
DEMANDA DE PROFESIONALES EN EL SECTOR PRODUCTIVO DE LOS MUNICIPIOS DE MAICAO, URIBIA Y MANAURE, COLOMBIA

Cielo Margarita Rodríguez López, Danny Daniel López Juvinao y Fabio Orlando Moya Camacho

RESUMEN

El propósito de este trabajo es establecer la demanda de profesionales en el sector productivo de los municipios de Maicao, Uribia y Manaure, La Guajira, Colombia. Se trata de un estudio no experimental, de tipo descriptivo, transeccional de campo. Se realizó una caracterización de las empresas que integran el sector productivo en los tres municipios, seguida de la determinación de los requisitos de vinculación del personal que integra las empresas del sector productivo en Maicao y su zona de

influencia. Se concluyó que es menester establecer la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en los municipios estudiados, constituyéndose un proyecto de vinculación lineal entre la formación de los universitarios y las exigencias inmediatas de un mercado de trabajo en constante evolución, previendo ajustes en la oferta de una profesionalización comprometida con la preparación para el mercado laboral.

Introducción

En el contexto colombiano, la formación universitaria se constituye como una estrategia fundamental para mejorar las condiciones de vida de los miembros de la sociedad, combatir el desempleo, aumentar la competitividad y conversión de la economía regional. Estos factores están asociados a deficiencias en el uso de los recursos

productivos, que a su vez son resultado de las debilidades en la calidad y cobertura de los programas de capacitación (CEO, 2014)

En tal sentido, los problemas que se encuentran asociados a la pertinencia en instituciones de la educación superior, en particular la relación de ésta con el mundo del trabajo han permanecido en la agenda del Ministerio de Educación

Nacional en las últimas décadas, quienes desde diversas perspectivas han propuesto adecuar la oferta académica a las necesidades del sector productivo, otorgando ocasionalmente privilegios en la formación de talento humano como función central el proceso pedagógico. De acuerdo a Rodríguez (2009), estas perspectivas ejercen presiones sobre las instituciones de

educación superior, sin considerar suficientemente que el mercado laboral y la educación son dos sistemas cuyos elementos difícilmente deben articularse.

Frente a esto, es de precisar que la pertinencia siendo uno de las condiciones de calidad fundamentales en las Instituciones Educación Superior (IES), hace referencia a su vinculación con los

PALABRAS CLAVE / Colombia / Demanda de Profesionales / La Guajira / Mercado Laboral / Preferencias Vocacionales / Sector Productivo /

Recibido: 27/07/2019. Aceptado: 05/08/2020.

Cielo Margarita Rodríguez López. Administradora de Empresas, Universidad de La Goajira, Colombia. Doctora en Ciencias Mención Gerencia, Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela. Docente investigadora, Universidad de La Guajira, Colombia. e-mail: cmrodriguez@uniguajira.edu.co.

Danny Daniel López Juvinao (Autor de correspondencia). Ingeniero en Minas, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela. Docente investigador, Universidad de La Guajira, Colombia.

Dirección: Facultad de Ingeniería, Universidad de La Guajira. Riohacha, La Guajira, Colombia. e-mail: dlopezj@uniguajira.edu.co.

Fabio Orlando Moya Camacho. Ingeniero en Sistemas, Fundación Universidad del Norte, Colombia. Magister en

Informática Educativa y Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela. Docente investigador, Universidad de La Guajira, Colombia. e-mail: fmoya@uniguajira.edu.co.

DEMAND OF PROFESSIONALS IN THE PRODUCTIVE SECTOR OF MAICAO, URIBIA AND MANAURE MUNICIPALITIES, COLOMBIA

Cielo Margarita Rodríguez López, Danny Daniel López Juvinao and Fabio Orlando Moya Camacho

SUMMARY

The aim of this study is to establish the demand of professionals in the productive sector of the Maicao, Uribia and Manaure municipalities, Colombia. It is a non-experimental, descriptive field transactional study. A characterization of the enterprises that make up the productive sector of the three municipalities was carried out, followed by the determination of the personnel requirements of said enterprises in the productive sector of Maicao and its zone of influence. It was

concluded that it is necessary to establish the pertinence relationship between vocational preferences and the demand of the productive sector in the studied municipalities, establishing a project of linear connection between the training at universities and the immediate requirements of a labor market in permanent evolution, foreseeing adjustments in the supply of a professionalization committed with the training for the labor market.

DEMANDA DE PROFISSIONAIS NO SETOR PRODUTIVO DOS MUNICÍPIOS MAICAO, URIBIA E MANAURE, COLÔMBIA

Cielo Margarita Rodríguez López, Danny Daniel López Juvinao e Fabio Orlando Moya Camacho

RESUMO

O propósito de este trabalho é estabelecer a demanda de profissionais no setor produtivo dos municípios Maicao, Uribia e Manaure, La Guajira, Colômbia. Trata-se de um estudo não experimental, do tipo descritivo, transversal de campo. Foi realizada uma caracterização das empresas que integram o setor produtivo nos três municípios, seguida pela determinação dos requisitos de vinculação dos funcionários que integram as empresas do setor produtivo em Maicao e sua área de influ-

ência. Concluiu-se que é necessário estabelecer a relação de relevância entre as preferências vocacionais e a demanda do setor produtivo nos municípios estudados, constituindo um projeto de vínculo linear entre a formação dos universitários e as exigências imediatas de um mercado de trabalho em constante evolução, antecipando a necessidade de ajustes na oferta de uma profissionalização comprometida com a preparação para o mercado de trabalho.

sectores productivos, el Estado, el resto del sistema educativo y los sectores sociales más vulnerables del entorno; tratándose de la capacidad de dar respuesta oportuna a las necesidades y demandas de las empresas y la sociedad. Según lo establece el Consejo Nacional de Acreditación, se entiende como pertinencia: la capacidad de las instituciones y de sus programas para responder a necesidades del medio, de manera proactiva (CNA, 2013).

En virtud de lo anterior, tal concepto abarca el conjunto de las IES en sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión), referidas a la transmisión, aplicación, generación y comprobación de conocimiento tanto científico como artístico y humanístico. Tomando en cuenta que para dichas instituciones, el concepto de pertinencia se desprende del concepto de calidad y es

aplicable al a todos los servicios que ellas ofrecen, entre ellos, los programas de pregrado, postgrado, la educación continuada, las consultorías, las asesorías, los servicios de laboratorio, la investigación y producción académica derivada, las prácticas académicas, la asistencias técnicas, servicios culturales, gestión social y comunitaria, entre otros servicios.

El Estado colombiano en el último cuatrienio se ha orientado a generar condiciones de acceso y permanencia a la educación superior a través de estrategias de planificación y concertación entre todas las instituciones, entidades territoriales, universidades y demás actores regionales, teniendo en cuenta las condiciones sociales, políticas, culturales, económicas, y geográficas que promueven el desarrollo de cada región. El objetivo fundamental

del Estado es fortalecer la capacidad institucional de las entidades territoriales y actores regionales con el fin de promover políticas de cobertura, permanencia, calidad y pertinencia, en este sentido se hace necesario articular estrategias, acciones y actores en pro del posicionamiento y fortalecimiento de la Educación Superior en las regiones con el fin de aportar a los procesos de desarrollo regional. (MEN, 2014)

Sobre la base de las ideas expuestas, en el debate del futuro de la educación superior en el departamento de La Guajira surgen los temas ligados a la pertinencia del tipo de formación, respecto a los perfiles profesionales y disciplinarios que hoy se requieren y si el sistema existente está en capacidad de ofrecerlos; siendo evidente que sin recurso humano suficientemente capacitado,

la empresa tiene menos posibilidades de ser eficiente y competitiva (Rodríguez, 2009).

En los últimos años la educación superior en el Departamento de La Guajira ha tenido una expansión muy rápida debido, entre otros factores, al imperativo de preparar los cuadros de técnicos, profesionales y de investigadores que satisfagan los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país. En función de tal crecimiento la Universidad de La Guajira como máximo ente de educación superior del departamento se ha visto en la necesidad de racionalizar y sistematizar las acciones de desarrollo curricular. En virtud de la situación antes planteada se evidencia que la educación superior no posee parámetros que vinculen las necesidades de formación de recursos humanos del municipio de Maicao; de existir

dichos parámetros, algunas veces no se tienen en cuenta y se produce concentración en unas carreras y falta de demandas en otras.

En relación con estas implicaciones, si esta situación continúa es posible que se profundice la desarticulación entre los sectores educativo, productivo y social en la tarea del desarrollo regional, considerando que en el marco de la nueva sociedad del conocimiento y de la información, los problemas del municipio de Maicao se agudizan, con relación a regulaciones aduaneras excesivas, los procesos especulativos del sistema financiero, la exclusión social, la excesiva explosión demográfica, una disminución del trabajo manual, así como un incipiente número de personas dedicadas a la investigación y desarrollo científico tecnológico.

En concordancia con lo antes expuesto, los procesos educativos deben generar capacidades en las regiones, las cuales les permitan conducir su propio desarrollo local, movilizandolos factores productivos disponibles, actores regionales y sus potencialidades para el desarrollo. En este sentido se requiere, desde la Universidad de La Guajira sede Maicao, generar modelos pedagógicos y ampliar las visiones de los currículos de cara a las particularidades económicas, sociales y culturales del territorio.

Para tales efectos, la Universidad de La Guajira sede Maicao requiere planear la oferta académica que articule las realidades locales con el contenido de los currículos contemplando el número de cohortes suficiente que permitan dar sostenibilidad al mercado laboral. Todo esto fundamentándose en las preferencias vocacionales, identificando sus intereses, aptitudes, expectativas personales y académicas de los estudiantes de la media.

Materiales y Métodos

El diseño de la investigación se enmarca en un diseño no experimental, de tipo descriptivo, donde se seleccionan dos

variables, se mide o se recolecta información, para así describir lo investigado; adicionalmente, se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se refieren y se centra en recolectar datos mostrando un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación concurrencia. (Lopera *et al.*, 2010).

La población del estudio estuvo constituida por los gerentes de las empresas que conforman el sector productivo en los municipios Maicao, Uribia y Manaure, que son en total 3.145, legalmente constituidas y registradas en la Cámara de Comercio de La Guajira (Tabla I).

Respecto a la muestra, tomando en cuenta que la población es finita se utilizó un método de muestreo aleatorio por estratos, aplicando la fórmula aportada por Hernández *et al.* (2014) y obteniéndose una muestra estratificada (Tabla II). Como técnica de recolección de la información se eligió la observación por encuesta; el instrumento seleccionado para la recolección de los datos es la aplicación un cuestionario estructurado por ítems

orientados a medir el comportamiento de la variable y está constituido por preguntas cerradas las cuales permiten alcanzar el propósito de la presente investigación. Se indagó la frecuencia de contratación de personal técnico, tecnólogos y profesionales. Para

determinar los requerimientos de talento humano en las empresas se utilizó el listado de carreras ofrecidas por la Universidad de La Guajira en sus diferentes sedes (Riohacha, Maicao, Fonseca y Villanueva). La validez de los cuestionarios se determinó por juicio de expertos y los datos se procesaron utilizando estadísticas descriptivas (Martínez, 2012). Los resultados se procesaron utilizando el programa de estadístico SPSS.

Resultados y Discusión

En la Tabla III se presentan las frecuencias, absoluta y relativa, con las cuales el personal técnico es contratado por las empresas estudiadas en cada uno de los tres municipios. Para el caso de Maicao se aprecia que el 28,5% de las empresas ha contratado hasta dos personas, el 21,2% solo ha contratado una persona con formación técnica, el 8% ha contratado hasta ocho personas y el mismo porcentaje hasta 10 personas, solo un mínimo porcentaje del 0,7% de empresarios ha contratado hasta 56 empleados técnicos.

TABLA I
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

Municipio	Nº de empresas
Maicao	1.887
Uribia	786
Manaure	472
Total	3.145

Fuente: Cámara de Comercio de La Guajira (2017).

TABLA II
MUESTRA
ESTRATIFICADA DE
EMPRESAS ESTUDIADAS
POR MUNICIPIO

Municipio	Muestra
Maicao	137
Uribia	57
Manaure	34
Total	228

TABLA III
CANTIDAD DE PERSONAL TÉCNICO CONTRATADO POR LAS EMPRESAS DE LOS TRES MUNICIPIOS

Nº de técnicos contratados	Maicao		Uribia		Manaure	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
1	29	21,2	14	24,6	9	26,5
2	39	28,5	26	45,6	15	44,1
3	21	15,3	17	29,8	10	29,4
4	4	2,9	0	0	0	0
5	3	2,2	0	0	0	0
6	3	2,2	0	0	0	0
7	5	3,6	0	0	0	0
8	11	8,0	0	0	0	0
9	1	0,7	0	0	0	0
10	11	8,0	0	0	0	0
12	5	3,6	0	0	0	0
19	1	0,7	0	0	0	0
25	1	0,7	0	0	0	0
29	1	0,7	0	0	0	0
31	1	0,7	0	0	0	0
56	1	0,7	0	0	0	0
Total	137	100%	57	100%	34	100%

Fa: frecuencia absoluta, Fr: frecuencia relativa.

En cuanto a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento en el municipio de Uribia, se puede observar en la tabla que el 45,6% han contratado hasta dos personas, el 29,8% solo ha contratado tres personas con formación técnica y el 24,6% ha contratado una persona. Para el municipio de Manaure, se puede observar que el 44,1% han contratado hasta dos personas, el 29,4% han contratado hasta tres personas con formación técnica y el 26,5% ha contratado una sola persona.

Cabe mencionar que en los tres municipios objeto de estudio, las empresas que mayor cantidad de personal técnico poseen están ubicadas en el sector salud y educación.

Los resultados antes expuestos pueden ser contrastados con lo aportado por Candeloro (2012), quien considera que la demanda de personal cualificado que ejercen las empresas en la actualidad se caracteriza, fundamentalmente, por un elevado grado de requerimiento de individuos con formación técnica laboral.

En la Tabla IV se presentan las frecuencias con las cuales el personal con formación tecnológica es contratado por las empresas estudiadas en cada uno de los tres municipios. Se puede observar respecto al municipio de Maicao que el 51,1% de las empresas no ha contratado personal alguno con formación tecnológica, el 19% solo ha contratado una persona, el 10,2% ha contratado hasta dos personas, el 5,1% hasta cuatro personas y solo un mínimo porcentaje del 0,7% de empresarios ha contratado hasta 68 tecnólogos.

Del mismo modo, en el municipio de Uribia se puede observar en la tabla que el 84,2% no ha contratado personal con formación tecnológica, el 8,8% solo ha contratado dos personas y el 7% ha contratado solo una persona. Al observar los resultados de la aplicación del instrumento en el municipio de Manaure se aprecia que el 82,4% no ha contratado personal con formación tecnológica, el 5,9% solo ha contratado una

persona, el 11,8% ha contratado hasta dos empleados tecnológicos. Al igual que en el caso de la contratación de personal técnico, en los tres municipios las empresas que mayor cantidad de tecnólogos contratan están ubicadas en el sector salud y educación.

Al discutir los resultados que aporta la Tabla IV, estos se contrastan con la teoría de Candeloro (2012), quien

considera que a pesar de que las denominaciones que atribuyen a los puestos de trabajo para los que requieren personal suelen permanecer en el tiempo, no puede decirse lo mismo con respecto a las aptitudes que solicitan en relación con dichos puestos. Básicamente, puede considerarse que los requerimientos de las empresas para los distintos puestos de trabajo, van variando con la

necesidad de incrementar el grado de profesionalidad de sus plantillas tratando de captar cada vez personal más cualificado.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla V se puede observar, tras aplicar el instrumento, que en los resultados obtenidos en el municipio de Maicao, el 62% de empresas no ha contratado personal con formación profesional,

TABLA IV
CANTIDAD DE PERSONAL TECNÓLOGO CONTRATADO POR LAS EMPRESAS

Nº de tecnólogos contratados	Maicao		Uribia		Manaure	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
0	70	51,1	48	84,2	28	82,4
1	26	19,0	4	7,0	2	5,9
2	14	10,2	5	8,8	4	11,8
3	6	4,4	0	0	0	0
4	7	5,1	0	0	0	0
5	5	3,6	0	0	0	0
6	2	1,5	0	0	0	0
7	2	1,5	0	0	0	0
8	1	0,7	0	0	0	0
10	1	0,7	0	0	0	0
12	1	0,7	0	0	0	0
18	1	0,7	0	0	0	0
68	1	0,7	0	0	0	0
Total	137	100%	57	100%	34	100%

Fa: frecuencia absoluta, Fr: frecuencia relativa.

TABLA V
CANTIDAD DE PERSONAL CON FORMACIÓN PROFESIONAL CONTRATADO

Nº de profesionales contratados	Maicao		Uribia		Manaure	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
0	85	62,0	5	8,8	2	5,9
2	8	5,8	14	24,6	7	20,6
3	2	1,5	7	12,3	6	17,6
4	0	0	8	14,0	4	11,8
5	0	0	10	17,5	5	14,7
6	5	3,6	0	0	0	0
7	0	0	6	10,5	3	8,8
8	3	2,2	7	12,3	7	20,6
10	11	8,0	0	0	0	0
12	5	3,6	0	0	0	0
14	1	0,7	0	0	0	0
15	3	2,2	0	0	0	0
16	1	0,7	0	0	0	0
17	3	2,2	0	0	0	0
18	3	2,2	0	0	0	0
23	5	3,6	0	0	0	0
50	1	0,7	0	0	0	0
156	1	0,7	0	0	0	0
Total	137	100%	57	100%	34	100%

Fa: frecuencia absoluta, Fr: frecuencia relativa.

el 8% ha contratado hasta diez personas, el 5,8% ha contratado hasta dos personas, solo un mínimo porcentaje del 0,7% de empresarios ha contratado hasta 156 empleados con formación profesional. Cabe mencionar que las empresas que mayor cantidad de personal profesional poseen están ubicadas, al igual que en el caso de la contratación de técnicos tecnológicos, en el sector salud y educación.

En el caso de empresas ubicadas en el municipio de Uribia se puede observar que el 24,6% de las empresas han contratado hasta dos personas, el 17,5% hasta cinco profesionales, por otro lado el 14,0% ha contratado a cuatro personas, el 12,3% tres y ocho profesionales y el 10,5% ha contratado hasta siete empleados con formación profesional. Cabe mencionar que en el caso de este municipio, las empresas que mayor cantidad de personal profesional poseen están ubicadas en el sector de explotación minera y educación.

Al centrar los resultados en las empresas del municipio de Manaure, se aprecia que el 20,6% ha contratado hasta 8 personas, e igualmente hasta dos personas, el 17,6% ha contratado hasta tres empleados con formación profesional, el 14,7% cinco profesionales, el 11,8% hasta cuatro, el 8,8% siete y el 5,9% solo un profesional. Cabe mencionar que en Manaure las empresas con mayor cantidad de personal profesional están ubicadas en el sector industrial y educación.

Lo mencionado para el caso de profesionales puede contrastarse con lo expuesto por Escollet (2014), quien considera que la elevación del nivel cultural medio de la población en los últimos años, consecuencia de mayores tasas de escolarización que se han producido con la introducción de las diversas reformas del sistema educativo, ha hecho cambiar los patrones de conducta de los trabajadores. En la actualidad, el concepto del puesto de trabajo único para toda la vida está perdiendo vigencia, por lo que los trabajadores deben aportar

conocimientos dotados de una mayor polivalencia que les permitan afrontar con éxito un mayor número de labores diferentes a lo largo de su vida de allí que necesiten una carrera profesional.

Con relación al requerimiento de talento humano por parte de las empresas, segmentado por programa académico, en la Tabla VI se aprecia que al aplicar el instrumento en el municipio de Maicao, los resultados revelan que el 58,2% han mencionado que su mayor requerimiento es de contadores públicos, el 9,5% menciona que requieren administradores de empresas y el 7,3% requiere médicos, mientras que las demás profesiones tienen porcentajes bajos. Los profesionales más requeridos son los de las ciencias económicas y administrativas, seguidos por los del área de la salud.

Respecto a los resultados del municipio de Uribia, se observa que el 17,5% de empresas han mencionado que su mayor requerimiento es de ingenieros

ambientales; el mismo porcentaje indicó requerir de médicos, el 15,8% contadores públicos y el 10,5% requiere licenciados en pedagogía infantil. Las demás profesiones tienen porcentajes mínimos que se discriminan en la tabla.

Para el municipio de Maicao, el 20,6% de los empresarios respondieron que su mayor requerimiento es de ingenieros ambientales, el 14,7% menciona que requieren administradores de empresas e igual porcentaje médicos. Por otra parte un porcentaje igual de 8,8% requiere ingenieros industriales, profesionales con licenciatura en matemáticas y pedagogía infantil, respectivamente, mientras que las demás profesiones requieren porcentajes mínimos que se discriminan en la tabla.

Conexo a lo antes expuesto, Blanco (2013) considera que encontrar a la persona adecuada para cubrir un puesto a un costo razonable es una de las necesidades prioritarias de la organización, de allí la importancia de contar con personas

que cuenten con habilidades y demás requisitos para ejercer su labor. De este modo estará contribuyendo al crecimiento y al cumplimiento de los propósitos de la empresa. Dentro de las especificaciones que debe cumplir están los requisitos extrínsecos a la compañía que debe traer el candidato, es decir: la experiencia anterior, formación académica, competencias requeridas por la posición, entre otros elementos.

Conclusiones

Se concluye con relación a los requisitos de vinculación del personal que integra las empresas del sector productivo en los municipios de Maicao, Uribia y Manaure, que los empresarios han contratado personal en los niveles de formación técnico, tecnológico y profesional. Se evidenció en los resultados que todas las empresas han contratado, en los últimos dos años, recursos humanos en los tres niveles de formación, siendo en su mayoría técnicos

TABLA VI
REQUERIMIENTO DE TALENTO HUMANO POR PROGRAMA ACADÉMICO

Programa académico	Maicao		Uribia		Manaure	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
Administración de Empresas	13	9,5	0	0	0	0
Administración Financiera	5	3,6	0	0	0	0
Administración Turística y Hotelera	2	1,5	4	7,0	2	5,9
Arquitectura	1	0,7	0	0	0	0
Comercio exterior	4	2,9	0	0	0	0
Contaduría Pública	77	56,2	9	15,8	5	14,7
Ingeniería Ambiental	3	2,2	10	17,5	7	20,6
Ingeniería en Minas	0	0	3	5,3	2	5,9
Ingeniería Civil	1	0,7	0	0	0	0
Ingeniería Industrial	1	0,7	3	5,3	3	8,8
Ingeniería Química	3	2,2	0	0	0	0
Ingeniero de Sistemas	2	1,5	0	0	0	0
Ingeniero de Telecomunicaciones	1	0,7	0	0	0	0
Licenciatura en Educación física	1	0,7	0	0	0	0
Licenciatura en Español	3	2,2	0	0	0	0
Licenciatura en Ciencias Naturales	0	0	3	5,3	2	5,9
Licenciatura en Idiomas	2	1,5	2	3,5	1	2,9
Licenciatura en Matemáticas	3	2,2	4	7,0	3	8,8
Licenciatura en Pedagogía Infantil	2	1,5	6	10,5	3	8,8
Medicina	10	7,3	10	17,5	5	14,7
Negocios Internacionales	1	0,7	0	0	0	0
Trabajo Social	2	1,5	3	5,3	1	2,9
Total	137	100%	57	100%	34	100%

Fa: frecuencia absoluta, Fr: frecuencia relativa.

y en segunda medida profesionales.

Respecto a los tres programas académicos de los cuales requieren personal las empresas, se evidenció que para aquellas del municipio de Maicao el mayor requerimiento es de profesionales de las ciencias económicas y administrativas (contadores públicos). En el caso del municipio de Uribia se evidencia que las empresas requieren ingenieros ambientales y médicos, mientras que en el municipio de Manaure se obtuvo como resultado que su mayor requerimiento es de ingenieros ambientales.

Los resultados tienen relevancia para las universidades en la implementación de

estrategias de mercadeo que permitan aumentar la demanda de estudiantes a los programas académicos actuales y servir como insumo para la construcción y renovación de registros calificados de nuevos programas.

REFERENCIAS

Blanco A (2013) *Trabajadores Competentes. Introducción y Reflexiones sobre la Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Esic. Madrid, España. 240 pp.

Candeloro C (2012) *Formación de Recursos Humanos en el Nivel de Media Diversificada y Profesional y su Relación con el Mercado de Trabajo. Un Diseño Curricular en Informática*. Tesis. Universidad del Zulia. Venezuela. 265 pp.

CEO (2014) *Estudio sobre Demanda de Educación Superior en la Región de Urabá, Medellín*. Centro de Estudios de Opinión. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad de Antioquia. Colombia. 179 pp.

CNA (2013) *Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado*. Consejo Nacional de Acreditación. Bogotá, Colombia.

Escolet A (2014) *Dialéctica de la visión universitaria en una era de cambios*. Mimeo.. Universidad de Oriente. Venezuela. 172 pp.

Hernández R, Fernández C, Baptista P (2014) *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. McGrawHill. México. 600 pp.

Lopera J, Ramírez C, Zuluaga M, Ortiz J (2010) *El método analítico como método natural*.

Nómadas. Rev. Crít. Cs. Soc. Jurid. 25(1), 27 pp.

Martínez C (2012) *Estadística y Muestreo*. 13ª ed. Ecoe. Bogotá, Colombia. 898 pp.

MEN (2014) *Convocatoria para conformar un banco de elegibles que apoye estrategias de regionalización de la educación superior*. Dirección de Fomento para la Educación Superior. Viceministerio de Educación Superior. Ministerio de Educación Nacional. Colombia. <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-44132.html>

Rodríguez C (2009) *Vinculación Universidad - Sector Productivo en las Instituciones de Educación Superior del Departamento de la Guajira*. Tesis. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela. 203 pp.