las empresas que conforman los sectores productivos y se constituyen en la principal oferta laboral para los profesionales de la región, en este sentido, las organizaciones buscan profesionales cuyas capacidades les permitan desarrollarse y sostenerse exitosamente en el tiempo.

El Sur de Santander está conformado por tres provincias (Comunera, Guanentá y Vélez), caracterizadas por desarrollar actividades económicas principalmente en el sector agropecuario, servicios y una industria creciente. En estos sectores se destaca la dinámica económica que ha generado el sector agropecuario y solidario en la región.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2000), la expansión de la producción, que constituye el soporte material del desarrollo, se asienta tanto en la creciente acumulación de capital físico como en el continuo aumento del contingente de recursos humanos funcionales a las necesidades del sistema económico, lo que facilita la sistemática elevación de la productividad, su mayor difusión y generalización. Para que el desarrollo se convierta en un proceso sustentable y sostenido en el tiempo, es necesario que dicha expansión se produzca en un contexto de equidad social (p. 1).

En relación con lo anterior se configuró la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los requerimientos profesionales que a criterio de los representantes de los principales sectores productivos del sur de Santander son requeridos en la región para sostener su desarrollo económico, y cómo estos pueden ser configurados en el perfil profesional del ingeniero financiero.

En este sentido, el propósito de la presente investigación orbitaba en la intención de identificar los requerimientos que desde el ejercicio profesional de la ingeniería financiera se demandan en la región para potencializar el desarrollo y crecimiento de los sectores productivos del sur de Santander.

Teniendo en cuenta el desarrollo de talento humano planteado por la CEPAL como eje articulador para promover y sostener el desarrollo regional es necesario determinar los requerimientos profesionales en los principales sectores productivos del sur de Santander, con el ánimo que la región contribuya al buen desempeño que ha venido registrando el Departamento en temas de crecimiento económico. Por tanto la investigación brinda información de especial relevancia que permitirá caracterizar las principales necesidades de talento humano requeridas por los principales sectores productivos de la región, información de vital importancia que puede constituirse en materia prima para establecer ofertas educativas coherentes con las necesidades y demandas del contexto inmediato.

Para identificar dichos requerimientos se integraron diferentes elementos propuestos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD (2014, p.14), el Ministerio de Educación Nacional – MEN (2007, p.6) y Hawes (2005), en una metodología que buscaba dar cumplimiento al propósito de la investigación, para lo cual se planteó el desarrollo de un estudio cuantitativo que estableció como población todas las organizaciones y gremios registrados en la plataforma de Min Tic (91) y se incluyeron como caso de extremo, instituciones de amplio reconocimiento regional (24). La información fue recolectada a través de una encuesta dirigida a los representantes de las organizaciones. Estos datos se tabularon y analizaron para poder determinar con claridad cuáles de las características ocupacionales, profesionales y laborales, son deseadas desde la óptica de las organizaciones en la formación presente y futura de profesionales para el desarrollo regional.

Como principal conclusión se pudo determinar que la ingeniería financiera se encuentra en el tercer lugar de las profesiones más demandadas en la región y además ofrece el perfil de formación que incluye el perfil ocupacional, laboral y profesional, requerido en las diferentes empresas u organizaciones de los sectores productivos del sur de Santander.

Así las cosas, el presente documento inicia con un marco de referencia que expone las principales características económicas de las provincias del Sur de Santander y recoge los elementos teóricos que ayudan a definir el objeto de estudio que son los perfiles de formación compuestos por el perfil laboral, profesional y ocupacional.

Seguido de la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto, la cual permitió la obtención de información suministrada por las diferentes organizaciones encuestadas para su posterior interpretación.

Con el análisis sucinto de cifras y sus consideraciones estadísticas se valoraron los datos obtenidos durante el proceso de aplicación de la encuesta, los cuales permitieron contar con bases sólidas para iniciar la discusión de los resultados obtenidos. Dentro de estos se pueden observar los perfiles de formación requeridos para cada sector, desglosando las características ocupacionales, profesionales y laborales más destacadas.

Se concluye con la elaboración de un perfil de formación general para la región y su comparación con el perfil ofrecido por el programa de Ingeniería Financiera de la Universidad Autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil.

1. Marco de referencia

1.1 Contexto regional del Departamento de Santander.

Martínez (2016, p.1), expone el ámbito económico del Departamento de Santander así:

Las actividades económicas del departamento de Santander se concentran en el sector agrícola y pecuario con el cultivo de la palma de aceite, yuca, maíz, plátano, fique, tabaco, caña, cacao, piña, frijol entre otros y explotación avícola, caprina y ganadera con proyección a la agro industrialización de lácteos y cárnicos.

Adicionalmente cuenta con la explotación de recursos minerales tales como plomo, uranio, fósforo, yeso, caliza, cuarzo, mármol, carbón, oro, cobre y principalmente el petróleo en el primer complejo petrolero de Colombia ubicado en Barrancabermeja. Por su localización geográfica se convierte en el eje central en la unión entre el interior del país, los Puertos del Caribe y la salida de Venezuela hacia el Océano Pacífico.

Los cambios durante este siglo han transformado la economía del Departamento, de ser históricamente agrícola, pasó a ocupar un papel destacado en el sector servicios, especialmente en el sector del transporte y de las comunicaciones. La industria también presenta un par de polos de desarrollo localizados en la zona que abarca el eje Bucaramanga - Girón -Piedecuesta, donde se encuentran las empresas vinculadas a alimentación, textiles, cemento, accesorios automotores, calzado, tabaco y la industria avícola, y la zona de Barrancabermeja que se dedica plenamente a la refinación de la mayor parte del petróleo que se consume en Colombia, además de la fabricación de los derivados de este combustible natural.

1.2 Provincias del sur de Santander.

1.2.1 Provincia Comunera. La Alcaldía Municipal del Socorro (2000, p.32), en su esquema de ordenamiento territorial, hace una descripción de la Provincia Comunera dentro del contexto económico de la región:

Está situada al centro-sur del departamento, está conformada por 16 municipios, siendo su capital el municipio de El Socorro que cuenta con una extensión total de 12.210 hectáreas de las cuales 11.100 están dedicadas al sector agropecuario. Dentro de la economía de la región los sectores agropecuario y comercial contribuyen al más alto porcentaje de la economía regional. En la parte agrícola el café es el primer reglón de explotación agrícola de la región, ocupando 2355 hectáreas con un 20.01% en el sector “gracias al Comité de Cafeteros” este reglón se encuentra en el primer lugar debido al esfuerzo que han hecho en las transferencias de las nuevas tecnologías del café, contribuyendo así a un desarrollo regional, dejando muy buenos resultados en cuanto a la productividad y producción.

También hay que destacar el cultivo de la caña el cual contribuye a la economía regional con 896 hectáreas con una producción promedio de 160 a 110 cargas de panela por hectárea. Dentro de la economía regional encontramos un nuevo reglón como es el cultivo

de los cítricos el cual ha tenido en los últimos años un gran auge, con un área ocupada de 293 hectáreas correspondientes al 2.49% del área del sector rural.

Dentro de este sector mencionamos el reglón pecuario, destacándose la ganadería de doble propósito y sus dos ferias comerciales que se llevan a cabo en los meses de mayo y noviembre, dejando un gran número de transacciones.

El segundo sector de importancia para la economía general de la provincia comunera es el reglón comercial, en este renglón involucra el 49.10% de la población ocupada destacándose el gran número de comercio informal.

El comercio en la capital de la provincia, que tiene la plaza de mercado con 425 puestos de venta entre ganaderos, expendios de carne, cocinas, fruterías, cafeterías, verduras, plantas medicinales, misceláneas, artesanías y supermercados. La plaza de mercado es el impulsador y generador del comercio en el municipio del Socorro.

El turismo al igual que el sector microempresarial se vislumbra como alternativas de crecimiento económico y como fuente generadora de empleo, mejoramiento del nivel de vida de la población.

1.2.2 Provincia Guantá. La gobernación de Santander y la Fundación universitaria de San Gil – Unisangil (2010, p.41), realizaron el Plan Prospectivo de la Provincia de Guantá – 2025, donde se describe el entorno productivo de la siguiente forma:

La Provincia de Guanentá está situada al sur-oriente del departamento, está conformada por 18 municipios, siendo su capital el municipio de San Gil. En la economía destacan las artesanías de diversos materiales, como madera, fique, cobre, arcilla, yeso y cerámica; esta provincia es además el epicentro de las actividades extremas y deportes de aventura, puesto que por ella recorre el Cañón del Chicamocha y se ubica el santuario de fauna y flora Guanentá Alto Río Fonce.

La economía en la mayoría de los municipios pertenecientes a la Provincia de Guanentá está soportada principalmente en el sector primario; específicamente sobre las actividades agrícolas y pecuarias, que ocupan la población económicamente activa de los municipios. Aunque las poblaciones más cercanas al municipio de San Gil, tales como Pinchote y Curití, se soportan principalmente en el sector turístico, donde se encuentran diversas empresas turísticas que acompañan a visitantes a conocer la variedad de zonas y deportes extremos ubicados en San Gil y en los municipios cercanos (p.41).

La parte agrícola se basa en cultivos tales como: café, caña panelera, yuca, plátano, maíz, tabaco, fique, lechoza, anís (en cepita), mora, entre otros en menor producción. El cultivo de café está medianamente tecnificado y se encuentra asociado con plátano y frutales en los que se destacan los cítricos como naranja, limón y mandarina. En Aratoca la producción del fique se representa como empaque de productos agrícolas e industriales, pero se evidencia que la economía no es representativa en el sector turístico.

Es importante anotar que para cultivar maíz es costumbre de los campesinos rozar y quemar, lo cual genera un impacto negativo en la conservación de los recursos naturales, por tal razón se recomienda proscribir estas costumbres. El otro componente lo constituyen pequeñas y medianas parcelas de cultivos de caña panelera; cultivo con ciclo vegetativo entre 15 y 18 meses, al ser cosechados se cortan y la zoca vuelve a producir otra cosecha.

Casi la totalidad de las tierras de clima medio húmedo son aptas para ganadería y cultivos de café y frutales arbóreos.

La economía agroindustrial está basada en la producción de panela por medio de trapiches, de los cuales la mayoría de ellos se encuentran en proceso de innovación, es decir, en mejoras constantes como requisito para poder comercializar un producto de excelente calidad. Por otro lado, encontramos fincas con cultivos de café con pequeñas máquinas para descerezar la semilla y ponerla a secar en grandes patios aprovechándola energía solar para realizar un proceso natural de secado. Contrario a lo anterior en el municipio de San Gil encontramos empresas privadas productoras de cemento, empaque de fique, molinos y trilladoras, fábricas de dulces artesanales y tradicionales, grandes panaderías distribuidoras, entre otras.

El comercio en San Gil es sobresaliente debido a su posición estratégica como nodo interregional, departamental y nacional debido a la confluencia vial (p.42).

La actividad minera de mayor impacto se ostenta en la explotación de calizas en los municipios de Curití, Pinchote, San Gil y Barichara, con 21 solicitudes ya licenciadas; las cuales presentan una extensión de 4.481 hectáreas. Otro renglón minero que es de importancia para esta regional es la explotación de material de construcción y de arrastre con 10 solicitudes, y de las cuales 1 han sido licenciadas, para los municipios de Coromoro, Aratoca, Charalá, Valle de San José, entre otros (p.55).

1.2.3 Provincia de Vélez. La Alcaldía Municipal de Vélez (2001, p.9), en su esquema de ordenamiento territorial, contextualiza el ámbito económico de la región así:

Está situada al sur occidente del departamento, está conformada por 19 municipios, siendo su capital el municipio de Vélez el cual es el eje central de la economía de la provincia hacia allí confluyen las personas de los diferentes municipios a comercializar los productos agrícolas y pecuarios, es considerado como el principal mercado regional de bovinos, equinos, porcinos y un excelente distribuidor de productos agrícolas.

Las difíciles condiciones mediante las cuales la población campesina desarrolla su actividad, tales como el alto riesgo que asume por las condiciones adversas del medio, la dificultad de acceder a la dinámica de los mercados en forma equitativa, aunado a las dificultades para acceder a créditos y la falta de políticas de fomento, colocan al sector agropecuario en condiciones desventajosas frente a los otros sectores de la economía. La base principal de la economía en Vélez gira alrededor de la agricultura y la ganadería, además sobresale la tradicional y famosa industria del bocadillo la cual genera ingresos a las familias del sector.

La ganadería que predomina es doble propósito con la tendencia a mantener este tipo de ganado por los rendimientos en carne y leche. El 81 % del área en las fincas de clima medio y caliente lo dedican al cultivo de pastos, el 9 % a la agricultura, el 10 % en rastrojo y bosques; la vocación es más hacia forrajes que para cultivos permanentes.

La guayaba es una explotación tradicional asociada a la explotación ganadera, tiene importancia para los ingresos de los campesinos en época de cosecha octubre, noviembre, diciembre y en mitaca. En el sector de los Guayabos, Aco Peña blanca, La Doctrina y la Capilla están ubicados los industriales del bocadillo, hay 9 fábricas que se consideran grandes, 16 medianas y 10 pequeñas, el tamaño está determinado por la cantidad de fruta que procesan.

1.3 Sectores productivos.

La Subgerencia Cultural del Banco de la República (2015, p.1), define que:

La actividad económica está dividida en sectores económicos. Cada sector se refiere a una parte de la actividad económica cuyos elementos tienen características comunes, guardan una unidad y se diferencian de otras agrupaciones. Su división se realiza de acuerdo a los procesos de producción que ocurren al interior de cada uno de ellos. Lo anterior da origen a los siguientes sectores económicos, los cuales son:

- a) **Sector agropecuario:** Es el sector que obtiene el producto de sus actividades directamente de la naturaleza, sin ningún proceso de transformación. Dentro de este sector se encuentran la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca.
- b) **Sector de servicios:** Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello tenemos el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, etc.
- c) **Sector industrial:** Comprende todas las actividades económicas de un país relacionadas con la transformación industrial de los alimentos y otros tipos de bienes o mercancías, los cuales se utilizan como base para la fabricación de nuevos productos.
- d) **Sector de transporte:** Hace parte del sector terciario, e incluye transporte de carga, servicio de transporte público, transporte terrestre, aéreo, marítimo, etc.
- e) **Sector de comercio:** Hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, centros comerciales, cámaras de comercio, San Andresitos, plazas de

mercado y, en general, a todos aquellos que se relacionan con la actividad de comercio de diversos productos a nivel nacional o internacional.

- f) **Sector financiero:** En este sector se incluyen todas aquellas organizaciones relacionadas con actividades bancarias y financieras, aseguradoras, fondos de pensiones y cesantías, fiduciarias, etc.
- g) **Sector de la construcción:** En este sector se incluyen las empresas y organizaciones relacionadas con la construcción, al igual que los arquitectos e ingenieros, las empresas productoras de materiales para la construcción, etc.
- h) **Sector minero y energético:** Se incluyen en él todas las empresas que se relacionan con la actividad minera y energética de cualquier tipo (extracción de carbón, esmeraldas, gas y petróleo; empresas generadoras de energía; etc.).
- i) **Sector solidario:** En este sector se incluyen las cooperativas, las cajas de compensación familiar, las empresas solidarias de salud, entre otras.
- j) **Sector de comunicaciones:** En este sector se incluyen todas las empresas y organizaciones relacionadas con los medios de comunicación como (telefonía fija y celular, empresas de publicidad, periódicos, editoriales, etc.)

1.4 Perfiles de formación.

1.4.1 Perfiles ocupacionales. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD (2014, p.14), dentro del contexto internacional se resalta que:

En América Latina la preocupación por el ajuste entre oferta y demanda laboral es creciente, en especial cuando se abordan los problemas de vinculación laboral de la población juvenil. Estudios realizados recientemente por el BID (Bassi, 2012) han identificado tres preguntas similares a las que plantean los perfiles ocupacionales:

¿Cuáles son las habilidades que requieren los empleadores?

¿Qué destrezas ofrece la fuerza laboral?

¿Existe acoplamiento entre oferta y demanda?

En Europa se habla de yacimientos de empleo, nuevos puestos de trabajo que surgen de determinados sectores de actividad como consecuencia de la aparición de nuevas necesidades, en sectores muy variados que incluyen las TIC, el turismo y el desarrollo cultural, los deportes, los transportes colectivos locales, el sector audiovisual, el aprovechamiento del espacio público urbano, el patrimonio cultural o el medio ambiente. También los servicios a domicilio, la atención a la infancia, la ayuda a personas con dificultades de inserción social, el asesoramiento en resolución de conflictos o los sistemas de seguridad. Con certeza ninguno de estos campos es ajeno a la realidad colombiana (p.15).

En el marco del contexto nacional, el estudio de perfiles ocupacionales facilita la vinculación de personas en situación de vulnerabilidad a las oportunidades de empleo y generación de ingresos y propicia cambios en la formación para el trabajo en busca de mayor pertinencia y calidad (p.8).

El análisis de perfiles ocupacionales y la determinación de las brechas entre oferta y demanda laborales buscan contribuir a la disminución del desempleo estructural y, sobre

todo, a identificar posibilidades de inclusión productiva de grupos de población que por distintas condiciones o situaciones han estado excluidos de las posibilidades de trabajo en la sociedad colombiana. Los desajustes en el mercado laboral pueden tener diversos orígenes y manifestarse también de diversas maneras. En la historia colombiana, el desempleo y subempleo han sido problemáticas que han acompañado por más de medio siglo el desarrollo económico y social y distintas políticas se han formulado para buscar su reducción en la población en edad laboral.

Para facilitar la inclusión laboral hay que partir de identificar los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas que el mercado demanda y compararlas con las que poseen las personas; contar con un sistema de formación profesional flexible, capaz de responder a las demandas cambiantes y a las nuevas necesidades del mercado y tener un lenguaje común entre oferta y demanda laboral. Los análisis contribuyen a mejorar la competitividad de los sectores productivos y posibilitan el diseño de lineamientos de políticas públicas, tanto de formación e identificación de formaciones necesarias y obsoletas, rediseño de currículos como de vinculación productiva (p.12).

La importancia de los perfiles ocupacionales radica en la necesidad de soluciones lo que ha llevado a buscar herramientas que incrementen las posibilidades de empleabilidad, por medio de las llamadas políticas activas del mercado laboral, entre las cuales la formación, la recalificación laboral y la identificación de nuevas y necesarias habilidades y competencias, ha jugado un papel fundamental (p.20).

1.4.2 Perfiles Profesionales: Hawes (2005) define el perfil profesional como “El conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente”.

Competencias: “Representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlo” (Gonzalez y Wagenaar, 2003, p.80).

Capacidades o subcompetencias: Hawes (2005, p.21), afirma que las competencias pueden ser descompuestas en subcompetencias o capacidades relacionadas cuya ejecución en conjunto constituye a la misma competencia. Las capacidades, en cuanto tales, tienen sentido porque forman parte de una competencia; la competencia no se forma por adición de capacidades, sino que es una realidad holística, más compleja, superior a sus componentes, y dadora de sentido a éstos. Precisamente la profesionalidad permite del sujeto le permite combinar con mayor o mejor maestrías las capacidades aprendidas en la actuación profesional o ejecución de la competencia.

Según Hawes (2005, p.23) La visualización de los diferentes contextos de desempeño de un profesional pone un componente adicional de complejidad. No es posible pensar en un profesional sino desempeñándose en ciertas condiciones y determinado medio. Cuando se diseña el perfil profesional y, posteriormente, el curriculum de formación, se debe responder a la pregunta de ¿en qué condiciones o contextos se espera que se desempeñe este profesional?

Los contextos pueden entenderse de variadas formas:

a) **Organizacionales:** Asociado a organización o ejercicio individual; Organizaciones de gran, mediano, pequeño, micro tamaños; Organizaciones públicas, privadas, mixtas, municipales.

b) **Condiciones de ejercicio:** Condiciones óptimas, estándares, difíciles, de frontera, Relación de dependencia, de colaboración, de dirección, de alta dirección. Equipamientos artesanales, electrónicos, eléctricos, mecánicos u otros.

c) **Localización:** Urbanos, periférico-urbanos, semi-rurales, rurales, frontera regional, país, extranjero, internacional.

1.4.3 Perfiles y su Relación con la Educación Superior. González, Mortigo y Berdugo, (2014, p.110), afirman que la mayoría de perfiles profesionales en las Instituciones de educación superior están declarados en condiciones de competencias, que si bien ofrecen una descripción detallada de lo que serán las condiciones del aspirante y los fines por cumplir con la formación, emplean un vocablo y una retórica de la competitividad más que de la competencia como tal. Entonces, el perfil profesional condensa el perfil del aspirante, el perfil ocupacional, y demuestra, prospectivamente, que el sujeto que va a formarse será un modelo o patrón que seguirá en la línea del saber ser, hacer y saber aprender, y deja de lado la habilidad para aprender a desaprender y contextualizar lo aprendido en función de su relación con lo sociocultural, el entorno y la cotidianidad.

1.5 Competencias laborales.

Según el Ministerio de Educación Nacional – MEN (2001, p.6), se definen de la así:

Las Competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.

Con ellas, un profesional actúa asertivamente, sabe trabajar en equipo, tiene sentido ético, maneja de forma acertada los recursos, puede solucionar problemas y aprende de las

experiencias de los otros. Asimismo, adquiere las bases para crear, liderar y sostener negocios por cuenta propia.

Las Competencias Laborales se constituyen en recursos permanentes que las personas no sólo pueden utilizar en su vida laboral, sino que les permiten desempeñarse de manera adecuada en diferentes espacios.

Según el MEN (2001, p.10), Estas competencias se dividen en 5 clases:

- a) **Intelectuales:** Comprenden aquellos procesos de pensamiento que el estudiante debe usar con un fin determinado, como toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, atención, memoria y concentración.
- b) **Personales:** Se refieren a los comportamientos y actitudes esperados en los ambientes productivos, como la orientación ética, dominio personal, inteligencia emocional y adaptación al cambio.
- c) **Interpersonales:** Son necesarias para adaptarse a los ambientes laborales y para saber interactuar coordinadamente con otros, como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, capacidad de adaptación y pro actividad.
- d) **Organizacionales:** Se refieren a la habilidad para aprender de las experiencias de los otros y para aplicar el pensamiento estratégico en diferentes situaciones de la empresa, como la gestión de la información, orientación al servicio, referenciación competitiva, gestión y manejo de recursos y responsabilidad ambiental.
- e) **Tecnológicas:** Permiten a los jóvenes identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos.

1.6 Oferta académica.

En la región del sur de Santander la oferta académica de Educación Superior está a cargo de 9 Instituciones, las cuales están ofreciendo un total de 6 programas técnicos, 8 programas tecnológicos, 36 programas profesionales y 21 de posgrados, los cuales se relacionan en el anexo D.

1.7 Mercado laboral.

Resico (2011, p.239), define el mercado laboral así:

Es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda, en donde los individuos intercambian servicios de trabajo. En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

El mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

2. Metodología

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Investigación de tipo descriptivo, toda vez que su pretensión fue la de identificar las necesidades de profesionales en las provincias del Sur de Santander, mediante la recolección de datos de los principales gremios de los sectores productivos y descripción de factores que permitieron establecer la relación entre la oferta y demanda de profesionales. En esta se realizó estudios de tipo cualitativo y cuantitativo, por lo que se considera como una investigación mixta.

2.2 Localización

La investigación se llevó a cabo en las provincias del Sur de Santander (Guanentá, Comunera y Vélez), región en donde Unisangil – Sede San Gil está generando su mayor impacto y los sectores productivos de estas provincias se constituyen en las principales áreas de actuación de los egresados.

2.3 Población

Teniendo en cuenta la organización de los sectores productivos, se identificaron los principales gremios de cada uno y en el caso que no se encuentra el gremio dentro de las provincias del sur de Santander, se tomó el listado de empresas u organizaciones representativas que tienen mayor influencia en la economía local. Dicha población se relaciona en el Anexo B.

2.4 Marco muestral

Inicialmente se identificó como población todas las organizaciones y gremios registrados en la plataformas de datos abiertos para Colombia del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se incluyeron como caso de extremos instituciones a amplio reconocimiento regional, las cuales correspondieron a un total de 119 empresas distribuidas en los diferentes sectores económicos de las provincias del Sur de Santander, de las cuales al realizar los procesos de verificación, 12 de ellas (10%) no fue posible realizar un contacto, el restante 90% fueron contactadas y vinculadas al proceso de estudio, pero el 10% de ellas no respondió activamente el instrumento desarrollado, por tal motivo el análisis se desarrolló con un muestra total del 80% que corresponde a 95 organizaciones y/o empresas, siendo este un valor estadísticamente significativo que permite garantizar confiabilidad del método diseñado, como se evidencia en la figura 1.

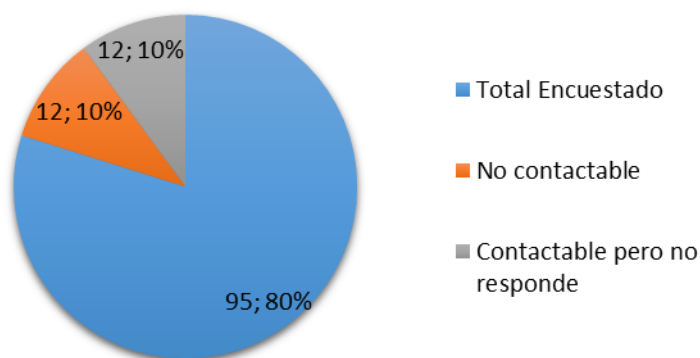


Figura 1. Población objeto de estudio

2.5 Técnicas de recolección de la información

Se acudió a la encuesta estructurada que se aplicó a los representantes de los principales gremios, empresas u organizaciones de los sectores productivos (Anexo C), con el fin de determinar los perfiles de formación necesarios en la región del sur de Santander, de donde se obtuvo la información para el componente de caracterización del mercado laboral.

Para responder el componente de oferta de formación profesional, se acudió a la observación directa sobre la información obtenida a través de la web encontrando 9

instituciones de educación superior activas, de allí se identificó la oferta académica de las provincias del sur de Santander.

Para obtener la información correspondiente al componente de requerimientos profesionales, se realizó un cruce de datos obtenidos en la encuesta estructurada junto con la revisión bibliográfica del tema que permitió identificar correctamente los perfiles de formación.

2.6 Instrumentos de recolección de información

- a) Cuestionario: Encuesta estructurada dirigida para determinar los perfiles de formación necesarios en los diferentes sectores productivos del sur de Santander (Anexo C), aplicada a los representantes de los gremios, empresas u organizaciones.
- b) Planilla: Para registro de datos provenientes de la observación directa para la caracterización de la oferta académica de la región del sur de Santander. (Anexo D).

2.7 Metodología de trabajo.

El proceso metodológico planteado en este proyecto se enfocó en el desarrollo de 4 fases complementarias, conformadas por una serie de actividades que conllevaron a la obtención de la información y su posterior análisis:

- a. Fase 1. Acercamiento preliminar.
- b. Fase 2. Trabajo de campo.
- c. Fase 3. Registro y sistematización de resultados.
- d. Fase 4. Análisis de resultados e informe final.

Fase 1. Acercamiento preliminar.

- a) Se identificó y recopiló la información sobre la oferta académica en las provincias del sur de Santander.

b) Se realizó el contacto con los gremios, empresas u organizaciones seleccionados para la presentación del proyecto y envió del formulario virtual o en su defecto visita presencial a las entidades para la aplicación de la encuesta.

Fase 2. Trabajo de campo.

En esta etapa se ejecutaron las siguientes actividades:

a) Visita o envió del formulario (Anexo C) a cada una de las instituciones de la población objeto de estudio a la persona encargada del gremio (Representante legal, gerente, coordinador, secretario, etc...). Con ella se obtuvo información suficiente para identificar los perfiles de formación demandados en los diferentes sectores productivos del sur de Santander.

b) Con base en los archivos de las instituciones de educación superior y sus respectivos programas académicos se realizó el diligenciamiento de la planilla “Registro de datos provenientes de la observación directa para la caracterización de la oferta académica de la región del sur de Santander”. (Anexo D).

Fase 3. Registro y sistematización de resultados.

a) Registro y tabulación de los datos obtenidos en la entrevista, se obtuvo tablas de frecuencia simple y graficas que indican o insinúan generalidades acerca del comportamiento de las variables o presencia de relaciones entre ellas, de donde se identificó la existencia de tendencias que permitieron identificar cuáles son los requerimientos profesionales de cada sector productivo.

b) Se realizó un comparativo entre los datos obtenidos de los perfiles requeridos con el perfil de formación del Ingeniero Financiero de la Universidad Autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil, lo que permitió determinar la pertinencia del programa en relación con la demanda de profesionales de la región del sur de Santander.

Fase 4. Análisis de resultados e informe final.

Se analizó la información de forma general y sectorial plasmada en el presente informe de tipo descriptivo que contiene toda la documentación recolectada a través de la realización de cada una de las etapas del proyecto, incluyendo los temas teóricos, nuevos planteamientos

conceptuales y un registro detallado de los perfiles con sus respectivos resultados. Este documento sirve de base para el programa de Ingeniería Financiera de la Universidad Autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil, para solventar su desarrollo curricular acorde a los requerimientos profesionales del sector, ya que dicho aspecto es fundamental para incluir en los documentos de renovación del Registro Calificado según el Decreto 1075 de 2015.

3. Resultados y Discusión

3.1 Análisis general

3.1.1 Provincial

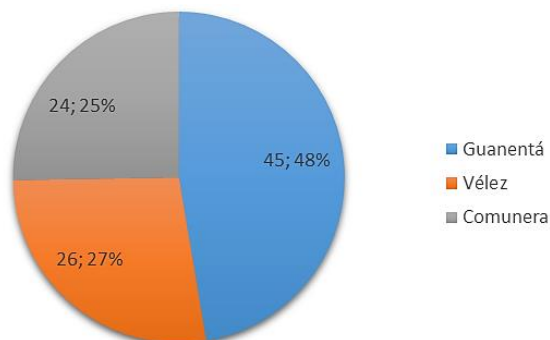


Figura 2. Participación de las provincias del Sur de Santander en el estudio

La información obtenida permite inferir que la provincia de Guantá se destaca en el Sur de Santander como una región en donde la dinámica económica es mayor que en las provincias Comunera y Vélez, teniendo en cuenta que en esta se encuentran localizadas el 48% de las organizaciones que conforman los diferentes sectores económicos, frente al 27% en la provincia de Vélez y el 25% en la provincia comunera, para este estudio.

3.1.2 Sectorial

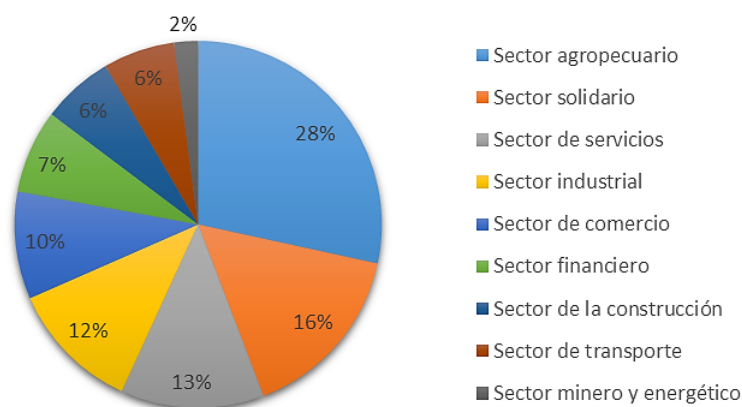


Figura 3. Participación de los sectores económicos en las provincias del sur de Santander

La participación de los sectores económicos en las provincias del sur de Santander se hace teniendo en cuenta la segmentación de estos, propuesta por el Banco de la República, en donde se identifican 9 sectores. En este sentido el estudio pudo determinar que el 28% de las organizaciones formalmente registradas en la plataforma gubernamental de datos abiertos de Colombia administrada por el Ministerio de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Min Tic) en estas 3 provincias forman parte del sector agropecuario, constatando la vocación y representatividad del sector agropecuario como uno de los sectores que dinamiza la economía en la región, seguido por el sector solidario con una participación del 16% en donde vale la pena destacar la dinámica generada por las organizaciones solidarias que ofertan para este estudio exclusivamente servicios financieros, evidenciando que tienen una participación superior frente a la banca tradicional. Igualmente vale la pena destacar la participación en las dinámicas económicas regionales del sector de servicios que se establece en un 13%. El sector industrial se encuentra ampliamente distribuido por todas las regiones estudiadas y concentra el 12% de participación en los sectores económicos vinculados al estudio, seguido del sector de comercio con el 10%.

La subdivisión de sectores propuesta permite hacer un análisis específico al sector financiero tradicional quien registra una participación del 7%. Finalmente sectores como construcción y transporte registran participaciones iguales (6%), para finalmente establecer como el sector con menor participación el minero energético con tan solo una representatividad del 2%.

3.1.3 Escolaridad

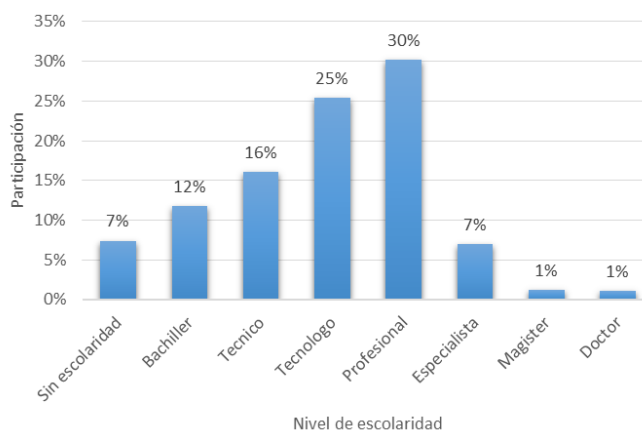


Figura 4. Participación de los niveles de escolaridad requeridos en las empresas

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en los diferentes sectores productivos de las provincias del Sur de Santander, se evidencia la necesidad de profesionales en un 30%, lo cual indica que tener una carrera titulada se convierte en un punto a favor para acceder al mercado laboral. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 25%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 16% y los bachilleres con el 12%. Adicionalmente, se refleja una igualdad en proporción del 7% para quienes no tienen grado alguno de escolaridad y para los especialistas. Finalmente los grados de formación menos requeridos son Magister y Doctor, que por su amplia formación académica, son demandados para cargos directivos que a su vez constituyen una mínima parte de la oferta laboral.

3.1.4 Experiencia laboral

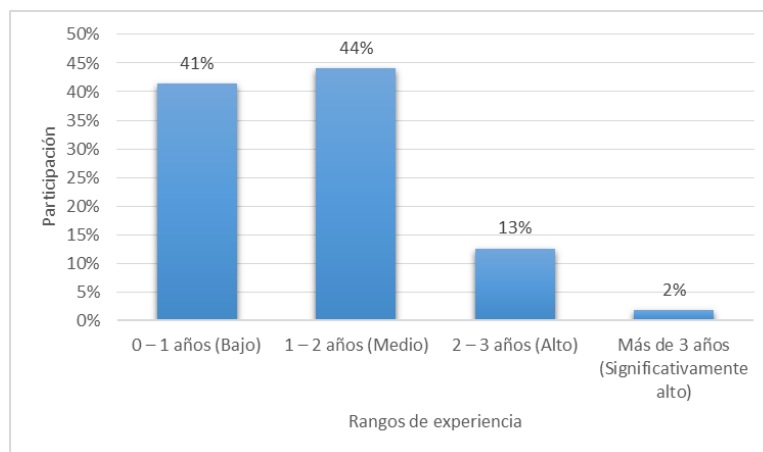


Figura 5. Participación de los rangos de experiencia requeridos en las empresas

Actualmente los sectores económicos del sur de Santander están demandando con mayor frecuencia (44%) una experiencia laboral mínima que oscila entre 1 y 2 años. Este indicador cobra especial relevancia si se analiza que el 41% de estas organizaciones no demanda experiencia laboral significativa para vincularse activamente en las organizaciones, situación que es favorable para profesionales y egresados de diferentes disciplinas ya que la región posibilita un primer empleo u ocupación. Algunos sectores especializados que representan el 15% solicitan experiencia superior a 2 años que en términos reales no presentan variaciones significativas que dificulten las posibilidades de accesibilidad laboral.

3.1.5 Edad

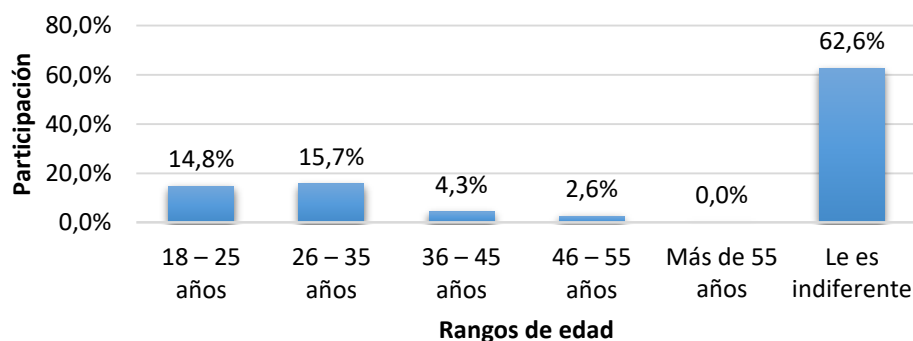


Figura 6. Participación de los rangos de edad demandados en el sector

Al tratar de establecer la preponderancia de la edad como un factor relevante para ser tenido en cuenta en el momento de contratación o de selección de personal, se hace evidente que es una variable poco priorizada por los representantes de los sectores económicos, ya que para el 62,6% de estos le es indiferente este factor como un elemento decisivo para definir la inclusión en su equipo de trabajo.

En este análisis vale la pena destacar que aquellos sectores que establecen la edad como un agente a tener en cuenta en la contratación se constató que el 15,7% de las organizaciones prefieren optar por equipos de trabajo en donde la edad promedio de contratación oscile entre 26 y 35 años, situación que podría inferir la necesidad de contar con personal que tenga una madurez y estabilidad laboral. Frente a este aspecto es interesante confirmar que en la región se dan posibilidades a los jóvenes de tener su primer empleo ya que el 14,8% de los sectores están interesados en vincular personas muy jóvenes cuya edad oscila entre los 18 y 25 años. Finalmente y en sectores muy especializados estarían interesados en contratar personal con edades entre 36 a 45 años (4,3%) y entre 46 a 55 años (2,6%), todos en una etapa altamente productiva de su vida laboral. Es significativo evidenciar que en la región existe muy poco interés en vincular personal con edades superiores a 55 años.

3.1.6 Áreas de desempeño

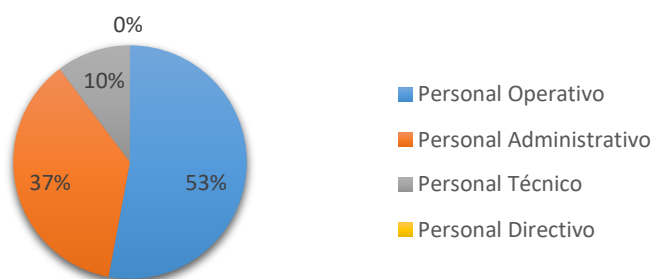


Figura 7. Participación de las áreas de desempeño requeridas en las empresas

En relación con los resultados obtenidos se puede inferir que en las provincias del sur de Santander existe alta demanda de profesionales que puedan vincularse a las actividades operativas de las organizaciones (53%) lo cual hace evidente la importancia de ese tipo de

personal para estructurar, consolidar y permitir el desarrollo empresarial. Entre tanto se demanda en un 37% de personal que se vincule directamente a las áreas administrativas, siendo una cifra significativa dentro de cualquier estructura organizacional, mientras que la necesidad de vincular y fortalecer áreas técnicas se reduce al 10%.

3.1.7 Idioma



Figura 8. Idioma extranjero requerido por los sectores productivos

Con el estudio se pudo determinar que para la región del Sur de Santander, no es necesario manejar un segundo idioma ya que las empresas en un 86% ratifican que no representa un factor de gran relevancia para los perfiles requeridos en el ámbito laboral. Para el porcentaje restante de las empresas (14%) se puede identificar la necesidad de manejar el inglés como segundo idioma para dinamizar la comunicación, además de excluir otro idioma como requisito alguno para laborar.

3.1.8 Género

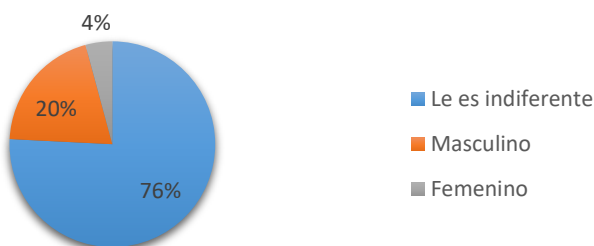


Figura 9. Género más demandado por las empresas

Al identificar la supremacía de género como un elemento importante al momento de realizar una contratación o llevar a cabo un proceso de selección de personal, se puede notar que para el 76% de las empresas que conforman los sectores productivos resulta indiferente hacer esta distinción, ya que se da igual valor a la persona como ser humano, lo cual permite acceder a las mismas oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres. De otra manera el 24% de las organizaciones tienen la necesidad de inclinarse por un género en específico, donde el 20% solicitan hombres y solo el 4% manifiestan la preferencia por contratar mujeres.

3.1.9 Procedencia

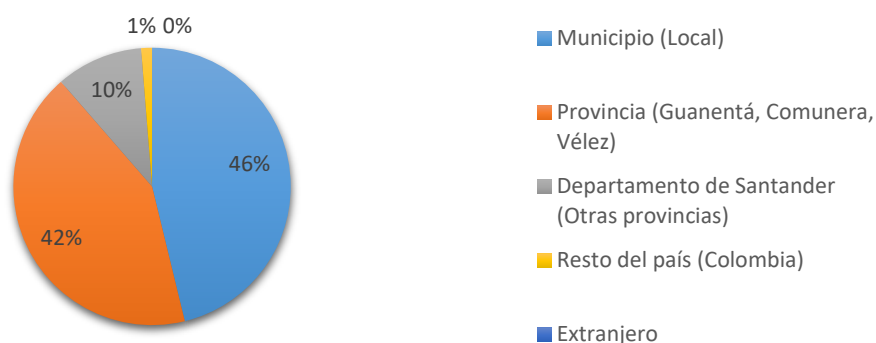


Figura 10. Procedencia del personal contratado en los sectores productivos

Los representantes de las empresas de los sectores productivos de la región del Sur de Santander, expresan una preferencia por el talento humano local (46%) y provincial (42%), valorando en una mínima proporción al resto de provincias del departamento (10%) y finalmente dejando a un lado el resto del país y aún más se nota la falta de interés en contratar extranjeros.

3.1.10 Profesiones

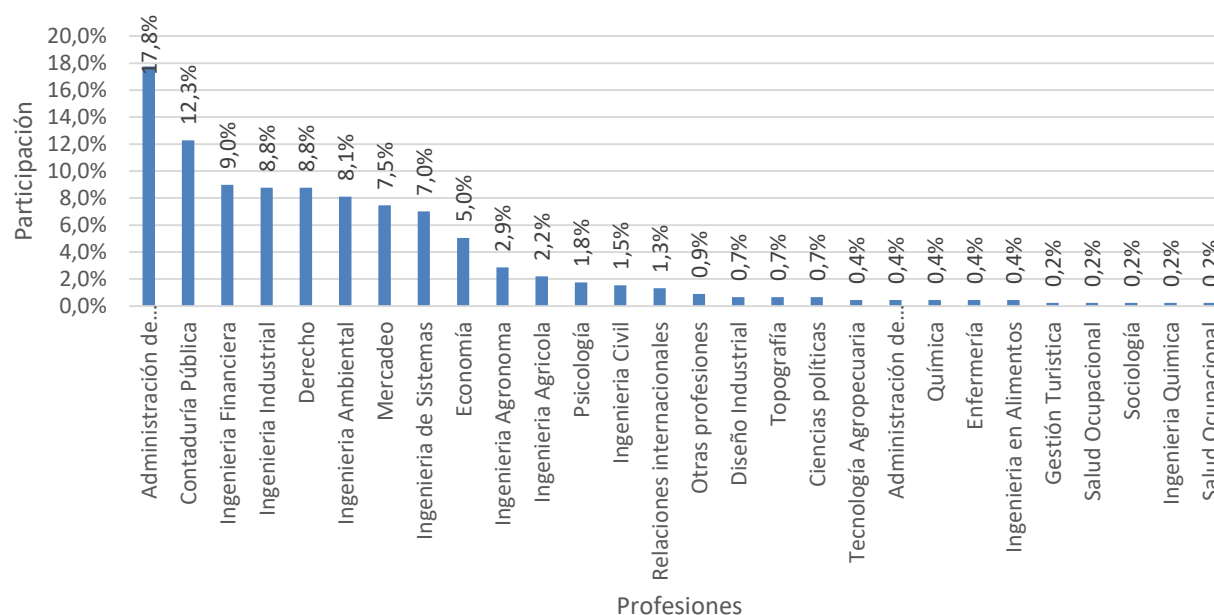


Figura 11. Profesiones demandadas por los sectores productivos

La demanda de profesiones en los diferentes sectores productivos deja ver en primer lugar la administración de empresas como la carrera más solicitada, que permite a las empresas mantener su estructura organizacional y generar crecimiento a nivel general, seguida de la Contaduría Pública, que se constituye como una profesión indispensable en toda empresa para controlar el manejo de recursos. La ingeniería financiera se ubica en el tercer lugar, evidenciando la necesidad de profesionales multidisciplinarios que brinden a las empresas conocimiento en diversos ámbitos para apalancar la economía regional, con la creación de productos financieros acordes a las exigencias del sector. Seguidamente se encuentra en igual medida la ingeniería industrial y el Derecho como una profesión que permite a las empresas estar al día con los requerimientos legales y normativos para cumplir a cabalidad con sus diferentes obligaciones. Cabe resaltar la influencia de las ingenierías en la región debido a la necesidad de innovación en los procesos, emprendimiento y creación de nuevos proyectos de inversión.

3.1.11 Competencias profesionales

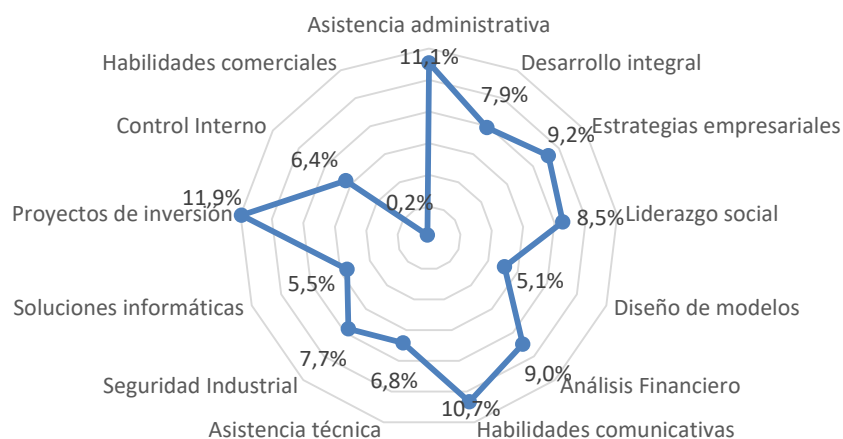


Figura 12. Competencias profesionales requeridas en los sectores productivos

Los sectores productivos demandan diferentes competencias profesionales, destacando principalmente aquellas que se relacionan con la capacidad para proponer proyectos de inversión, Asistencia administrativa, que involucren el análisis financiero como factor diferenciador, así como tener destrezas, habilidades comunicativas y de liderazgo social, con posibilidades de ser integradas a las estrategias empresariales, evidenciando la necesidad de profesionales con la capacidad de desarrollar actividades que dinamicen la economía del sector. Adicionalmente, requieren mantener una comunicación asertiva que facilite la planeación del sector y permitan una observación de la situación actual de la organización. Por otra parte, en menor medida, algunas empresas manifiestan que la seguridad Industrial, el Desarrollo integral y la Asistencia técnica, se constituyen como factores de relevancia que deben ser manejados por los profesionales a contratar. Finalmente otras competencias como control Interno, diseño de modelos y soluciones informáticas tienen menor importancia en el momento de la selección del personal.

3.1.12 Competencias laborales

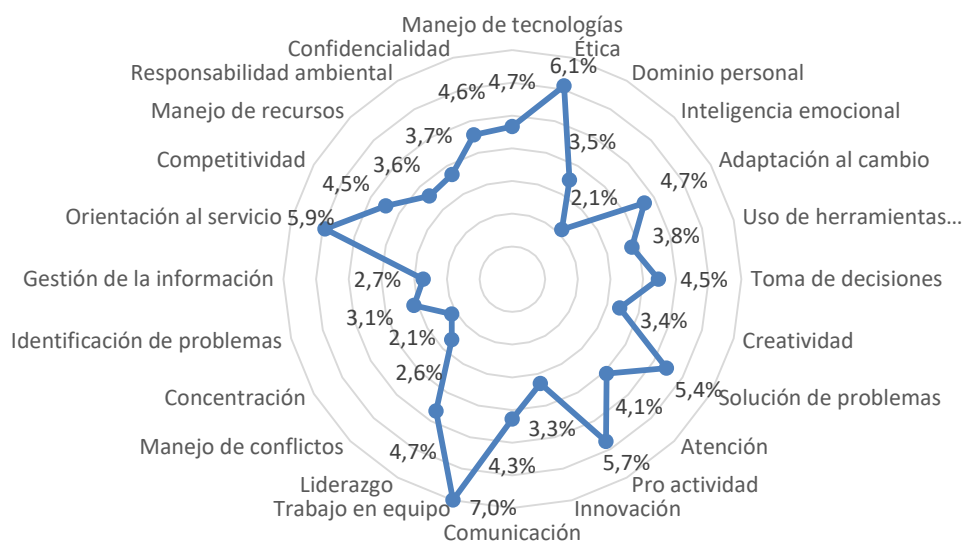


Figura 13. Competencias laborales requeridas en los sectores productivos

Frente a las competencias laborales los sectores productivos del sur de Santander establecen como un requisito fundamental para los profesionales que en un momento dado puedan vincularse con ellos, aspectos como la capacidad de trabajo en equipo, la ética, pro actividad y un trabajo orientado al servicio, elementos que han sido identificados como importantes por los gremios, haciendo evidente la necesidad de personal con capacidad de integrarse fácilmente a las organizaciones y que puedan desarrollar procesos dentro de las mismas en donde en el ejercicio de sus actividades se genere confianza y seguridad en la ejecución de sus funciones. Otros factores preponderantes se relacionan la capacidad de solucionar de problemas, adaptarse al cambio, manejar tecnologías y Liderazgo, características ampliamente demandadas en donde se evidencia gran necesidad de las organizaciones para que en ellas se integre personal calificado con capacidad de transformar y liderar su ambiente de trabajo con miras a un aumento de productividad. Competencias como Competitividad, Toma de decisiones, Confidencialidad y el Manejo de recursos, entre otras aun cuando son reconocidas como requisitos de las competencias laborales no se marcan dentro de la mayor relevancia por parte de los sectores productivos ya que se evidencia que su posicionamiento muestra una tendencia media.

Entre tanto Manejo de conflictos, Concentración e Inteligencia emocional son los que cobran menor importancia como elementos distintivos del personal para ser contratados en la región.

3.1.13 Perfiles ocupacionales

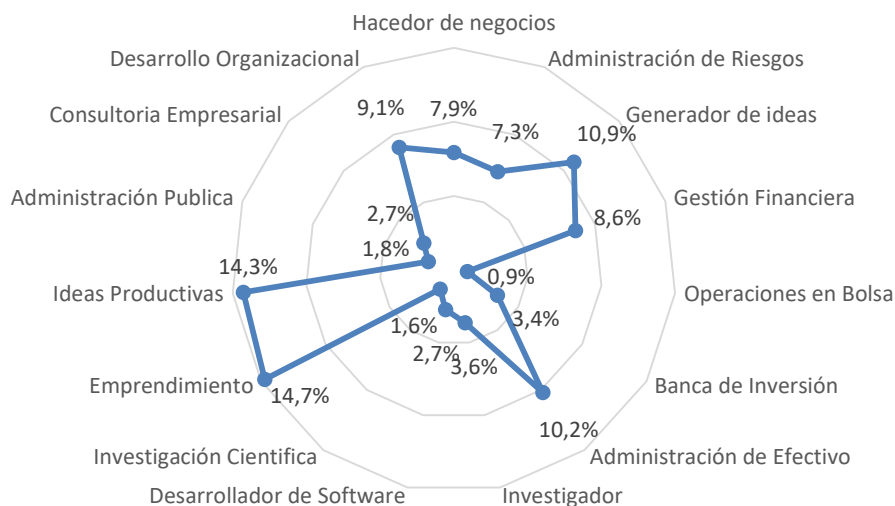


Figura 14. Perfiles ocupacionales

Los sectores productivos han identificado como características fundamentales requeridas en el perfil ocupacional para apalancar el desarrollo de sus organizaciones, el emprendimiento como pilar para generar ideas productivas que incluyen entre otros elementos la correcta administración de efectivo que garantice una buena gestión financiera, lo cual es de vital importancia en toda entidad. Por otro lado, las empresas en segunda instancia solicitan personas con capacidades para hacer negocios y fomentar el desarrollo organizacional enfocado a la administración de Riesgos. También requieren perfiles ocupacionales dirigidos a la Banca de Inversión y la investigación aplicada. Por último, los menos exigidos en la población objeto de estudio son desarrollador de Software, consultoría empresarial, administración pública y las operaciones en bolsa.

3.2 Sector agropecuario

3.2.1 Escolaridad

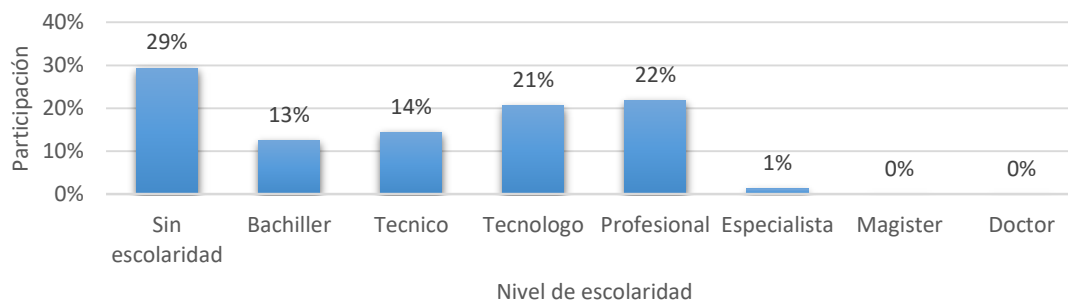


Figura 15. Participación de los niveles de escolaridad en el sector agropecuario

Es importante resaltar que para el sector agropecuario prima la necesidad de contar con mano de obra para realizar las actividades directas de campo, sin que ésta cuente con un grado de escolaridad específico, ya que el 29% de las organizaciones identifican este nivel como el más demandado. Seguidamente, las empresas solicitan profesionales (22%) y tecnólogos (21%), con participaciones similares y que se constituyen en parte fundamental para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Adicionalmente, los grados de técnico (14%) y bachiller (13%) son demandados en menor medida para las empresas y por último se evidencia poca acogida para los especialistas con un participación del 1%. No se expresa por parte de las empresas, solicitud de personal con grados de formación de magister o doctor para este sector.

3.2.2 Experiencia

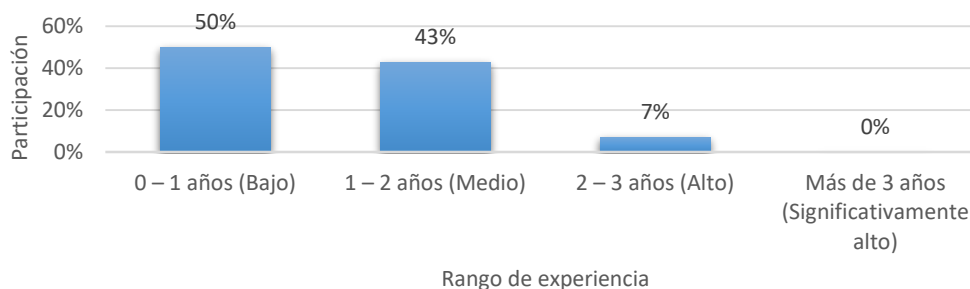


Figura 16. Rangos de experiencia demandados en el sector agropecuario

En las organizaciones y/o empresas del sector agropecuario la demanda significativa de experiencia laboral está comprendida en un nivel igual o inferior a un año (50%), lo cual favorece a los profesionales recién egresados que inician su vinculación activa en el ámbito laboral para este sector y en ocasiones no cuentan con trayectoria laboral certificada. Seguidamente, se demanda una experiencia entre uno y dos años, que constituye el 43% y de igual forma es asequible para los profesionales de la región, constituyéndose en un sector que brinda amplias posibilidades de vinculación rápida de los egresados. Finalmente, solo una minoría de las empresas del agro (7%), requieren empleados con alta experiencia laboral certificada, que aporten conocimientos aplicados y realimenten los procesos empresariales.

3.2.3 Edad

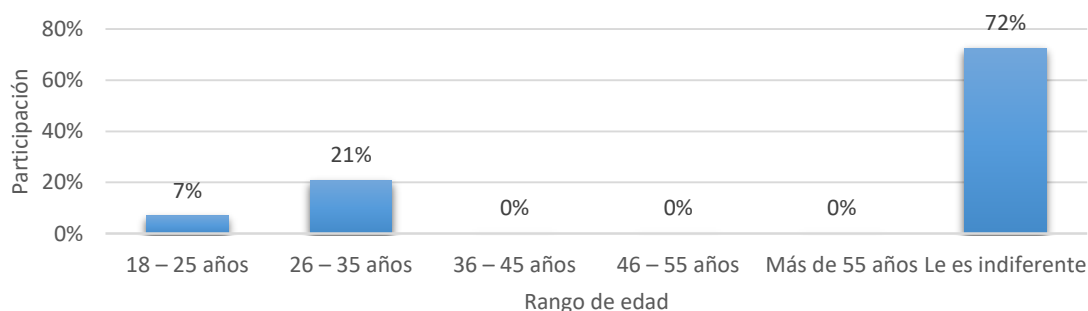


Figura 17. Rangos de edad demandados en el sector agropecuario

La edad es una variable poco significativa para el sector ya que el 72% de las organizaciones no la consideran como un elemento decisivo para la contratación, dejando abierta la oportunidad de inclusión a todas las personas en edad laboral. De otra manera, el 21% de las entidades del agro prefieren contratar personal entre 26 y 35 años, que aporten

mayor estabilidad al grupo de trabajo. Algunas entidades que constituyen minoría en el sector (7%), proporcionan la oportunidad a los jóvenes para ingresar probablemente con un primer empleo y empezar a construir su vida laboral.

3.2.4 Área de desempeño



Figura 18. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector agropecuario

En el sector agropecuario se prioriza la demanda de profesionales que puedan desempeñarse en el área operativa (50%) de las diferentes empresas, lo que permite evidenciar la necesidad de personal competente para labores de campo, sumamente importantes para este sector. Adicionalmente, el sector manifiesta una relación igual (25%) para el área administrativa y técnica, que consolidan el funcionamiento de las empresas y representan la organización de las mismas.

3.2.5 Idioma

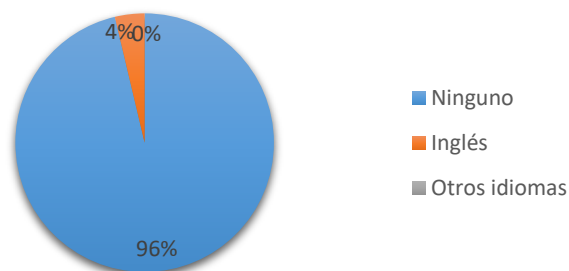


Figura 19. Idioma extranjero requerido en el sector agropecuario

Se logró identificar que para el sector agropecuario, no presenta mayor significancia el hecho de manejar un segundo idioma, ya que la mayoría (96%) de las organizaciones y/o empresas del sector manifiestan que no necesitan profesionales bilingües para complementar

su equipo de trabajo. Tan solo el 4% de las empresas que conforman el sector, requieren personal con manejo de inglés como idioma extranjero, dejando por fuera otros idiomas.

3.2.6 Género

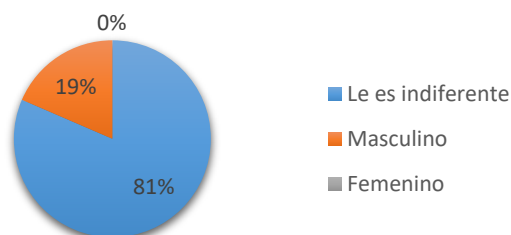


Figura 20. Género más demandado por el sector agropecuario

Con este estudio se pudo inferir que la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que el 81% de las empresas que conforman el sector agropecuario, ratifican que les es indiferente esta variable para la vinculación de profesionales. Este indicador es contrarrestado por un 19% de organizaciones que expresan la preferencia por el género masculino para sus actividades laborales y afianzar sus procesos empresariales.

3.2.7 Procedencia

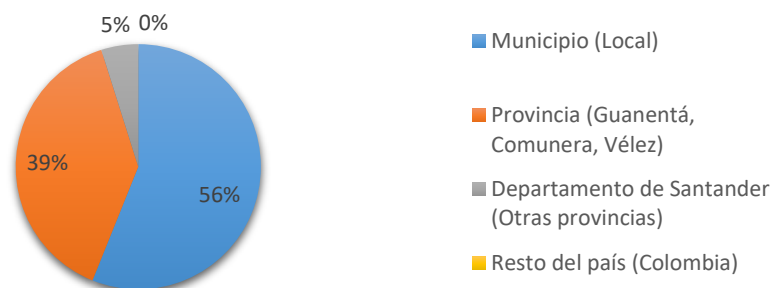


Figura 21. Procedencia del personal contratado en el sector agropecuario

Para el sector agropecuario cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que más de la mitad (56%) de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales del propio municipio donde se

encuentra ubicada la empresa, que conozcan las diferentes características del sector y de paso garanticen la oferta y demanda laboral para sus coterráneos. Complementando lo anterior, se evidencia que el 39% de las empresas, apoyan a los profesionales circunvecinos que hacen parte de su provincia y tan solo el 5% tienen en cuenta a provenientes de otras regiones del departamento.

3.2.8 Profesiones

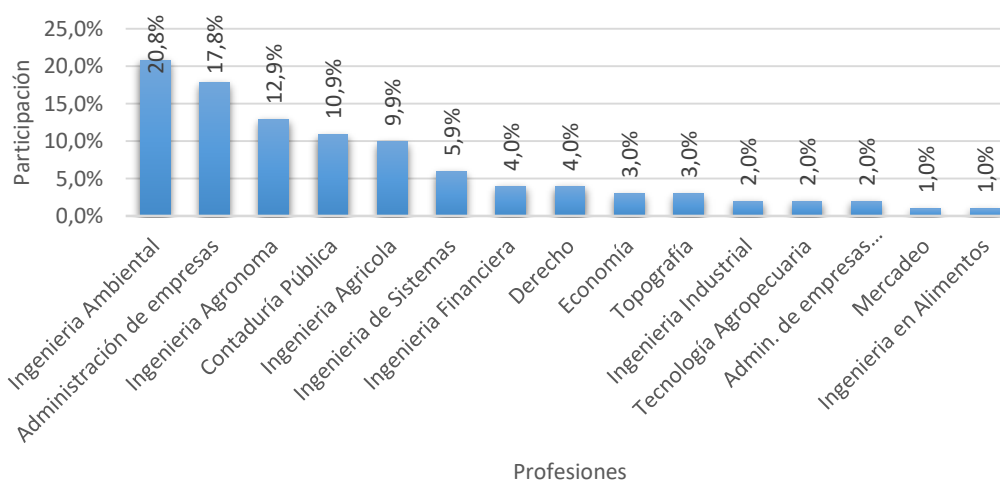


Figura 22. Profesiones requeridas en el sector agropecuario

Dentro de las principales profesiones requeridas en el sector agropecuario se encontró en primer lugar la ingeniería ambiental con una participación significativa del 20,8%, ya que se convierte en la solución a los diferentes problemas que se presentan en el medio ambiente y que además promueve el desarrollo sostenible. En segundo lugar, está la administración de empresas (17,8%) como eje fundamental para la planeación estratégica y desarrollo organizacional en toda entidad constituida. Seguido de la ingeniería agrónoma (12,9%), que se constituye como pilar de la agricultura y todas las actividades que se le deriven. Posteriormente, está la contaduría pública (10,9%) necesaria en toda empresa para el manejo de los recursos y obligaciones. Luego, encontramos la ingeniería agrícola (9,9%) como gestor de la tecnología, maquinarias, explotaciones y demás procesos comprendidos en el agro. Otras profesiones demandadas en menor medida son la ingeniera de sistemas (5,9%), ingeniería financiera y derecho (4%), economía y topografía (3%) entre otras.

3.2.9 Competencias laborales

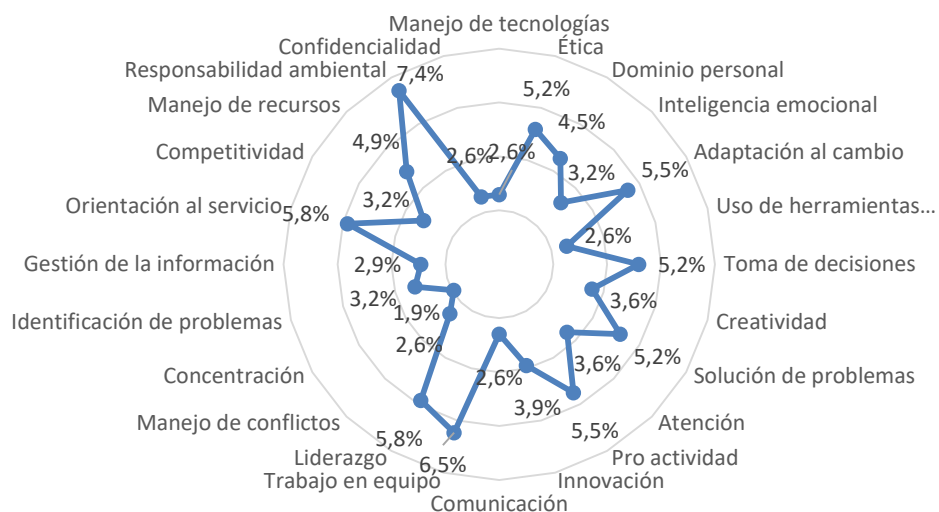


Figura 23. Competencias laborales demandadas en el sector agropecuario

Frente a las competencias laborales el sector agropecuario requiere personal comprometido y responsable con la sostenibilidad del medio ambiente, que tenga una gran capacidad de trabajar en equipo y demostrar un liderazgo social. Así mismo reconoce como una característica esencial de su equipo un trabajo orientado al servicio, presentándole las soluciones a los problemas que se presenten y que además cuente con disponibilidad de adaptarse a los posibles cambios que se den tanto a nivel empresarial como sectorial de la forma más activa posible. El sector destaca la ética profesional como un elemento deseable y exigible en sus trabajadores.

3.2.10 Competencias profesionales

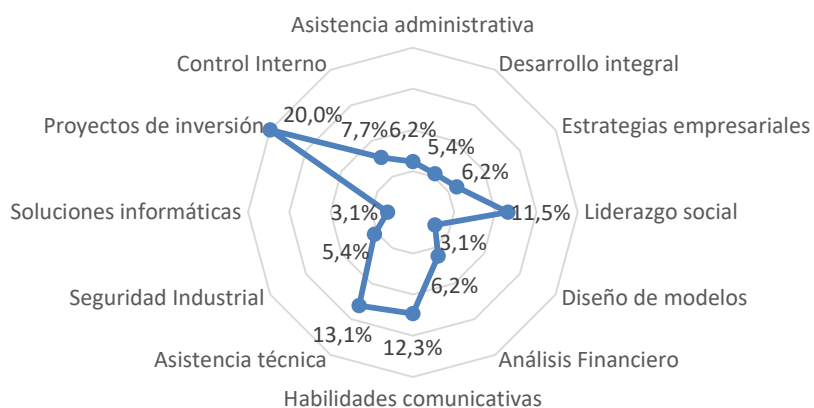


Figura 24. Competencias profesionales demandadas en el sector agropecuario

Dentro de las principales competencias profesionales que el sector requiere, se evidencia la necesidad de proponer, planificar y desarrollar proyectos de inversión que dinamicen la economía y promuevan el crecimiento organizacional, y que a su vez garanticen una buena asistencia técnica por parte de los profesionales que realicen las labores, quienes deben contar con excelentes habilidades comunicativas y de liderazgo social para que el sector se fortalezca.

3.2.11 Perfiles ocupacionales

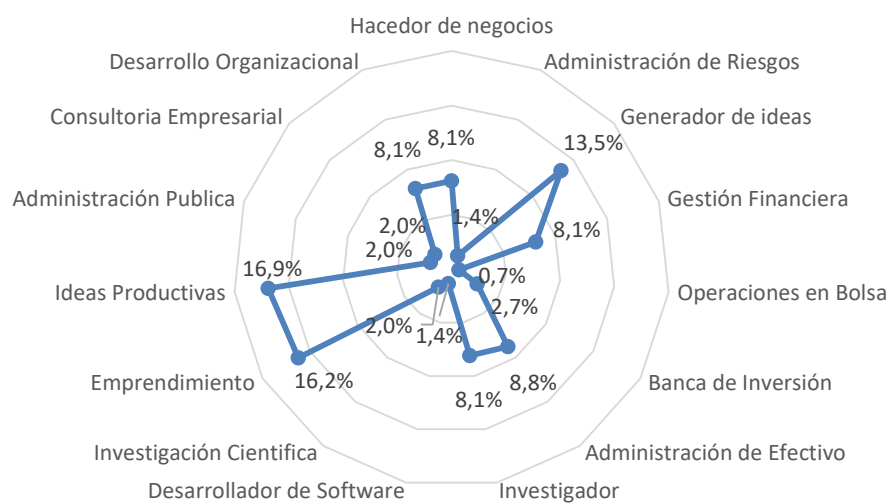


Figura 25. Perfiles ocupacionales demandados en el sector agropecuario

En éste sector, las principales ocupaciones están dispuestas para los emprendedores que propongan ideas productivas para el crecimiento y fortalecimiento del agro en la región.

Adicionalmente, se requieren administradores de efectivo para que controlen los recursos de las organizaciones o empresas de la mejor manera posible, en pro de un buen desarrollo organizacional, por medio de una buena gestión financiera realizada por los directivos de la empresa.

3.3 Sector de servicios

3.3.1 Escolaridad

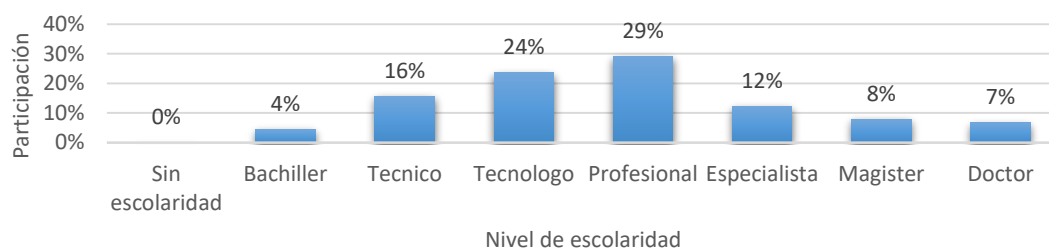


Figura 26. Participación de los Niveles de escolaridad requeridos en el sector de servicios

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en el sector de servicios, se evidencia la necesidad de profesionales en un 29%, que puedan aplicar sus conocimientos para dinamizar la economía y productividad del sector. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 24%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 16% y los especialistas con el 12%. Adicionalmente, los grados de formación con menores participaciones son magister (8%) y doctor (7%). Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a quienes no cuenten con formación académica alguna.

3.3.2 Experiencia

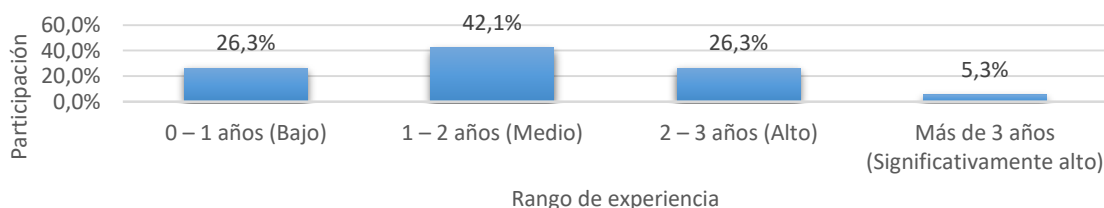


Figura 27. Rangos de experiencia demandados en el sector de servicios

Este sector registra una demanda de profesionales con experiencia laboral significativa en un rango medio entre 1 y 2 años (42,1%), lo cual evidencia la necesidad de incluir personal capacitado, con conocimiento de la labor a desempeñar, que le proporcione a la empresa una visión más amplia del sector según su vivencia laboral. Adicionalmente se encontró que existe una igualdad en la proporción solicitada de experiencia tanto para los inexpertos (0 - 1 años) como para los expertos (2 - 3 años), ya que los dos tienen una participación del 26,3%, lo que hace evidente la poca significancia de experiencia certificada para vincularse al sector. Finalmente, solo una pequeña porción (5,3%) de las empresas que conforman el sector exigen una experiencia laboral significativamente alta para entrar al entorno laboral (más de 3 años).

3.3.3 Edad

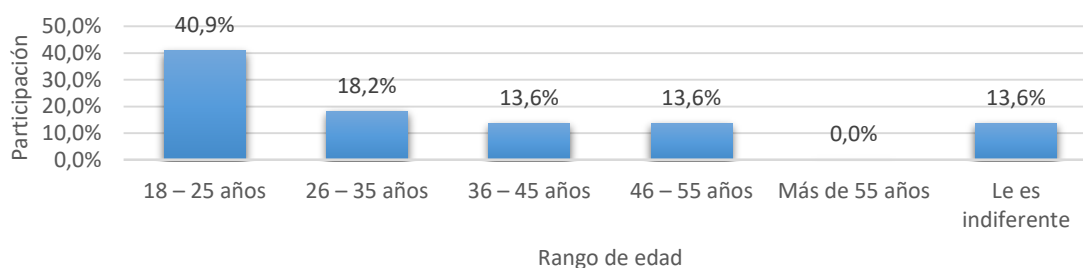


Figura 28. Rangos de edad demandados en el sector de servicios

El sector de servicios resalta significativamente (40,9%) la necesidad de profesionales jóvenes, con amplia visión para el crecimiento y desarrollo empresarial, brindando ofertas laborales para recién egresados que inician su vida laboral y que pueden proporcionar a las entidades todos los conocimientos adquiridos durante su carrera profesional, seguidos de un rango medio entre 26 a 35 años (18,2%), del cual se podría inferir que aportan más experiencia y estabilidad laboral. Finalmente, se distribuye entre los 36 a 55 años una parte igualitaria de opciones laborales. El sector en un 13,6% manifiesta que la edad no se constituye en un criterio relevante para la vinculación de su personal.

3.3.4 Área de desempeño

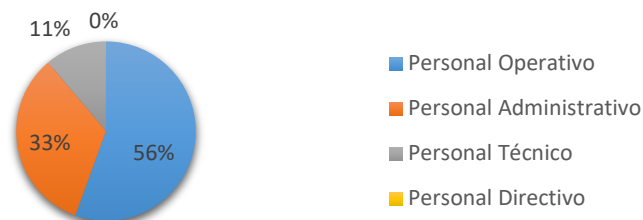


Figura 29. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector de servicios

Con este estudio se evidencia que el sector de servicios prioriza la demanda de profesionales para vincularse en el área operativa (56%) de las empresas, apoyando los procesos que jalonan el desarrollo productivo, en los diferentes subsectores que lo componen y que son representativos en el crecimiento económico de la región. Por otro lado, la representatividad del 33% de las organizaciones que conforman el sector, expresan la necesidad de personal para el área administrativa, seguida del área técnica (11%). Ahora bien, no se evidencia en el sector la participación de las áreas directivas en este sector.

3.3.5 Idioma

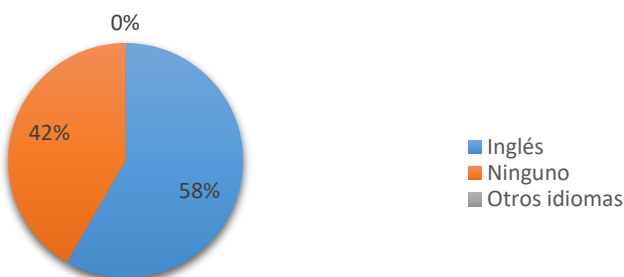


Figura 30. Idioma extranjero requerido en el sector de servicios

El idioma es una variable que para el estudio no constituye en su mayoría relevancia alguna para el desarrollo del sector de servicios ya que el 58% de las organizaciones y/o empresas no contemplan la exigencia de un segundo idioma en los profesionales que vinculan. No obstante, el restante 42% de las empresas que si solicitan el manejo de un idioma extranjero están dentro del subsector del turismo, y manifiestan explícitamente el habla del inglés, para facilitar la comunicación con los forasteros que visitan la región por sus atractivos turísticos. Lo anterior

es de gran importancia para fomentar el crecimiento económico del sector y mejorar la competitividad del mismo.

3.3.6 Género

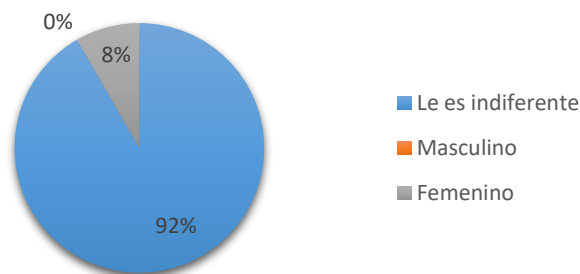


Figura 31. Género más demandado por el sector de servicios

En este sector es totalmente claro que las empresas no distinguen el género en el momento de contratar al personal, dejando abiertas las oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres con perfiles afines a este sector.

3.3.7 Procedencia

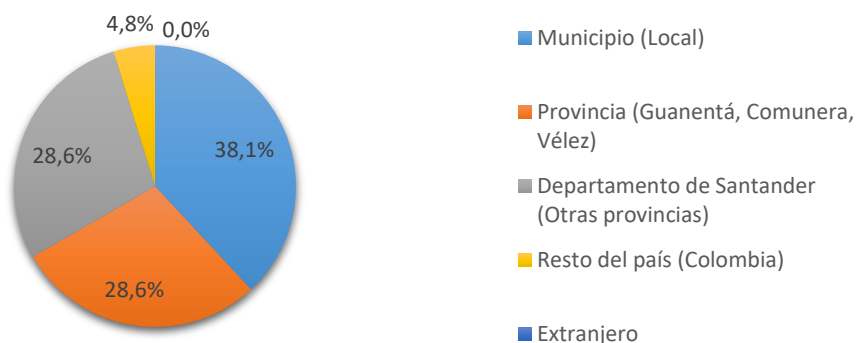


Figura 32. Procedencia del personal contratado en el sector de servicios

Para el este sector es importante contratar personal proveniente del mismo municipio donde está ubicada la organización y/o empresa, para fortalecer y afianzar la economía de la población. Complementando lo anterior, se evidencia que el 57.2% de las empresas, tienen en cuenta a los profesionales de todo el departamento de Santander, independiente de la provincia

de la que provengan y tan solo el 4,8% opta por personas del resto del país. Es importante destacar que el sector no manifiesta explícitamente la vinculación de extranjeros a su equipo de trabajo.

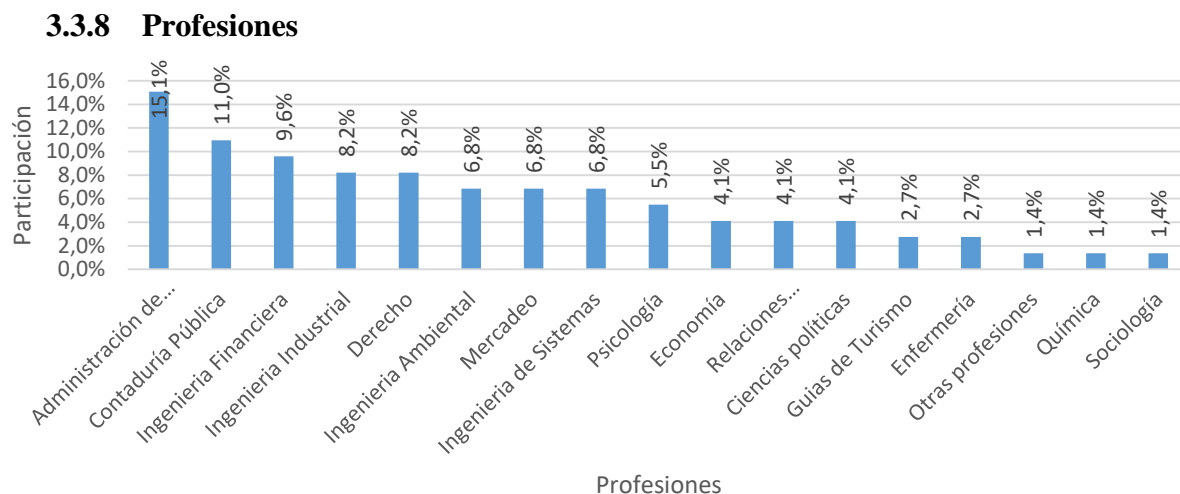


Figura 33. Profesiones requeridas en el sector de servicios

Dentro de las principales profesiones demandadas por el sector de servicios, encontramos en primer lugar la administración de empresas, seguida de la contaduría pública, como la dupla que debe estar presente en toda empresa constituida para garantizar su correcto funcionamiento. En tercer lugar, se ubica la ingeniería financiera con una participación del 9,6%, una cifra representativa para este sector tan multidisciplinario que agrupa varios subsectores importantes de la región, entre ellos el turismo. Otras profesiones como el derecho y la ingeniería ambiental también se hacen notorias en el desarrollo del sector.

3.3.9 Competencias laborales

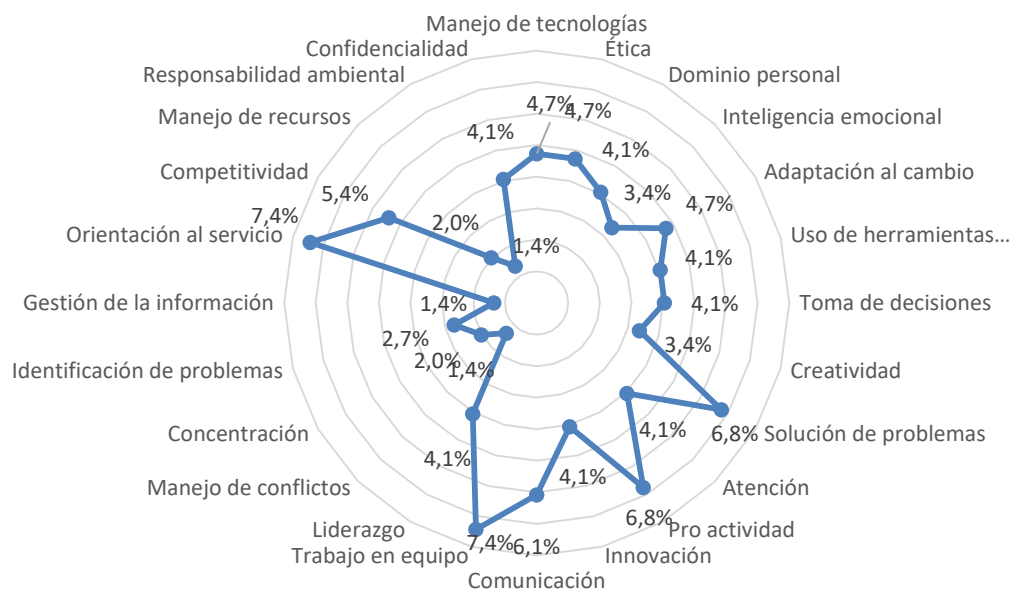


Figura 34. Competencias laborales demandadas en el sector de servicios

Entre las 24 competencias laborales establecidas en el estudio, se puede establecer con un alto grado de significancia (7,4%) requiere personal apto laboralmente para desarrollar tareas orientadas al servicio y con gran capacidad de trabajar en equipo, como factor fundamental para fomentar la dinámica económica de la región. En estas competencias se destaca que el personal requerido por el sector de servicios sea proactivo y pueda aportar decisivamente a la solución de problemas (6,8%). Igualmente es significativo para el sector contar con personal que en cuyas competencias laborales se destaque su capacidad de autocontrol y adaptación al cambio. En contraste, se identificaron como competencias laborales menos requeridas la gestión de la información, la responsabilidad ambiental y manejo de conflictos.

3.3.10 Competencias profesionales

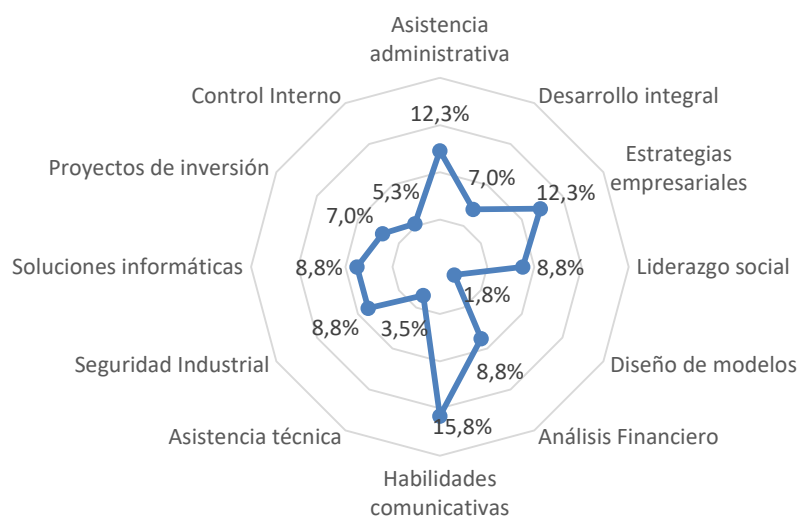


Figura 35. Competencias profesionales demandadas en el sector de servicios

En cuanto a las 12 competencias profesionales establecidas, el sector de servicios reconoce como de vital importancia (15,8%) que los empleados demuestren gran capacidad de comunicarse con miras a garantizar un flujo de información correcto y asertivo. La implementación de estrategias empresariales ligadas a la misión y visión para lograr el cumplimiento de los objetivos de la entidad se consolida como la segunda competencia profesional más requerida. Capacidades asociadas a las soluciones informáticas y su seguridad, el liderazgo social, y la capacidad e realizar análisis financieros, ocupan el tercer nivel de relevancia con el 8,8%.

3.3.11 Perfiles ocupacionales

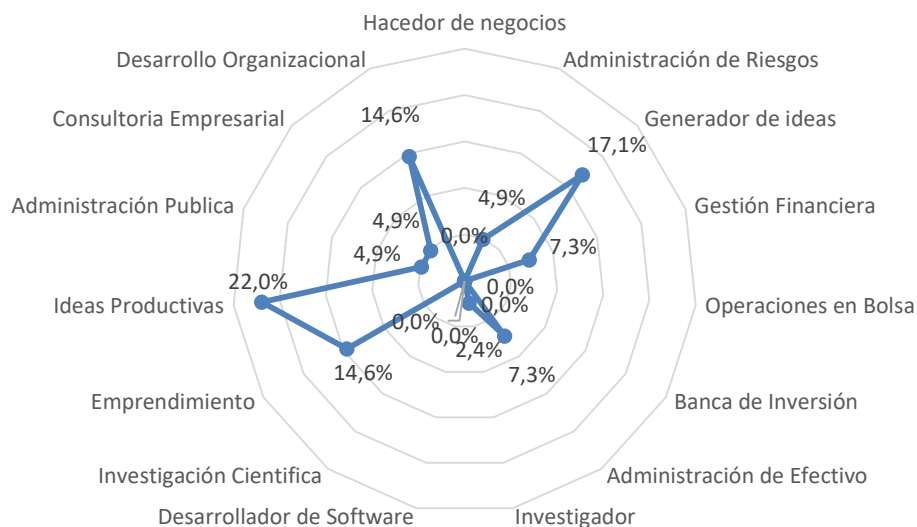


Figura 36. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de servicios

Al igual que otros sectores, se tiene muy presente el valor agregado del emprendimiento y la generación de nuevas ideas para el crecimiento y desarrollo del sector de servicios. Además, éste sector solicita que el perfil ocupacional este enfocado en la administración de efectivo y la gestión financiera como pilares para garantizar un buen desarrollo organizacional en todas las empresas que lo conforman.

3.4 Sector industrial

3.4.1 Escolaridad

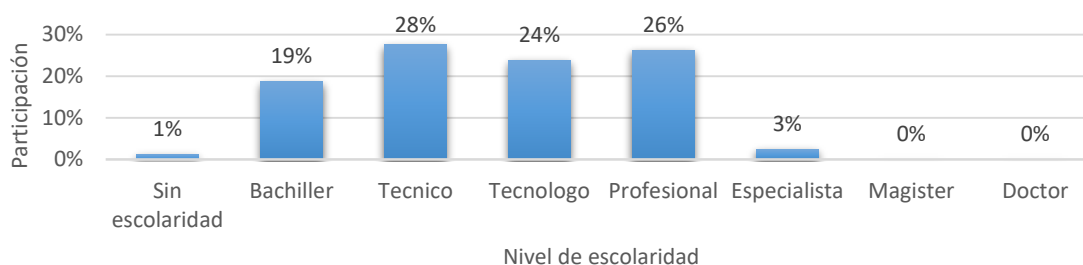


Figura 37. Participación de los niveles de escolaridad en el sector industrial

En este sector las participaciones de los niveles de escolaridad son más homogéneas ya que se encuentran en rangos muy cercanos como lo son técnico (28%), tecnólogo (24%) y profesional (26%), todos capacitados para realizar las labores y aplicar sus conocimientos para mejora del sector.

Seguidamente, está la posibilidad abierta para los bachilleres (19%) también un resultado significativo para el caso de estudio. Tanto para los especialistas como para quienes no tienen escolaridad, el sector no los acoge de la mejor manera, ni con gran relevancia. Por último se evidencia poca acogida para los especialistas con una participación del 1%. No se expresa por parte de las empresas, solicitud de personal con grados de formación de magister o doctor para este sector.

3.4.2 Experiencia

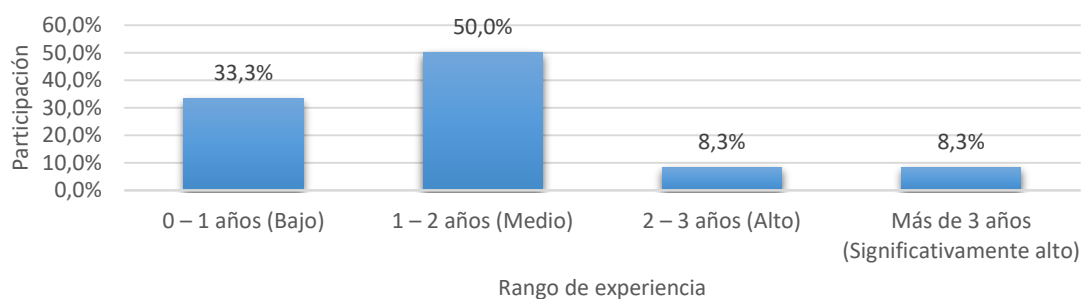


Figura 38. Rangos de experiencia demandados en el sector industrial

En este sector cabe resaltar que la mitad de las empresas estudiadas exigen una experiencia entre 1 y 2 años, lo que indica que los profesionales deben tener trayectoria laboral en empresas industriales y manejen los procesos correctamente, de forma que apliquen todos sus conocimientos para mejorar la productividad de las mismas. Otras empresas (33,3%) consideran un rango inferior a un año como mínimo para acceder a un empleo, lo que se constituye como una oportunidad laboral para los egresados que cuentan con poca o nula referencia laboral. Finalmente el 16,9% de organizaciones del sector, solicitan una experiencia superior a dos años, que no se convierte en un impedimento para la inclusión laboral, en cambio es un plus para quienes cuentan con dicha experiencia.

3.4.3 Edad

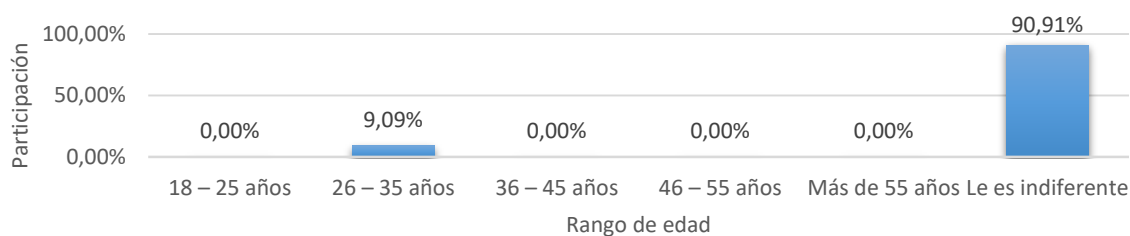


Figura 39. Rangos de edad demandados en el sector industrial

La edad como factor decisivo al momento de la contratación no presenta mayor problema en el sector industrial ya que el 91% de las empresas ratifican que les es indiferente segmentar los profesionales por este criterio, en cambio dan la oportunidad para que todas las personas en edad laboral puedan participar de los procesos de selección. En cambio, solo el 9% de las empresas que constituyen el sector, prefieren personas que se encuentren entre los 26 y 35 años, lo cual no representa impedimento para laborar en este sector.

3.4.4 Área de desempeño

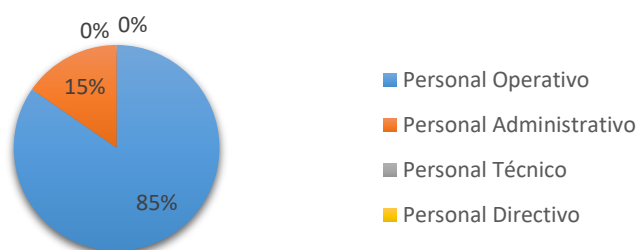


Figura 40. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector industrial

Para el sector es evidente la necesidad de personal para el área operativa de las organizaciones y/o empresas, precisamente por su actividad industrial se requiere recurso humano para cumplir con los procedimientos establecidos para la producción. Por otro lado, el 15% de las empresas que conforman el sector, manifiestan explícitamente la necesidad de personal para fortalecer el área administrativa y dejan por fuera al personal para áreas técnicas y directivas.

3.4.5 Idioma

No se evidencia en el sector la necesidad de manejar un segundo idioma, ya que la totalidad de las organizaciones y/o empresas encuestadas, convergen en que no se exige idioma extranjero alguno para vincularse activamente a la vida laboral.

3.4.6 Género

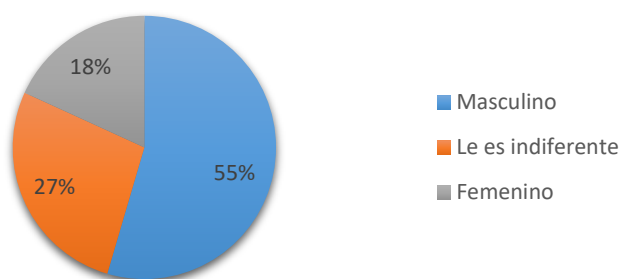


Figura 41. Género más demandado por el sector industrial

Se pudo identificar que la distinción de género constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que el más de la mitad (55%) de las empresas que conforman el sector industrial, ratifican su preferencia por el género masculino, lo cual es objetivo si se tiene en cuenta la mano de obra requerida en los procesos industriales. Por otro lado, el 27% de las entidades expresan que les es indiferente este factor y valoran por igual las capacidades tanto de hombres como de mujeres. Este indicador es contrarrestado por un 18% de organizaciones que solicitan mujeres para vincular a sus equipos de trabajo.

3.4.7 Procedencia

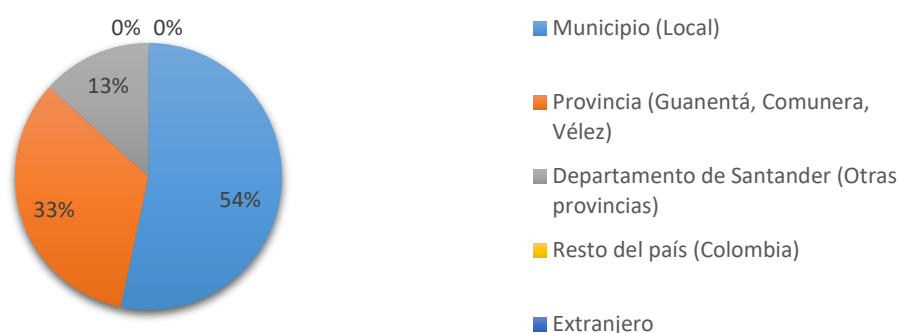


Figura 42. Procedencia del personal contratado en el sector industrial

Para el sector industrial cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que más de la mitad (54%) de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales del propio municipio donde se encuentra ubicada la empresa, que conozcan el funcionamiento de la industria y sus diferentes procesos. Complementando lo anterior, se evidencia que el 33% de las empresas, apoyan a los profesionales circunvecinos que hacen parte de las provincias del sur de Santander y tan solo el 13% tienen en cuenta a provenientes de otras regiones del departamento. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales del resto del país o del extranjero.

3.4.8 Profesiones

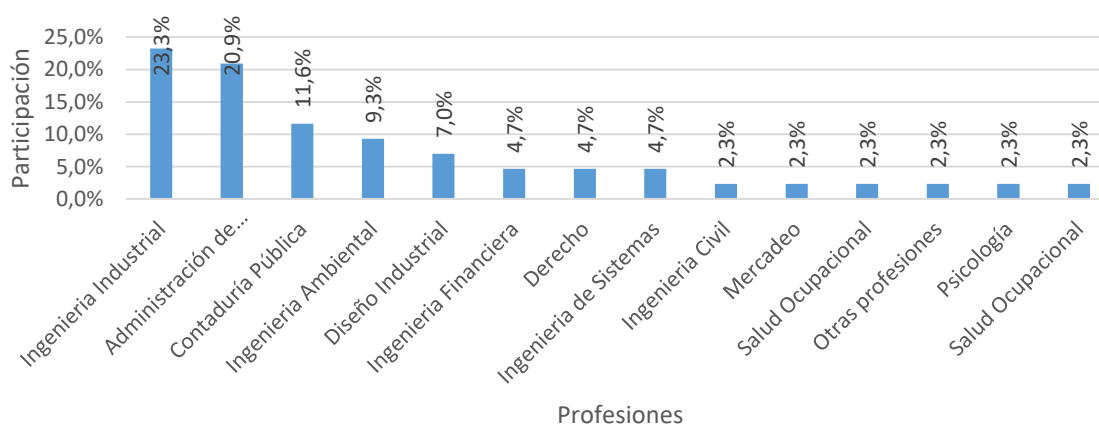


Figura 43. Profesiones requeridas en el sector industrial

Las principales profesiones demandadas por el sector son la ingeniería industrial y la administración de empresas, con las participaciones más significativas 23,3% y 20,9% respectivamente, lo cual es acorde al sector que se está estudiando. Luego, se ubican otras profesiones típicas como la contaduría pública, ingeniería ambiental y diseño industrial, éste último también muy ligado a las operaciones del sector. Finalmente, profesiones como ingeniería financiera, derecho e ingeniería de sistemas tienen participaciones menores pero aun así están presentes en la oferta laboral para los profesionales.

3.4.9 Competencias laborales

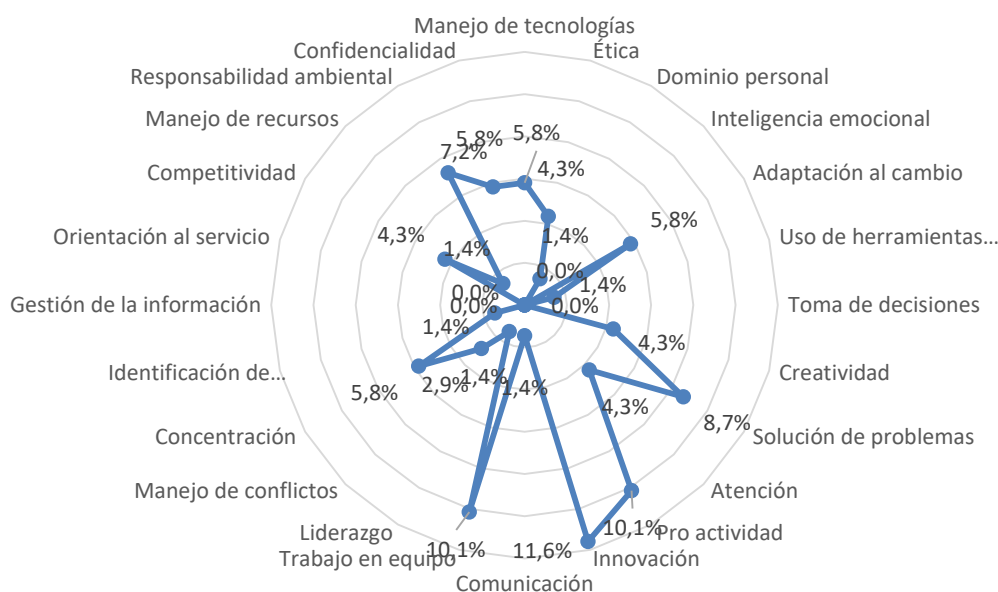


Figura 44. Competencias laborales demandadas en el sector industrial

Las competencias laborales con las que deben cumplir los empleados del sector industrial están encaminadas al trabajo en equipo, mediante una adecuada comunicación entre canales que permita el flujo de la información. Adicionalmente, se requiere personal capaz de solucionar problemas y manejar los recursos de la entidad de la mejor forma posible y de manera pro activa.

3.4.10 Competencias profesionales

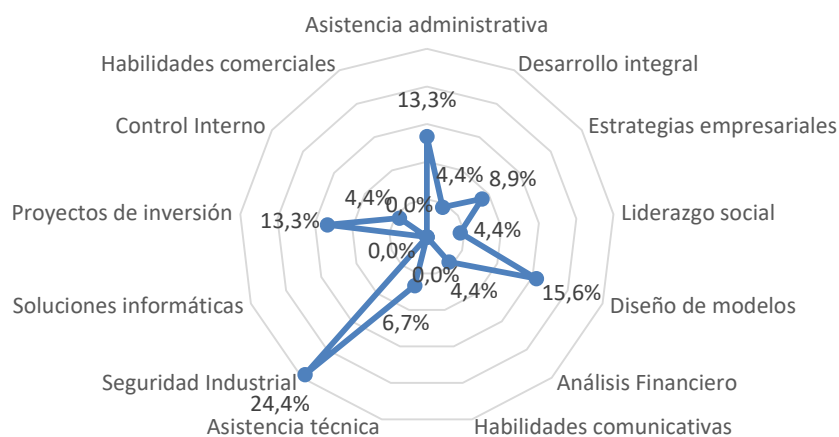


Figura 45. Competencias profesionales demandadas en el sector industrial

El estudio permitió constatar que una de las competencias profesionales requeridas en este sector es la seguridad industrial, que obtuvo la mayor participación seguida del diseño de modelos, también una tarea importante en las diferentes operaciones de cualquier entidad industrial. A esto se le suma, la necesidad de contar con asistencia administrativa para cubrir los procesos de dicha área y la promoción de proyectos de inversión como estrategia empresarial del sector para garantizar su constante crecimiento y expansión.

3.4.11 Perfiles ocupacionales

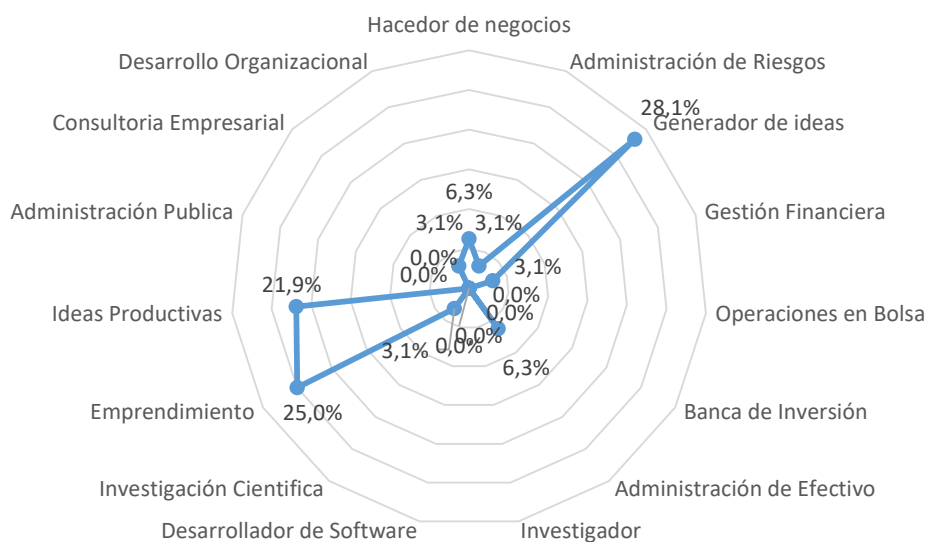


Figura 46. Perfiles ocupacionales demandados en el sector industrial

Para este sector el emprendimiento y la generación de ideas productivas se constituyen en los puntos más representativos desde el punto de vista ocupacional. Luego, se encuentra la administración de efectivo y hacedor de negocios con participaciones relevantes para el sector, que se constituyen como pilares para el manejo financiero de cualquier compañía y permite llevar un control de los recursos y garantizar que estos se multipliquen con el fin de obtener ganancias por medio de la materialización de los negocios que se manejen en las diferentes empresas.

3.5 Sector de transporte

3.5.1 Escolaridad



Figura 47. Participación de los niveles de escolaridad en el sector de transporte

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en los en el sector de transporte, se evidencia la necesidad de profesionales en un 33%, factor representativo y que conlleva a mayores oportunidades de empleo para quienes cuentan con un título profesional. En segundo lugar, se da acogida a los bachilleres en un 27% dentro de la organización de las empresas, seguido de tecnólogos y técnicos con participaciones de 21% y 18% respectivamente. Finalmente, los grados de mayor formación académica no tienen participación alguna en este sector.

3.5.2 Experiencia



Figura 48. Rangos de experiencia demandados en el sector de transporte

El rango de experiencia promedio en este sector oscila entre 1 a 3 años de experiencia, ya que el 75% de las empresas encuestadas lo manifestaron y dieron a cada uno la mitad de la

participación. Lo anterior deja ver la importancia de contar con amplia experiencia laboral para vincularse a este sector. Por otro lado, el 25% de las empresas brindan la oportunidad de un primer empleo a quienes no cuentan con experiencia laboral certificada, lo cual es positivo para los recién egresados que están buscando ingresar a este sector.

3.5.3 Edad

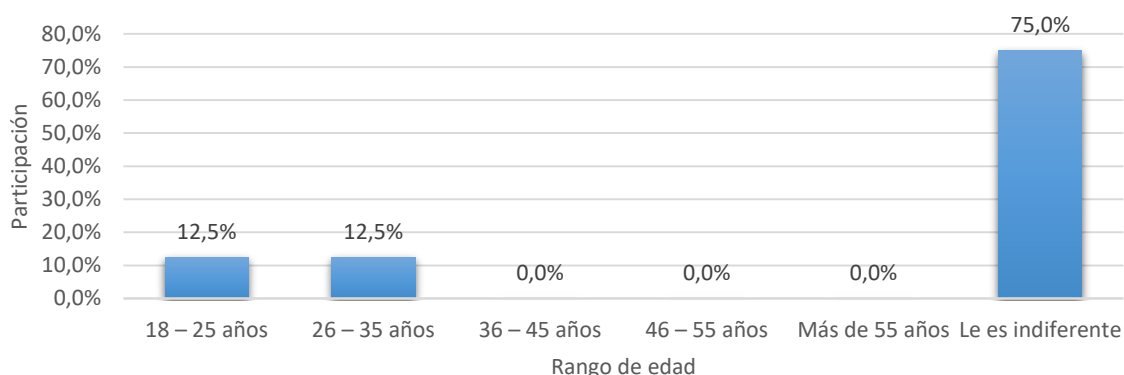


Figura 49. Rangos de edad demandados en el sector de transporte

La edad como factor decisivo al momento de la contratación no presenta inconveniente en el sector de transporte ya que el 75% de las empresas expresan que les es indiferente segmentar los profesionales por este criterio, en cambio dan la oportunidad para que todas las personas en edad laboral puedan participar de los procesos de selección. Por otro lado y en proporciones iguales, el restante 25% de las empresas prefieren personal que se encuentre entre los 18 y 35 años, sin constituirse como impedimento alguno para laborar en este sector.

3.5.4 Área de desempeño

La totalidad de las empresas del sector reportaron que el área donde necesitan más personal de trabajo es en el área operativa, debido a su condición de transportadores, lo cual es acorde a las especificaciones del sector, ya que el motor de las entidades se encuentra en ésta área.

3.5.5 Idioma extranjero

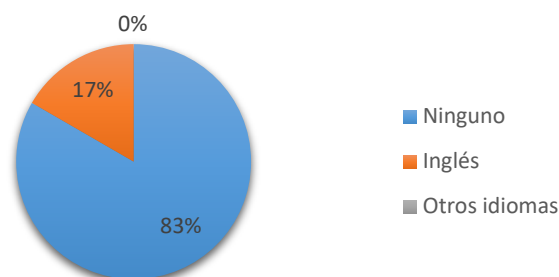


Figura 50. Idioma extranjero requerido en el sector de transporte

El idioma es una variable que para el estudio no constituye en su mayoría relevancia alguna para el desarrollo del sector de servicios ya que el 83% de las organizaciones y/o empresas no contemplan la exigencia de un segundo idioma en los profesionales que vinculan. No obstante, el restante 17% si solicitan el manejo de un idioma extranjero y manifiestan explícitamente el habla del inglés. Lo anterior es de gran importancia para fomentar el crecimiento económico del sector y mejorar la competitividad del mismo.

3.5.6 Género

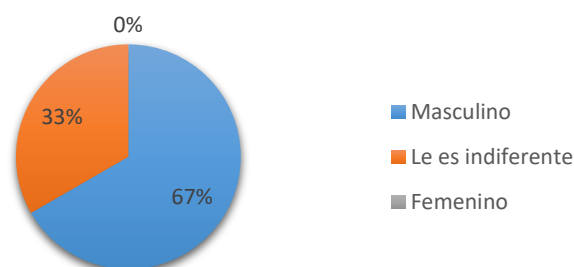


Figura 51. Género más demandado por el sector de transporte

Con este estudio se pudo inferir que la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que el 67% de las empresas de conforman el sector de transporte, ratifican que les es indiferente esta variable para la vinculación de profesionales. Este indicador es contrarrestado por un 33% de organizaciones que expresan la preferencia por el género masculino para sus actividades laborales y afianzar sus procesos

empresariales. De otra forma, no se evidencia la necesidad explícita de vincular mujeres por entidades específicas del sector.

3.5.7 Procedencia

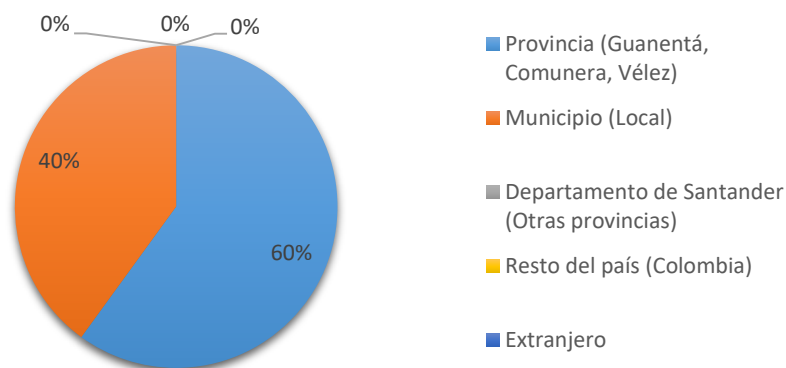


Figura 52. Procedencia del personal contratado en el sector de transporte

Para este sector prima la contratación de personal que conozca la región de actuación, como es el caso de la provincia (60%) y el municipio (40%), dejando por fuera las demás organizaciones territoriales que para el concepto de las empresas encuestadas no constituyen factores significativos.

3.5.8 Profesiones

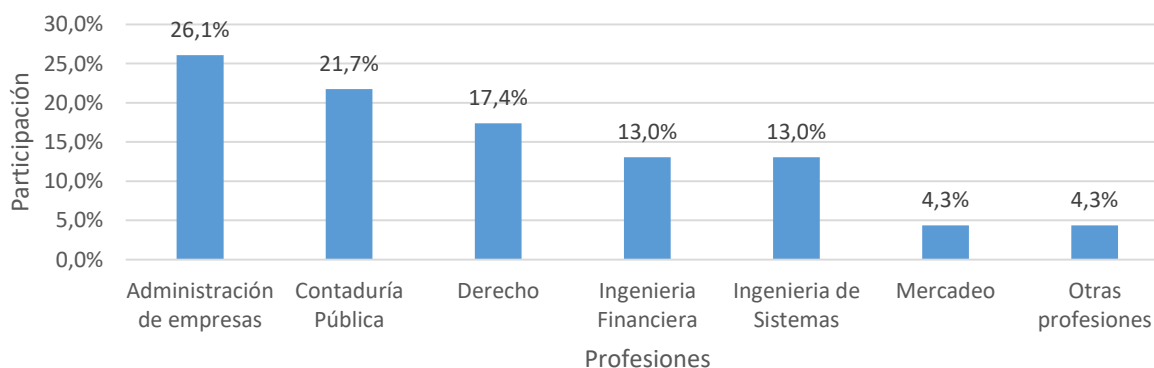


Figura 53. Profesiones requeridas en el sector de transporte

Encontramos en primer lugar la administración de empresas con una porción representativa del 26,1% seguida de la contaduría pública con 21,7%, las dos carreras tradicionales requeridas en toda empresa. En segundo lugar, se ubica el derecho, fundamental para

solucionar todos los trámites legales en los que sea inmiscuida la empresa. Seguidamente, la ingeniería financiera y de sistemas cuentan con la misma participación y se constituyen como profesiones posicionadas y de reconocimiento en el sector.

3.5.9 Competencias laborales

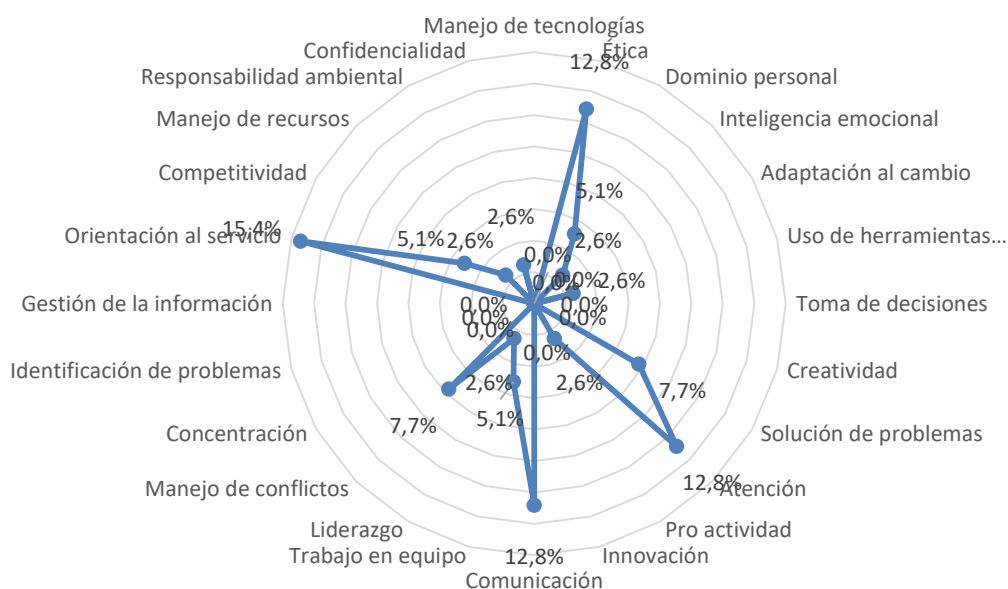


Figura 54. Competencias laborales demandadas en el sector de transporte

En relación a los productos ofertados por el sector de transporte, se identificó con este estudio que la orientación al servicio es un factor muy importante en el ámbito laboral. Adicionalmente, el personal contratado debe tener ética, facilidad para comunicarse y sentido de atención.

3.5.10 Competencias profesionales

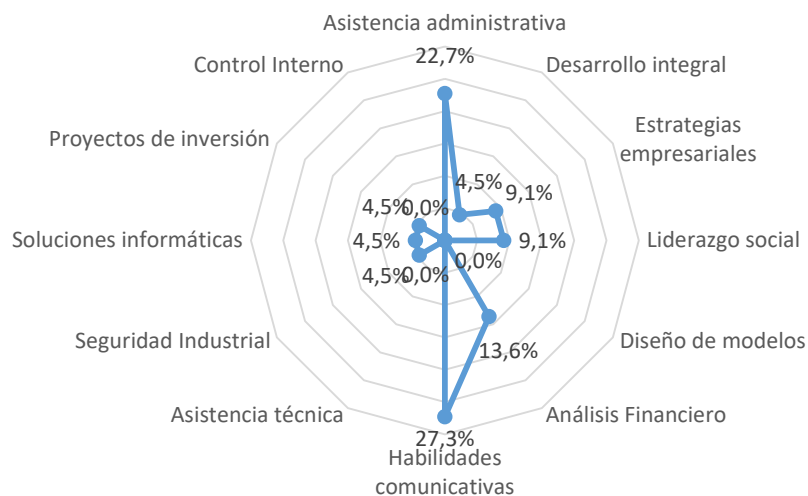


Figura 55. Competencias profesionales demandadas en el sector de transporte

Las principales competencias profesionales solicitadas en el sector son habilidades comunicativas, para controlar el buen trato hacia el cliente o consumidor final. Las labores de asistencia administrativa son parte fundamental de toda empresa para cumplir con sus planes estratégicos. Otra competencia profesional importante es el análisis financiero, que me permite conocer el estado actual y futuro de la entidad.

3.5.11 Perfiles ocupacionales

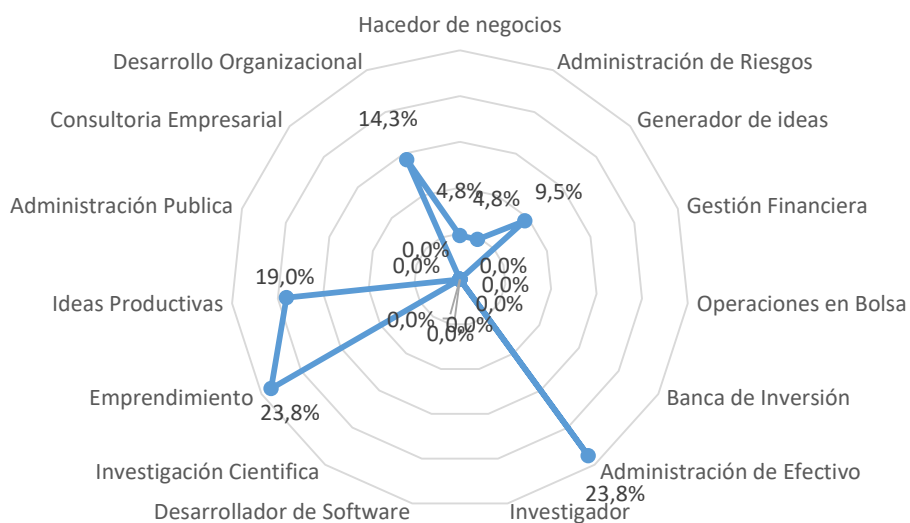


Figura 56. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de transporte

En primer lugar, se encuentra la administración de efectivo como un proceso ordinario que se debe llevar día a día para controlar el manejo de los recursos de la entidad. Otro factor importante es el emprendimiento, quien es repetitivo en otros sectores que también lo priorizan. Además, se requiere personal capaz de plantear ideas productivas, proyectos de inversión, software

3.6 Sector de comercio

3.6.1 Escolaridad

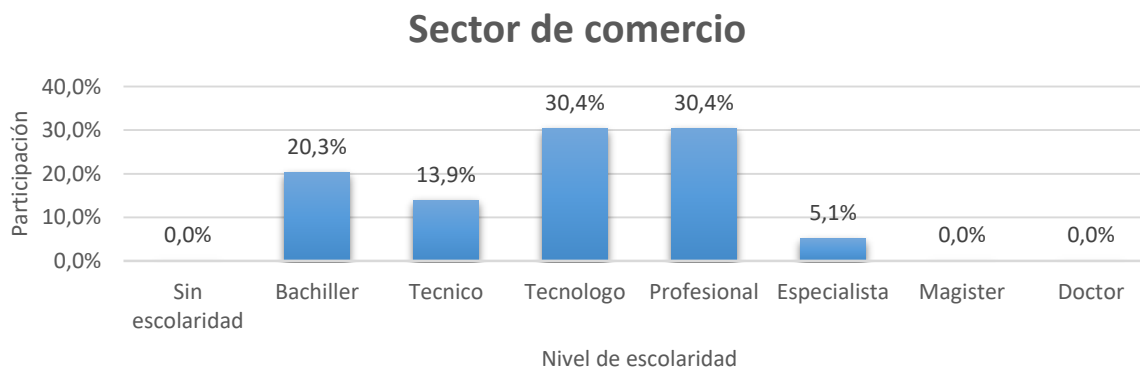


Figura 57. Participación de los niveles de escolaridad en el sector de comercio

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en el sector de comercio, se evidencia la igualdad de condiciones para los tecnólogos y profesionales con una participación del 30,4% cada uno, seguidos de los bachilleres con un 20,3% a quienes se les da la oportunidad de vincularse al ámbito laboral. En menor medida, se evidencia la necesidad de técnicos (13,9%) para cumplir con los procesos empresariales dentro del sector y los especialistas (5,1% que aunque cuentan con mayor preparación académica no son objeto de mayores oportunidades laborales. Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a magister y doctor para acceder al mercado laboral.

3.6.2 Experiencia

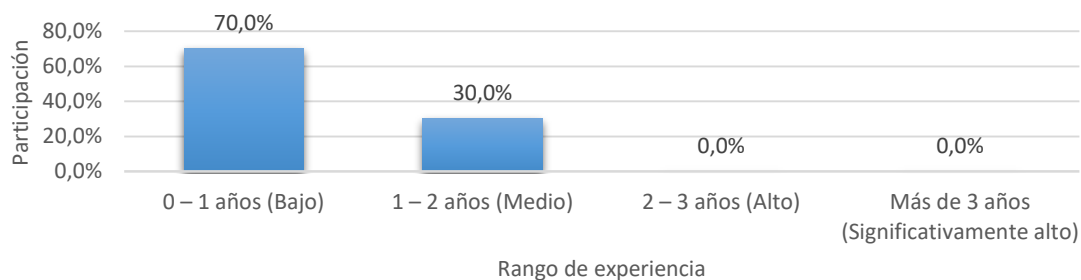


Figura 58. Rangos de experiencia demandados en el sector de comercio

Este sector registra una demanda de profesionales con experiencia laboral significativa en un rango menor a 1 año (70%) lo cual es favorable para acceder a un primer empleo, para los recién egresados o incluso para quienes buscan interactuar con otras áreas. El restante 30% de las empresas encuestadas para este sector requiere un rango de experiencia certificada entre 1 y 2 años, que no se considera mayor y sigue siendo asequible a quienes se postulan a las ofertas laborales propuestas por el sector.

3.6.3 Edad

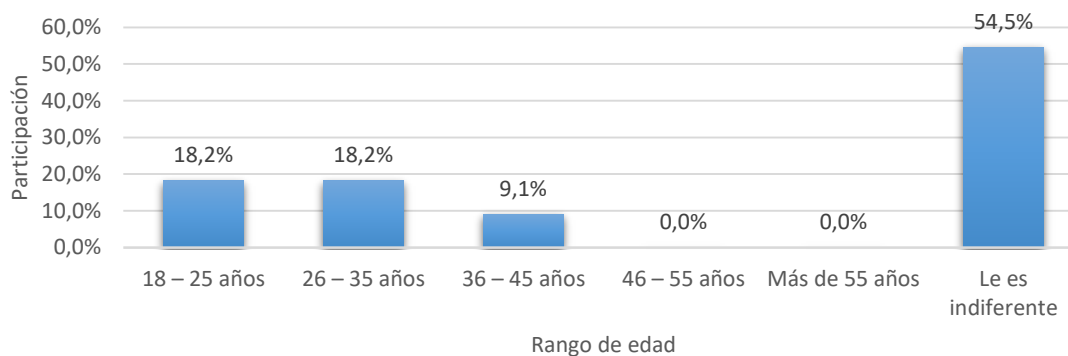


Figura 59. Rangos de edad demandados en el sector de comercio

La edad es una variable poco significativa para el sector de comercio ya que el 54,5% de las organizaciones no la consideran como un elemento decisivo para la contratación, dejando abierta la oportunidad de inclusión a todas las personas en edad laboral. De otra manera, el 18,2% de las entidades prefieren contratar personal entre 18 y 25 años al igual que de 26 y 35 años, que aporten mayor estabilidad al grupo de trabajo, nuevas ideas y actitudes. Algunas entidades que constituyen minoría en el sector (9,1%), requieren personal entre 36 y 45 años. Finalmente no se especifica necesidad de personal mayor de 45 años.

3.6.4 Área

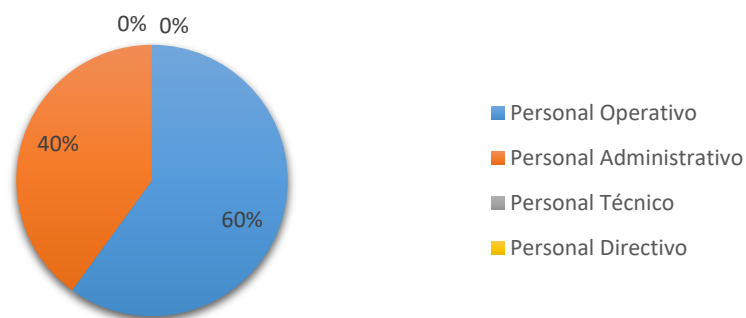


Figura 60. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector de comercio

Para el sector es evidente la necesidad de personal para el área operativa (60%) de las organizaciones y/o empresas, precisamente por su actividad comercial se requiere recurso humano para cumplir con las ventas y demás actividades. Por otro lado, el 40% de las empresas que conforman el sector, manifiestan explícitamente la necesidad de personal para fortalecer el área administrativa y dejan por fuera al personal para áreas técnicas y directivas.

3.6.5 Idioma extranjero

No se evidencia en el sector la necesidad de manejar un segundo idioma, ya que la totalidad de las organizaciones y/o empresas encuestadas, convergen en que no se exige idioma extranjero alguno para vincularse activamente a la vida laboral.

3.6.6 Género

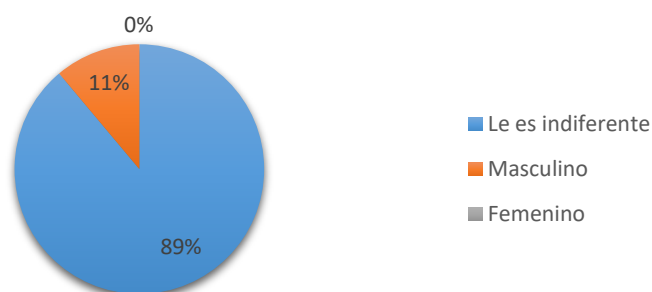


Figura 61. Género más demandado por el sector de comercio

Para este sector la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que el 89% de las empresas que conforman el sector de comercio, ratifican que les es indiferente esta variable para la vinculación de profesionales. Este indicador es contrarrestado por un 11% de organizaciones que expresan la preferencia por el género masculino para sus actividades laborales y afianzar sus procesos empresariales. De otra forma, no se evidencia la necesidad explícita de vincular mujeres por entidades específicas del sector.

3.6.7 Procedencia

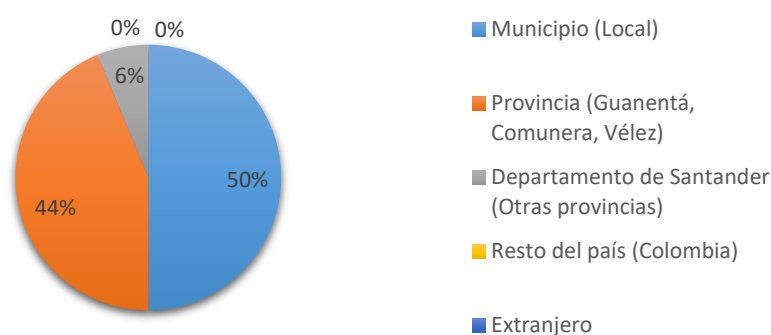


Figura 62. Procedencia del personal contratado en el sector de comercio

Para el sector comercio cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que la mitad (50%) de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales del propio municipio donde se encuentra ubicada la empresa, que conozcan el funcionamiento del comercio en la zona y sus diferentes actividades. Complementando lo anterior, se evidencia que el 44% de las empresas, apoyan a los profesionales circunvecinos que hacen parte de las provincias del sur de Santander y tan solo el 6% tienen en cuenta a provenientes de otras regiones del departamento. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales del resto del país o del extranjero.

3.6.8 Profesiones

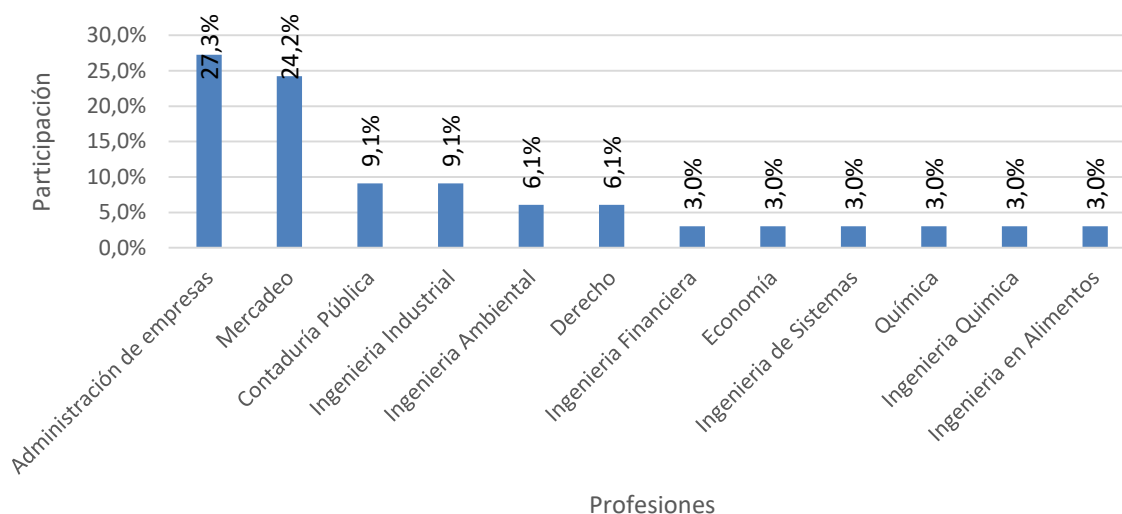


Figura 63. Profesiones requeridas en el sector de comercio

Las principales profesiones requeridas en el sector de comercio son administración de empresas, al igual que todos los sectores, seguida de mercadeo, obviamente respondiendo a las necesidades de este sector. Luego se encuentran otras profesiones típicas como contaduría pública e ingeniería industrial, forjando las bases para el desarrollo del sector.

3.6.9 Competencias laborales

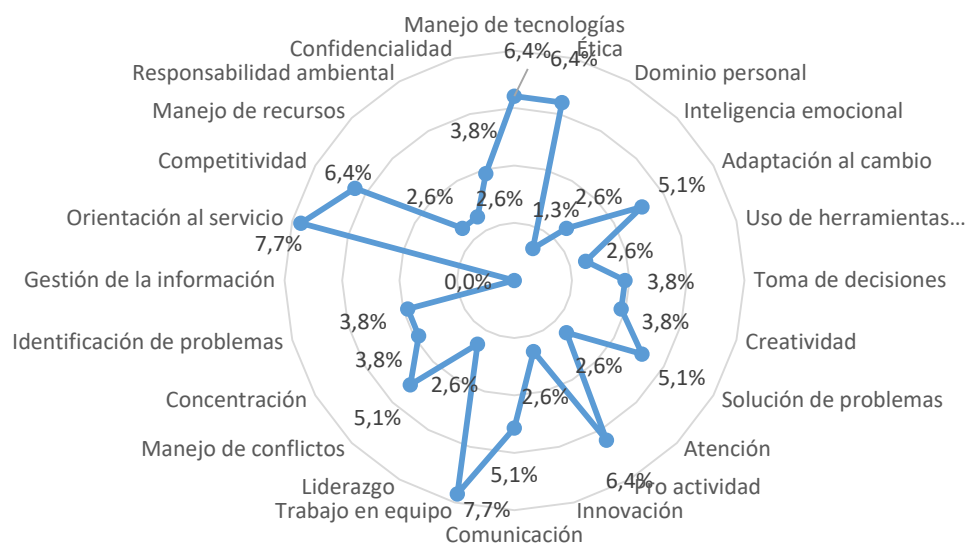


Figura 64. Competencias laborales demandadas en el sector de comercio

Algunas competencias que conforman el perfil laboral para el sector están enfocadas en el trabajo en equipo y orientación al servicio por ser comerciales, incentivando la competitividad

entre organizaciones, ética para actuar en todas las situaciones, tener un buen manejo de tecnologías y trabajar proactivamente para dinamizar el crecimiento económico del sector.

3.6.10 Competencias profesionales

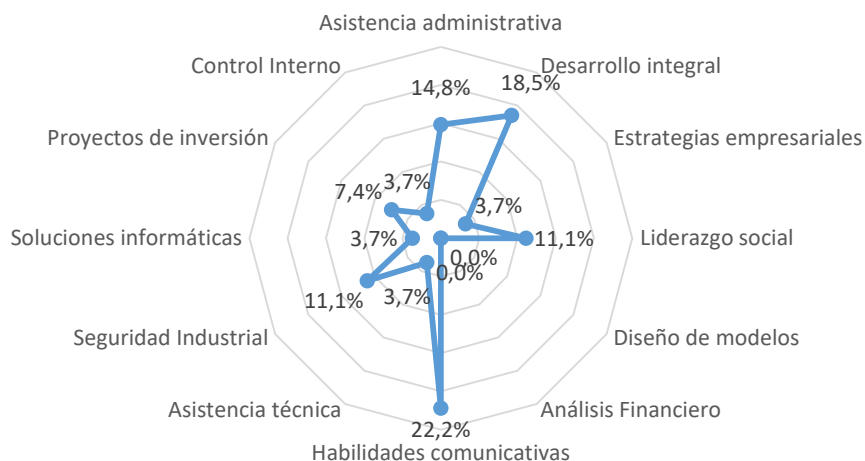


Figura 65. Competencias profesionales demandadas en el sector de comercio

Las principales competencias profesionales demandadas por el sector comercio son las habilidades comunicativas como eje fundamental para un flujo de información y de creación de relaciones interpersonales que motiven a su vez el desarrollo integral de los empleados. También es importante manejar la seguridad industrial con el apoyo de una buena asistencia administrativa producto del liderazgo social de la organización.

3.6.11 Perfiles ocupacionales

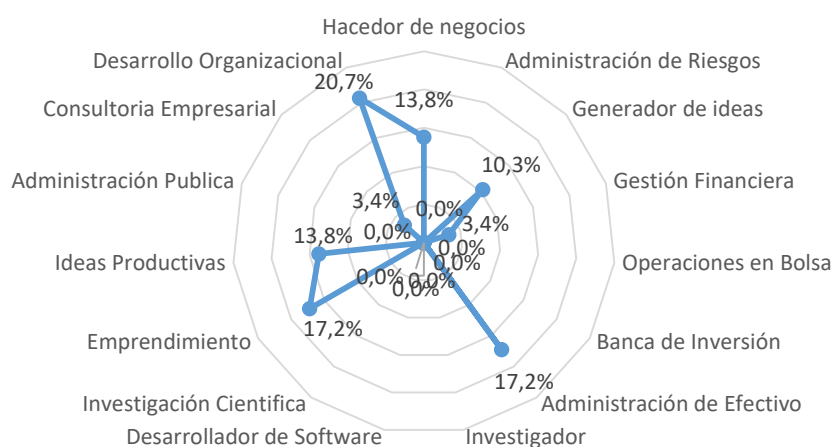


Figura 66. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de comercio

En el sector comercio se destaca el desarrollo organizacional, el emprendimiento y la administración de efectivo como perfiles ocupacionales preponderantes debido al manejo de recursos obtenidos en las diferentes comercializaciones. Adicionalmente, vale la pena resaltar la participación de la administración de riesgos en este sector tan importante en la economía regional.

3.7 Sector Financiero

3.7.1 Escolaridad



Figura 67. Participación de los niveles de escolaridad en el sector financiero

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en los en el sector financiera, se evidencia la necesidad de profesionales en un 35%, que puedan aplicar sus conocimientos para dinamizar la economía y productividad del sector. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 27%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 17% y los especialistas con el 10%. Adicionalmente, los grados de formación con menores participaciones son magister (2%) y doctor (2%). Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a quienes no cuenten con formación académica alguna.

3.7.2 Experiencia

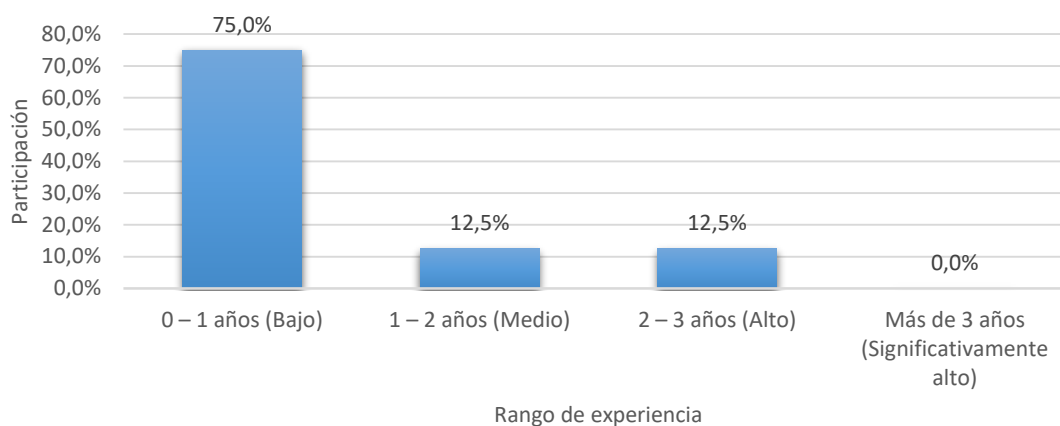


Figura 68. Rangos de experiencia demandados en el sector financiero

En las organizaciones y/o empresas del sector financiero la demanda significativa de experiencia laboral está comprendida en un rango igual o inferior a un año (75%), lo cual favorece a los profesionales recién egresados que inician su vinculación activa en el ámbito laboral para este sector y en ocasiones no cuentan con trayectoria laboral certificada. Continuando con un rango medio de experiencia entre uno y tres años, que constituye el 25% de las empresas restantes. Finalmente, no se especifica la necesidad de personal con más de tres años de experiencia certificada.

3.7.3 Edad

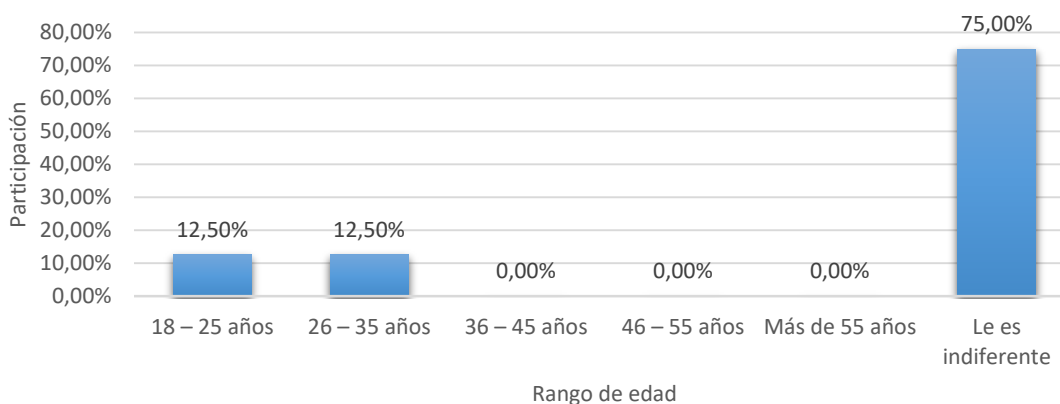


Figura 69. Rangos de edad demandados en el sector financiero

La edad como factor decisivo al momento de la contratación no presenta inconveniente en el sector de transporte ya que el 75% de las empresas expresan que les es indiferente

segmentar los profesionales por este criterio, en cambio dan la oportunidad para que todas las personas en edad laboral puedan participar de los procesos de selección. Por otro lado y en proporciones iguales, el restante 25% de las empresas prefieren personal que se encuentre entre los 18 y 35 años, sin constituirse como impedimento alguno para laborar en este sector.

3.7.4 Área

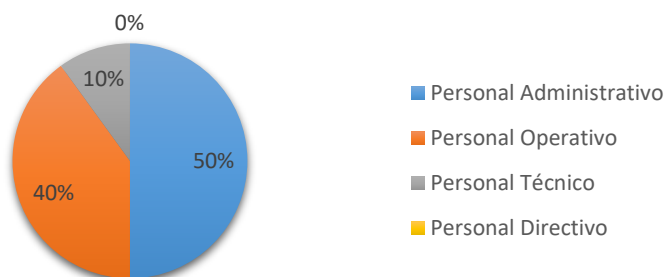


Figura 70. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector financiero

Con este estudio se evidencia que el sector financiero prioriza la demanda de profesionales para vincularse en el área administrativa (50%) de las empresas, apoyando los procesos que jalonan el cumplimiento de metas comerciales. Por otro lado, la representatividad del 40% de las organizaciones que conforman el sector, expresan la necesidad de personal para el área operativa, seguida del área técnica (10%). Ahora bien, no se evidencia en el sector la participación de las áreas directivas en este sector.

3.7.5 Idioma

No se evidencia en el sector la necesidad de manejar un segundo idioma, ya que la totalidad de las organizaciones y/o empresas encuestadas, convergen en que no se exige idioma extranjero alguno para vincularse activamente a la vida laboral.

3.7.6 Género

Con este estudio se pudo inferir que la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que la totalidad de las empresas que conforman el sector financiero, ratifican que les es indiferente esta variable para la vinculación de profesionales.

3.7.7 Procedencia

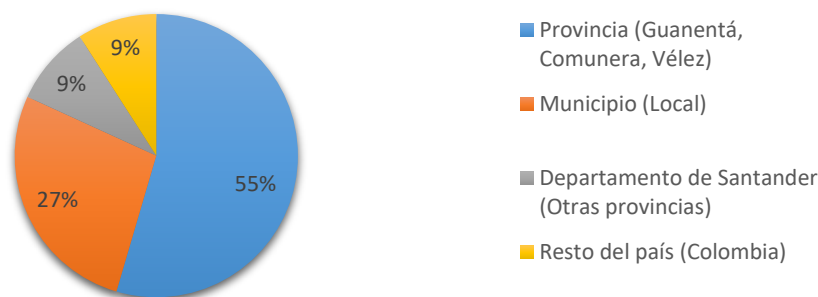


Figura 71. Procedencia del personal contratado en el sector financiero

Para el sector financiero cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que el 55% de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales de la provincia donde se encuentra ubicada la empresa, que conozcan los clientes de la zona y sus diferentes actividades. Complementando lo anterior, se evidencia que el 27% de las empresas, apoyan a los profesionales oriundos del municipio y tan solo el 9% tienen en cuenta a provenientes de otras regiones del departamento y del país. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales del extranjero.

3.7.8 Profesiones

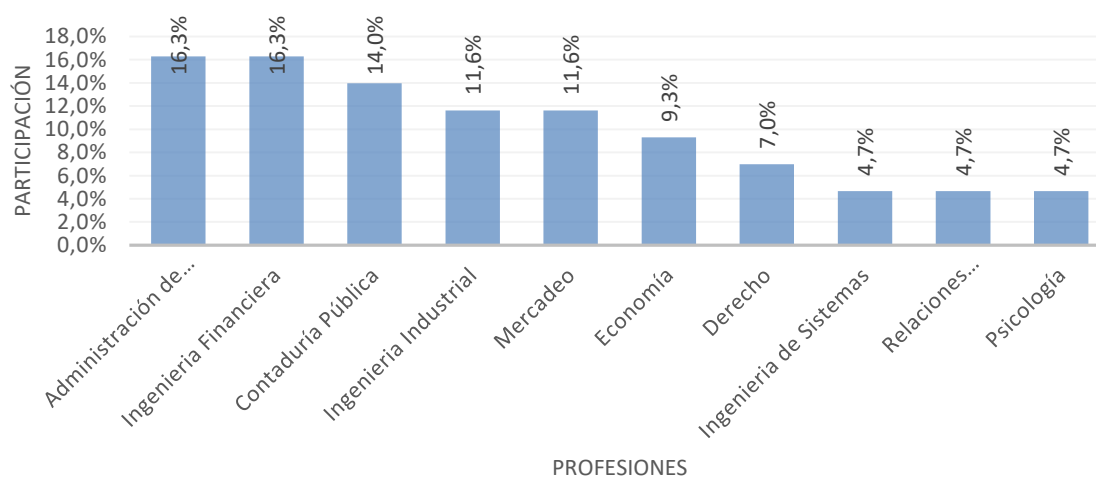


Figura 72. Profesiones requeridas en el sector financiero

En primer lugar se ubican dos profesiones con la misma participación (16,3%) como lo son la administración de empresas y la ingeniería financiera, que se constituyen como las principales carreras demandadas por este sector y son las que pueden generar mayor respuesta a los requerimientos de las empresas. Seguidas de la contaduría pública (14%) y la ingeniera industrial acompañada de mercadeo con la misma participación (11,6%). Adicionalmente otras profesiones requeridas por el sector son economía y derecho entre otras.

3.7.9 Competencias laborales

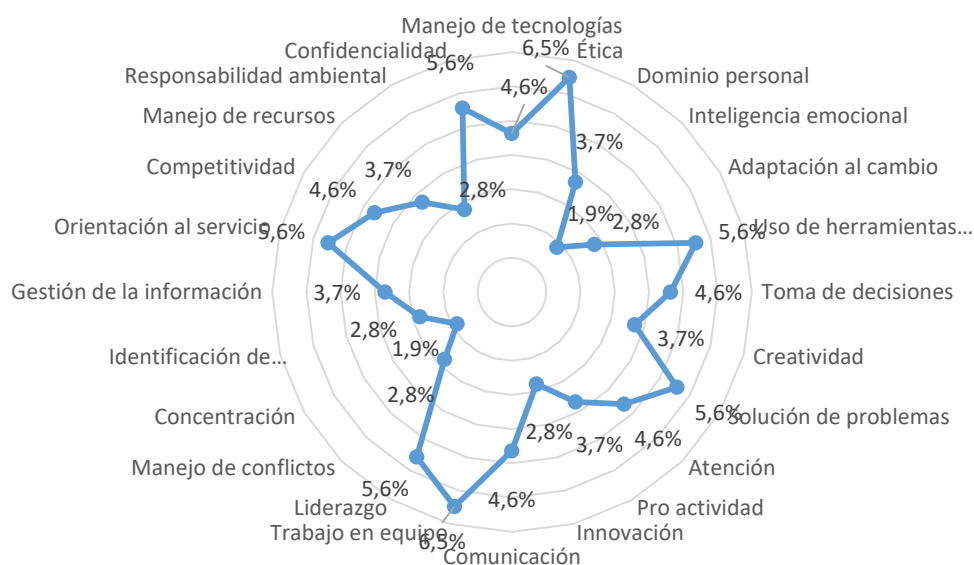


Figura 73. Competencias laborales demandadas en el sector financiero

Las competencias laborales más demandadas en el sector financiero están representadas por el trabajo en equipo para fomentar el liderazgo, manejo de tecnologías y uso de herramientas informáticas. Además se requiere personal con amplia orientación al servicio al cliente, con ética, capaz de solucionar los problemas que se le presenten.

3.7.10 Competencias profesionales

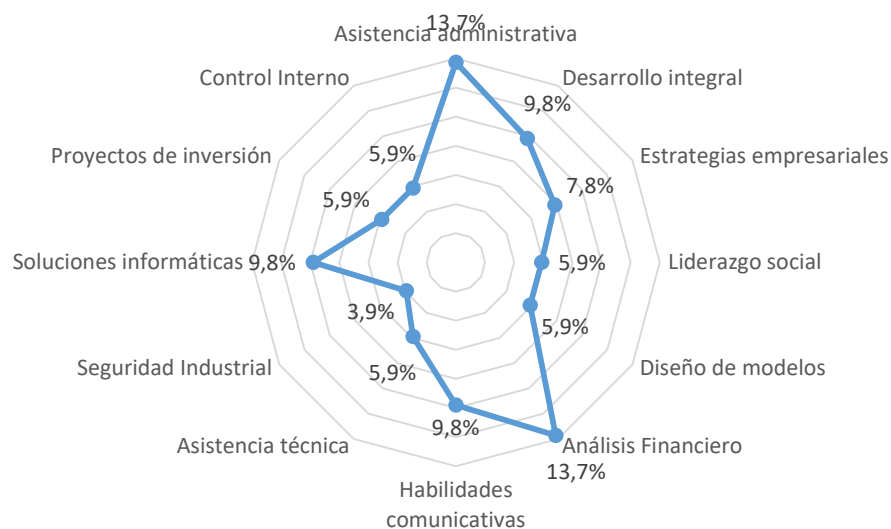


Figura 74. Competencias profesionales demandadas en el sector financiero

Para el sector financiero, es importante que los funcionarios cuenten con una amplia capacidad para realizar análisis financiero y cumplir labores administrativas. Adicionalmente deben contar con habilidades comunicativas, tener conocimiento de soluciones informáticas y desarrollo integral entre otras.

3.7.11 Perfiles ocupacionales

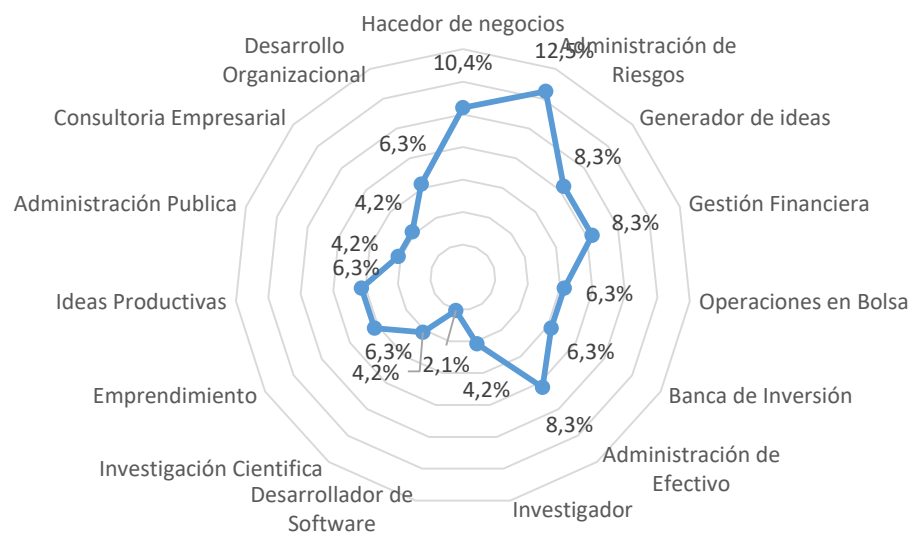


Figura 75. Perfiles ocupacionales demandados en el sector financiero

Dentro del perfil ocupacional para el sector financiero se encuentra la administración de riesgos, más ahora que el tema está en auge y todas las entidades deben tener sus sistema para medir los riesgos. También se necesita personal con capacidad para cerrar negocios con el cliente y ofrecer los diferentes productos financieros. Además se requiere personal para realizar la administración del efectivo, gestión financiera empresarial, operaciones en bolsa y manejo de la banca de inversión.

3.8 Sector de la construcción

3.8.1 Escolaridad

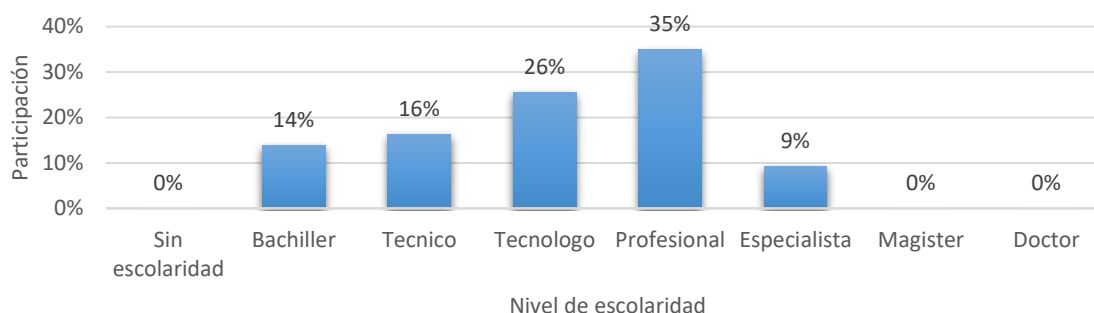


Figura 76. Participación de los Niveles de escolaridad requeridos en el sector de la construcción

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en los en el sector de la construcción, se evidencia la necesidad de profesionales en un 35%, que puedan aplicar sus conocimientos para dinamizar la economía y productividad del sector. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 26%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 16%, bachiller con 14% y los especialistas con el 9%. Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a quienes no cuenten con formación académica alguna, tampoco se especifica la necesidad de vincular magíster ni doctor.

3.8.2 Experiencia

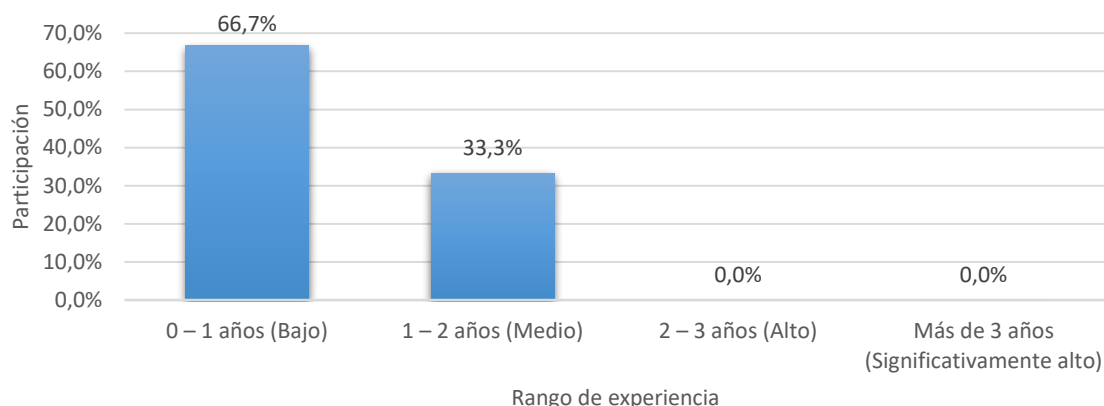


Figura 77. Rangos de experiencia demandados en el sector de la construcción

En las organizaciones y/o empresas del sector financiero la demanda significativa de experiencia laboral está comprendida en un rango igual o inferior a un año (66,7%), lo cual favorece a los profesionales recién egresados que inician su vinculación activa en el ámbito laboral para este sector y en ocasiones no cuentan con trayectoria laboral certificada. Continuando con un rango medio de experiencia entre uno y dos años, que constituye el 33,3% de las empresas restantes. Finalmente, no se especifica la necesidad de personal con más de tres años de experiencia certificada.

3.8.3 Edad

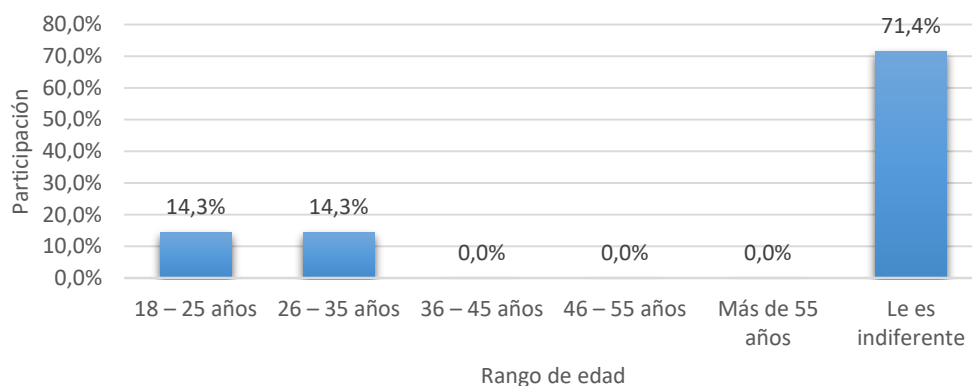


Figura 78. Rangos de edad demandados en el sector de la construcción

La edad como factor decisivo al momento de la contratación no presenta inconveniente en el sector de transporte ya que el 71,4% de las empresas expresan que les es indiferente segmentar los profesionales por este criterio, en cambio dan la oportunidad para que todas las personas en edad laboral puedan participar de los procesos de selección. Por otro lado y en proporciones iguales, el restante 28,6% de las empresas prefieren personal que se encuentre entre los 18 y 35 años, sin constituirse como impedimento alguno para laborar en este sector.

3.8.4 Área de desempeño

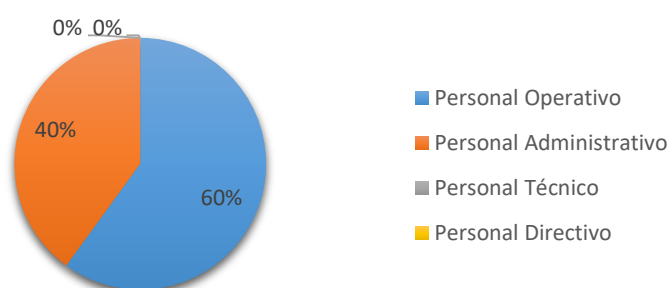


Figura 79. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector de la construcción

Para el sector es evidente la necesidad de personal para el área operativa (60%) de las organizaciones y/o empresas, ya que por su actividad requiere personal para la mano de obra y demás procedimientos. Por otro lado, el 40% de las empresas que conforman el sector, manifiestan explícitamente la necesidad de personal para fortalecer el área administrativa y dejan por fuera al personal para áreas técnicas y directivas.

3.8.5 Idioma

No se evidencia en el sector la necesidad de manejar un segundo idioma, ya que la totalidad de las organizaciones y/o empresas encuestadas, convergen en que no se exige idioma extranjero alguno para vincularse activamente a la vida laboral.

3.8.6 Género

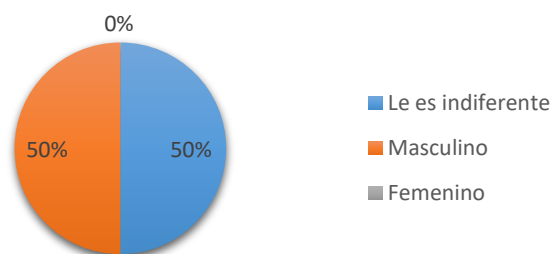


Figura 80. Género más demandado por el sector de la construcción

Con este estudio se pudo inferir que la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que las empresas están divididas equitativamente requiriendo la mitad de hombres y la mitad de mujeres, garantizando las mismas oportunidades, evidenciando que le dan la misma ponderación a esta variable para la vinculación de profesionales.

3.8.7 Procedencia

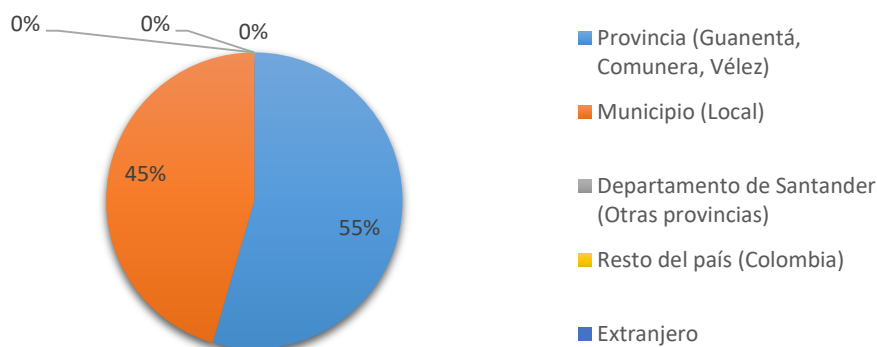


Figura 81. Procedencia del personal contratado en el sector de la construcción

Para el sector financiero cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que el 55% de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales de la provincia donde se encuentra ubicada la empresa, que conozcan los clientes de la zona y sus diferentes actividades. Complementando lo anterior, se evidencia que el 45% de las empresas, apoyan a los profesionales oriundos del

municipio. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales de otros lugares.

3.8.8 Profesiones

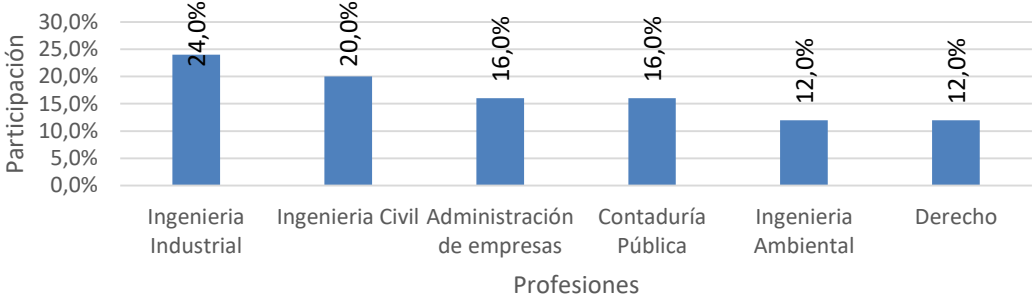


Figura 82. Profesiones requeridas en el sector de la construcción

Las profesiones tradicionales en el sector de la construcción fueron ratificadas con el estudio, como son ingeniería industrial e ingeniería civil con las mayores ponderaciones y por otro lado administración de empresas y contaduría pública como otro eje fundamental para las organizaciones.

3.8.9 Competencias laborales

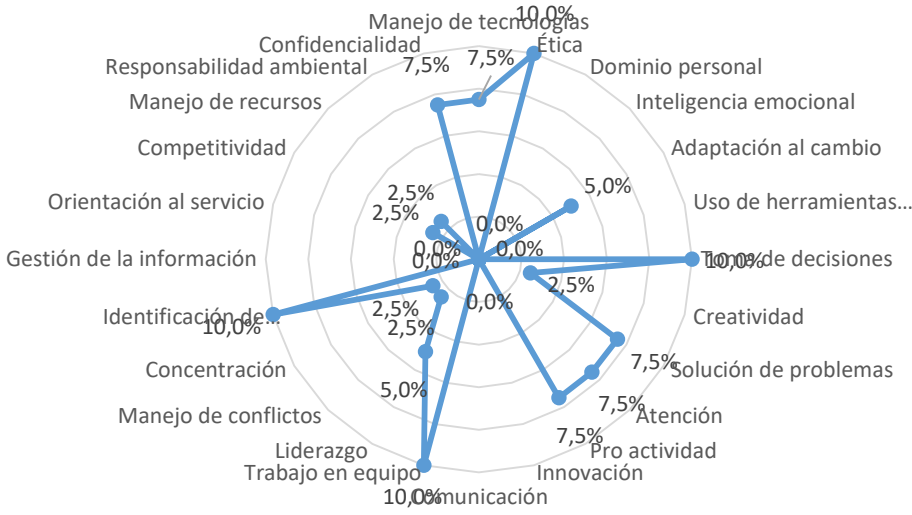


Figura 83. Competencias laborales demandadas en el sector de la construcción

Frente a las competencias laborales el sector de la construcción requiere personal con capacidad de trabajar en equipo para tomar las mejores decisiones en cuanto a los diferentes problemas que se identifiquen en la compañía. El sector destaca la ética profesional como un elemento deseable y exigible en sus trabajadores. Además que sean personas proactivas y atentas en sus labores, que garanticen la confidencialidad de los proyectos de las organizaciones.

3.8.10 Competencias profesionales

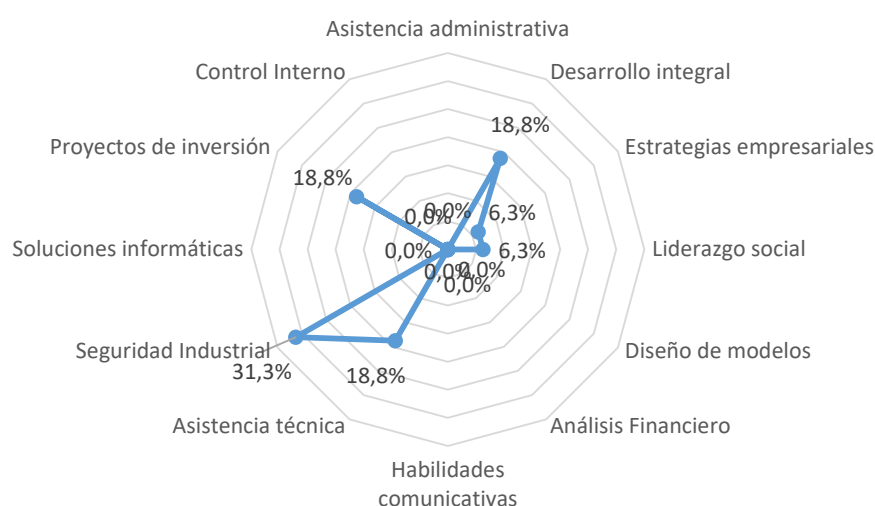


Figura 84. Competencias profesionales demandadas en el sector de la construcción

Dentro de los requerimientos profesionales para este sector encontramos que la seguridad industrial es el pilar principal para las diferentes empresas que lo conforman, precisamente por su actividad económica. También se requieren otros factores como la planificación y ejecución de proyectos de inversión, para el crecimiento y desarrollo de las empresas, que puedan conseguir un desarrollo integral y brindar asistencia técnica a otras entidades del sector o incluso a las personas naturales en sus proyectos de construcción.

3.8.11 Perfiles ocupacionales

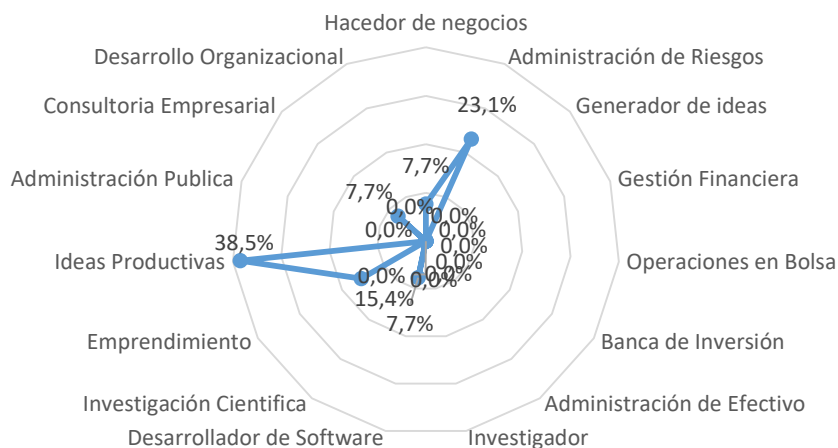


Figura 85. Perfiles ocupacionales demandados en el sector de la construcción

Para este sector, se requiere con mayor medida la generación de ideas productivas para apalancar el desarrollo empresarial y motor del emprendimiento, seguido de la administración de riesgos como factor fundamental para solventar su crecimiento y fortalecer su futuro. Además, el personal debe conocer acerca de la administración pública y el desarrollo organizacional, ya que son factores que jalonan el auge del sector.

3.9 Sector minero energético

3.9.1 Escolaridad

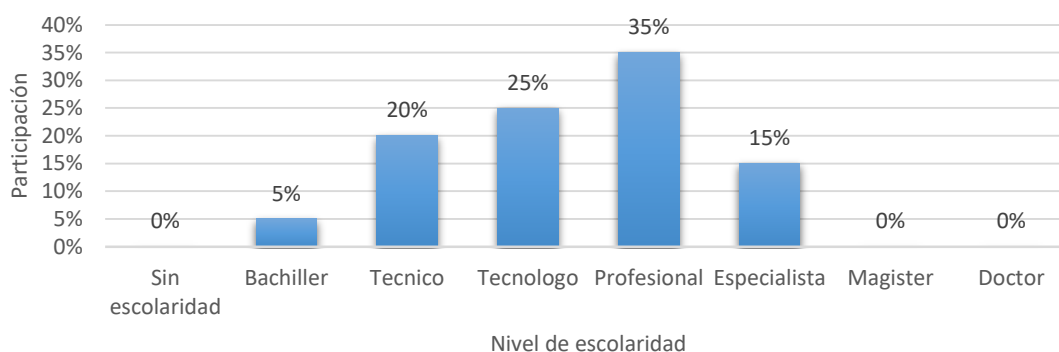


Figura 86. Participación de los niveles de escolaridad en el sector minero energético

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en el sector minero energético, se evidencia la necesidad de profesionales en un 35%, que puedan aplicar sus conocimientos para dinamizar la economía y productividad del sector. En segundo lugar, las empresas manifiestan

que requieren tecnólogos en un 25%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 20% y los especialistas con el 15%. Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a quienes no cuenten con formación académica alguna y también expresan que no necesitan magister ni doctores.

3.9.2 Experiencia

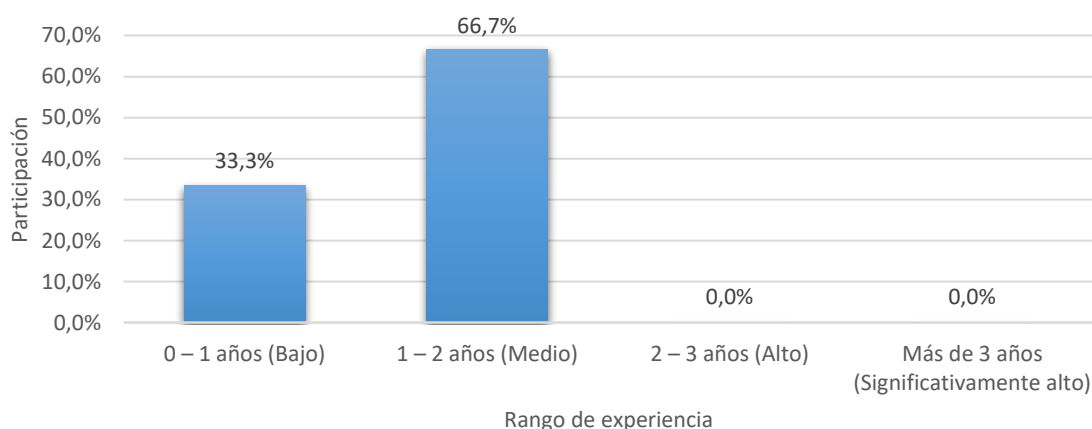


Figura 87. Rangos de experiencia demandados en el sector minero energético

Este sector registra una demanda de profesionales con experiencia laboral significativa en un rango medio entre 1 y 2 años (66,7%), lo cual evidencia la necesidad de incluir personal capacitado, con conocimiento de la labor a desempeñar, que le proporcione a la empresa una visión más amplia del sector según su vivencia laboral. Adicionalmente se encontró que el 33,3% de las empresas no requieren experiencia laboral significativa y brindan posibilidades de empleo a los recién egresados. Para sector no se exige una experiencia laboral alta para entrar al entorno laboral (más de 2 años).

3.9.3 Edad

Para este sector es de total indiferencia el rango de edad en el momento de realizar una contratación, ya que el sector manifiesta que no es un factor de relevancia y no constituye impedimento alguno para acceder al mercado laboral.

3.9.4 Área

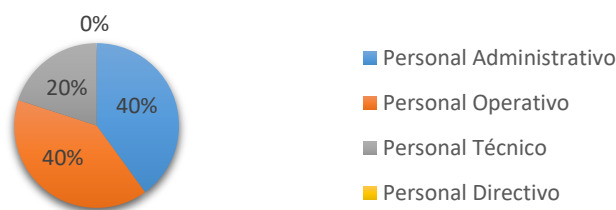


Figura 88. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector minero energético

Con este estudio se evidencia que el sector minero energético prioriza la demanda de profesionales para vincularse en el área administrativa (40%) de las empresas, apoyando los procesos que jalonan el desarrollo organizacional y en igual medida requiere profesionales para el área operativa que dinamicen la ejecución de los procesos. Por otro lado, la representatividad del 20% de las organizaciones que conforman el sector, expresan la necesidad de personal para el área técnica. Ahora bien, no se evidencia en el sector la participación de las áreas directivas en este sector.

3.9.5 Idioma

No se evidencia en el sector la necesidad de manejar un segundo idioma, ya que la totalidad de las organizaciones y/o empresas encuestadas, convergen en que no se exige idioma extranjero alguno para vincularse activamente a la vida laboral.

3.9.6 Género

Con este estudio se pudo inferir que la distinción de género no constituye factor relevante para el proceso de selección de personal, ya que la totalidad de las empresas que conforman el sector minero energético, ratifican que les es indiferente esta variable para la vinculación de profesionales.

3.9.7 Procedencia

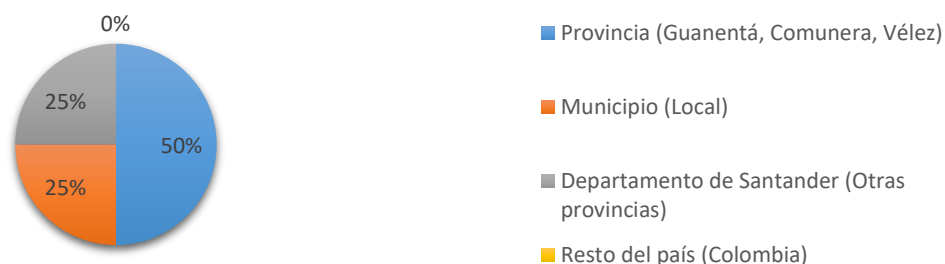


Figura 89. Procedencia del personal contratado en el sector minero energético

Para el sector minero energético cobra especial importancia el conocimiento por parte de los profesionales de sus zonas de actuación, ya que la mitad (50%) de las organizaciones que conforman el sector, prefieren contratar profesionales de la provincia y el 25% prefieren personal del propio municipio donde se encuentra ubicada la empresa, que conozcan el funcionamiento del comercio en la zona y sus diferentes actividades. Complementando lo anterior, se evidencia que el 25% de las empresas, apoyan a los profesionales del resto del departamento. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales del resto del país o del extranjero.

3.9.8 Profesiones

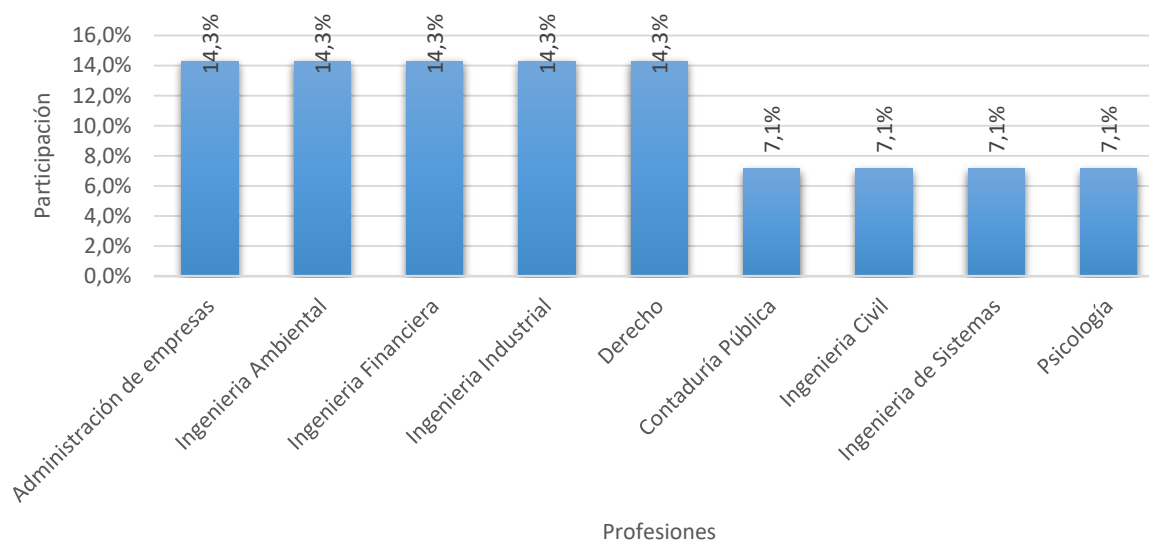


Figura 90. Profesiones requeridas en el sector minero energético

Dentro de las principales profesiones demandadas en el sector minero energético, cabe resaltar que cinco profesiones tienen la misma participación del 14,3%, como lo son la administración de empresas, ingeniería ambiental, ingeniería financiera, ingeniería industrial y derecho. No se evidencia preferencia por alguna carrera en específico, pero si se observa la necesidad de tener una multidisciplinariedad en el sector para garantizar su desarrollo y crecimiento.

3.9.9 Competencias laborales

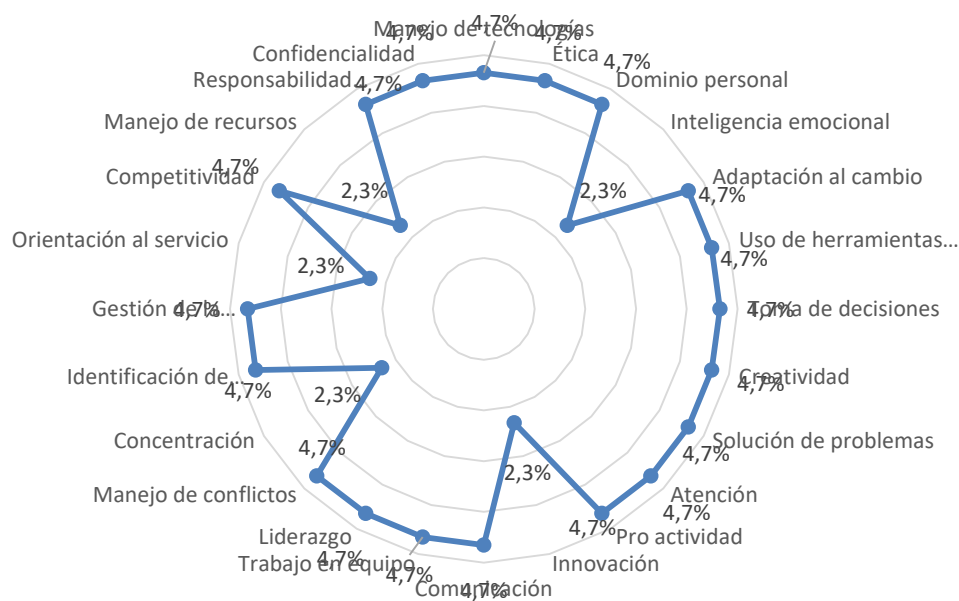


Figura 91. Competencias laborales demandadas en el sector minero energético

Las competencias laborales demandadas en el sector cuentan con participaciones muy similares, por lo cual vale destacar entre otras el trabajo en equipo como motor para garantizar la competitividad del sector, la innovación y creatividad son importantes para mantener siempre a la vanguardia, la identificación y solución de problemas que permiten corregir y afianzar los procesos.

3.9.10 Competencias profesionales

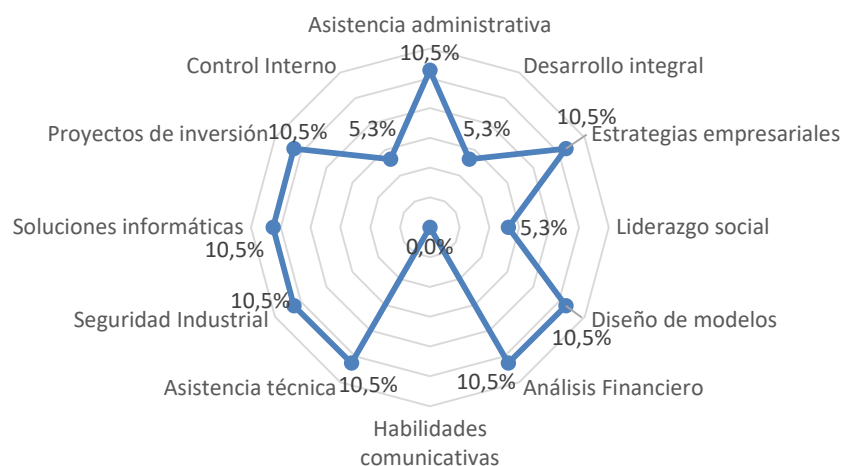


Figura 92. Competencias profesionales requeridas en el sector minero energético

Algunos requerimientos profesionales del sector implican la ejecución de proyectos de inversión como estrategias para el crecimiento empresarial, la asistencia tanto técnica como administrativa para solventar los diferentes ámbitos laborales. Además del análisis financiero como factor indispensable para conocer y manejar el estado actual y futuro de las organizaciones y el diseño de modelos para automatizar los diferentes procesos, entre otros.

3.9.11 Perfiles ocupacionales

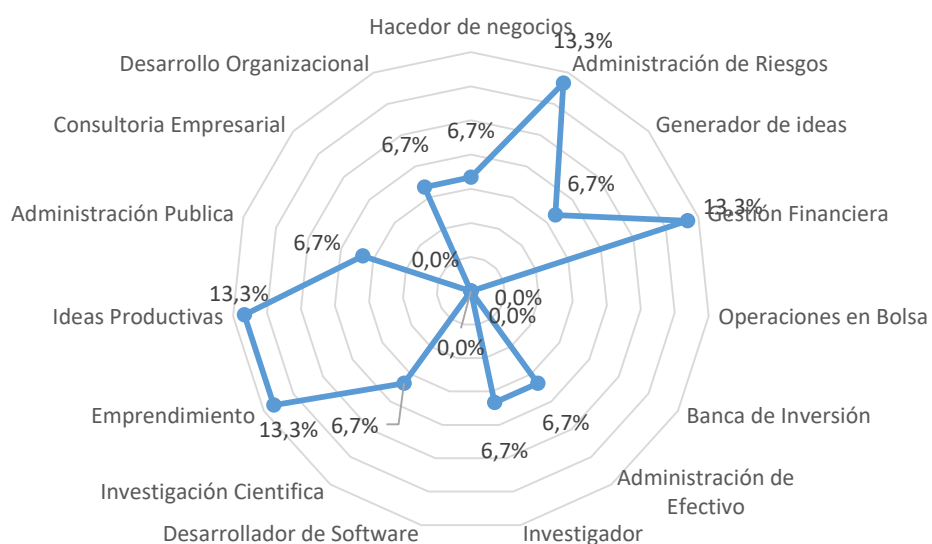


Figura 93. Perfiles ocupacionales demandados en el sector minero energético

Para el sector minero energético, es importante vincular personal idóneo en administración de riesgos y gestión financiera, que pueda garantizar la estabilidad económica de la empresa. También que con emprendimiento e ideas productivas generen proyectos para expandirse en la región y que puedan administrar los recursos de forma eficiente, para alcanzar un buen desarrollo organizacional.

3.10 Sector solidario

3.10.1 Escolaridad



Figura 94. Participación de los niveles de escolaridad en el sector solidario

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en el sector solidario, se evidencia la necesidad de profesionales en un 41,2%, que puedan aplicar sus conocimientos para dinamizar la economía y productividad del sector. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 33%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los especialistas con una participación de 14,4%, técnicos con 9,3% y bachilleres con 2,1%. Finalmente, este sector cierra las posibilidades laborales a quienes no cuenten con formación académica alguna, tampoco se especifica la necesidad de vincular magíster ni doctor.

3.10.2 Experiencia

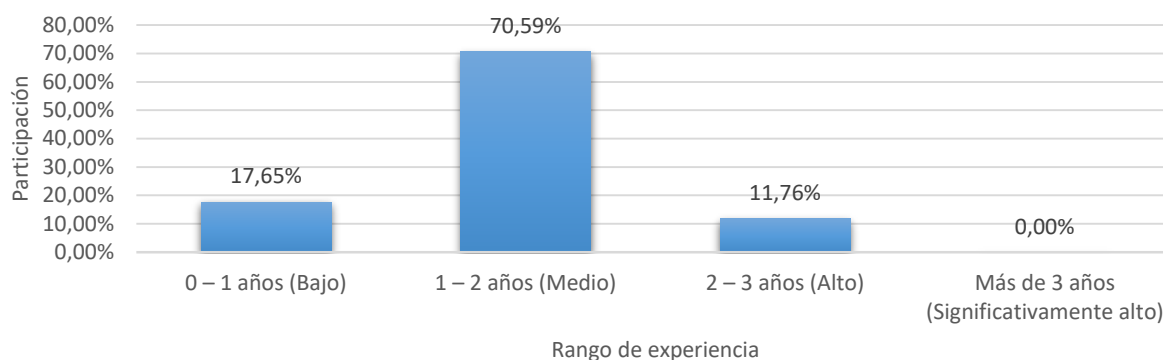


Figura 95. Rangos de experiencia demandados en el sector solidario

Este sector registra una demanda de profesionales con experiencia laboral significativa en un rango medio entre 1 y 2 años (70,59%), lo cual evidencia la necesidad de incluir personal capacitado, con conocimiento de la labor a desempeñar, que le proporcione a la empresa una visión más amplia del sector según su vivencia laboral. Adicionalmente se encontró que el 16,65% de las empresas no requieren experiencia laboral significativa y brindan posibilidades de empleo a los recién egresados. Seguido de un rango de edad alto de 2 a 3 años con una participación del 11,76%. Para sector no se exige una experiencia laboral significativamente alta para entrar al entorno laboral (más de 3 años).

3.10.3 Edad

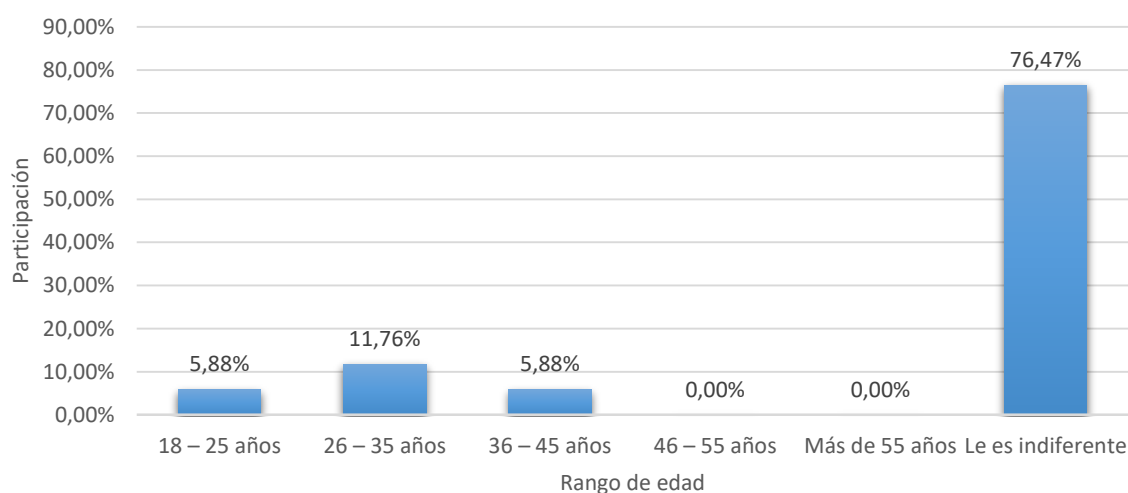


Figura 96. Rangos de edad demandados en el sector solidario

3.10.4 Área

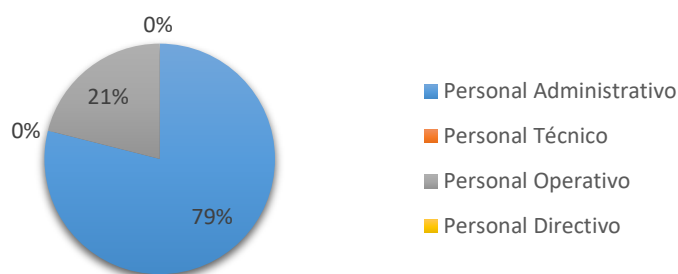


Figura 97. Área de desempeño donde se requiere más personal en el sector solidario

Con este estudio se evidencia que el sector prioriza la demanda de profesionales para vincularse en el área administrativa (79%) de las empresas, apoyando los procesos que jalonan el desarrollo organizacional. Por otro lado, la representatividad del 21% de las organizaciones que conforman el sector, expresan la necesidad de personal para el área operativa. Ahora bien, no se evidencia en el sector la participación de las áreas técnicas y directivas en este sector.

3.10.5 Idioma

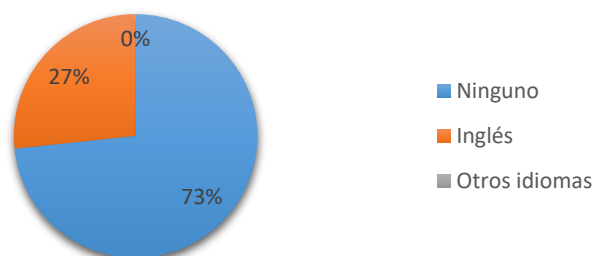


Figura 98. Idioma extranjero requerido en el sector solidario

El idioma es una variable que para el estudio no constituye en su mayoría relevancia alguna para el desarrollo del sector de servicios ya que el 73% de las organizaciones y/o empresas no contemplan la exigencia de un segundo idioma en los profesionales que vinculan. No obstante, el restante 27% de las empresas que si solicitan el manejo de un idioma manifiestan explícitamente el habla del inglés, para facilitar la comunicación. Lo anterior es de gran importancia para fomentar el crecimiento económico del sector y mejorar la competitividad del mismo.

3.10.6 Género

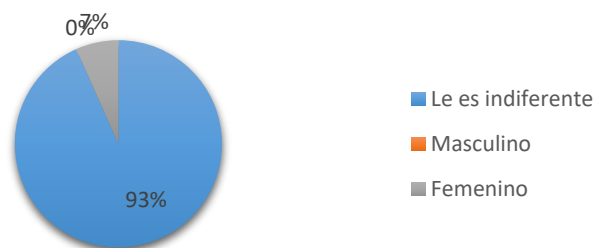


Figura 99. Género más demandado por el sector solidario

Al identificar la supremacía de género como un elemento importante al momento de realizar una contratación o llevar a cabo un proceso de selección de personal, se puede notar que para el 93% de las empresas que conforman los sectores productivos resulta indiferente hacer esta distinción, ya que se da igual valor a la persona como ser humano, lo cual permite acceder a las mismas oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres. De otra manera el 7% de las organizaciones tienen la necesidad de inclinarse por el género femenino.

3.10.7 Procedencia

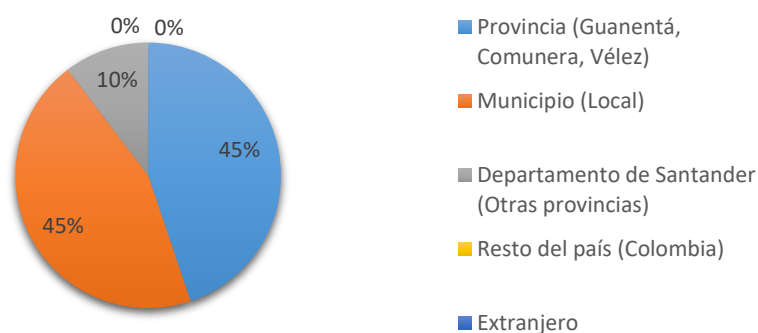


Figura 100. Procedencia del personal contratado en el sector solidario

Para el sector solidario es de especial importancia contratar profesionales de la provincia (45%) y del municipio (45%) en la misma proporción, ya que son quienes conocen a sus clientes y son más allegados a ellos, lo cual facilita las labores comerciales. Complementando lo anterior, se evidencia que el 10% de las empresas, apoyan a los profesionales del resto del departamento. Adicionalmente no se evidencia en el sector, la inserción de profesionales del resto del país o del extranjero.

3.10.8 Profesiones

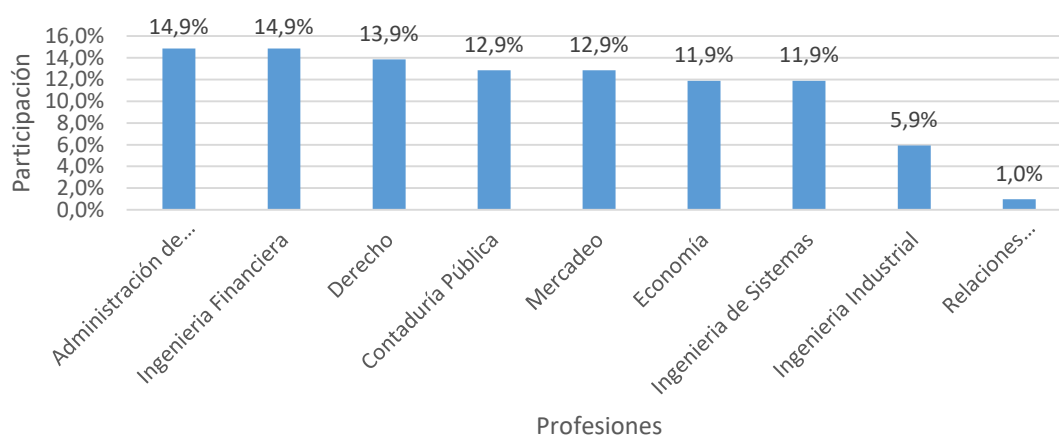


Figura 101. Profesiones requeridas en el sector solidario

En primer lugar se encuentra la administración de empresas junto con la ingeniería financiera, como profesiones preferidas por este sector para dar empuje al desarrollo del sector, seguido por derecho, contaduría pública y mercado como otras carreras trascendentales y necesarias para el crecimiento de las organizaciones. Entre otras también sobresale, economía e ingeniería de sistemas.

3.10.9 Competencias laborales

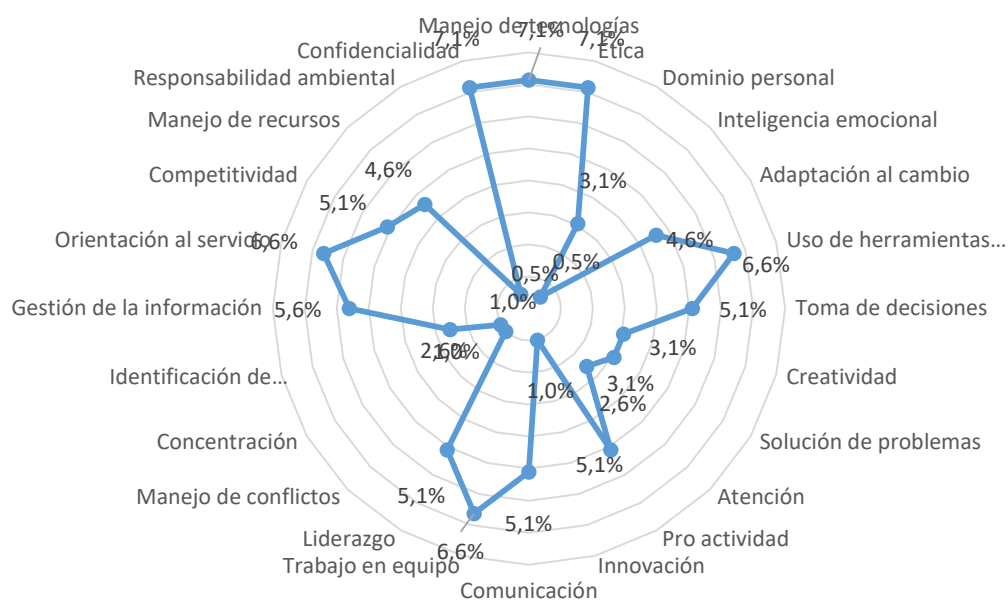


Figura 102. Competencias profesionales demandadas en el sector solidario

Las tres principales competencias laborales requeridas por el sector solidario son la ética, confidencialidad y el manejo de tecnologías como artífices del comportamiento y las buenas habilidades del personal a contratar. Seguidamente, está el uso de herramientas informáticas y el trabajo en equipo como factores para hacer más fácil y rápido las diferentes labores, entre otros.

3.10.10 Competencias profesionales

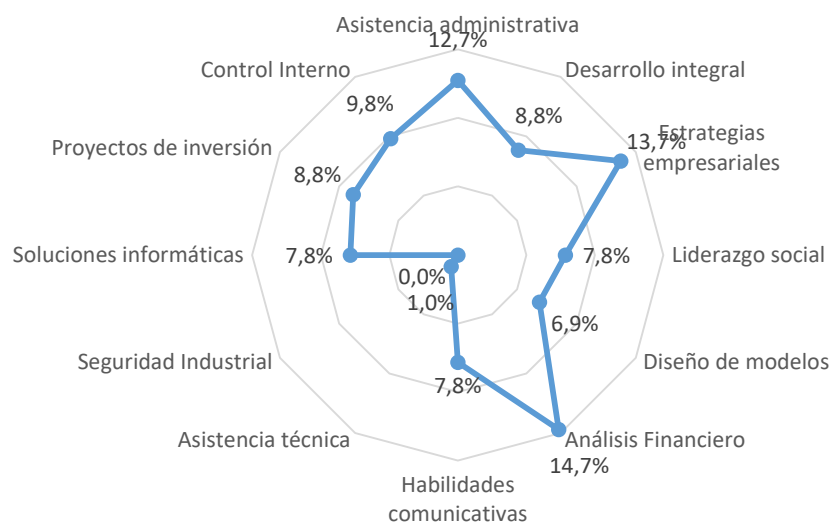


Figura 103. Perfiles ocupacionales demandados en el sector solidario

Para este sector, el análisis financiero es la competencia más importante debido a su actividad económica, seguido de las labores administrativas que ayudan al cumplimiento de las estrategias empresariales. También se hace necesario el control interno ya que las entidades deben contar con entes de control que garanticen el desarrollo integral y el liderazgo social de todas las empresas que componen el sector solidario.

3.10.11 Perfiles ocupacionales

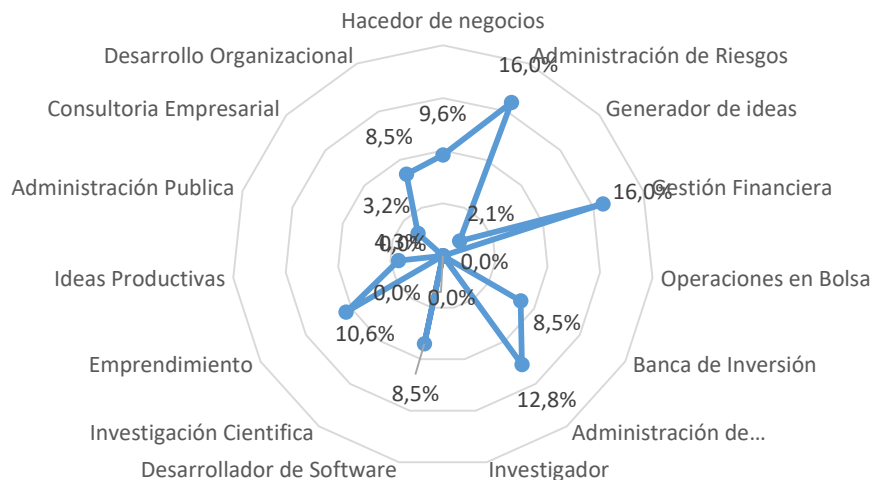


Figura 104. Perfiles ocupacionales requeridos en el sector solidario

Para el sector solidario es muy importante contar con un buen sistema de administración de riesgos, auge en la normatividad de las cooperativas financieras, las cuales deben contar con personal idóneo para esta labor y que a su vez realicen una excelente gestión financiera en la empresa, adicionalmente, que tengan experiencia en el manejo y administración de efectivo. También que cuenten con un espíritu emprendedor para alcanzar el cumplimiento de las labores financieras y comerciales.

4. Resultados

4.1 Perfil del ingeniero financiero

4.1.1 Presentación

El Programa de Ingeniería Financiera UNAB extensión San Gil, adscrito a la Facultad de Ingenierías Administrativas de la UNAB, inició sus labores en el primer semestre del año 2001, gracias a la alianza de cooperación entre la UNAB y UNISANGIL firmada en Julio del año 2000.

El Programa de Ingeniería Financiera responde al requerimiento de la sociedad de profesionales integrales, capaces de entender la realidad financiera de las empresas y de plantear nuevas alternativas que generen desarrollo en la comunidad a la que pertenecen.

El Programa de Ingeniería Financiera tiene como objeto la formación de profesionales innovadores y creativos, con competencias financieras, comunicativas y sociales necesarias para diseñar, crear y desarrollar nuevos procesos y productos financieros que permitan el uso óptimo de los recursos económicos y que estén acordes con las tendencias económicas regionales, nacionales e internacionales. Es por esto que el programa profundiza en las áreas de finanzas corporativas, de inversión, de cobertura y especulación, las cuales abarcan el conocimiento y aplicación de diversas herramientas y metodologías financieras.

4.1.2 Campo de acción

Su formación está orientada a competencias profesionales en saberes fundamentados en las ciencias naturales, matemáticas, estadísticas, económicas y herramientas tecnológicas que le desarrollan competencias que se manifiestan en actitudes, conocimientos y habilidades para la formulación de modelos financieros con proyección a cargos de: Estructurador de productos financieros, administrador de efectivo (Tesorería y Mesas de Dinero), Administrador de riesgo, Director de Planeación Financiera, Director y/o Analista de crédito, Analistas de Mercado (Análisis Fundamental y Técnico), Evaluador de proyectos de inversión, Diseñador de productos financieros (Derivados, Futuros), Valorador de activos financieros, Controlador y auditor de productos financieros, Gestor Financiero en empresas del sector financiero y sector real; del sector privado o público, director financiero de organizaciones industriales, financieras, servicios financieros, sociales y profesionales relacionados con la gestión financiera y el riesgo en el contexto nacional e internacional.

4.1.3 Perfil profesional

El profesional de la UNAB es un ciudadano competente académicamente, con sólida formación ética, respetuoso de los valores fundamentales del desarrollo humano, contribuye al mejoramiento de la sociedad, en áreas de la Ingeniería Financiera en lo referente a las Finanzas Corporativas, la Inversión y el Riesgo, en los sectores público y privado. Reflexivo y crítico en la construcción de criterios para la toma de decisiones. Creativo e innovador en el desarrollo financiero de las organizaciones mediante el diseño y adaptación de productos financieros pertinentes a las necesidades. Soporta su liderazgo en proyectos de desarrollo, con fuertes lazos que genera en sus relaciones interpersonales.

4.1.4 Competencias

- a. Diseña, desarrolla e implementa modelos financieros que respondan a la realidad económica de las empresas y sistemas empresariales.

- b. Diseña, Desarrolla e Implementa estrategias financieras innovadoras de inversión, financiación y cobertura con el propósito de optimizar el valor para el inversionista individual o institucional.
- c. Diseña, Desarrolla e Implementa, instrumentos financieros que conlleven al crecimiento organizacional.
- d. Optimiza el uso de los recursos financieros reconociendo el compromiso con la excelencia operacional de la organización.
- e. Analiza e interpreta los sistemas de información gerencial.
- f. Gestiona proyectos de restructuración de inversión, financiación y riesgos financieros.
- g. Crea, adapta y mejora la aplicación de la técnica, el desarrollo de la tecnología en función de la gestión financiera.

4.1.5 Comparativo

Tabla 1. Pertinencia del perfil del ingeniero financiero

Competencias de los perfiles del Ingeniero Financiero - UNAB		
Ocupacional	Profesionales	Laborales
Administrador de Efectivo	Competencias financieras	Etico
Administrador de Riesgo	Competencias comunicativas	Respetuoso de los valores
Analista de mercado	Competencias sociales	Mejoramiento de la sociedad
Banca de inversión	Creación productos financieros	Creativo
Controlador y auditor de productos financieros	Diseño de productos financieros	Innovador
Creador y hacedor de ideas	Desarrollo de productos financieros	Toma de decisiones
Director de planeación financiera	Evaluador de proyectos de inversion	Reflexivo
Director y/o analista de credito	Analisis de mercado	Critico
Diseñador y estructurador de productos financieros	Analisis de credito	Liderazgo
Explotador de ineficiencias		Relaciones interpersonales
Gestor financiero		Uso optimo de los recursos
Hacedor de negocios		
Trading (Operaciones en bolsa)		
Valorador de activos financieros		

Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación	Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación	Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación
Ocupacional		Profesionales		Laborales	
Emprendimiento	14,8%	Proyectos de inversión	12,0%	Trabajo en equipo	7,0%
Ideas Productivas	14,3%	Asistencia administrativa	11,1%	Ética	6,1%
Generador de ideas	10,9%	Habilidades comunicativas	10,7%	Orientación al servicio	5,9%
Administración de Efectivo	10,2%	Estrategias empresariales	9,2%	Pro actividad	5,7%
Desarrollo Organizacional	9,1%	Análisis Financiero	9,0%	Solución de problemas	5,4%
Gestión Financiera	8,6%	Liderazgo social	8,5%	Manejo de tecnologías	4,7%
Hacedor de negocios	8,0%	Desarrollo integral	7,9%	Adaptación al cambio	4,7%
Administración de Riesgos	7,3%	Seguridad Industrial	7,7%	Liderazgo	4,7%
Investigador	3,6%	Asistencia técnica	6,8%	Confidencialidad	4,6%
Banca de Inversión	3,4%	Control Interno	6,4%	Toma de decisiones	4,5%
Desarrollador de Software	2,7%	Soluciones informáticas	5,6%	Competitividad	4,5%
Consultoría Empresarial	2,7%	Diseño de modelos	5,1%	Comunicación	4,3%
Administración Pública	1,8%			Atención	4,1%
Investigación Científica	1,6%			Uso de herramientas informáticas	3,8%

Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación	Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación	Competencias requeridas por los sectores productivos	% de Participación
Operaciones en Bolsa	0,9%			Responsabilidad ambiental	3,7%
				Manejo de recursos	3,6%
				Dominio personal	3,5%
				Creatividad	3,4%
				Innovación	3,3%
				Identificación de problemas	3,1%
				Gestión de la información	2,7%
				Manejo de conflictos	2,6%
				Inteligencia emocional	2,1%
				Concentración	2,1%

**Competencias requeridas por los sectores productivos ofrecidas por el
programa de ingeniería financiera - UNAB**

Ocupacional	Profesionales	Laborales
Ideas Productivas	Proyectos de inversión	Trabajo en equipo
Generador de ideas	Habilidades comunicativas	Ética
Administración de Efectivo	Análisis Financiero	Liderazgo
Gestión Financiera	Liderazgo social	Toma de decisiones
Hacedor de negocios	Diseño de modelos	Comunicación
Administración de Riesgos	(41,6%)	Manejo de recursos
Banca de Inversión		Creatividad
Operaciones en Bolsa		Innovación
(53%)		(33,3%)

4.1.6 Perfil ocupacional

Partiendo de las competencias contenidas en el perfil del ingeniero financiero de la universidad autónoma de Bucaramanga extensión en Unisangil y teniendo en cuenta las competencias requeridas por los sectores productivos del sur de Santander se evidencia la pertinencia del programa debido a que responde a las necesidades de profesionales que sean capaces de generar ideas y materializarlas productivamente para garantizar el crecimiento de las empresas u organizaciones, adicionalmente los sectores requieren personal preparado para llevar a cabo una gestión financiera optima que involucra la administración del efectivo con el que cuenta la entidad y que a su vez este apto para realizar todo tipo de negociaciones en pro de generar utilidades y beneficios que acrecienten el valor de la empresa, por otro lado las empresas necesitan tener un sistema integral de riesgos el cual sea administrado por un recurso humano idóneo que cuente con los conocimientos necesarios para esta labor.

4.1.7 Perfil profesional

En el ámbito profesional se constató la congruencia entre los factores demandados por los diferentes sectores y los ofrecidos por el programa de ingeniería financiera que comprenden inicialmente la formulación y evaluación de proyectos de inversión en las diferentes áreas empresariales. Adicionalmente, se requieren profesionales que cuenten con amplias habilidades comunicativas que dinamicen las relaciones laborales. Por último, una de las competencias profesionales solicitadas en la región hace referencia al análisis financiero que involucra el análisis de crédito y mercado que son necesarios para las empresas.

4.1.8 Perfil laboral

Entre los requerimientos laborales de las provincias del sur de Santander que están de acuerdo con el perfil del ingeniero financiero, se encuentran el trabajo en equipo como pilar para acoplar los procesos y mejorar la productividad de las empresas, seguido de la ética y el liderazgo social como elemento fundamental para asumir una responsabilidad dentro de la organización que le permita guiar los proyectos de la entidad, actuando siempre correctamente

con principios y valores. Es importante que el personal tenga la capacidad de tomar las decisiones adecuadas y comunicarlas debidamente y en el tiempo justo. Otros aspectos con menor participación son el manejo de recursos, la creatividad y la innovación.

4.1.9 Diagrama de perfiles

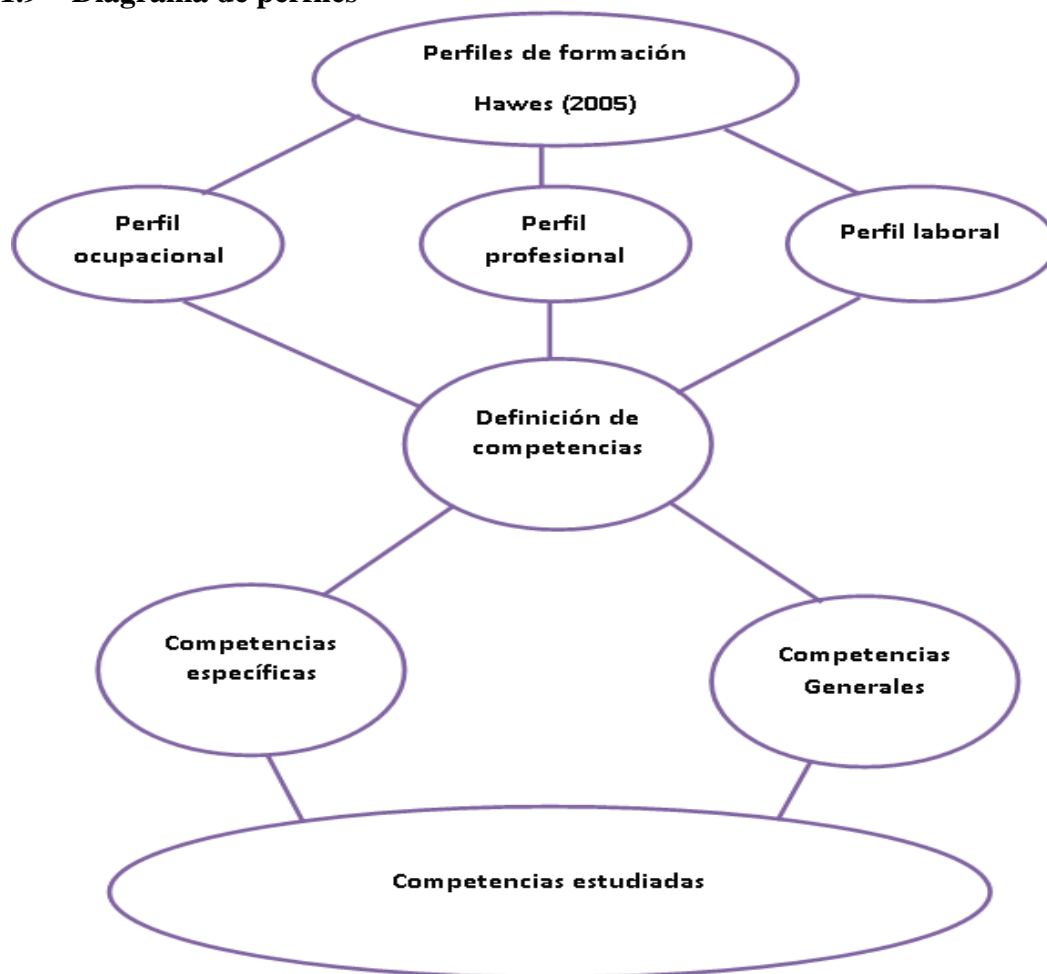


Figura 105. Diagrama de perfiles

Este diagrama responde a la estructura del perfil de formación, compuesto por el perfil laboral, profesional y ocupacional, que en conjunto permiten identificar las necesidades de las organizaciones respecto al personal a vincular en los procesos empresariales.

5. Conclusiones

El ámbito laboral en los sectores productivos de las provincias Guantán, Comunera y Vélez que conforman la región del sur de Santander, se encuentra ampliamente distribuido para brindar oportunidades a los profesionales que cuentan con diferentes capacidades laborales, profesionales y ocupacionales, las cuales están enfocadas en perfiles los cuales en conjunto conforman el perfil de formación.

Con este estudio se logró identificar la preponderancia de la provincia de Guantán como la principal zona de acción de los egresados, de donde se obtuvo la mayor participación gremial y empresarial, seguida de la provincia de Vélez y Comunera.

Además se identificó el sector agropecuario como eje principal de la economía regional, seguido del sector solidario con amplia participación y representatividad, junto con el sector de servicios que está compuesto por diferentes subsectores que lo enriquecen y dinamizan el desarrollo de los diferentes municipios.

Así, cada sector se pronunció sobre las especificaciones que se requieren en términos laborales, profesionales y ocupacionales, expresando sus preferencias alrededor de variables como la experiencia laboral, de la cual se concluye que la región en su mayoría demanda un rango medio de experiencia certificada; la edad es una variable que no representa impedimento alguno para acceder al mercado laboral, ya que en general los sectores no la tienen en cuenta al momento de realizar la selección de persona, al igual que otras variables como el género y el idioma extranjero de los cuales tampoco se evidencia preferencia alguna. También se concluye que las empresas brindan mayores oportunidades laborales a los profesionales de la región, garantizando una armonía entre la oferta y demanda.

Además, se identificó el ranking de las profesiones requeridas por la región, encontrando en primer lugar la administración de empresas, seguida de la contaduría pública. En tercer lugar se ubicó, la ingeniería financiera, por lo cual se pudo establecer la importancia y pertinencia del programa en los diferentes sectores y además, ratificar que los diferentes perfiles ofrecidos por el programa tanto de forma laboral, profesional y ocupacional cumplen con o demandado en la región y se convierten en motor del desarrollo empresarial.

La oferta académica del programa de ingeniería financiera de la Universidad autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil, responde a las necesidades de la región, como se evidencia en el comparativo realizado en el capítulo de resultados, por lo cual el estudio alcanzó el cumplimiento del objetivo planteado respondiendo a la identificación del perfil de formación requerido en la región.

6. Bibliografía

- Alcaldía Municipal. (2000). Esquema de Ordenamiento Territorial Municipio del Socorro – Santander. *Plan de Desarrollo Territorial*. Recuperado de [http://Cdim.Esap.Edu.Co/Bancomedios/Documentos%20pdf/Eot_Etapa_Valoraci%C3%B3n_Socorro_Santander_\(46_Pag_178_Kb\).Pdf](http://Cdim.Esap.Edu.Co/Bancomedios/Documentos%20pdf/Eot_Etapa_Valoraci%C3%B3n_Socorro_Santander_(46_Pag_178_Kb).Pdf)
- Alcaldía Municipal. (2007). Esquema de Ordenamiento Territorial Municipio de Vélez – Santander. *Plan de Desarrollo Territorial*. Recuperado de http://cdim.esap.edu.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/eot_esquema%20de%20ordenamiento%20territorial_velez_santander_2004_2007.pdf
- BANREP (2015). Subgerencia Cultural del Banco de la República. *Sectores Económicos*, Recuperado de http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/sectores_economicos
- CEPAL (2000). América Latina y el Caribe: crecimiento económico sostenido, población y desarrollo. Recuperado de <http://www.cepal.org/Celade/publica/LCL1240e.htm>
- Díaz, J (2016, 28 de Mayo). Santander: la nueva niña bonita de Colombia. *El Tiempo* Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16605956>
- Gobernación de Santander, Fundación universitaria de San Gil – Unisangil. (2010). Plan Prospectivo de la Provincia de Guantán – 2025. Recuperado de www.santandercompetitivo.org/media/78cf2ba2c451c60cfafe1bf8a10ed88f.pdf

- González y Wagenaar. (2003). Tuning-América latina: Un proyecto de las universidades. Recuperado de rieoei.org/rie35a08.pdf
- González, K., Mortigo, A. y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y las implicaciones en el currículo. *Rev. Cient. Gen. José María Córdova*, 12(14), 165-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v12n14/v12n14a10.pdf>
- Hawes, G. (2005). Construcción de un perfil profesional. Universidad de Talca. Chile. Recuperado de http://vrdp.otalca.cl/docs/pdf/Construccion_Perfil_Profesional.pdf
- Martínez A. (2016) Departamento de Santander. *Gobernación de Santander, Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario, FINAGRO, Instituto Geográfico Agustín Codazzi*. Recuperado de <http://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/santander.html>
- MEN. (2016) Articulación de la Educación con el mundo productivo Competencias Laborales Generales. *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Min TIC. (2016). Asociaciones de Gremios en las provincias del departamento de Santander. *Ministerio de Tecnologías de la información y comunicación*. Recuperado de <https://www.datos.gov.co/dataset/ASOCIACIONES-DE-GREMIOS-EN-LAS-PROVINCIAS-DEL-DEPA/d9e4-qk4r/data>
- Neira, Ramírez, Sánchez, Criado, Salamanca (2017). Adaptación para Unisangil de las Normas APA sexta edición. *Programa de Psicología Unab extensión San Gil*.
- Parody G. (2015) Decreto 1075 de 2015. *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-354964_recurso_1.pdf

PNUD. (2014). Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. *Perfiles Ocupacionales*. Recuperado de <http://www.redormet.org/wp-content/uploads/2016/01/Perfiles-Ocupacionales.pdf>

Resico, M. (2011). Mercado de trabajo y política laboral. Recuperado de http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLAEinfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf

Anexo A.

Listado de Municipios de la Provincia Comunera

Socorro	Gambita	Palmas del Socorro	Galán
Chima	Suaita	Confines	Simacota
Contratación	Hato	Oiba	Santa Helena
Guacamayo	Palmar	Guadalupe	Guapota

Listado de Municipios de la Provincia Guanentá

Aratoca	Jordán	San Joaquín
Barichara	Mogotes	Coromoro
Cabrera	Ocamonte	Valle de San José
Cepitá	Onzaga	Villanueva
Páramo	Pinchote	Curití
San Gil	Charalá	Encino

Listado de Municipios de la Provincia Vélez

Vélez	Florián	La Paz	Jesús María	Landázuri
Albania	Bolívar	Puente Nacional	Chipatá	Aguada
Barbosa	El Peñón	San Benito	Guavatá	Puerto Parra
La Belleza	Sucre	Güepsa	Cimitarra	

Anexo B.

Listado de gremios, organizaciones y/o empresas seleccionadas como población.

PROVINCIA	MUNICIPIO	NOMBRE DEL GREMIO	ESTADO
		COOPERATIVA MULTIACTIVA AGROPECUARIA	
COMUNERA	GUADALUPE	GUADALUPE LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	OIBA	INVERSIONES CALISAN LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	OIBA	MINA PIEDRA HERRADA SAS - OIBA	ENCUESTADO
	PALMAS DEL		
COMUNERA	SOCORRO	GREMIO CITRICULTOR	ENCUESTADO
COMUNERA	SIMACOTA	CAMACOTA XTREMA SAS	ENCUESTADO
			CONTACTABLE
COMUNERA	SOCORRO	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PARA EL DESARROLLO SOLIDARIO DE COLOMBIA	PERO NO RESPONDE
COMUNERA	SOCORRO	AGROINDUSTRIA RECIPLAST	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	AGUAS DEL SOCORRO S.A E.S.P	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	AVILA RAMOS Y COMPAÑIA LTDA	ENCUESTADO
		CASA CONSTRUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE COLOMBIA S A	
COMUNERA	SOCORRO		ENCUESTADO
		COINGCO INGENIEROS CIVILES Y AMBIENTALES SAS	
COMUNERA	SOCORRO		ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	COMERCIALIZADORA SOGU	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	COMERCIALIZADORA VILLA ISABEL LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CONASPRO SA	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CONCRETOS SANTANDER LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CONSTRUCTORA JLR S.A.S	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CONSTRUCTORA VELOZA MONTANO SAS	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CONSTRUCTORA ZAR S A S	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	COOTRASARAVITA SOCORRO	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	CURTIEMBRES DEL VALLE SAS	ENCUESTADO
		FEDERACION NACIONAL DE GANADEROS – FEDEGAN	
COMUNERA	SOCORRO		ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	LACTEOS TAMACARA S.A	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	SOLO DISTRIBUCIONES LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	TERRAVID CIA LTDA	ENCUESTADO
COMUNERA	SOCORRO	UIS	ENCUESTADO
			CONTACTABLE
			PERO NO
GUANENTÁ	ARATOCA	JUNTA DE COMITÉ DE CAFETEROS	RESPONDE
GUANENTÁ	ARATOCA	ASOCLAVELLINAS	ENCUESTADO
		COOPERATIVA MULTISERVICIOS BARICHARA LTDA	
GUANENTÁ	BARICHARA		ENCUESTADO
GUANENTÁ	CHARALA	CORPOLIENZO	ENCUESTADO
GUANENTÁ	CHARALÁ	C.P.G.A RIO FONCE	ENCUESTADO
			CONTACTABLE
			PERO NO
GUANENTÁ	CHARALA	ASPROCHARALA	RESPONDE
GUANENTÁ	CHARALA	ASOAGROPECHA	ENCUESTADO

PROVINCIA	MUNICIPIO	NOMBRE DEL GREMIO	ESTADO
GUANENTÁ	CHARALA	ASOCIACION DE APICULTURA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	CHARALA	ASONALCA	ENCUESTADO NO
GUANENTÁ	CHARALA	ASOCIACION DE GANADEROS	CONTACTABLE NO
GUANENTÁ	COROMORO	ASOCIACIÓN DE CAFETEROS	CONTACTABLE NO
GUANENTÁ	COROMORO	ASOCIACIÓN DE GANADEROS COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES	CONTACTABLE
GUANENTÁ	MOGOTES	MOGOTES LTDA.	ENCUESTADO
GUANENTÁ	OCAMONTE	ASOCIACIÓN AGROPECUARIA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	OCAMONTE	ASOCIACION DE PANELEROS	ENCUESTADO NO
GUANENTÁ	OCAMONTE	ASOCIACION DE CACAOTEROS	CONTACTABLE NO
GUANENTÁ	OCAMONTE	ASOCIACIÓN DE GANADEROS COOPERATIVA INTEGRAL CAMPESINA PARAMO	CONTACTABLE
GUANENTÁ	PARAMO	LTDA	ENCUESTADO CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO CAJA SOCIAL	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO DE OCCIDENTE	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO POPULAR	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO WWB	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCOLOMBIA	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	BBVA COLOMBIA	RESPONDE CONTACTABLE PERO NO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DE EMPLEADOS DEL SECTOR COOPERATIVO LTDA.	RESPONDE
GUANENTÁ	SAN GIL	AVENTURA TOTAL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCAMIA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO COOPERATIVO COOPCENTRAL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO DAVIVIENDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO DE BOGOTA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCO PICHINCHA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	BANCOMPARTIR	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOHILADOS DEL FONCE LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE SANTANDER LIMITADA	ENCUESTADO

PROVINCIA	MUNICIPIO	NOMBRE DEL GREMIO	ESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO TABACALERA Y AGROPECUARIA LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DE MUJERES PARA LA PROMOCION INTEGRAL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DE PROFESORES	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOPERATIVA DIOCESANA DEL CLERO LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOTRAFONCE LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COOTRAGUANENTÁ LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	CORPOCIDES	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	COTRASANGIL LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	EMPRECAL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	ESSA E.S.P	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	FEDERACION NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	FEDERACION NACIONAL DE COMERCIANTES – FENALCO	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	FEDERACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE TABACO – FEDETABACO	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	INDUSTRIAS FIMAR	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	INDUSTRIAS TIMAG LOPEZ	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	LADRILLERA VERSALLES	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	PLANETA AZUL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	RIOS Y CANOAS LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	SAN GIL EXTREMO	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	SENA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	UDI	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	UNISANGIL	ENCUESTADO
GUANENTÁ	SAN GIL	UTS	ENCUESTADO
GUANENTÁ	VALLE DE SAN JOSE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO VALLE DE SAN JOSE LTDA	ENCUESTADO
GUANENTÁ	VILLANUEVA	COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES VILLANUEVA LIMITADA	ENCUESTADO
VELEZ	BARBOSA	COTRANSBARBOSA	ENCUESTADO
VELEZ	BOLIVAR	ASOCAÑIBOL	ENCUESTADO
VELEZ	BOLIVAR	ASOGADES	ENCUESTADO
VELEZ	BOLIVAR	FRUTIBOLIVAR	ENCUESTADO
VELEZ	BOLIVAR	MORELIA	ENCUESTADO
VELEZ	BOLIVAR	ASOGADER	NO CONTACTABLE
VELEZ	CIMITARRA	ASOCIACION AGROPECUARIA DE CIMITARRA	ENCUESTADO
VELEZ	EL PEÑON	ASOCIACION FRUTYPEÑON	ENCUESTADO
VELEZ	EL PEÑON	PRESIDENTE ASOCIACION ACAPER	ENCUESTADO
VELEZ	EL PEÑON	SOCIO ASOCIACION LA OTOVALEÑA	ENCUESTADO
VELEZ	FLORIAN	ASOCACAO	ENCUESTADO
VELEZ	FLORIAN	UNI Hass	ENCUESTADO
VELEZ	FLORIAN	ASOCIACION DE CAFETEROS	NO CONTACTABLE
VELEZ	GUAVATA	ASOCIACION DE GUAYABA	ENCUESTADO
VELEZ	JESUS MARÍA	ASOCIACION AVICOLA	ENCUESTADO

PROVINCIA	MUNICIPIO	NOMBRE DEL GREMIO	ESTADO
VELEZ	LA BELLEZA	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LA BELLEZA LTDA.	ENCUESTADO
VELEZ	LA PAZ	COOPERATIVA INTEGRAL AGROPECUARIA LA PAZ LTDA	ENCUESTADO
VELEZ	LANDAZURI	FEDECACAO	ENCUESTADO NO
VELEZ	LANDAZURI	ASOAGROOPON	CONTACTABLE NO
VELEZ	LANDAZURI	ASOPIAGROS	CONTACTABLE NO
VELEZ	LANDAZURI	COOINPROAGRO LTDA	CONTACTABLE
VELEZ	PUENTE NACIONAL	ASOAGROCAMPO	ENCUESTADO
VELEZ	PUENTE NACIONAL	ASOCIACION DE PRODUCTORES LACTEOS	ENCUESTADO
VELEZ	PUENTE NACIONAL	ASOGUAYABA	ENCUESTADO
VELEZ	PUENTE NACIONAL	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO DE PUENTE NACIONAL	ENCUESTADO NO
VELEZ	PUENTE NACIONAL	ASOGAPUENTE	CONTACTABLE
VELEZ	SUCRE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LA GRANJA LTDA.	ENCUESTADO CONTACTABLE PERO NO RESPONDE
VELEZ	VELEZ	CRIADERO SANTA SOFIA	ENCUESTADO
VELEZ	VELEZ	ASOPROVELSA	ENCUESTADO
VELEZ	VELEZ	COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES DE LA PROVINCIA DE VELEZ LTDA	ENCUESTADO
VELEZ	VELEZ	FEDEVELEÑOS	ENCUESTADO
VELEZ	VELEZ	GUAYAVEL	ENCUESTADO
VELEZ	VELEZ	TRANSPORTES VELEZ S.A	ENCUESTADO NO
VELEZ	VELEZ	CACAOMAFRUT	CONTACTABLE

Fuente: Autores

Anexo C.

Formato para entrevista a los gremios, organizaciones y/o empresas de los principales sectores productivos de las provincias del sur de Santander (Comunera, Guanentá y Vélez)

Ésta entrevista tiene como fin identificar los perfiles de formación necesarios en los sectores productivos de la región del sur de Santander, para solventar el Proyecto de Grado del Programa de Ingeniería Financiera UNAB Extensión San Gil.

Nombre del Gremio o Empresa: _____

Pregunta de selección múltiple con única respuesta.

1. Sector productivo al que pertenece la empresa:
 - a. Sector agropecuario
 - b. Sector de servicios
 - c. Sector industrial
 - d. Sector de transporte
 - e. Sector de comercio
 - f. Sector financiero
 - g. Sector de la construcción
 - h. Sector minero y energético
 - i. Sector solidario

Pregunta de selección con múltiples respuestas.

2. Seleccione el grado de formación y área de desempeño que necesita en sus empleados:

Grado de formación.	Área de desempeño			
	Personal Administrativo.	Personal Técnico	Personal Operativo	Personal Directivo
Sin escolaridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tecnólogo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Especialista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Magister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doctor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Otra, ¿Cuál?: _____

3. Seleccione el/los rangos(s) de experiencia que necesita en sus empleados:

- 0 – 1 años (Bajo)
- 1 – 2 años (Medio)
- 2 – 3 años (Alto)
- Más de 3 años (Significativamente alto)

Otro, ¿Cuál?: _____

4. Seleccione el/los rango(s) de edad que necesita en sus empleados:

- 18 – 25 años
- 26 – 35 años
- 36 – 45 años
- 46 – 55 años
- Más de 55 años
- Le es indiferente

Otro, ¿Cuál?: _____

5. Seleccione el/las área(s) en las que necesita más personal de trabajo:

- Personal Administrativo.
- Personal Técnico
- Personal Operativo.
- Personal Directivo.

Otra, ¿Cuál?: _____

6. Seleccione el idioma extranjero que deben manejar sus empleados

- Inglés
- Francés
- Alemán
- Italiano
- Portugués
- Mandarín

Otro, ¿Cuál?: _____

7. Seleccione el género que más necesita en sus empleados:

- Femenino
- Masculino
- Le es indiferente

8. Seleccione de donde provienen sus empleados:

- Municipio (Local)
- Provincia (Guanentá, Comunera, Vélez)
- Departamento de Santander (Otras provincias)
- Resto del país (Colombia)
- Extranjero

9. Seleccione la clase de competencias laborales que necesita en sus empleados:

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Manejo de tecnologías | <input type="checkbox"/> Toma de decisiones | <input type="checkbox"/> Comunicación | <input type="checkbox"/> Gestión de la información |
| <input type="checkbox"/> Ética | <input type="checkbox"/> Creatividad | <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> Orientación al servicio |
| <input type="checkbox"/> Dominio personal | <input type="checkbox"/> Solución de problemas | <input type="checkbox"/> Liderazgo | <input type="checkbox"/> Competitividad |
| <input type="checkbox"/> Inteligencia emocional | <input type="checkbox"/> Atención | <input type="checkbox"/> Manejo de conflictos | <input type="checkbox"/> Manejo de recursos |
| <input type="checkbox"/> Adaptación al cambio | <input type="checkbox"/> Pro actividad | <input type="checkbox"/> Concentración | <input type="checkbox"/> Responsabilidad ambiental |
| <input type="checkbox"/> Uso de herramientas informáticas | <input type="checkbox"/> Innovación | <input type="checkbox"/> Identificación de problemas | <input type="checkbox"/> Confidencialidad |

Otra, ¿Cuál?: _____

10. Seleccione las competencias profesionales que deben tener los empleados en su empresa:

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Asistencia administrativa | <input type="checkbox"/> Desarrollo integral | <input type="checkbox"/> Estrategias empresariales |
| <input type="checkbox"/> Liderazgo social | <input type="checkbox"/> Diseño de modelos | <input type="checkbox"/> Análisis Financiero |
| <input type="checkbox"/> Habilidades comunicativas | <input type="checkbox"/> Asistencia técnica | <input type="checkbox"/> Seguridad Industrial |
| <input type="checkbox"/> Soluciones informáticas | <input type="checkbox"/> Proyectos de inversión | <input type="checkbox"/> Control Interno |

Otra, ¿Cuál?: _____

11. Seleccione el/los perfiles ocupacionales en que deben estar enfocados su empresa:

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Hacedor de Negocios | <input type="checkbox"/> Banca de Inversión | <input type="checkbox"/> Emprendimiento |
| <input type="checkbox"/> Administración de Riesgos | <input type="checkbox"/> Administración de Efectivo | <input type="checkbox"/> Ideas Productivas |
| <input type="checkbox"/> Generador de Ideas | <input type="checkbox"/> Investigador | <input type="checkbox"/> Administración Pública |
| <input type="checkbox"/> Gestión Financiera | <input type="checkbox"/> Desarrollador de Software | <input type="checkbox"/> Consultoría empresarial |
| <input type="checkbox"/> Operaciones en Bolsa | <input type="checkbox"/> Investigación Científica | <input type="checkbox"/> Desarrollo organizacional |

Otra, ¿Cuál?: _____

12. Seleccione las profesiones que necesita en su empresa:

Ciencias sociales	<input type="checkbox"/>	Psicología	<input type="checkbox"/>	Sociología	<input type="checkbox"/>	Geografía	<input type="checkbox"/>	Antropología	<input type="checkbox"/>	_____
Ciencias naturales y de la Educación	<input type="checkbox"/>	Topografía	<input type="checkbox"/>	Biología	<input type="checkbox"/>	Química	<input type="checkbox"/>	Física	<input type="checkbox"/>	_____
Ciencias Jurídicas y políticas	<input type="checkbox"/>	Derecho	<input type="checkbox"/>	Relaciones internacionales	<input type="checkbox"/>	Criminología	<input type="checkbox"/>	Ciencias políticas	<input type="checkbox"/>	_____
Ciencias Económicas y Administrativas	<input type="checkbox"/>	Administración de empresas	<input type="checkbox"/>	Contaduría Pública	<input type="checkbox"/>	Economía	<input type="checkbox"/>	Mercadeo	<input type="checkbox"/>	_____
Ingenierías	<input type="checkbox"/>	Industrial	<input type="checkbox"/>	Ambiental	<input type="checkbox"/>	Sistemas	<input type="checkbox"/>	Financiera	<input type="checkbox"/>	_____
Ciencias de la Salud	<input type="checkbox"/>	Enfermería	<input type="checkbox"/>	Medicina	<input type="checkbox"/>	Nutrición	<input type="checkbox"/>	Odontología	<input type="checkbox"/>	_____

13. ¿Qué otros aspectos considera que sus empleados deben tener para cumplir con el perfil requerido en su empresa?

Agradecemos su valiosa colaboración y apoyo al proceso educativo.

Anexo D.

**Planilla de Registro para la Caracterización de la Oferta Académica de las provincias del sur de Santander
(Comunera, Guanentá y Vélez)**

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) - San Gil, Vélez	Tecnología en Contabilidad Financiera	Tecnología	Presencial	6	El Tecnólogo de Contabilidad Financiera de las Unidades Tecnológicas de Santander es un profesional capacitado para: Costos, Impuestos, Auditoría y control.
Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) - San Gil, Vélez	Tecnología en Gestión Empresarial	Tecnología	Presencial	6	El Tecnólogo en Gestión Empresarial de las Unidades Tecnológicas de Santander está en capacidad de: Gestión operativa, elaboración de planes de negocios y preparación de proyectos de inversión
Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB)	Ingeniería Financiera - Convenio: Unisangil	Profesional	Presencial	10	El Programa de Ingeniería Financiera tiene como objeto la formación de profesionales innovadores y creativos, con competencias financieras, comunicativas y sociales necesarias para diseñar, crear y desarrollar nuevos procesos y productos financieros que permitan el uso óptimo de los recursos económicos
Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB)	Psicología Convenio: Unisangil	Profesional	Presencial	10	En el programa de psicología aprenderás a comprender el comportamiento humano para ayudar a las personas a potenciar sus habilidades y mejorar su calidad de vida.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Administración de Empresas	Profesional	Presencial	8	La administración es la ciencia social o tecnología social, en parte, y técnica orientada a la planificación, organización, dirección y control de los recursos con el fin de alcanzar el máximo beneficio posible.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Contaduría Pública	Profesional	Presencial	9	El Contador Público de Unisangil está formado con un perfil gerencial que apoya activamente el proceso de toma de decisiones, por tanto se convierte en persona líder de la empresa en todo lo relacionado con las finanzas, es decir, con el análisis de ingresos, costos y gastos y también la distribución e inversión de las ganancias.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Derecho	Profesional	Presencial	10	El programa de derecho de Unisangil asume la formación de Abogados líderes en el ámbito social, económico, cultural y político del país, a través de los procesos de investigación, de interacción social y fortalecimiento de la justicia en la región, acorde con las problemáticas del entorno.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Enfermería	Profesional	Presencial	10	El programa de enfermería de Unisangil forma líderes en el cuidado integral de las personas, desarrollando procesos investigativos y de interacción social acorde a las problemáticas bio-psicosociales, culturales y espirituales de las comunidades.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Ingeniería Agrícola	Profesional	Presencial	10	La Ingeniería Agrícola es una profesión que busca el conocimiento, desarrollo y aplicación de la Ciencia y Tecnología en los ámbitos de las explotaciones agrícolas y agroindustriales.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Ingeniería Ambiental	Profesional	Presencial	10	Ingeniería ambiental es un programa que ofrece a los estudiantes lograr un espíritu investigativo e innovador y orientado por los principios filosóficos y humanísticos de la institución, capacitado para hacer gestión ambiental en la búsqueda del logro armónico del desarrollo sostenible, y para reconocer, analizar, e intervenir con soluciones prácticas, creativas y mediante la aplicación de ciencia y tecnología, en el manejo de los problemas ambientales.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Ingeniería de Mantenimiento	Profesional	Presencial	10	Ingeniería de Mantenimiento de Unisangil, es la respuesta a las necesidades de los diferentes sectores de la economía del país, para garantizar que los equipos, maquinaria e infraestructura cumplan en el tiempo con eficiencia y eficacia la función para la cual fueron adquiridos.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Ingeniería de Sistemas	Profesional	Presencial	10	El Ingeniero de Sistemas aparece en el mundo moderno como un agente de cambios funcionales y coherentes con la realidad del medio ambiente social, tecnológico, cultural y científico en donde se desenvuelve.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Ingeniería Electrónica	Profesional	Presencial	10	La Ingeniería Electrónica es una rama de la ingeniería, que busca incorporar la ciencia y la tecnología electrónica para el desarrollo y el progreso de la región y del país
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Licenciatura en Educación para la Primera Infancia	Profesional	Presencial	9	El programa de Licenciatura en Educación para la Primera Infancia, es una alternativa que se presenta ante la necesidad de preparación profesional en las áreas de pedagogía y didáctica con responsabilidad y dedicación al cuidado, formación y educación de las nuevas generaciones.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Tecnología en Sistemas de Información	Tecnología	Presencial	6	El Tecnólogo en Sistemas de Información de UNISANGIL es la persona idónea para apoyar el proceso de construcción de aplicaciones de software destinadas a automatizar los procesos de un negocio
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Tecnología en Gestión de Empresas de Economía Solidaria	Tecnología	Presencial	5	La tecnología en Gestión de Empresas de Economía Solidaria es una propuesta pedagógica innovadora, cuyo objeto es fortalecer el sector de la economía solidaria, mediante la formación de personas y la realización de procesos de investigación e intercooperación.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Maestría de Gerencia de Organizaciones	Maestría	Presencial	4	Como maestría en profundización, el programa tiene el propósito de ahondar en las áreas específicas del conocimiento relacionadas con la Alta Gerencia, Organización, Dirección y Gestión.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Mercadeo Estratégico	Especialización	Presencial	2	Especialización en Mercadeo Estratégico forma profesionales líderes competentes capaces de diseñar estrategias y luego ejecutarlas en el modelo estratégico competitivo de Marketing logrando el éxito en la organización
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Finanzas	Especialización	Presencial	2	La Especialización en Finanzas de Unisangil forma líderes competentes en el campo financiero y empresarial lo que lo convertirá en un experto en finanzas corporativas, bursátiles e internacionales.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Didáctica para Integrar el Inglés en los Procesos Educativos	Especialización	Presencial	2	Esta especialización ha sido pensada como una propuesta de educación continuada, dirigida a la cualificación de profesionales de todas las áreas del conocimiento interesados en desarrollar sus competencias en el idioma Inglés

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Pedagogía para el Desarrollo de la Inteligencia	Especialización	Presencial	2	Este programa de especialización pretende la profundización en procesos de pedagogía para el desarrollo de la inteligencia, orientado por los principios de innovación cognitiva y desarrollo humano.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Competitividad Turística	Especialización	Presencial	2	La naturaleza del programa establece la relación con el campo del conocimiento que tiene como disciplina al turismo y a éste dentro de las áreas económicas administrativas.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Psicología Clínica y de la Salud	Especialización	Presencial	2	El especialista en Psicología Clínica y de la Salud podrá desempeñarse en el sector educativo, de salud, en instituciones de Bienestar social, en instituciones de protección a grupos vulnerables y en general, en organizaciones en donde se promuevan actividades de Bienestar integral.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL) - San Gil	Especialización en Derecho Procesal Civil	Especialización	Presencial	2	El estudiante de la especialización se convertirá en un abogado experto en el conocimiento de las principales instituciones del Derecho Procesal Civil, con aptitud para comprender la importancia e incidencia del mismo, como instrumento encaminado a obtener el reconocimiento de los derechos consagrados en normas sustanciales.
Fundación Universitaria de San Gil (UNISANGIL)- San Gil	Especialización en Telecomunicaciones	Especialización	Presencial	2	El especialista en telecomunicaciones será un profesional con capacidades para comprender sistemas de redes y telecomunicaciones, con unos conocimientos en gestión de tecnologías de telecomunicaciones que le permitirán liderar y administrar procesos de adopción de nuevas TIC.
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Civil	Profesional	Presencial	4	Ingeniería Civil es una amplia rama de la ingeniería que tiene por objeto la concepción, planeación, diseño, construcción, renovación, administración, reparación, mantenimiento y actualización de infraestructura de obras civiles para el desarrollo de una sociedad ambientalmente sostenible.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Electrónica	Profesional	Presencial	4	La Ingeniería Electrónica es una disciplina profesional con el propósito de dar solución a las necesidades de comunicación, de automatización de procesos y los requerimientos de producción, manejo y transmisión de señales que contienen información relevante en multitud de aplicaciones industriales, médicas, gubernamentales y de la sociedad en general.
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Eléctrica	Profesional	Presencial	4	La Ingeniería Eléctrica es una disciplina profesional en la que se sintetiza toda una serie de conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, para dar solución a todos aquellos problemas de la sociedad que se derivan del consumo de energía eléctrica.
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Industrial	Profesional	Presencial	4	El programa de Ingeniería Industrial de la Universidad Industrial de Santander, pionera en Colombia, forma profesionales integrales capaces de diseñar, emprender, dirigir y mejorar sistemas generadores de bienes y servicios, para incrementar la productividad y mejorar la posición competitiva de las organizaciones.
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Mecánica	Profesional	Presencial	4	La Ingeniería Mecánica es la rama de la Ingeniería que se dedica al estudio del diseño y construcción de elementos, máquinas, equipos y sistemas mecánicos, para ponerlos al servicio de la humanidad, liberando al hombre del esfuerzo físico y dignificando su labor para fomentar el desarrollo social y económico de la comunidad".
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería de Petróleos	Profesional	Presencial	4	La Ingeniería de petróleo analiza las necesidades del entorno para generar y proyectar soluciones que mediante la prestación de servicios contribuyan a solucionar los problemas técnicos y conceptuales de la industria de hidrocarburos, en armonía con el ecosistema y con responsabilidad ética y social.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universidad Industrial de Santander (UIS) - Barbosa – Socorro*	Ingeniería Química	Profesional	Presencial	4	El Ingeniero Químico tiene como funciones específicas la aplicación de los conocimientos y medios de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías, en el análisis, administración, dirección, supervisión y control de procesos en los cuales se efectúan cambios físicos, químicos y bioquímicos para transformar materias primas en productos elaborados o semielaborados, así como en el diseño, construcción y montaje de plantas y equipos para estos procesos.
Universidad Libre - Socorro	Ingeniería Ambiental	Profesional	Presencial	10	El Ingeniero egresado de la Universidad Libre Seccional Socorro es un profesional formado con espíritu investigativo e innovador y orientado por los principios filosóficos y humanísticos de la institución, capacitado para hacer gestión ambiental en la búsqueda del logro armónico del desarrollo sostenible, y para reconocer, analizar, e intervenir con soluciones prácticas, creativas y mediante la aplicación de ciencia y tecnología, en el manejo de los problemas ambientales.
Universidad Libre – Socorro	Administración de Empresas	Profesional	Presencial	10	El Administrador de Empresas de la Universidad Libre, será un hombre ético, pluralista, democrático, tolerante y con responsabilidad social. Por competencia de su formación como Administrador será un hombre pro-activo, negociador, con capacidad de liderazgo, gestor de cambio, con visión global y de futuro, conocedor del entorno y realidad nacional, con espíritu empresarial y gerencial que le permita solucionar problemas y tomar decisiones
Universidad Libre – Socorro	Derecho	Profesional	Presencial	10	El Programa de Derecho de la Universidad Libre, consecuente con su proyecto histórico forma juristas integrales comprometidos con la defensa de la justicia y el derecho basados en los principios fundacionales éticos de libertad, equidad y tolerancia, con fundamento en el rigor científico, universal e interdisciplinario, aplicado a la transformación de la realidad social y nacional.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universidad Libre – Socorro	Contaduría Pública	Profesional	Presencial	10	El programa formará un Contador Público íntegro en valores éticos, con profundos y sólidos conocimientos en la ciencia y el derecho contable, líder, creativo, prospectivo, interdisciplinario, conocedor del entorno y realidad nacional, con un alto espíritu gerencial, un sentido crítico que le permita resolver problemas y preparar la información para la toma de decisiones
Universidad Libre – Socorro	Zootecnia	Profesional	Presencial	10	El Zootecnista egresado de la Universidad Libre Seccional Socorro es un profesional formado con espíritu investigativo e innovador y orientado por los principios filosóficos y humanísticos de la institución, capacitado para hacer gestión en empresas del sector pecuario en la búsqueda del logro armónico del desarrollo sostenible, y para reconocer, analizar e intervenir con soluciones prácticas, creativas y mediante la aplicación de ciencia y tecnología, en el manejo de los problemas de la producción animal.
Universidad Libre – Socorro	Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en: Matemáticas Humanidades y lenguas Ciencias Sociales Ciencias naturales y educación ambiental	Profesional	Presencial	10	La formación de maestros ha venido adquiriendo mucha fuerza en las situaciones de cambios y reformas educativas siempre buscando formar maestros competentes e idóneos en las diferentes disciplinas para desempeñarse y responder a las nuevas expectativas que el mundo cambiante exige.
Universidad Libre – Socorro	Maestría en Derecho Administrativo	Maestría	Presencial	4	El Magister en Derecho Administrativo estará en capacidad de resolver problemas concretos en la materia, con capacidad de investigación y producción de conocimiento en el área, competente en la solución de problemas en el campo de su Maestría y con posibilidad de entender y aplicar a profundidad los conocimientos en el derecho administrativo, la interpretación de las normas y la jurisprudencia de esta área del derecho.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Derecho de Familia	Especialización	Presencial	2	El Egresado del Programa de Especialización en Derecho de Familia será un profesional que tendrá los conocimientos necesarios para poder enfrentarse a las diversas problemáticas y de esta manera contribuir a la resolución de conflictos, atendiendo a la norma superior, la jurisprudencia, el plexo normativo y el bloque de constitucionalidad inmerso dentro del derecho de familia.
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Derecho Administrativo	Especialización	Presencial	2	El Especialista en Derecho Administrativo se ocupa en asesoría, consultoría y ejercicio libre en el litigio del Derecho Administrativo y en el desempeño de cargos públicos en la rama judicial, legislativa y ejecutiva.
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Derecho Constitucional	Especialización	Presencial	2	El especialista debe tener capacidad crítica acerca de las leyes vigentes, que sepa discernir la justicia y el derecho que va implícito en cada ley, que entienda la sociedad colombiana en que vive, comprometido con el respeto a los Derechos Humanos, y la dimensión espiritual de hombre ético y político capaz de confrontar la corrupción que se presenta en su ejercicio profesional, solidario con sus colegas, con las autoridades legalmente constituidas y con la comunidad colombiana.
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social	Especialización	Presencial	2	El especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social está en capacidad para dar soluciones concretas a los diferentes tipos de problemas que se presenten dentro de sus competencias con logros en el campo de la hermenéutica y la investigación; con conocimientos necesarios que le permitan comprender las instituciones jurídicas y sociales que pertenecen al Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Derecho Penal	Especialización	Presencial	2	El Especialista en Derecho Penal egresado de la Universidad Libre, estará en capacidad de interpretar con mayor acierto las leyes, doctrinas y jurisprudencias en materia penal

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Gerencia Empresarial	Especialización	Presencial	2	El especialista en gerencia empresarial de la universidad libre es un profesional integral con habilidades para liderar el cambio, de mente abierta adecuada para la globalización de los negocios así como libre de prejuicios culturales, con inteligencia y comunicación asertiva.
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Gerencia Tributaria	Especialización	Presencial	2	Formar gerentes tributarios que lideren la adecuada toma de decisiones en materia de impuestos, con carácter crítico y sentido humanista, calificados en el campo de la ciencia tributaria, competentes para identificar, comprender, interpretar, asesorar, liderar y aportar a la solución de problemas en las relaciones entre el Estado y los contribuyentes en los ámbitos nacional e internacional.
Universidad Libre – Socorro	Especialización en Gestión Ambiental	Especialización	Presencial	2	La Especialización en Gestión Ambiental afianza fortalezas y aptitudes como una alternativa para formar los líderes en el manejo de la gestión ambiental, facilitando con esto, el desarrollo de habilidades de liderazgo para la toma de decisiones en los procesos productivos de las empresas y su impacto en el medio ambiente.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Administración de Empresas	Profesional	Presencial	9	Las organizaciones se enfrentan a grandes retos para sobresalir y mantenerse en el tiempo, debido a los ambientes cambiantes y a la falta de herramientas para enfrentar los escenarios inesperados. El programa de Administración de Empresas de la UDI forma profesionales con capacidades para guiar estratégicamente las organizaciones con el fin de afrontar exitosamente las circunstancias del entorno.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Contaduría Pública	Profesional	Presencial	9	En atención a las exigencias del mundo globalizado y las condiciones económicas que vive Colombia, se hace necesario promover el estudio de la Contaduría Pública, para capacitar a los ciudadanos interesados en formarse en uno de los campos de mayor aplicación en la actualidad, y lograr contribuir al sistema productivo, mediante el aporte de elementos contables que faciliten la oportuna toma de decisiones.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Diseño Grafico	Profesional	Presencial	9	El Programa de Diseño Gráfico de la Universitaria de Investigación y Desarrollo-UDI- se potencian diferentes estrategias pedagógicas como el diseño de proyectos integradores basados en el desarrollo de las competencias específicas del programa.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Ingeniería Industrial	Profesional	Presencial	10	El programa de Ingeniería Industrial de la UDI se fundamenta en la formación de profesionales con sensibilidad social, creatividad, tolerancia, comprometidos con el trabajo, con capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y con habilidades para la comunicación; además con la idoneidad científica, tecnológica y administrativa para diseñar y desarrollar sistemas asociados con hombre, máquinas, materiales, instalaciones y procesos, fomentando la realización de proyectos de investigación tendientes a crear, transferir o adaptar tecnologías y ofrecer soluciones tecnológicas, flexibles, competitivas y de calidad para contribuir como agente de mejoramiento en la productividad y competitividad de los diferentes tipos de organizaciones a nivel regional y nacional.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Ingeniería de Sistemas	Profesional	Presencial	10	Los Ingenieros de Sistemas están vinculados estrechamente con la modernización del aparato productivo nacional, pues la incorporación tecnológica es fundamental para optimizar procesos, innovar y hacer eficiente la administración empresarial.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Psicología	Profesional	Presencial	9	El programa de Psicología de la Universitaria de Investigación y Desarrollo –UDI- brinda a sus estudiantes herramientas conceptuales e investigativas que les permiten convertirse en verdaderos agentes de cambio, desarrollando competencias sociales, profesionales y personales. Es un espacio de construcción de conocimiento que desde las diferentes áreas del saber busca aproximarse a realidades que faciliten la transformación de la sociedad en beneficio del ser humano

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Tecnología en Gestión Contable y Tributaria	Tecnología	Virtual - A Distancia	6	El programa de Tecnología en Gestión Contable y Tributaria Modalidad Virtual articula la Investigación, la docencia y la Proyección Social y Extensión para la formación integral de los Tecnólogos en el área, vinculándolos al estudio crítico de las realidades y a la realización de proyectos que impulsen el desarrollo social, económico y cultural de las regiones y del país, de tal manera que puedan intervenir con solvencia científica, tecnológica y ética las realidades del dominio del conocimiento y de la contabilidad en el contexto nacional e internacional.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Tecnología en Gestión Empresarial	Tecnología	Virtual - A Distancia	6	El Programa de Tecnología en Gestión Empresarial Modalidad Virtual articula la Investigación, la docencia y la Proyección Social y Extensión para la formación integral de los Tecnólogos en el área, vinculándolos al estudio crítico de las realidades y a la realización de proyectos que impulsen el desarrollo social, económico y cultural de las regiones y del país, de tal manera que puedan intervenir con solvencia científica, tecnológica y ética las realidades del dominio del conocimiento y de la contabilidad en el contexto nacional e internacional.
Universitaria de Investigación y Desarrollo (UDI) – San Gil	Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo	Especialización	Virtual	2	El plan curricular del programa de Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo se construye bajo un modelo sistémico de formación especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual incorpora disciplinas tales como Medicina del Trabajo, Higiene del Trabajo, Seguridad del Trabajo, Ergonomía, y Psicología que comparten su campo de acción y conocimiento en el contexto de la relación salud-trabajo.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Especialización en Gerencia Ambiental	Especialización	Virtual	2	El Egresado del Programa de Especialización en Gerencia Ambiental – Virtual de la Corporación Universitaria Remington es un especialista con visión global, con competencias profesionales para dirigir e intervenir oportuna y responsablemente los procesos asociados al diseño, implementación, evaluación y control de programas, operaciones y desempeño ambiental de las organizaciones, valiéndose para ello de las herramientas teóricas, conceptuales, metodológicas y prácticas con el fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos, al desarrollo sostenible de la organización, la eficiencia de las operaciones y contribución a la mejora del Medio Ambiente.
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Especialización en informática educativa	Especialización	Virtual	2	El programa de Especialización en Informática Educativa de la Corporación Universitaria Remington está enfocado a formar profesionales de diferentes áreas del saber en el uso y elaboración de recursos educativos digitales, identificando y comprendiendo sus fundamentos y la manera como se pueden entrelazar para construir estrategias educativas; con capacidad para seleccionar y utilizar de forma pertinente, responsable, eficiente y eficaz las TIC, como elemento mediador en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Diseño Gráfico Publicitario	Tecnología	Virtual	9* Cuatrimestres	El tecnólogo en Diseño Gráfico Publicitario de la UNIREMINGTON, por su formación humanística y técnica, está absolutamente preparado para incorporarse a diversos mercados del campo de las artes gráficas y la publicidad.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Contaduría Pública.	Profesional	Virtual - A Distancia	10	El profesional de Contaduría Pública que se forma en UNIREMINGTON Corporación Universitaria es una persona íntegra en valores, constructor de confianza, comprometido con la sociedad, las organizaciones y el medio ambiente. Garantiza la eficacia y rigurosidad en los sistemas de información y procesos contables dirigidos al análisis y diagnóstico financiero y estratégico de la Organización. Propone alternativas de cambio de los sistemas contables, en concordancia con la realidad de la internacionalización que conlleva a profundas modificaciones en el ejercicio de la Contaduría Pública.
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Ingeniería de Sistemas	Profesional	A distancia	9	El Ingeniero de Sistemas de la Corporación Universitaria Remington es un profesional con un alto sentido de responsabilidad social, humanista, competente e idóneo, con gran capacidad de análisis, diseño, y gestión de sistemas de información debido a su formación integral en las áreas de las ciencias básicas y computacionales, aplicando estándares internacionales y las mejores prácticas empleadas en la ingeniería del software permitiendo alcanzar el logro de los objetivos estratégicos en las organizaciones, desde una visión ética y responsable con el medio ambiente, a través del uso racional de recursos y la optimización de procesos empresariales.
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Tecnología Contable y tributaria	Tecnología	A distancia	6	El Tecnólogo Contable y Tributario de UNIREMINGTON, es una persona con valores, que se caracteriza por sus competencias cognitivas y desempeño, reflejadas en su saber específico, en el conocimiento teórico y utilización de sistemas de información, propias de la contabilidad y la tributación, necesarios para una buena gestión de las organizaciones y sus relaciones con el entorno financiero, económico, social y ambiental.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Corporación Universitaria Remington - San Gil – Barbosa	Marketing	Profesional	Virtual	9	El Profesional en Marketing de la Corporación Universitaria Remington es un profesional con visión global, sustentada en su capacidad para diseñar e implementar procesos de planeación, organización, dirección, control y gestión de los procesos empresariales para la promoción y distribución de productos y servicios para satisfacer las necesidades de los consumidores actuales y potenciales, con formación integral, administrativa, humanista, cultural y ética; con sentido de responsabilidad profesional y social; liderazgo creativo, innovador, emprendedor y comprensión holística del entorno para crear ventajas competitivas en beneficio de la organización y de la sociedad.
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico profesional en Procesos administrativos y financieros	Técnico	Presencial	4	El Técnico Profesional en Procesos Administrativos y Financieros es un profesional que ejecuta actividades propias de los procesos administrativos, contribuyendo al fortalecimiento de la empresa y al logro de los Objetivos Organizacionales.
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico Profesional en Procesos contables y tributarios	Técnico	Presencial	4	El Técnico Profesional en Procesos Contables y Tributarios es un profesional capaz de causar y contabilizar transacciones económicas de acuerdo a la normatividad vigente preparando y elaborando estados financieros fidedignos que permitan el desarrollo de las empresas.
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico profesional en desarrollo de software para dispositivos móviles	Técnico	Presencial	4	El Técnico Profesional en Desarrollo de Software para Dispositivos Móviles plantea estrategias de desarrollo de aplicaciones de software móvil para satisfacer las necesidades de personas y empresas también diseña bases de datos que permitan el almacenamiento de datos para la generación de la información mediante aplicativos de software.

Institución de Educación Superior	Nombre del programa académico	Tipo de Formación	Modalidad	No. de semestres	Descripción del programa
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico profesional en procesos del talento humano	Técnico	A Distancia	4	El Técnico Profesional en Procesos del Talento Humano se podrá identificar por ser una persona proactiva, emprendedora, creativa en el desarrollo de sus actividades laborales, comprometida con los objetivos de su empresa; ambientalmente responsable y solidaria con su entorno personal, familiar, profesional y laboral.
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico profesional en procesos ambientales	Técnico	A Distancia	4	El Técnico Profesional en Procesos Ambientales se podrá identificar por ser una persona emprendedora, creativa en el desarrollo de sus actividades laborales, comprometidas con los objetivos de su empresa y su labor; ambientalmente responsables y solidarias con su entorno personal, familiar, profesional y laboral. Un técnico profesional que se compromete con el mejoramiento permanente de su quehacer aportando efectivamente al logro de los objetivos personales, de su organización y su comunidad.
Corporación Interamericana de Educación Superior – San Gil (Corpocides)	Técnico profesional en Procesos de seguridad y salud en el trabajo	Técnico	A Distancia	4	El Técnico Profesional en Procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo se podrá identificar por ser una persona ética, comprometida con los procesos de seguridad y salud de las organizaciones, creativa en el desarrollo de sus actividades, responsable y solidario con su entorno personal, familiar y profesional.
Universidad de Pamplona - Unipamplona	Administración de Empresas	Profesional	A Distancia	10	El Administrador de Empresas, con su capacidad de liderazgo y espíritu emprendedor, desarrolla competencias gerenciales, gestiona el cambio, crea e innova estrategias empresariales, en pro del fortalecimiento del sector productivo de nuestra región y el país.
Universidad de Pamplona - Unipamplona	Contaduría Pública	Profesional	A Distancia	10	El Contador Público, con su capacidad de liderazgo y espíritu emprendedor, desarrolla competencias gerenciales, gestiona el cambio, crea e innova estrategias empresariales, desde su entorno contable, financiero y tributario, sirviendo como herramienta clave dentro de la organización en pro del fortalecimiento del sector productivo.