

**DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE MERCADEO DE MANO DE
OBRA CALIFICADA EN CUANTO AL FORTALECIMIENTO Y/O
CREACIÓN DE EMPRESA EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA
METROPOLITANA.**

**JAZMÍN DURÁN AMAYA
YOLANDA BÁEZ DÁZA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA - INSED
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA
2004**

**DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE MERCADEO DE MANO DE
OBRA CALIFICADA EN CUANTO AL FORTALECIMIENTO Y/O
CREACIÓN DE EMPRESA EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA
METROPOLITANA.**

**JAZMÍN DURÁN AMAYA
YOLANDA BAEZ DAZA**

**Proyecto de Grado presentado para optar el título de
Profesional en Gestión Empresarial**

**Director
RAMIRO AUGUSTO REDONDO MORA
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA - INSED
GESTION EMPRESARIAL
BUCARAMANGA**

2004

DEDICATORIA

Agradezco y dedico este proyecto, en especial a Dios por ser mi guía principal en todo momento, proporcionándome fortaleza, sabiduría y confianza en todas las actividades necesarias; a mi madre Q.E.P.D. Margarita Amaya quién desafortunadamente no alcanzo a vivir conmigo el logro de esta meta tan anhelada, a mis hijos Jhon Mauricio, María Andrea y José Leonardo, que fueron el soporte más fuerte y sólido en el despliegue del presente proyecto y a mis hermanos quienes estuvieron conmigo brindándome apoyo moral y espiritual en todo momento.

Jazmín

DEDICATORIA

Agradezco y dedico este proyecto a Dios por la sabiduría, inteligencia y entendimiento que me concedió para alcanzar el desarrollo de este proyecto; a mi esposo Miguel Antonio Quiroga Correa y a mis hijos Kizzy Johanna y Erick Jonael y a mis sobrinas Johanna y Patricia que fueron mi soporte durante lo largo y ancho de mi carrera para llegar a conquistar mi formación como Profesional en Gestión Empresarial.

Yolanda

AGRADECIMIENTOS

Los Autores expresan sus agradecimientos a:

Ramiro Augusto Redondo Mora, Director de Proyecto quien cumplió con su labor profesional y además se convirtió en un amigo incondicional que con su colaboración, empeño, soporte y dedicación hizo que se logrará el desarrollo de este proyecto.

Graciela Jaimes Jaimes, Codirectora de proyecto, quien proporciono la información necesaria y exacta que se requería para el despliegue de este proyecto.

Alba Cecilia Figueroa Chaparro, Representante y Coordinadora de Tecnología Empresarial y Profesional en Gestión Empresarial.

Margarita Rodríguez Villabona. Profesional Coordinación Gestión Empresarial. por tan valiosa colaboración prestada.

Familiares, Compañeros y amigos en especial, que con su confianza y puntualidad fueron un soporte fundamental para el desarrollo del presente proyecto.

A todas aquellas personas que de una u otra manera prestaron su ayuda y cooperación en todas las actividades realizadas.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES	6
1.1 ORIGEN, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.	6
1.2 ORIGEN, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA EMPRESA EN SANTANDER.	11
1.2.1 La economía Santandereana en las últimas décadas del milenio.	12
1.2.2 La apertura comercial de Gaviria.	14
1.2.3 La agricultura durante los ochenta y noventa.	15
1.2.4 Crisis económica de fin de siglo y parálisis empresarial en Santander: 1.996-1.999.	16
1.3 MARCO TEORICO	24
1.3.1 Estado actual de la investigación en el INSED.	25
1.3.2 Teorías de la formación profesional.	25
1.3.3 Ciclos y requerimientos de la educación superior: reseña histórica de las normas de competencia laboral.	30
1.4 MARCO DE REFERENCIA LEGAL	60
2 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	76
2.1 INFORMACION PARA LA DEMANDA	76
2.1.1 Objetivos	77
2.1.1.1 Objetivo General	77

2.1.1.2	Objetivos Específicos	pág. 77
2.1.2	Necesidades de información	78
2.1.3	Diseño metodológico	79
2.1.3.1	Tipo de estudio	79
2.1.3.2	Método de investigación	80
2.1.3.3	Fuentes y técnicas para la recolección de la información	81
2.1.3.4	Instrumentos de recolección de información	81
2.1.3.5	Población	81
2.1.3.6	Muestra	90
2.1.3.7	Marco muestral	91
2.1.4	Tabulación, presentación y análisis de resultados de la demanda por actividades económicas	92
2.1.4.1	Actividad económica: empresas dedicadas al comercio	95
2.1.4.2	Actividad económica: empresas dedicadas a la Industria Manufacturera	108
2.1.4.3	Actividad económica: empresas dedicadas a la Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler	123
2.1.4.4	Actividad económica: empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de restaurantes	138
2.1.4.5	Actividad económica: empresas dedicadas a Otras Actividades de Servicios Comunitarios Personales	152
2.1.4.6	Actividad económica: empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación	166
2.1.4.7	Actividad económica: Empresas dedicadas a la Construcción	181
2.1.4.8	Actividad económica: Empresas dedicadas a Otras Actividades	193

	pág.
2.1.4.9 resultados Generales de las diversas Actividades Económicas en Bucaramanga y su área metropolitana	208
2.1.5 Conclusiones del trabajo de campo realizado a las empresas	222
2.2 INFORMACIÓN PARA LA OFERTA	227
2.2.1 OBJETIVOS	227
2.2.1.1 Objetivo General	227
2.2.1.1 Objetivos Específicos	227
2.2.2 Necesidades de Información	228
2.2.3 Diseño metodológico	228
2.2.3.1 Tipo de estudio	229
2.2.3.2 Método de Investigación	229
2.2.3.3 Fuentes y técnicas para el estudio	230
2.2.3.4 Instrumentos de recolección de información para la oferta	230
2.2.3.5 Población	231
2.2.4 Presentación y análisis de la información de la oferta	232
3. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE MANO DE OBRA CALIFICADA	243
3.1 OBJETIVOS	243
3.1.1 Objetivo general	243
3.1.2 Objetivos Específicos	243
3.2 DEMANDA	244
3.2.1 Área del Mercado	244

	pág.
3.2.2 Comportamiento histórico de la demanda	248
3.2.3 Estimación de la demanda	252
3.2.4 Proyección de la demanda	253
3.3 OFERTA	258
3.3.1 Régimen del mercado	258
3.3.2 Oferta actual	261
3.3.3 Proyección de la oferta	262
3.4 RELACIÓN DE DEMANDA Y OFERTA	266
4. CONCLUSIONES	269
5. RECOMENDACIONES	272
BIBLIOGRAFÍA	274
ANEXOS	277

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1 Áreas de desempeño laboral en un marco nacional de ocupaciones (SENA, Colombia)	56
Cuadro 2 Clasificación por tamaño de Empresas de Bucaramanga y su área metropolitana	67
Cuadro 3 Número de las empresas que existen en Bucaramanga y su área metropolitana	82
Cuadro 4 Sectores, subsectores y actividades económicas líderes en Bucaramanga y su área metropolitana	89
Cuadro 5 Distribución de la muestra del total de las empresas por actividad económica que existen en Bucaramanga y su área metropolitana	92
Cuadro 6 Empresas Analizadas por Actividad Económica	94
Cuadro 7 Propietarios de las empresas dedicadas a la actividad comercial	96
Cuadro 8 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada	97
Cuadro 9 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	98
Cuadro 10 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	99
Cuadro 11 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	100
Cuadro 12 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	101
Cuadro 13 Trabajadores contratados por áreas	102
Cuadro 14 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	103

	pág.
Cuadro 15 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	104
Cuadro 16 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión	105
Cuadro 17 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	106
Cuadro 18 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	107
Cuadro 19 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	108
Cuadro 20 Propietarios de las empresas Manufactureras	109
Cuadro 21 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada	110
Cuadro 22 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	112
Cuadro 23 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	113
Cuadro 24 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	114
Cuadro 25 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	116
Cuadro 26 Trabajadores contratados por áreas	117
Cuadro 27 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	118
Cuadro 28 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera	119
Cuadro 29 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera	119

	pág.
Cuadro 30 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	121
Cuadro 31 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	122
Cuadro 32 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	123
Cuadro 33 Propietarios de las empresas Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	124
Cuadro 34 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	126
Cuadro 35 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	127
Cuadro 36 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	128
Cuadro 37 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	129
Cuadro 38 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	130
Cuadro 39 Trabajadores contratados por áreas	131
Cuadro 40 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	133
Cuadro 41 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler	134
Cuadro 42 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler	134
Cuadro 43 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	136

	pág.
Cuadro 44 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	137
Cuadro 45 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	138
Cuadro 46 Propietarios de las empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes	139
Cuadro 47 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	140
Cuadro 48 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	141
Cuadro 49 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	142
Cuadro 50 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	143
Cuadro 51 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	145
Cuadro 52 Trabajadores contratados por áreas	146
Cuadro 53 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	147
Cuadro 54 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”	148
Cuadro 55 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”	148
Cuadro 56 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	150
Cuadro 57 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	151

	pág.
Cuadro 58 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	152
Cuadro 59 Propietarios de las empresas de Servicio Comunitario Personales	153
Cuadro 60 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa	154
Cuadro 61 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa	155
Cuadro 62 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas	157
Cuadro 63 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	158
Cuadro 64 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	159
Cuadro 65 Trabajadores contratados por áreas	160
Cuadro 66 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	161
Cuadro 67 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	162
Cuadro 68 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión	162
Cuadro 69 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	164
Cuadro 70 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	165
Cuadro 71 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	166
Cuadro 72 Propietarios de las empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación	167

	pág.
Cuadro 73 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	168
Cuadro 74 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	169
Cuadro 75 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada	170
Cuadro 76 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	172
Cuadro 77 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	173
Cuadro 78 Trabajadores contratados por áreas	174
Cuadro 79 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	175
Cuadro 80 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación	177
Cuadro 81 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación	177
Cuadro 82 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	178
Cuadro 83 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	179
Cuadro 84 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	180
Cuadro 85 Propietarios de las empresas dedicadas a la Construcción	181
Cuadro 86 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	182

	pág.
Cuadro 87 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	183
Cuadro 88 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada	184
Cuadro 89 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	186
Cuadro 90 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	187
Cuadro 91 Trabajadores contratados por áreas	188
Cuadro 92 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	189
Cuadro 93 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	190
Cuadro 94 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	190
Cuadro 95 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	191
Cuadro 96 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	192
Cuadro 97 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	193
Cuadro 98 Propietarios de las empresas	194
Cuadro 99 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa	195
Cuadro 100 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa	196
Cuadro 101 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas	198

	pág.
Cuadro 102 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	199
Cuadro 103 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	200
Cuadro 104 Trabajadores contratados por áreas	201
Cuadro 105 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	202
Cuadro 106 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	204
Cuadro 107 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	204
Cuadro 108 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	205
Cuadro 109 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	206
Cuadro 110 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	207
Cuadro 111 Propietario o no de las empresas de diversas actividades económicas en Bucaramanga y su área metropolitana	208
Cuadro 112 Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas	209
Cuadro 113 Cargo desempeñado por Representante Legal de las empresas estudiadas	211
Cuadro 114 Forma de Contratación preferida en las empresas de las actividades económicas Investigadas	212
Cuadro 115 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo	213
Cuadro 116 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	214

	pág.
Cuadro 117 Trabajadores contratados por áreas	215
Cuadro 118 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	216
Cuadro 119 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	217
Cuadro 120 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	218
Cuadro 121 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	219
Cuadro 122 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	220
Cuadro 123 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	221
Cuadro 124 Profesionales y tecnólogos en administración de empresas de Bucaramanga y su área metropolitana	231
Cuadro 125 Crecimiento histórico empresarial en Bucaramanga, y su área metropolitana durante el período de 1999-2003	252
Cuadro 126 Proyección de crecimiento empresarial en Bucaramanga y su área metropolitana	256
Cuadro 127 Cuadro de Proyección de la Demanda	257
Cuadro 128 Proyección de Empresas de la demanda	258
Cuadro 129 Número de Egresados por años	264
Cuadro 130 Datos para la regresión lineal de la oferta	264
Cuadro 131 Datos Proyección de la oferta	266
Cuadro 132 Proyección de la oferta	266
Cuadro 133 Proyección de la oferta vs. demanda	268

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1 Actividades económicas analizadas en el estudio	94
Figura 2 Propietarios de las empresas dedicadas a la actividad comercial	96
Figura 3 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada	97
Figura 4 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	98
Figura 5 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	99
Figura 6 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	100
Figura 7 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	101
Figura 8 Trabajadores contratados por áreas	102
Figura 9 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	104
Figura 10 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	105
Figura 11 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	106
Figura 12 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	107
Figura 13 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	108
Figura 14 Propietarios de las empresas Manufactureras	109

	pág.
Figura 15 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada	111
Figura 16 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	112
Figura 17 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	113
Figura 18 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	115
Figura 19 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	116
Figura 20 Trabajadores contratados por áreas	117
Figura 21 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	118
Figura 22 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera	120
Figura 23 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	121
Figura 24 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	122
Figura 25 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	123
Figura 26 Propietarios de las empresas Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	125
Figura 27 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	126
Figura 28 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	127
Figura 29 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	128

	pág.
Figura 30 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	130
Figura 31 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	131
Figura 32 Trabajadores contratados por áreas	132
Figura 33 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	133
Figura 34 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler	135
Figura 35 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	136
Figura 36 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	137
Figura 37 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	138
Figura 38 Propietarios de las empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes	139
Figura 39 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	140
Figura 40 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	141
Figura 41 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada	142
Figura 42 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	144
Figura 43 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	145

	pág.
Figura 44 Trabajadores contratados por áreas	146
Figura 45 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	147
Figura 46 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”	149
Figura 47 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	150
Figura 48 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	151
Figura 49 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	152
Figura 50 Propietarios de las empresas de servicio comunitario personales	154
Figura 51 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa	155
Figura 52 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa	156
Figura 53 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas	157
Figura 54 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	158
Figura 55 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	159
Figura 56 Trabajadores contratados por áreas	160
Figura 57 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	161
Figura 58 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	163

	pág.
Figura 59 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	164
Figura 60 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	165
Figura 61 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	166
Figura 62 Propietarios de las empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación	167
Figura 63 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	168
Figura 64 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	169
Figura 65 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada	171
Figura 66 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo	172
Figura 67 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal	173
Figura 68 Trabajadores contratados por áreas	174
Figura 69 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	176
Figura 70 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación	177
Figura 71 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	178
Figura 72 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	179

	pág.
Figura 73 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	180
Figura 74 Propietarios de las empresas dedicadas a la Construcción	182
Figura 75 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada	183
Figura 76 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa	184
Figura 77 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada	185
Figura 78 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	186
Figura 79 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	187
Figura 80 Trabajadores contratados por áreas	188
Figura 81 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	189
Figura 82 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	190
Figura 83 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	191
Figura 84 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	192
Figura 85 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	193
Figura 86 Propietarios de las empresas	194
Figura 87 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa	195

	pág.
Figura 88 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa	197
Figura 89 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas	198
Figura 90 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo	199
Figura 91 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	200
Figura 92 Trabajadores contratados por áreas	201
Figura 93 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	203
Figura 94 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	204
Figura 95 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	205
Figura 96 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	206
Figura 97 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	207
Figura 98 Propietario o no de las empresas de diversas actividades económicas en Bucaramanga y su área metropolitana	208
Figura 99 Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas	210
Figura 100 Cargo desempeñado por el Representante Legal de las empresas estudiadas	211
Figura 101 Forma de Contratación preferida en las empresas de las actividades económicas Investigadas	212
Figura 102 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo	213

	pág.
Figura 103 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo	214
Figura 104 Trabajadores contratados por áreas	215
Figura 105 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo	217
Figura 106 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión	218
Figura 107 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa	219
Figura 108 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional	221
Figura 109 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS	222

LISTA DE ANEXOS

Anexo A: Mapa de Bucaramanga y su área metropolitana	pág. 278
Anexo B: Formato de Encuesta aplicada en el estudio	279
Anexo C: Listado de Empresas de Bucaramanga y su área metropolitana analizadas en el estudio	280
Anexo D: Cuadros de Resultados Generales de cada una de las preguntas realizadas a las Empresas	302

RESUMEN

TÍTULO: DETERMINACION DE LA ESTRUCTURA DE MERCADO DE MANO DE OBRA CALIFICADA EN CUANTO AL FORTALECIMIENTO Y/O CREACION DE EMPRESA EN BUCARAMANGA Y SU AREA METROPOLITANA*

AUTORES:

JAZMÍN DURÁN AMAYA

YOLANDA BÁEZ DAZA**

PALABRAS CLAVES: Estructura de Mercado, oferta y demanda de mano de obra calificada, tasa de desempleo. Sectores, subsectores y actividades económicas. Proyección de la Demanda. Régimen del mercado, Proyección de la oferta Perfil profesional y ocupacional

DESCRIPCIÓN

En el INSED-UIS, no existe un estudio actualizado y consistente en determinar y cuantificar la demanda y oferta laboral de mano de obra calificada, que este en caminado a estructurar el mercado, a nivel de Bucaramanga y su área metropolitana. Por otra parte, no se conocía información actualizada, veraz y confiable que estructurara el mercado laboral en cuanto al tamaño de oferta y demanda de mano de obra profesional.

Este estudio le permitirá a los directivos del INSED, tener una base de datos confiable para contar con elementos de juicio en el análisis del perfil profesional y ocupacional de los egresados en Tecnología y Gestión Empresarial en Bucaramanga y su área metropolitana; en cuanto al fortalecimiento y creación de empresa acorde con el contexto que rodea a la universidad.

Para alcanzar lo anterior, se realizó un trabajo de campo en el cual consistió en realizar encuestas a las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana de acuerdo al dato que arrojó la formula de la muestra estadística las cuales fueron 380 empresas encontrándose que el 69% de los representantes legales no son sus propietarios. Un 31% tienen profesión de Administradores de Empresas y un 2% Gestores Empresariales. Un 40% de las empresas exige al contratar el personal como requisito adicional el manejo de herramientas informáticas; el 36% preparado en el área de producción y el 32% en paquetes informáticos. El 85% de las empresas no han tenido contratado personal egresado del INSED, principalmente no han solicitado empleo, así como las empresas en su mayoría no tienen conocimientos de las carreras a distancia que ofrece el INSED.

* Proyecto de grado

** Instituto de Educación a Distancia INSED. Gestión Empresarial. Ramiro Augusto Redondo Mora.

SUMMARY

TITLE: DETERMINATION OF THE MARKET'S STRUCTURE OF SKILLED LABOUR AS THE STRENGTHENING AND/OR CREATION OF COMPANIES IN BUCARAMANGA AND ITS METROPOLITAN AREA*.

AUTHORS:

JAZMÍN DURAN AMAYA
YOLANDA BÁEZ DAZA**

KEY WORDS: Market's structure. Supply and demand of skilled labour. Level of unemployment. Sectors, subsectors and economy activities. Projection of demand. Regime of the market. Supply's projection. Professional and occupational profile.

DESCRIPTION

In INSED-UIS does not exist an update, truthful and sound study to determine and quantify the supply and demand of skilled labour. Neither it is aimed at to structure the market to the level of Bucaramanga and its Metropolitan area.

This study will allow the INSED's directors to have a fiable database to count with believable elements for the analisis of the professional and occupational profile of the graduates from Technology and Business Management in Bucaramanga and its Metropolitan area. As the strengthening and creation of the companies in agreement with the context that surrounds the University.

To obtain this, we made a campus work which consist of making surveys to 380 companies in Bucaramanga and its Metropolitan area. In accordance with the information from the statistic sample formula, the results shows: 69%of the legal representatives of this companies are not their owners. 31% of the companies have Business Administrators as legal representatives; and 2% Have Business Managers. 40% of the companies demand employees with computers knowledge and mastery. 36% demand employees with preparation in productionand 32% with preparation in computers package. 85% of this companiesdo not have graduate workers from INSED. At the same time, most of this companies do not have knowledge about the careers offered by INSED.

* Project of Degree.

** Institute of Education at Distance INSED. UIS. Program of Managerial Administration.
Tutor: Dr. Ramiro Augusto Redondo Mora.

INTRODUCCIÓN

“El INSED a través de su proyecto “Lineamientos Académicos para lograr una mayor participación de los egresados profesionales en Gestión Empresarial y tecnólogos de Gestión Empresarial de la UIS, en el desarrollo económico y social del país para la presente década” desea conocer las características del perfil profesional del egresado de tecnología y gestión empresarial, basadas en las necesidades del sector empresarial de Bucaramanga y su área metropolitana y proyectos hacia el futuro y de acuerdo a las tendencias mundiales; con el fin de diseñar un perfil profesional del egresado de estos programas y así mismo, evaluar en qué forma el actual plan de estudios responde a las necesidades reinantes, con miras al mejoramiento de dichas carreras y de esta manera nutrir el vínculo universidad-sociedad”¹.

Para alcanzar el presente objetivo, la coordinación del programa, se desarrollaron en forma cronológica y secuencial dos proyectos que alimentaran el macroproyecto en mención.

Para lo anterior se requirió en primera instancia realizar un estudio donde se determine la “tipificación de las organizaciones empresariales de los diferentes sectores de la economía de mayor impacto socioeconómico de Bucaramanga y su área metropolitana”, para lo cual, lo desarrollaron las estudiantes Nhora Perea Acevedo y Bárbara Pérez Duran, grupo inscrito a Gestión Empresarial.

¹ JAIMES JAIMES Graciela, Investigación, EVALUACIÓN DE PROCESOS DE EDUCACIÓN A DISTANCIA. INSED-UIS.

Una segunda etapa, que es la que atañe al presente documento, es el referente a la “determinación de la estructura de mercado de mano de obra calificada en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresas en Bucaramanga y su área metropolitana”.

Hasta el momento, en el INSED, no existe un estudio actualizado y consistente en estructurar el mercado de mano de obra calificada que determine y cuantifique la demanda y oferta a nivel de Bucaramanga y su área metropolitana, precisando los roles o trabajos tipo que requiere las empresas de los diferentes sectores o actividades de la región..

Por otra parte, no se conocía información actualizada, veraz y confiable que estructurara el mercado laboral en cuanto al tamaño de oferta y demanda de mano de obra profesional.

Este estudio le permitirá a los directivos del INSED, tener una base de datos confiable para contar con elementos de juicio en el análisis del perfil profesional y ocupacional de los egresados en Tecnología y Gestión Empresarial en Bucaramanga y su área metropolitana; en cuanto al fortalecimiento y creación de empresa acorde con el contexto que rodea a la universidad

“La coordinación de Tecnología y Gestión Empresarial de la UIS, conscientes del compromiso con la sociedad y queriendo estrechar más los vínculos Universidad Sociedad, y en su actualización hacia enfoques más transferibles y de mayor alcance a lo largo de la vida, y atendiendo a la necesidad de una formación “sostenible” caracterizada por facilitar no solo la inserción en el ámbito del trabajo si no también en la vida ciudadana, desea por medio de esta investigación contar con un soporte válido que sirva de andamiaje para dotar a los estudiantes venideros de elementos científicos

para acceder a un trabajo digno que de acceso a las garantías y derechos tradicionales, así como también al desarrollo y al reconocimiento de las competencias adquiridas durante los procesos de educación y trabajo, que oriente hacia el desarrollo de competencias laborales y su certificación en el seno de la empresa y la sociedad.

Allí radica una buena parte el por qué cada vez más, convergen los mundos de la educación y del trabajo de la institución educativa y de la empresa, de lo individual y lo colectivo, pero siempre con una visión de aldea global y de formación permanente y continua.

Cabe anotar que la investigación contribuirá a la construcción de los estándares mínimos de calidad del programa de Gestión Empresarial, identificando las condiciones que desea el contexto empresarial y si afectan directa o indirectamente la calidad y la pertinencia de los procesos de formación”².

Para alcanzar lo anterior se acudió al concurso de un grupo de estudiantes del INSED, Bucaramanga, que a través de sus conocimientos adquiridos durante su carrera profesional, desarrollen la presente propuesta, específicamente determinando la estructura del Mercado de mano de obra calificada en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa en Bucaramanga y su área metropolitana.

Para el desarrollo de este estudio el INSED requirió determinar, cuantificar y actualizar la información existente, así como también confrontarla y hacerla pertinente de tal forma que sirviera como elementos de juicio para caracterizar el perfil profesional y ocupacional de los egresados de

² JAIMES JAIMES Graciela, Op.citi.

Tecnología y Gestión Empresarial en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana.

Para alcanzar lo anterior, se fijaron unos objetivos que permitiera realizar un estudio para determinar la estructura de mercado de mano de obra calificada en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa en Bucaramanga y su área metropolitana, información necesaria para alimentar una base de datos consistente y confiable que allegará elementos de juicio para caracterizar el perfil profesional y ocupacional de los tecnólogos y profesionales del INSED, que el sector productivo requiere.

Para el logro de este objetivo se plantearon unos objetivos específicos encaminados particularmente a determinar la Demanda de profesionales del sector productivo de Bucaramanga y el área metropolitana en cuanto a fortalecimiento y creación de empresa, por sector de empresa o actividad económica, determinar el número de profesionales del sector productivo de Bucaramanga y el área metropolitana que actual mente está empleada por sector de empresa o actividad económica. y la oferta de mano de obra calificada en cuanto a fortalecimiento y creación de empresa en la”³ ciudad, en un horizonte de diez (10) años.

Se espera que el desarrollo del presente proyecto de investigación sirva para recopilar información estadística de las diferentes empresas de Bucaramanga y su área metropolitana sobre la estructura de mercado laboral en cuanto al tamaño de la oferta y de la demanda de mano de obra profesional.”⁴

³ JAIMES JAIMES Graciela, Op.citi.

⁴ Ibíd.

Ésta investigación se enmarcó en el modelo de “Estructura de Mercado”; entendiendo por mercado como “la concurrencia de dos fuerzas, oferta y demanda, las cuales actúan para facilitar el intercambio y determinar los precios”.⁵

Para determinar la oferta y la demanda de mano de obra calificada en cuanto a fortalecimiento y creación de empresas en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, es necesario establecer la estructura de éste mercado para lo cual se desarrollaron las siguientes etapas:

En una primera fase se presentó un marco de referencia contextual, desde su origen, evolución y tendencias del sector educativo y empresarial de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana, además se conceptuó sobre aspectos relacionados con el marco legal que la rige.

En una segunda fase seguidamente se realizó una investigación de campo, que sirvió para recopilar información de demanda y oferta de mano de obra calificada en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana.

En la tercera fase se procedió a registrar la información para así estructurar el mercado laboral determinando la relación de oferta y demanda con el propósito de presentar la demanda real o sobre oferta, de profesionales en las áreas administrativas de la zona de incidencia.

⁵ PRADA REYES, Efraín. Economía y Empresa. Pág. 55. UIS-INSED. 2ª Ed. Agosto 1995.

1. GENERALIDADES

1.1 ORIGEN, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

” La educación superior tomó inicio desde 1580, pero es en el año 1757 donde aparece la Universidad ilustrada. Entre las primeras universidades se encuentran: Santo Tomas Domingo, Los Jesuitas (Javeriana), Los Agustinianos (San Nicolás de Mira), y, es hasta 1826 que se estructura como universidad republicana; eran las únicas que podían otorgar grados. La Universidad Nacional de Colombia es creada antes del siglo XIX; en 1911 se le dio autonomía independiente a esta institución.

La educación superior es aquella ofrecida tanto por el Estado como por particulares, y que se realiza con posterioridad a la educación media en instituciones que se podrían catalogar en: Autónomas, empresariales, técnicas, militares, religiosas, centralizadas, descentralizadas y otro tipo; este ordenamiento no corresponde a la forma como están organizadas las instituciones en Colombia, pero puede decirse que se dan dentro de otro esquema organizativo, de acuerdo con la norma principal vigente sobre la educación superior en el país (Ley 30).”⁶

La profesionalización y apertura ideológica. 1935: Tras la Primera Guerra Mundial, Colombia entró en un periodo que llevó a pensar en la modernización del Estado. Los cambios se iniciaron a partir de lo que se denominó “la República liberal” con la política conocida como la “Revolución en Marcha”.

⁶ PEREA ACEVEDO Nhora y PEREZ DURÁN Bárbara. ANTEPROYECTO. U.I.S. Octubre 2003.

En la Ley 68 de 1935 se intentó estrechar lazos entre la universidad y la sociedad formando recursos técnicos para el modelo de industrialización,

A nivel de Santander, se dio origen remoto de lo que hoy día es la Universidad Industrial de Santander; se sitúa en el año 1888, en que se crea la Escuela de Artes y Oficios; que posteriormente da lugar al Instituto Técnico Superior Dámaso Zapata. Este Instituto ya para 1947 entregaba títulos de Técnicos Industriales. Para el 1 de marzo de 1948, nace oficialmente la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER "UIS". Las primeras carreras profesionales que brindó fueron las Ingenierías Química, Eléctrica y Mecánica; para 1954 se crean las carreras de Ingeniería Metalúrgica y de Petróleos.

En 1958 se establece por primera vez en Colombia la Facultad de Ingeniería Industrial, con orientación hacia la producción y administración de Empresas, ya para 1964 agrega a su catálogo de carreras ofrecidas la Ingeniería Civil; más tarde en 1967 se fusiona a esta universidad la Femenina de Santander con las carreras de Trabajo Social, Laboratorio Clínico, Fisioterapia, Nutrición y Dietética, Enfermería, Bacteriología y el programa de Dibujo Arquitectónico y de Ingeniería. Ese mismo año se crea la Facultad de Medicina.

En 1969 la UIS da inicio a los programas de Post Grado; en 1970 se inauguran las carreras de Ingeniería de Sistemas y Licenciatura en Idiomas. Entre los años 1971 y 1973 se crean las Licenciaturas en Química, Física, Matemáticas y Biología. Entre 1981 y 1985 la UIS crea las carreras de Geología, Física, Diseño Industrial y Licenciatura en Música. La educación a distancia se abre paso con la creación de sus tres primeros programas: Tecnología Empresarial, Pecuaria y Agrícola. Entre finales de los ochenta e inicios de los noventa la UIS impulsa las ciencias sociales mediante la creación de los programas de Historia, Economía y Derecho".

La universidad privada también hace presencia por estos tiempos en la ciudad de Bucaramanga, como la UNAB, que se inició con las Ciencias Administrativas; La Universitaria de Santander UDES fundada en 1982, Su nacimiento obedece a la demanda de los sectores industrial, comercial y de servicios, de la región oriental de Colombia por vincular mano de obra calificada en áreas del saber no convencionales (Hotelería, turismo, Administración de Empresas y mercadeo entre otras”⁷

En los últimos años en la ciudad de Bucaramanga se han fomentado más universidades tecnológicas y profesionales presenciales y a distancia, entre las cuales se encuentran: La Universidad Cooperativa de Colombia, UDI anteriormente Centro Sistemas, Santo Tomas, Pontificia Bolivariana; Corporación Escuela Tecnológica del Oriente, Unidades Tecnológicas de Santander, ITAE, UNAD, UNICIENCIA, FITEC, y CORPOCIDES entre otras.

“Nacimiento y evolución del INSED se plasma en los diferentes artículos emitidos por la revista [INTER@CION](#) en su primera edición del año 2000.

La Universidad Industrial de Santander, líder en la región nororiental del país, ha venido creciendo en calidad, en programas, en investigación y en cobertura como respuesta a las necesidades educativas y de desarrollo de esta región.

Es así, como a través del INSED ofrece educación tecnológica, profesional y formación avanzada y continua en el contexto regional. Su proceso de creación se inicia en 1977 con el “ Documento base para estudio de implementación de programa de enseñanza a distancia en la universidad” y se consolida con la creación, en el país del sistema de educación Abierta y a Distancia (SED) en agosto de 1982, como uno de los proyectos más

⁷ BAYONA, Sarmiento Manuel. Evolución de la Empresa en Santander, UIS, INSED, 2.000

ambiciosos del gobierno del presidente Belisario Betancur Cuartas (1982-1986) para llevar a la provincia Colombiana nuevas alternativas educativas para contribuir a su desarrollo social, político, económico y cultural.

Después de varios estudios, la resolución 025 de enero 28 de 1983 emanada de la Rectoría a cargo del Dr. Jaime Luís Gutiérrez, reglamenta su creación en enero de 1984 el Concejo Superior de la UIS aprueba el acuerdo 001 de 1983 por el cual se crea el centro de Educación a Distancia en la UIS-CEDI.

El acuerdo No. 45 de 1984 convirtió al Centro de Educación a Distancia CEDI en el concejo Académico y directamente en las decisiones de la vida universitaria.

Dentro del marco de modernización, bajo los criterios de descentralización y participación, el acuerdo # 057 de 1994 convirtió la Fedi en el Instituto de Regionalización y Estudios a Distancia IREDI.

El desarrollo alcanzado por los programas en los municipios de Socorro, Málaga y Barrancabermeja hizo ver la necesidad de dividir el IREDI en dos instancias: La Dirección Regionalización “encargada de planificar, fomentar, dirigir, coordinar, evaluar y propender por la calidad académica de los programas de regionalización de la UIS” y el Instituto de Educación A Distancia “encargado de planificar, fomentar, dirigir, coordinar, evaluar los programas de Educación a Distancia de la UIS”.

Los programas creados en las etapas iniciales son:

- ▼ Tecnología Empresarial.
- ▼ Gestión Empresarial.

- ✓ Tecnología Agrícola.
- ✓ Tecnología Pecuaria.
- ✓ Tecnología en Regencia de Farmacia.
- ✓ Ciencias de la Información y la documentación.

Como resultados de nuevos estudios para identificar necesidades educativas en el entorno Regional se crearon los siguientes programas:

- Ø Tecnología Jurídica.
- Ø Bellas Artes.

Actualmente el INSED tiene 20 años de existencia y ha incidido en la transformación educativa, Empresarial y Social de la Región y del país.

El INSED, busca formar profesionales con habilidades expertas de alto nivel, capaces de pensar Universalmente, con visión de futuro y valores ciudadanos que les permitan incorporar nuevas formas de pensamiento como actores decisivos en las instancias productivas y sociales. Contribuyendo así a la construcción de un mejor nivel de vida para quienes están más alejados de los beneficios del desarrollo.

Se ha visualizado la imagen del INSED en los próximos 10 años plasmado en su visión de ser al finalizar la primera década del siglo XXI el más reconocido centro de Educación a distancia del país, con programas innovadores mediados por el mejor talento humano y por el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información"⁷.

⁷ PEREA ACEVEDO Nhora... Op.citi.

1.2 ORIGEN, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS DE LA EMPRESA EN SANTANDER.

A partir de los años cincuenta se avizora una gran transformación en las actividades del agro. Las nuevas empresas tecnifican cada vez más sus procesos con la inclusión de maquinaria, fertilizantes, mejoramientos de semillas y nuevas técnicas de siembra y recolección de cosechas. Nuevos cultivos agroindustriales se abren paso en las zonas planas del Magdalena Medio y el Sur del Cesar, especialmente acondicionada para palma africana, algodón, arroz, maíz y sorgo, entre otros.

En proceso paralelo nuevas zonas son incorporadas a la frontera agrícola ya abierta. Grandes cantidades de hombres y mujeres provenientes de diversas partes del país comienzan procesos sistemáticos de apertura de bosques y establecimientos de parcelas productivas en la región del Magdalena Medio. Es el período de colonización de las zonas rurales de Barrancabermeja y el surgimiento de varios municipios, corregimientos y veredas de la actual provincia de Mares.⁸

La utilización de alta tecnología en los procesos industriales también influyó en Santander. Los subsectores del cuero, las confecciones, la metalmecánica y los alimentos y la industria de la construcción fueron los que más crecieron, especialmente en Bucaramanga y los municipios vecinos. La industria avícola empezó a consolidar a Santander como uno de los principales productores de huevos y pollos para engorde y sacrificio en el país.

Por su parte, el sector financiero, especialmente el referido a las cooperativas de ahorro y crédito tuvo en estos años uno de sus mayores repuntes. En

⁸ BAYONA, SARMIENTO Manuel. EVOLUCIÓN DE LA EMPRESA EN SANTANDER, UIS-INSED 2000.

Bucaramanga, Barrancabermeja y San Gil, el aumento del número de asociados estuvo acorde con la solidez, crecimiento que expresaban estas empresas.

La necesidad de dotar a la región de una institución universitaria que apoyara los procesos de crecimiento económico hizo posible el sueño de la constitución de la Universidad Industrial de Santander, institución oficial que lidera el conocimiento y la preparación profesional en todo el nororiente colombiano, con amplio reconocimiento en el contexto nacional por el impulso a la investigación tecnológica y científica.⁹

1.2.1 La economía Santandereana en las últimas décadas del milenio.

Colombia empezó a presentar desaceleración preocupante en el medio económico internacional, con las políticas proteccionistas, las cuales empezaron a ser remplazadas por postulados neoliberales, a partir del gobierno del liberal César Gaviria Trujillo. La ruina de los empresarios agrícolas y pequeños industriales por efectos de la apertura, las altas tasas de interés, el aumento del desempleo, la profundización del conflicto armado con desplazamientos masivos de población a las ciudades, son entre muchos otros, los indicadores de una coyuntura crítica para Colombia a finales de este siglo.

El cierre de muchas empresas de diversos sectores y el aumento inusitado del desempleo y los índices de violencia en las ciudades obligan a los gobernantes de turno y los líderes de gremios y asociaciones populares, a empeñarse en el diseño de estrategias para superar el duro escollo actual.¹⁰

⁹ BAYONA, SARMIENTO Manuel. Op.citi.

¹⁰ MISIÓN DE CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. AL FILO DE LA OPORTUNIDAD. Informe Conjunto. Cooperativa Editorial magisterio. 1995

Según Salomón Kalmanovitz, los siguientes son los cinco modelos neoliberales puestos en práctica en la mayor parte de los países latinoamericanos en la década de los ochenta:

Ø Liberar el capital de todas las obligaciones impuestas por el modelo proteccionista.

Ø Se apoya en los modelos de eficiencia, desarrollo de la competitividad, combate a la corrupción y abolición de los privilegios de los subsidios. Esto conduce a una mayor explotación de la fuerza laboral y al recorte de garantías sociales: “hay libertad para el gran capital y opresión para todos los demás”.

Ø Cifran sus esperanzas en unas fuerzas del mercado libre de ataduras estatales.

Ø La inflación es siempre y en todas partes un fenómeno monetario. Así, desequilibrios de la balanza de pagos, de la ecuación ahorro-inversión, del empleo y el mismo ciclo de los negocios son consecuencia de perturbaciones monetarias por errores humanos, y no al contrario.

Ø Se debe favorecer al máximo la intermediación financiera privada. Los capitales a prestar deben provenir del público, captados con tasas de interés atractivas, que equilibren la oferta y la demanda.

Se favorecerá sólo aquellas actividades en las que la economía cuenta con ventajas comparativas internacionales. Están en contra de la protección arancelaria. Creen que la apertura plena obligará a los países a la modernización y logrará el desarrollo económico.

La idea de una mayor apertura externa ya había sido aceptada por la mayoría de los sectores dominantes del país, pues aún bajo las orientaciones cepalinas, la política de promoción de las exportaciones había sido considerada beneficiosa.

Poco a poco el arancel externo fue liberado, nunca a nivel de los neoliberales. De un 70% en 1970 bajó al 33% después de las reformas hechas en 1974 y 1978. Quizá más importante que la baja del arancel haya sido la desaparición de la lista de prohibida importación y la ampliación del listado de productos de libre importación. Paralelamente el contrabando aumentó. Las exportaciones de marihuana y coca crearon un excedente de dólares que abarataron el dólar negro. Esto se hizo evidente por el desborde de los Sanandresitos, a todas las aceras de los centros comerciales de País y el auge del contrabando masivo de textiles. A fines de los 70, la exportación del carbón, níquel, petróleo, banano y flores fueron muy importantes. Al lado del tradicional café y los narcóticos. Pero el modelo aperturista tiene su gran expresión en la década de los noventa con la incursión de César Gaviria Trujillo.

1.2.2 La apertura comercial de Gaviria. El programa de reforma al comercio iniciado en 1990 marcó un cambio importante en la estrategia de desarrollo, al reconocer que la política de comercio orientada hacia el exterior era necesaria para lograr los objetivos del desarrollo del País. También marco un cambio en la política de comercio como instrumento para lograr ganancias en eficiencia a nivel macroeconómico. Esta reforma inició bajo condiciones macroeconómicas relativamente estables, con la excepción de una tasa de inflación problemática y creciente. Reformas complementarias

fueron adoptadas en los sectores públicos, financieros y en las regulaciones laborales. Falta infraestructura y reconversión industrial.¹¹

Los sectores como el agrícola y la pequeña industria han sido muy golpeados. A partir de 1.991 el número de empresas cerradas va en aumento y el desempleo hace años superó con creces el 10% avanzando a un 20%, y el nivel de importaciones continúa siendo alto, mostrando una balanza comercial en desventaja.

1.2.3 La agricultura durante los ochenta y noventa. En los años 80 se vislumbra una crisis del agro colombiano que se ha prolongado y acentuado en los noventa con el modelo aperturista.

Diversos acontecimientos de la economía internacional han afectado el sector agropecuario:

- Ø Grandes excedentes en los mercados mundiales de materias primas.
- Ø Cambios en los patrones de consumo
- Ø Proteccionismo norteamericano para su sector agropecuario
- Ø Proceso de ajuste venezolano
- Ø Aumento en los precios de abonos, plaguicidas, herbicidas y otros de origen petroquímico por la crisis que afectó el mercado petrolero de los años setenta.

¹¹ BAYONA, SARMIENTO Manuel. Op.citi.

Ø Considerable aumento de la maquinaria agrícola.

A nivel interno la falta de incentivos para el agricultor y la violencia generalizada han estancado el crecimiento del sector con una peligrosa tendencia a la ganaderización de los antiguos terrenos de agricultura comercial, evidente a nivel regional en el Magdalena medio y el Sur del Cesar.

El resultado en la estructura han sido el fruto de dos tendencias opuestas: por una parte en las zonas de poblamiento antiguo y denso ha predominado una tendencia a la subdivisión de la propiedad, tanto por herencias como por fragmentación para hacerlos más productivos, y por otro lado, la apertura de nuevos territorios ha permitido la creación de propiedades más extensas que las del viejo territorio.

1.2.4 Crisis económica de fin de siglo y parálisis empresarial en Santander: 1.996-1.999. El comportamiento de la economía durante 1.996-1.998, estuvo seriamente afectado por las situaciones de orden internacional. Sin embargo la economía de Santander ha sido de las menos afectadas por el impacto negativo de las variables macroeconómicas fundamentales, por ejemplo, los índices de desempleo e inflación han estado por debajo de los nacionales.

El hecho de tener en Bucaramanga una vocación más comercial que industrial ha tenido efectos un tanto menor que en otras partes del país. Los sectores primario y terciario, este último considerado el pilar de la economía regional, han sostenido a flote el quehacer económico, en medio de una gran incertidumbre y descalabros en la producción nacional.

Bucaramanga es una ciudad con fortalezas para llegar a ser un Centro de organizaciones dedicadas al desarrollo tecnológico, dada la circunstancia de poseer infraestructura como la del Instituto Colombiano de Petróleo, el Centro de la Corrosión, el Centro Tecnológico de Asfaltos, el de las Semillas, los Centros de Desarrollo Productivo de Confecciones, joyería, cuero y alimentos en Bucaramanga y otros en el resto del Departamento.¹²

Ø Comercio. Según la Cámara de Comercio de Bucaramanga, comercialmente esta región tiene buenas posibilidades, dado que existe la vocación comercial y además cuenta con ventajas como la infraestructura y una población con niveles de vida relativamente buenos.

La actividad comercial está clasificada en tres grandes grupos así: CIIU 61: Comercio Mayorista; CIIU 62: Comercio Minorista o al detal, y CIIU 63: Restaurantes y Hoteles. Es así como el comercio minorista atiende la demanda local, mientras la línea mayorista atiende los requerimientos de la región.

El comercio de textiles y vestuario sobrevive a partir de las temporadas escolares y de fin de año. El renglón de electrodomésticos y muebles ha mantenido desde 1.996 una demanda baja. La línea de vehículos, repuestos y accesorios ha experimentado en los últimos años fuertes crisis. El comercio de materiales para la construcción y ferretería en general observaron el comportamiento del sector constructor, que como bien se conoce, transcurre por un ciclo decadente, que estancó la generación de empleo de la mano de obra no calificada. Rubros como alimentos procesados, lácteos, cárnicos y los insumos agropecuarios tampoco han tenido buen desempeño.

¹² BAYONA, SARMIENTO Manuel. Op.citi.

Una tercera clasificación del comercio, es el renglón de hoteles y restaurantes. A lo largo de los últimos años grandes y pequeños restaurantes han tenido que cerrar sus puertas y licenciar a sus empleados, mientras que la hotelería de la ciudad se debate en una gran encrucijada.

La situación del comercio de Barrancabermeja, la tercera ciudad del Departamento no es distinta del área metropolitana de Bucaramanga. La situación allí por momentos ha sido más grave que en el resto del departamento, debido a las dificultades de orden público de los últimos años que ha obligado a todo el sector comercial de la ciudad ha paralizado actividades por varios días.

Ø Sector Industrial. Bucaramanga no tiene vocación industrial y por lo tanto no cuenta con un aparato productivo representativo. Los subsectores más dinámicos siguen siendo las confecciones, calzado y marroquinería, alimentos y metalmecánica.

La problemática macroeconómica matizada de fenómenos sociales, políticos y hasta naturales, incidieron en forma definitiva en los resultados empresariales.

En 1.997 el renglón de alimentos experimentó un buen clima para los inversionistas y su dinámica en el año fue bastante regular comparativamente con otros subsectores. El cuero, el calzado y las confecciones ahondaron su crisis; los niveles altos de comienzos de la década hoy son orgullo del pasado; pequeños talleres de calzado y fábricas de confecciones de todos los tamaños han tenido que cerrar ante la fuerza del mercado abiertamente competitivo y una cartera en continuo crecimiento.

El subsector de maderas y muebles es un renglón que ha venido consolidándose en Bucaramanga, siendo abastecedor de las manufacturas de madera en buena parte del nororiente colombiano. El difícil momento que atraviesa la construcción ha repercutido de forma directa en este renglón.

La industria gráfica, en un tiempo floreciente en nuestro medio, es una de las más afectadas con la crisis de final de siglo en el departamento de Santander, registrándose la creación de tres nuevas industrias en los últimos tres años.

El subsector de químicos y plásticos no ha sido tradicionalmente fuerte, y se agrupan todas las actividades industriales referidas a producción de químicos, petróleo, caucho y plástico y valga decir que un alto porcentaje de los insumos que procesa son derivados del petróleo y por tanto una buena proporción proviene de Barrancabermeja.

El renglón de la metalmecánica, ha soportado consecuencias de años difíciles, su nivel de productividad no las hacen competitivas frente a sus homólogos del orden nacional y menos del internacional. Aquellas que producen herramientas y ornamentación para vivienda están estancados desde que entró en recesión la construcción.

En el caso de Barrancabermeja el impacto sobre la industria ha sido menor porque ECOPETROL, es de propiedad estatal y ha mantenido estabilidad productiva. La industria de gaseosa de la ciudad ha sostenido sus niveles. La industria de fertilizantes, recibió inyección de capital y empezó a diversificar sus productos. Las industrias metalmecánica y de muebles han vivido la crisis causada por el freno de la construcción.¹³

¹³ BAYONA, SARMIENTO Manuel. Op.citi.

Ø Sector Financiero. Este sector recorrió un muy difícil camino durante 1.997. Durante 1.998 los resultados fueron especialmente negativos; el aumento exagerado del gasto público que produjo un déficit fiscal cercano a los cinco puntos del PIB elevó las tasas de interés y dejó en aprietos a los diferentes sectores productivos.

El notable incremento del 35.7% en la cartera vencida durante 1.997 y del 67.1% en 1.998 reflejan claramente la crisis económica por la cual pasó nuestra región, con énfasis en la cartera hipotecaria con un crecimiento del 56.4% y la comercial con el 46.1% en 1.997 y de 65.2% y 75.8% respectivamente en 1.998.

Ø Comercio Exterior. El sector externo ha sido de los afligidos desde comienzos de la apertura. El creciente déficit de la balanza comercial del departamento, como producto de un acelerado crecimiento de las importaciones y de un declive de las exportaciones desde 1.993, permite asegurar que la industria santandereana no está aún preparada para competir en los mercados mundiales. En 1.998 presentó disminución en la tendencia creciente de importaciones, constante desde 1.990. el futuro de nuestro sector exportador dependerá en gran parte de la reactivación económica que vive Venezuela unida a una mayor tasa de devaluación real de nuestra economía, siendo estos ingredientes externos que contribuirán a mejorar nuestras exportaciones hacia los países del pacto andino.

Ø Inversión Neta. La actividad empresarial en el departamento no ha podido sobreponerse a las circunstancias que han hecho tambalear a la economía del país en los últimos años. El decrecimiento en los sectores primarios y secundarios han sido el común denominador con graves consecuencias en el empleo y los niveles de productividad. Algunos indicadores que pueden matizar la realidad de la inversión en las empresas

lo constituye el análisis de las empresas constituidas, reformadas y disueltas en un periodo determinado.

Ø Empresas Constituidas. La creación de nuevas empresas arrojó como resultados una disminución en el número total de empresas constituidas entre 1.996 y 1.998 del –19%, pero en términos de capital invertido se dio un incremento del 34.3%.

En 1.997 un aumento del sector transporte y comunicaciones del 768.1% en su capital, variación que no fue representada por el aumento de empresas en el sector sino por un alza en el capital registrado por las Empresas Públicas de Bucaramanga.

Se aprecia la caída en el sector financiero y de seguros, donde su desplome en el capital y el número de empresas es explicado por la desaceleración del sector financiero en 1.997, distinguido por la paralización de los créditos y por el aumento de la cartera vencida de las instituciones financieras.

La situación en 1.998 tendió a ser más crítica pues el promedio de pesos invertidos por empresa constituida descendió en un –36.2% frente al año anterior. La explotación de minas, el sector industrial, la actividad comercial, la construcción, y los transportes vieron disminuir no sólo el número de nuevas empresas sino su capital. Solamente el sector de los seguros, finanzas y servicios empresariales aumentaron su capital significativamente, hasta absorber el 40% del capital nuevo invertido en la región.

Ø Empresas Reformadas. El desfortalecimiento de la empresa en Santander se evidencia al comprobar que la mayor parte de los sectores disminuyeron paulatinamente los montos utilizados para reformar capital.

Ø Empresas disueltas. La disolución de empresas en la región se ha acentuado en los años 1.996-1.998 en un 35% con respecto a los años anteriores. Todos los sectores se han visto afectados con el cierre de empresas, se destacan el comercio, la industria manufacturera, la construcción y los sectores de seguros, finanzas y de servicios comunales y personales. Para el año 1.998 la situación se tornó más crítica al mostrar en el consolidado un 35% de aumento en el capital disuelto y un 24% más de empresas que cerraron actividades.

Ø Empleo. La tasa de desempleo ha sido creciente en el área metropolitana de Bucaramanga, alcanzando en 1.998 un 3.53% más que el año 1.997. De esta manera el desempleo llegó al 15.04% y bordea un peligroso 18% a mediados de 1.999, uno de los más altos en la historia de la ciudad. Los servicios, el comercio y la industria son las ramas de actividad que generan más empleo en el área metropolitana de Bucaramanga. Barrancabermeja presenta desempleo superior al 20% ocasionado por el cierre de empresas por la crisis económica y de orden público que se vive, así como el continuo crecimiento de la mano de obra cesante ocasionada por los desplazamientos masivos de población de las zonas aledañas del Magdalena Medio.

Ø Inflación. Bucaramanga pasó a ser una de las ciudades más costosas en 1.997, con una inflación del orden del 18.4% a ser una de las capitales de mejor comportamiento inflacionario en 1.998 cuando alcanzó el 14.95%. Barrancabermeja continúa teniendo niveles de precios altos, cercanos a la media nacional.

Ø Construcción. Bogotá con un crecimiento anual del 9%, continúa siendo la ciudad de mayor participación en el volumen de edificaciones construidas

a nivel nacional con el 39%. La participación en Bucaramanga en el total de lo construido en el país ha descendido de 7% en 1.994 a 4% en 1.998.

La construcción en la ciudad de Bucaramanga, no ha podido volver al tope alcanzado en 1.994 cuando se aprobaron licencias por 892.812 metros cuadrados, y por el contrario, desde esa fecha ha disminuido en más del 62% su actividad reduciendo la cantidad de metros construidos en 1.998.

La edificación de inmuebles para vivienda, almacenes, bodegas, hoteles, oficinas de profesionales e industria es la más crítica. Uno de los indicadores más representativos de la dinámica de la construcción, es el comportamiento de la producción de cemento.

Ø **Balanza Comercial.** La Balanza comercial de Santander se ubicó en 1.996 en el punto histórico de déficit más alto desde comienzos de la apertura económica.

La industria exportadora de la región atraviesa por uno de los momentos más críticos desde inicios de la apertura económica, los resultados están a la vista y obviamente son consecuencia del manejo macroeconómico y político impuesto por el gobierno en los últimos 3 años.

Las confecciones alcanzaron durante 1.996 una variación positiva en sus exportaciones con respecto a 1.995 del 35.4% para las prendas de vestir, sin embargo el departamento estuvo muy lejos de alcanzar un nivel de exportaciones que realmente dejará entrever un crecimiento de nuestra economía por lo menos en el corto plazo. Esta situación se reflejó en el decremento de los valores exportados desde 1.990, en donde los llamados sectores punta de nuestra industria manufacturera en el exterior en un – 14.9% y –17.2% respectivamente para el acumulado de junio de 1.997.

Las partes automotrices encontraron incrementos positivos en el mismo periodo al presentar aumentos del 38.7%, contra un 7.4% conseguido durante el periodo 95-96. Los productos químicos orgánicos disminuyeron su crecimiento entre 1.997 y 1.996 aunque su tasa crecimiento fue de 13.4%, entre el 95 y el 96 estos alcanzaron aumentos mayores (39.7%).

Ante este panorama tan sombrío. El sueño de Santander para el siglo XXI es claro. En esta región como en las demás del territorio nacional se piensan que los sueños se alcanzaran merced a las políticas macroeconómicas. de generación de empleo, baja en las tasas de interés, aplicación de políticas proteccionistas para los sectores más golpeados con la apertura económica, control mayor de la inflación, inversión a los sectores que se consideran claves para el desarrollo regional y una definición clara de políticas frente a los grupos de extrema derecha e izquierda, entre otras medidas, otorgará a Colombia y a sus empresas en general el lugar que han estado reclamando desde hace décadas.

1.3 MARCO TEORICO

1.3.1 Estado actual de la investigación en el INSED. Hasta el momento en el Instituto de Educación a Distancia de la UIS, no existe un estudio actualizado y consistente sobre el perfil del profesional que requiere el sector productivo en la región, se hace necesario recopilar estos datos de fuentes primarias, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas a ejecutivos de alta dirección y mandos medios, área de recursos humanos y entrevistas a representantes de los gremios.”¹⁴

¹⁴ JAIMES JAIMES Graciela, Investigación. EVALUACIÓN DE PROCESOS DE EDUCACIÓN A DISTANCIA INSED-U.I.S.

“El INSED desde su misión, presenta ante la comunidad universitaria y ante la sociedad, sus propósitos colectivos. El proyecto educativo del Instituto, a la luz del proyecto educativo de la UIS, debe definir las estrategias para repensar el INSED desde una perspectiva académica ya administrativa, que permita reacondicionar las estructuras y modelos actuales para alcanzar los propósitos que el colectivo se ha trazado en su misión:

- Ø Ofrecer educación superior interactiva abierta y a distancia en una perspectiva de una educación virtual
- Ø Formar profesionales con habilidades intelectuales de alto nivel, capaces de pensar universalmente con visión futurista y valores ciudadanos.
- Ø Formar profesionales que construyan un mejor nivel de vida en su realidad desde una perspectiva productiva y social.
- Ø Fortalecer los principios de la aceptación de la diversidad, el autoaprendizaje y trascendencia del hombre.
- Ø Ofrecer programas diversificados apoyados en el uso de las nuevas tecnologías, promoviendo la búsqueda de la excelencia y del desarrollo humano sostenible.
- Ø Promover la educación permanente de sus actores y su desempeño creativo en el contexto empresarial y cultural.”¹⁵

1.3.2 Teorías de la formación profesional. Recogiendo el pensamiento de diferentes autores respecto a la pertinencia de los programas académicos

¹⁵ INSED-UIS. INFORMACION DE ARCHIVOS.

ofrecidos, a su contextualización, a la importancia de los referenciales al momento de definir los procesos curriculares, se encuentran con pensamientos muy coherentes y con cuestionamientos que hacen reflexionar sobre la evolución hacia cambios fundamentales de estilos de vida, comportamientos, paradigmas de desarrollo y por supuesto, de pensar la educación como fuerza del futuro, porque ella constituye uno de los instrumentos más poderosos para realizar el cambio.

La contextualización recoge los elementos que caracterizan las tendencias generales de la política, de la economía, de la investigación y la tecnología del desarrollo científico y cultural, de las manifestaciones culturales propias del campo internacional y su efecto en el campo nacional, regional y local. La dimensión macro de la contextualización responde fundamentalmente por el horizonte de acción en donde debe interactuar todo proceso formativo.¹⁶

En este contexto, el docente desarrolla nuevos roles que le permiten fortalecer su conocimiento, ser sensible a su realidad y convertirse en un líder en la formulación y ejecución de proyectos con visión de futuro y que respondan a las necesidades y expectativas de la comunidad y aporten al desarrollo de la región.

Según el pensamiento de Edgar Morin, el conocimiento de las informaciones o elementos aislados es insuficiente: hay que ubicar las informaciones y los elementos en su contexto para que adquieran sentido. Para tener sentido la palabra necesita el texto, que es su propio contexto; y el texto necesita del contexto donde se enuncia.

El conocimiento pertinente debe enfrentar la complejidad. Complejos significa lo que está tejido en conjunto; en efecto hay complejidad cuando

¹⁶ MISIÓN DE CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO... Op.citi.

son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el psicológico, el afectivo, el cultural etc.) y que tiene un tejido interdependiente entre el objetivo del conocimiento y su contexto. En consecuencia la educación debe promover una inteligencia general apta para referirse a lo complejo, al contexto, de manera multidimensional y en una concepción global.

Ø Formación por competencia. La noción de formación ha sido afectada por la convergencia que, en las últimas décadas, se han comenzado a tener en el campo internacional con el concepto de competencia. Este concepto ha producido nuevas percepciones sobre prácticas de formación en sus diferentes dimensiones y niveles y ha dado origen a nuevos contextos de interacción social en la relación pedagógica.

En la educación superior la formación debiera orientarse fundamentalmente al desarrollo de competencias cognitivas y socio afectivas, esto es la capacidad para el manejo del conocimiento en todas sus dimensiones y de las relaciones sociales o de interacción en diferentes formas y contextos. Dependiendo del nivel de manejo del conocimiento o de la relación social se distinguen dos tipos de competencias: competencias simples y competencias complejas.

Las competencias simples son aquellas que implican un bajo nivel de abstracción y de relación por parte de quien aprende. Estas incluyen conocimiento factual, comprensión de conceptos primarios de bajo nivel, aprendizaje de información y aplicaciones simples.

Las competencias cognitivas complejas implican conocimientos cuyo aprendizaje requiere un alto nivel de abstracción, suponen el manejo de conceptos de alto nivel y la capacidad de hacer previsiones, de generar

hipótesis, de reconocer contextos críticos, de descubrimiento y de aplicación; capacidad de aplicar conceptos a nuevas situaciones para formular y construir problemas e hipótesis.

Simultáneamente de la formación de competencias cognitivas es posible desarrollar en el estudiante competencias socio afectivas, que comprenden actitudes y disposiciones personales y profesionales. Así por ejemplo la responsabilidad, la participación, la tolerancia constituirían un sistema complejo de competencias que regularían el comportamiento o desempeño del estudiante en las relaciones de interacción.

Tanto la competencia cognitiva como la socio afectiva implican la más conocida la competencia comunicativa, esto es, las estructuras, patrones y sistemas de lenguaje internalizados que regulan los procesos comunicativos del educando. Lo anterior nos permite considerar diferentes niveles con estructuras de saber y con modalidades de “saber nacer”, esto es el saber qué y con el “saber cómo”.

La sociedad moderna demanda que la educación superior desarrolle en los estudiantes competencias necesarias para actuar efectivamente en diversos escenarios sociales, es decir que la formación trasciende los marcos del “saber qué” y el “saber cómo” y que articule ambos tipos de saberes y prácticas con sus usos en los contextos más críticos que nos plantea la realidad del país.

En este sentido, la formación y desarrollo de competencias de los futuros profesionales del país deben favorecer prioritariamente, la interpretación permanente del aprendizaje en situaciones ideales, descontextualizadas de los problemas propios del estudiante y de sus futuros espacios de acción o ejercicio profesional.

Ø Nuevos planteamientos de la formación basada en competencias.

La formación basada en competencias no es un problema solamente de contenidos, es toda una concepción nueva para la formación laboral porque incluye la necesidad de replantear el proceso educativo en aspectos como:

- El desarrollo de la responsabilidad en el participante por llevar adelante su proceso formativo, seleccionar las opciones de carrera, plantearse los objetivos a los que orienta su desarrollo y procurar los medios para hacerlo. El estudiante se considera ahora un protagonista activo y no un recipiente pasivo de formación.
- La flexibilización contextual entendida como la necesidad de variar en los lugares y medios en los que y con los que se aprende. Cada vez más la formación deja de ser un acto exclusivo del ambiente escolarizado, y se diluyen las diferencias entre el tiempo de aprender y el tiempo de trabajar, así como se genera la responsabilidad en el participante y se amplían las disponibilidades de medios para el aprendizaje. El uso de las nuevas tecnologías de información y de comunicación en la formación es un tema que debe ingresar en las agendas de inversiones de las Instituciones de formación.
- La flexibilización horaria es otra consecuencia obligada de un enfoque de competencias. Las posibilidades de acceso, salida y reingreso a los programas formativos deben corresponder con las necesidades de los trabajadores inmersos en un mercado cambiante y cada vez menos estructurado tradicionalmente. El participante debe poder seleccionar entre diferentes posibilidades, debe tener opciones abiertas para facilitar su acceso de acuerdo con sus tiempos de trabajo.

- La flexibilidad en la gestión educativa entendida como tal la agrupación de procesos de ingreso, registro de participantes, evaluación y certificación, la formación modular y el avance individual, que son parte de un enfoque de formación por competencias, exigen a los sistemas administrativos de las universidades y demás centros de formación una gran versatilidad para aceptar que cada estudiante avanza a su ritmo, que ingresa y se retira de acuerdo con sus necesidades, que tiene un bagaje de conocimientos previos reconocibles, evaluables y certificables. A las instituciones formadoras se les presenta el desafío de crear mecanismos administrativos que den cuenta y faciliten la innovación educativa.

1.3.3 Ciclos y requerimientos de la educación superior: reseña histórica de las normas de competencia laboral. Competencial laboral, es la capacidad de una persona para desarrollar una actividad productiva en cualquier contexto. El único organismo que está autorizado por el Estado para la elaboración de normas de competencia laboral en Colombia es el SENA.

NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL: Son los estándares determinados por trabajadores y empresarios. De lo cual se desprende:

♦ **Análisis funcional:** Se lleva a cabo por funciones productivas para llegar a una mesa sectorial: Que es el Ente de Concertación. En Colombia hay en la actualidad 36 mesas de concertación. Existen unos equipos técnicos. Después aparece la caracterización, donde se hace un diagnóstico para llegar a la Validación Nacional. Luego aparece un mapa funcional, para luego llegar a la elaboración de las normas de competencias. Por último aparecen las titulaciones, que es la actividad u oficio específico donde la persona comprueba ser competente, mediante una evaluación y certificación. Posteriormente llega a unas fases:

Fase I: Normalización.

Fase II: Diseños y Estructuras Curriculares.

Fase III: Medios Audiovisuales, Alistamiento.

Fase IV: Ejecución y Formación.

♦ **Sensibilización a las competencias laborales.** Las fuerzas dominantes del mercado le exigen a los sectores productivos adecuarse para ser más competitivos en los mercados a escala mundial; estos cada día enfrentan considerables cambios, es decir, evolucionan constantemente, son abiertos, con más opciones, dinámicos porque enfrentan mejoras continuas. Son más exigentes por la presencia de más oferentes. Se han vuelto complejos. Hoy en día realmente no se habla de la economía de las naciones, sino de la economía de las multinacionales; se compite con precios, diseño y servicios y eso hace que los mercados sean diferenciados no únicos por lo tanto hay más competencia.

En ese orden de ideas, Colombia debe mejorar por efectos de la globalización la competitividad internacional y es así como en el plan de gobierno del presidente Uribe “Hacia un Estado Comunitario”, se plantea justamente, por un lado de las políticas cambiarias, monetarias y fiscal por otro en la competencia organizacional, relacionada con mejoramiento de productos y servicios, mejoramiento de procesos y mejoramientos de la calificación del talento humano, para lo cual se requiere reorientar las ofertas de formación desde el contexto de las **Competencias laborales**, donde se comprometa a los trabajadores, empresarios, gremios e instituciones educativas. Todos ellos deben prepararse más, desarrollar habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, experiencia, práctica, valores para ser más competentes en el nuevo mundo laboral.

Teniendo como referente las funciones en los sectores productivos el Concepto de **competencia laboral** se describe como la capacidad REAL de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos propio Sector Productivo; son **comunes a diversas ocupaciones y ramas de una actividad productiva** y se ponen de manifiesto cuando se ejecuta un trabajo diferenciado el desempeño exitoso del adecuado, desde otra óptica son las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico para ser más competentes en el nuevo mundo laboral. **La NT ISO 9001:2000** define competencia como la “Habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes” y la **ISO 19011** como los “Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

La formación de competencias laborales es de gran utilidad para todos los actores interesados como se dijo inicialmente en el mejoramiento del nuevo talento humano, como son los empresarios, los trabajadores, las instituciones educativas y el estado; entre otras por las siguientes razones:

- Reconocimiento social de sus competencias laborales, satisfacción y motivación con el trabajo realizado.
- Contar con mayores elementos para la empleabilidad, estabilidad, promoción laboral y mayores posibilidades de ingreso y/o movilidad en el mercado laboral.
- Definición de mejores políticas para la gestión del talento humano y la mejora continua, dado que la evaluación y certificación está entrelazada con las políticas de productividad y competitividad de las empresas.

- Ejecución de planes de capacitación, pertinentes a las necesidades reales de los trabajadores, optimizando recursos. Mayor retorno sobre la inversión.
- Contar y/o estructurar programas de formación y capacitación, que permitan atender las falencias identificadas en las personas durante el proceso de evaluación y certificación, pertinentes y coherentes con el mercado de trabajo.
- Promoción y desarrollo del talento humano de un sector, subsector, cadena productiva o cluster necesario para apalancar planes, programas y proyectos.

Según Hyland, el origen del concepto de competencia laboral se remonta a los años 60, con el movimiento denominado pedagogía basada en el desempeño, surgido en los Estados Unidos, y que se retornó en Inglaterra en los años 80 con el nombre de Educación y Entrenamiento Basados en Competencias, apoyado también en la ideología conservadora basada en la psicología conductista y los requerimientos de las empresas.

Otros autores ubican el surgimiento de la competencia laboral en las transformaciones productivas que ocurrieron a partir de la década de los 80, constituyendo la base de las políticas de capacitación de la mano de obra, en los países desarrollados o industrializados con mayores problemas para vincular el sistema educativo con el sistema productivo.¹⁷

De todas maneras, a medida que las sociedades se modernizan también se hacen más complejas y se vuelven más exigentes, requiriendo de los individuos una mayor educación y la adquisición de una competencia que les permitan insertarse en los mercados laborales con las condiciones requeridas por la economía.

¹⁷ HYLAND Gregory. Normas de Competencia Laboral Aplicadas a la Productividad. 1994

En su interminable búsqueda, tratando de hacer las cosas de una manera mejor y diferente para ser más competitivas y lograr el favor de los clientes, las empresas han realizado grandes transformaciones en la forma de realizar el trabajo y en la manera de organizarse para lograr mejores resultados.

Este comportamiento empresarial ha impulsado de manera acelerado el desarrollo vertiginoso de nuevas tecnologías y nuevos métodos de trabajo, lo que a su vez también ha impactado la organización y las maneras de organizar el trabajo, produciéndose una asombrosa velocidad de generación de cambios con mayor frecuencia cada vez, hasta convertirse en cambios continuos.

Éste estado de cambio permanente ha impulsado a la organización de hoy a convertirse en una organización más dinámica, más flexible, a integrar y valorar el trabajo del hombre, quien a final de cuentas es el recurso más valioso con el que cuenta la empresa, el único recurso capaz de elevar su valor mientras los demás se deprecian con el tiempo, el único recurso que es capaz de manejar los demás recursos de la empresa. En definitiva las competencias que puede exhibir la empresa en los mercados globales para establecer su diferenciación frente a demás competidores son las competencias desarrolladas por su recurso humano.

Es decir que, frente al ambiente competitivo de los mercados globalizados, las empresas necesitan desarrollar, no sólo las competencias técnicas o manejo de las tecnologías duras, sino también desarrollar las competencias para el manejo de las tecnologías blandas, como el conocimiento, las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, las competencias actitudinales y el espíritu de comprensión y cooperación que puedan garantizar un verdadero trabajo en equipo para un incremento de la

productividad que asegure la permanencia de la organización en los mercados cada vez más competitivos.¹⁸

De ésta manera, las tareas son enriquecidas y se dejan atrás los viejos hábitos de dividir o fragmentar el trabajo y se desarrolla una nueva cultura de integración de las operaciones, de las tareas y del trabajo en general, para devolver al trabajador el perdido orgullo por la labor realizada, volviéndolo más polivalente, más capacitado y motivado, más productivo y, en definitiva, más competente para tomar decisiones en situaciones cambiantes y no previstas y con una mayor capacidad para aprender continuamente y adaptarse a los cambios que se producen en la organización y en los mercados servidos por ésta.

Estos cambios en los enfoques y necesidades, en la organización y los métodos de trabajo ocurridos en el sector productivo han producido cambios en la demanda al sector educativo. Porque si los mercados cambian, la tecnología cambia, la organización de la producción cambia y los métodos cambian, también debe cambiar la manera de formar y capacitar el recurso humano.

COMPETENCIAS CLAVES: Las competencias claves de un individuo, de una empresa, de un sector o actividad económica son aquellas inherentes a la naturaleza del trabajo mismo y, sin las cuales no se obtiene el mejor desempeño, además son esenciales, imprescindibles en las que el individuo, la empresa o sector económico debe concentrarse para consolidarse y mantenerse de manera competitiva en el mercado de que se trate.¹⁹

¹⁸ HYLAND Gregory. Op.citi

¹⁹ QUIROZ, Cariola. Las Competencias Claves Individuales y Empresariales. 1996

Es sumamente importante la determinación de éstas competencias claves y de un alto nivel estratégico para cualquier empresa o sector económico, en orden de lograr que la empresa mantenga la mejor orientación y no se pierda en la confusión generada con la acelerada ola de cambios (en los productos y servicios, en los mercados, en la tecnología, en los métodos y organización del trabajo), ya que las competencias claves deben desarrollarse y mantenerse durante el largo plazo y son las que van a definir la competitividad futura de la empresa o sector.

Las competencias claves son la capacidad de destacarse y diferenciarse en el mercado y puedan ser entre las siguientes:

- Aspectos tecnológicos únicos
- Bases de Conocimiento del personal
- Formación y capacitación
- Sistemas de motivación
- Experiencia Acumulada
- Capacidades de Innovación
- Conocimiento del mercado
- Alianzas perdurables

Con los conceptos y definiciones expuestos hasta ahora, se puede establecer lo siguiente:

COMPETENCIA: “Son los conocimientos, las aptitudes profesionales, los conocimientos técnicos que se aplican y dominan en un contexto específico.”²⁰ . Por otra parte la definen como la capacidad de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de

²⁰ Recomendación del desarrollo del recurso humano, 1.975, No 150. primera Discusión , Ginebra 2.003

trabajo, evidenciando sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, basados en los resultados de calidad esperados.

El esquema general de competencias incluirá, por lo menos, tres tipos:

- **Primer tipo. Competencias básicas:** Son los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores. Están asociados a conocimientos de índole formativa, como la lectura, la redacción, las matemáticas y la comunicación oral. Por ejemplo el leer bien es una destreza básica que se requiere en todos los trabajadores, pues ella les permite entender e interpretar diagramas, directorios, manuales, y tablas gráficas.²¹
- **Segundo tipo. Competencias genéricas:** Son los comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planear, entre otras.
- **Tercer tipo. Competencias técnicas y específicas:** Son aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva. Por ejemplo ajustar los controles de máquinas – herramientas de tipo semiautomático, seleccionar y operar instrumentos para corte y pulido de piezas de metal, entre otros.
- **Cuarto tipo. Competencia Laboral.** Es la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables, con base en los estándares de calidad establecidos en el sector productivo.

²¹ QUIROZ, Cariola... Op.citi.

Para garantizar un entrenamiento entre varias organizaciones, sean éstas empresas, instituciones o personas particulares, es necesario crear un lenguaje común que defina y haga referencia a las competencias, según el nivel de las mismas. Es por ello que se deben establecer las normas de competencia laboral.

♦ **NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL COLOMBIANA:** Es un instrumento que define la competencia laboral en términos del conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Una norma de competencia laboral refleja:

- Los conocimientos y habilidades que se requieren para un desempeño eficiente de la función laboral.
- La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad de transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.

Una norma de competencia laboral describe:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- La forma en que puede juzgar si lo que hizo está bien
- Las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud

- La capacidad para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- La aptitud para enfrentar situaciones contingentes

Las normas de competencia laboral deberán cumplir con lo siguiente:

- Serán definidas por empleadores y trabajadores
- Tendrán reconocimiento nacional
- Considerarán los distintos niveles de competencia

v CLASIFICACIÓN DE LAS NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

- Normas de Competencia Laboral de Empresas. Son generadas por y para una empresa en particular. Sólo tienen valor al interior de la empresa.
- Normas de Competencia Laboral de Asociación. Son válidas para un determinado grupo o corporación de empresas.
- Normas de Competencia Laboral de Carácter Nacional. Son aplicables a todas las empresas de un mismo sector.

v DESARROLLO DE LA COMPETENCIA Y SU NORMALIZACIÓN: Dado que la competencia laboral expresa el saber hacer y el saber ser de un individuo, lo que significa combinar conocimientos, habilidades (intelectuales y sociales) y destrezas en el desempeño de una función productiva, ésta no puede derivarse del análisis ocupacional tradicional (que consiste en identificar y enunciar tareas por puestos de trabajo), sino que es necesario aplicar un método que permita destacar las relaciones entre las funciones y actividades que constituyen una función productiva.

Éste método es el análisis funcional, que consiste en aplicar un enfoque que va de lo general a lo particular para identificar las relaciones que se van generando entre los propósitos, funciones, unidades y elementos de competencia de una función productiva. Con el objeto de facilitar el diseño de las normas, se acostumbra a utilizar la metodología del análisis funcional basada en un enfoque INSUMO – PRODUCTO.

Los elementos esenciales de ésta metodología son los siguientes:

- Para la identificación de las funciones de cada área funcional se considera que cada uno de los productos o servicios generados constituyen una función; las funciones así identificadas serán en general, de carácter específico (técnicas). A nivel de cada área funcional se pueden identificar también funciones de carácter genérico (planificación, dirección, control, supervisión, coordinación, etc.).
- A cada función corresponde un proceso. Estos procesos se analizan utilizando una metodología insumo - producto, mediante la cual se identificarán todas las actividades necesarias para su ejecución. Estas actividades se agrupan con el fin de definir los procedimientos.

Entendiéndose por proceso un conjunto de procedimientos a fines entre sí, cuya amplitud permite identificar plenamente un producto o servicio determinado, en términos de calidad, cantidad o volumen, costo y tiempo. Y entendiéndose por procedimiento la actividad que realiza una persona mediante una combinación y conversión adecuada de insumos para la obtención de un resultado o un producto intermedio de un proceso.

- A nivel de funciones (Procesos), se definen las Unidades de Competencia.

- A nivel de procedimientos se definen los elementos de competencia. En virtud que los elementos de competencia reflejan y enuncian lo que el individuo es o debe ser capaz de hacer, es necesario, para fines de normalización, incorporar componentes de referencia normativa: los criterios de desempeño, los campos de aplicación, etc.

“La educación, la ciencia y la tecnología ofrecen herramientas poderosas y básicas para asegurar la viabilidad de un desarrollo sostenido.”²² El problema de la educación es que no existe concordancia con la situación real del País, en aspectos tales como la individualidad y como la que se imparte a la organización.

La educación en Colombia hace que el País no participe de una manera equitativa del proceso de desarrollo global; el proceso educativo es rentable a largo plazo.

Ø LOS COLOMBIANOS NO QUIEREN ESTUDIAR CARRERAS TÉCNICAS

Sólo el 16% optan por éste tipo de formación, por lo que Colombia está rezagada en materia técnica y tecnológica en Latinoamérica.

Según el Ministerio de Educación, el año pasado solamente 165.000 personas del total de las que se matricularon en programas de Educación Superior, estaban en programas técnicos o tecnológicos. La mayor demanda la tenía las carreras universitarias, que ascendió a 60% (621000 estudiantes).

²² MISIÓN DE CIENCIA, EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Op.citi.

Por eso, en comparación con otros países de América Latina, el número promedio de alumnos en cada una de las 117 instituciones técnicas y tecnológicas es muy bajo. Mientras que en una universidad llega a 1900, en los técnicos no alcanza los 1000 alumnos.

La formación de unos y otros cuesta lo mismo a las instituciones: entre 1`600.000 y 2`600.000 pesos cada año.

Éste dramático panorama de la Educación Técnica y Tecnológica colombiana, fue uno de los temas que discutieron expertos no sólo del país, también de Venezuela, México, Australia, Francia y Chile durante el seminario Internacional de formación Técnica y Tecnológica, organizado por el MEN. Durante el encuentro también se mostró preocupación por las tendencias de los pocos estudiantes que optan por éste tipo de formación: el 80% está cursando programas de Ingeniería, Arquitectura y Administración, mientras que áreas que tienen que ver con la Agronomía y la Veterinaria, así como con las ciencias Humanas están por debajo del 5%.

♦ La formación es débil: Por ello, Javier Botero, viceministro de Educación del país, aseguró que la educación Técnica y Tecnológica es “débil” en Colombia y que se requiere motivar más a los bachilleres para que busquen los préstamos existentes para ésta educación.

“El año pasado sólo el 28% del total de créditos se entregó para estudiar en éste tipo de formación, lo cual es insuficiente. La meta es llegar al 60% y crear 150.000 nuevos cupos en los próximos años”, afirmó.

El funcionario explicó que la deserción es otro mal de la educación Técnica y Universitaria. “Sólo el 50% de los estudiantes que salen del bachillerato, llega a éste nivel. De los que entran, más del 50% no terminan con sus

estudios superiores”, afirmó Botero. Otro de los obstáculos ha sido la aplicación de la ley 749 del 2002, la cual organizó la educación Técnica en el país, debido a que en el proceso de rediseñar los programas por ciclos ha sido muy lento, algo que facilite que los jóvenes estudien por ciclos cortos que les permitiera ir al mundo laboral y regresar al aula a capacitarse.

“Las fortalezas de la ley 749 son muchas y más importante es que da la posibilidad y la flexibilidad que un estudiante pueda pasar de la formación técnica profesional a un pregrado con mayor facilidad. Pero para esto se tiene que redefinir los programas por ciclos y eso no se da de un día para otro”²³.

Además de proporcionar y aumentar los créditos, el Gobierno planteó alternativas para mejorar la cobertura y la calidad de los institutos técnicos.

Entre las estrategias está que los alumnos de 10 y 11 grado tengan la oportunidad de contar con una formación de técnica profesional, durante sus estudios, para facilitar su ingreso directo a la educación superior.

Ø ESCOGER UNIVERSIDAD ES UN PROCESO MÁS RACIONAL QUE EMOTIVO Y ES RESPONSABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES

- **Egresados:** Consultar a egresados puede dar una idea de si la institución le dio lo que esperaba, si consiguieron puesto pronto o no, si efectivamente el “trabajo” que obtuvieron es en lo que estudiaron y si su remuneración está acorde con la inversión en las matrículas.

²³ GARIBELLO, Andrés. LOS COLOMBIANOS NO QUIEREN ESTUDIAR CARRERAS TÉCNICAS. Secretaría de Educación. WWW.icfes.go.co. Mayo 29 de 2004

- **Internacionalización:** La globalización no es una moda, es una realidad. Por ello es importante indagar qué programas tiene la universidad para abrirse al mundo: semestres de intercambio, convenios con instituciones extranjeras, vistas de maestros de afuera, etc.

- **Relación con el entorno:** Además de tener nexos con el exterior, las instituciones de avanzada tienen lazos con los empresarios, los colegios y la comunidad. Una gran cantidad realiza proyectos de ayuda a los demás con prácticas de los estudiantes en diferentes campos. Eso les permite a los alumnos conocer más la realidad antes de salir de la Academia. ²⁴

- **Infraestructura:** No sólo los salones son importantes (ahora muchos son inteligentes pues cuentan con todas las ayudas audiovisuales); también lo son los laboratorios, la biblioteca y la sala de informática e incluso la cafetería y los baños. En el caso de la tecnología es importante mirar cómo es el acceso a ella, pues algunas universidades tienen computadores, conexión a Internet y otros elementos, pero el acceso para los estudiantes es limitado.

- **Acreditación:** Desde 1995 el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), expide un certificado de la calidad de los programas y desde hace dos años se le está dando a las instituciones. Las universidades que se esmeran por obtener pueden dar cuenta de su trabajo.

- **Resultados de las pruebas:** La mayoría de los programas de Educación Superior están siendo examinados por el ICFES. Los estudiantes de últimos semestres presentan unas evaluaciones similares a las de los bachilleres, llamadas Exámenes de Calidad de la Educación Superior (ECAES).

²⁴ JEREZ, Ángela... Op.citi..

Ø EL COMPORTAMIENTO DE LA OFERTA LABORAL y DE LA TASA DE DESEMPLEO: INDETERMINACIÓN TEÓRICA E INCERTIDUMBRE EMPÍRICA

- Introducción: Por regla general la teoría económica se ha esforzado siempre por ofrecer del desempleo una explicación que tenga también un carácter estrictamente económico (y no principalmente demográfico o sociológico). Para ello ha echado mano del concepto de "mercado laboral" es decir, de la idea según la cual el trabajo, o la fuerza de trabajo, es una mercancía -es decir, una mercancía "como las otras" cuyo precio (el salario), cuya cantidad transada (el empleo) y cuya cantidad excedente (el desempleo) son determinados por una oferta y una demanda generadas, *de manera independiente*, por factores económicos. La demanda de brazos se ha relacionado no sólo con los salarios (y por ésta vía con la tecnología) sino también con el nivel de la demanda agregada y la producción. La oferta se ha hecho, por su parte, depender funcional mente del nivel salarial.

No obstante este cuadro (que convierte el empleo y los salarios en un caso particular de la teoría del intercambio y sobre esta base construye la explicación de la producción y la acumulación) ha estado ensombrecido por un obstáculo fundamental: la incertidumbre teórica sobre la respuesta de la oferta laboral a las variaciones en los salarios. En estas condiciones, la explicación del comportamiento de largo plazo de la fuerza laboral ha terminado por quedar exclusivamente en manos de los demógrafos y sociólogos, mientras que para su movimiento de corto y mediano plazo sólo resta un vacío teórico. Pero el problema es también práctico: si, como lo veremos, la oferta laboral puede variar "erráticamente" o si como parece ser el caso colombiano suele variar al unísono con la demanda (con los puestos de trabajo), la tasa de desempleo puede terminar por disminuir durante las

crisis y/o por aumentar durante los auges, dejando de ser un indicador "correcto" de la situación del mercado laboral.

Estas líneas pretenden ocuparse de estos temas. Primeramente se examinará la indeterminación que se deriva, para la oferta laboral, de las explicaciones neoclásicas. En segundo lugar se mostrará, con ayuda de estadísticas colombianas, el carácter pro-cíclico que en el mediano plazo posee la fuerza laboral y la indeterminación que adquiere en consecuencia la tasa de desempleo; además se demostrará el carácter espurio que tienen algunas explicaciones corrientes diseñadas para dar cuenta de un fenómeno.

Finalmente se sugerirán, a manera de conclusión, algunas hipótesis y direcciones de investigación sobre las que parece conveniente trabajar con el fin de resolver los aspectos teóricos y estadísticos del problema.

- La teoría neoclásica y la indeterminación de la oferta de trabajo: La teoría neoclásica no es la única en considerar el trabajo como una mercancía; el mismo Marx, tan alejado teóricamente de esa escuela, basaba la explicación del sistema económico capitalista en el carácter mercantil de la fuerza de trabajo; sin embargo, sí es la corriente de pensamiento que ha llevado más al extremo la idea de que se trata de "una mercancía como las otras" y de que el salario es un "precio como los otros". Conviene, por tanto, examinar las tesis neoclásicas: esclarecerán las conclusiones extremas a que puede llevar esta idea.

Para el neoclasicismo la oferta agregada de trabajo es la suma de las ofertas individuales, y estas últimas se derivan, en el modelo más simple, a partir del problema de la maximización de la utilidad y bajo dos hipótesis principales: primera, que existe una separación radical entre el ocio-placentero y el trabajo-asalariado-displacero; segunda, que las decisiones son tomadas

aisladamente por cada individuo. Aunque en el curso del largo debate que se ha suscitado al respecto, estas dos hipótesis han sido revisadas, es saludable comenzar con el modelo más sencillo puesto que contiene *ad ovo* toda la incertidumbre sobre la respuesta de la oferta a los salarios, la cual se mantendrá en los modelos más refinados.

- *Efectos ingreso y sustitución: el modelo básico.* La solución al problema de maximización de la utilidad individual (que depende directamente de la cantidad consumida de bienes y del ocio disfrutado) cuando la restricción presupuestal viene dada por la percepción exclusiva de ingresos salariales.

Las curvas de indiferencia ingreso-ocio están definidas como el conjunto de combinaciones posibles de ingreso real y de ocio que rinden el mismo nivel de utilidad. Fijada la cantidad de una de estas dos variables, el aumento de la otra lleva a una curva de indiferencia superior. Las curvas son decrecientes: se aceptan reducciones en el ingreso real sólo si el ocio aumenta. Son cóncavas hacia arriba, lo que significa que la tasa marginal de sustitución es decreciente (a medida que el ocio aumenta en dosis iguales sucesivas, la cantidad de ingreso que resulta aceptable sacrificar es cada vez menor); y finalmente se vuelven asintóticas a los ejes de coordenadas: no es posible vivir sólo de ocio ni tampoco sin él.

Enfrentados a este problema, los teóricos neoclásicos se han esforzado por revisar los supuestos más drásticos del modelo básico en la esperanza de encontrar elementos que apoyen la idea de una curva de oferta positivamente orientada en función del salario. Examinaremos a continuación dos de las direcciones más importantes en que se ha trabajado al respecto.

- Eliminación de la distinción radical ocio-trabajo: La tríada trabajo-ocio-consumo describe mal la realidad. Primero, porque el ocio y el consumo no

se oponen sino que se complementan (el ocio exige consumo de bienes y servicios y el consumo exige tiempo). Segundo, porque no todas las actividades realizadas durante el tiempo libre son placenteras o igualmente placenteras (vacaciones contra transporte al trabajo o faenas domésticas) o porque dentro de cada una de ellas se contienen partes más satisfactorias que otras (es mejor usar los palos de golf que desplazarse de un hoyo a otro). Tercero, porque el trabajo remunerado puede poseer atractivos no pecuniarios distintos al salario. Aunque sobre la base de estas consideraciones los modelos de derivación de la oferta individual de trabajo pueden sofisticarse enormemente, asumiremos aquí, con el fin de simplificar la exposición de los resultados, que el tiempo total del individuo se divide en tres tipos de usos: trabajo remunerado (que seguiremos suponiendo íntegramente "des-útil"), el "trabajo" no remunerado (aquella parte del tiempo libre dedicado a actividades que no rinden utilidad) y el "ocio propiamente tal" (placentero). y asumiremos también que el tiempo de "trabajo" no remunerado puede reducirse recurriendo a bienes o servicios que lo sustituyen desde el punto de vista técnico (el tiempo de transporte en autobús puede acortarse montando en taxi, las faenas hogareñas pueden reducirse con los servicios de una doméstica o comprando electrodomésticos, el tiempo mal gastado por el golfista en caminar entre los hoyos puede minimizarse con el uso de un kart, etc.).

No obstante, la incertidumbre teórica sigue viva: las ganancias de tiempo pueden dedicarse al trabajo tanto como al ocio (es decir, a mejorar la calidad del ocio). El alza salarial sigue generando como en el modelo básico un efecto ingreso (mayor ingreso-mayor ocio menor trabajo) que deja en suspenso la dirección en que se movería la curva de oferta.

- *La unidad familiar como oferente de trabajo:* Abandonemos la hipótesis de que la oferta de trabajo de cada quien depende sólo de sus decisiones

individuales y tomemos en cuenta la unidad familiar. En estas condiciones un alza unilateral de los salarios pagados a uno de los miembros del hogar no sólo pone en juego, para ese individuo, los tradicionales efectos ingreso (que es negativo sobre su oferta de trabajo) y sustitución (que es positivo) y el efecto de reemplazo de "trabajo no remunerado" por bienes y servicios tecnológicamente sustitutivos (que es positivo). Hay también un nuevo efecto: al resultar ahora más pagadero el trabajo de ese miembro frente al de los demás se suscita un cambio en la estructura de la oferta familiar: vale la pena que quien recibe las remuneraciones más altas trabaje más. Así los otros y el hogar mirado como un todo- pueden disfrutar de más ocio. El equilibrio se obtendrá ahí donde la utilidad marginal que para la familia tiene el ocio de su miembro mejor pagado (utilidad marginal que ahora ha aumentado con su mayor dedicación al trabajo), ponderada por su salario, sea igual a la utilidad marginal que para la familia tiene el ocio de los demás miembros (que ahora ha disminuido), ponderada por sus respectivos salarios. La oferta individual de trabajo adquiriría así (a pesar del efecto ingreso) una mayor probabilidad de responder positivamente a los aumentos salariales.

Contra este argumento se ha esgrimido la idea de que el ocio tiene mucho de individual. La crítica es parcialmente válida, pero no debe olvidarse que el razonamiento de arriba no implica que el miembro mejor remunerado se especialice exclusivamente en el trabajo mientras que los demás se dediquen exclusivamente al ocio. Hasta dónde se lleve esta tendencia depende de las utilidades marginales que para la familia tengan el ocio del uno y de los otros.

Pero dejando de lado esta objeción, la pregunta verdaderamente importante se refiere a la validez de esa tesis para la oferta agregada de la familia. Un alza general de salarios, igual para todos los miembros, no tiene por qué

afectar las remuneraciones relativas de los mismos, y por tanto no incide por este lado (es decir, vía sustitución laboral intra familiar) en la oferta agregada. y si las alzas salariales son desiguales quedaría por demostrar que los aumentos en la participación laboral de los unos no se cancelan o, más, que compensan las disminuciones de los otros.

La importancia de considerar al hogar y no al individuo- como la unidad que toma las decisiones en materia de oferta laboral radica, sin embargo, en que permite analizar más de cerca el fenómeno de la participación laboral de los miembros secundarios (mujeres casadas, hijos e hijas solteros) que, como se sabe, son los principales responsables de las variaciones que experimente la fuerza de trabajo ofrecida en el corto plazo.

Asumiendo que las variaciones de salarios tienen un carácter general (cambian en la misma proporción), se abre aquí un abanico de cuatro posibilidades.

- Suben los salarios (auge). Entonces la participación laboral de los trabajadores secundarios aumenta. Es lo que se llama la hipótesis del "trabajador alentado".
- Suben los salarios (auge). Entonces la participación laboral de los trabajadores secundarios disminuye. Es el caso del "trabajador excedente".
- Caen los salarios (crisis). La participación de los trabajadores secundarios disminuye. Hipótesis del "trabajador desalentado".
- Caen los salarios (crisis). La participación laboral de los miembros secundarios de la familia crece: hipótesis del "trabajador adicional".

Se sigue de lo anterior que, aun para los trabajadores secundarios y sin considerar el efecto agregado sobre la oferta familiar, el resultado teórico del análisis sigue siendo incierto. Nada puede decirse *a priori* sobre la dirección en que variará la oferta laboral ante los cambios en el salario.

- *Conclusiones parciales:* La teoría neoclásica de la oferta laboral contiene *ad ovo*, desde el modelo más simple, una incertidumbre teórica que los modelos más refinados no logran disipar: la cantidad ofrecida de trabajo puede responder positiva o negativamente a las variaciones en los salarios.

Este "pecado original" pone en cuestión la existencia misma de un "mercado laboral" y por lo tanto las tesis básicas neoclásicas sobre la determinación del empleo y los salarios: si la curva de oferta, como la de demanda, puede tener una pendiente negativa, la existencia de un equilibrio estable en el mercado laboral sería una pura causalidad porque dependería de los valores relativos de las elasticidades de ambas funciones.

Podría contra argumentarse que ésta es apenas una posibilidad teórica y que la prueba de si la oferta tiene o no pendiente negativa en su totalidad o en algunos de sus tramos y de si su elasticidad al salario es mayor o no a la de la curva de demanda corresponde a los hechos, es decir, a la econometría. En una palabra, podría alegarse que "la prueba del pudín está en comérselo". Sea. Pero a este respecto podrían hacerse dos observaciones.

En cuanto a la teoría, lo menos que puede subrayarse es su debilidad. ¿Para que una larga disquisición si lo único a concluir es que el salario puede incidir positivamente sobre la oferta (si las fuerzas a favor priman) o incidir negativamente (si las fuerzas en contra priman) o no incidir (si las fuerzas a favor o en contra se compensan)? y en cuanto a los hechos: ellos muestran mas bien, como lo veremos a continuación, que al menos para el caso de

economías de alto desempleo la oferta, más que depender del salario, se mueve al compás que le marca la demanda y por tanto la independencia en la ética de la oferta y la demanda de trabajo no es más que una ilusión.

Ø EL COMPORTAMIENTO INCIERTO DE LA OFERTA LABORAL Y DE LA TASA DE DESEMPLEO EN EL CORTO Y EN EL MEDIANO PLAZO: EL CASO DE COLOMBIA

En el largo plazo, la magnitud y los cambios de la fuerza laboral parecen ser relativamente fáciles de predecir, con tal que puedan ligarse exclusivamente a factores de tipo demográfico y sociológico. La demografía determina la evolución de la población total y el porcentaje de la población mayor de doce años y por tanto la población en edad de trabajar, además de la composición de esta última por edades, sexo, ubicación geográfica, etc. La sociología determina, entre otras cosas, para cada grupo estudiado las tasas de escolaridad y nupcialidad. Asumiendo que las tasas específicas de participación laboral (de tal grupo etario, tal sexo, tal estado civil, tal condición escolar, tal sitio) son estables en el tiempo, es posible estimar el comportamiento de la tasa global de participación (o proporción de la oferta laboral en la población en edad de trabajar).

No es objeto de este escrito el discutir la exactitud que este enfoque genera en las predicciones de largo plazo. En todo caso resulta indudable la influencia estratégica de los factores demográficos y sociológicos sobre la oferta laboral.

Pero en el corto y aun en el mediano plazo (es decir, durante el ciclo económico), las variaciones de la tasa de participación se independizan de su base demográfica y sociológica y vuelven incierta la magnitud de la fuerza laboral. Ilustrando este acierto para el caso colombiano.

La evidencia estadística de que se dispone para Colombia (referente a las cuatro principales ciudades del país: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla) sugiere una estrecha correlación entre el comportamiento de la oferta y de la demanda de trabajo.

En conclusión uno de los puntales tradicionales de la teoría económica ha sido la idea del "mercado laboral". En él, la oferta y la demanda de trabajo, determinadas de manera independiente por diversos factores económicos (entre los cuales está el salario), permitirían fijar a la vez el nivel de empleo y la remuneración del trabajo. Esta idea: "la fuerza de trabajo es una mercancía", no es exclusiva del neoclasicismo, aunque esta escuela la haya llevado más al extremo ("el trabajo es una mercancía como las otras") con la pretensión de mostrar que si el empleo y el tipo de salarios son un caso particular de la teoría del cambio, entonces toda la teoría económica, incluyendo la de la producción y la de acumulación, podrían cimentarse sobre esa base.

No obstante, este proyecto teórico posee, entre otros, este Talón de Aquiles: la existencia de un equilibrio en el mercado laboral y por tanto la existencia misma de ese mercado quedan puestas en entredicho por la indeterminación teórica de la forma de la curva de oferta. Esta última podría responder positivamente al salario si el efecto de sustitución primara sobre el efecto ingreso, o podría responder negativamente al mismo en el caso contrario. En este último evento nada aseguraría la posibilidad de un equilibrio estable en ese mercado (las curvas podrían no cortarse para valores significativos de las variables o podrían confundirse en todos sus puntos). Como se ha mostrado, la eliminación de las hipótesis más extremas sobre las que reposa en el modelo más simple, la deducción de este resultado, no elimina la incertidumbre teórica ("puede que sí, puede que no") sino que la mantiene.

Así pues, y en primer lugar, incertidumbre teórica. Pero el problema se redobla también con una incertidumbre práctica: a pesar de la influencia indudable de los factores demográficos y sociológicos sobre la oferta laboral en el largo plazo y, como parece probarlo la experiencia colombiana reciente, la oferta y la demanda de trabajo se mueven, en el mediano y aun en el corto plazo, de manera relativamente paralela. La oferta parece depender en sus movimientos no tanto del salario como del comportamiento mismo de la demanda. Ello hace indeterminados los cambios en la tasa de desempleo, que puede subir o bajar dependiendo de cuál de ambas variables suba o caiga más. La tasa de desempleo deja de ser en estas condiciones un buen indicador no sólo del ciclo económico sino de las condiciones del mercado laboral (el número de personas ocupadas por familia puede aumentar y a la vez la tasa de desempleo crecer).

Frente a este doble *impasse*, a 1a vez estadístico y teórico, los estudiosos del problema (no sólo en Colombia sino en otras economías en desarrollo) tienen frente a sí un reto que también es doble: primero, el de la construcción de un indicador laboral que sea insesgado frente al ciclo económico y que refleje la "verdadera " situación laboral de la economía; segundo, el de la construcción de una teoría que permita no sólo una más clara aprehensión de los problemas de empleo y desempleo en las economías en desarrollo sino también una mejor previsión en el mediano y en el corto plazo.

En cuanto al primer punto, los analistas colombianos están recogiendo ya la propuesta de Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de medir los logros laborales de la economía no sólo por los valores de la tasa de desempleo sino también mediante los coeficientes de empleo alcanzados con respecto a la población en edad de trabajar o a la población total y sólo falta convencer al Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas

(DANE) para que publique corrientemente estos indicadores junto con otros (como el de ingresos reales por familia) que suministren una mejor idea del grado de bienestar de la población.²⁵

En cuanto al segundo punto, dada la alta correlación que presentan la oferta y la demanda de trabajo durante el ciclo económico y aun en sus variaciones trimestrales, parece imprescindible elaborar una teoría que rompa con el marco analítico tradicional que concibe a ambas como fenómenos independientes.

Todo ocurre como si la expansión económica no sólo generara nuevos puestos de trabajo sino que a la vez hiciera brotar desde la población inactiva los recursos humanos necesarios para llenarlos y aun en exceso. y como si la contracción de la actividad no sólo destruyera empleo sino también fuerza de trabajo en tanto que mercancía ofrecida en el mercado. Quizá fuera preciso para dar cuenta de las "perturbaciones" que esa imbricación demanda-oferta produce en el "mercado laboral" dejar de pensar la fuerza de trabajo como si fuera "una mercancía como las otras" y más allá, dejar de concebirla pura y simplemente como mercancía. No es éste un terreno absolutamente virgen. Por el contrario, ya Keynes había sugerido que el salario esa pieza maestra de toda la teoría económica- no es, en tanto que tal, una variable económica (es decir, no se fija por el juego de la oferta y la demanda de trabajo) sino que está regido por determinantes exógenos de tipo social y aún político. (Véase Cuadro 1)

²⁵ LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. EL COMPORTAMIENTO DE LA OFERTA LABORAL Y DE LA TASA DE DESEMPLEO: Indeterminación teórica e incertidumbre empírica 1. Medellín 1985

Cuadro 1. Áreas de desempeño laboral en un marco nacional de ocupaciones (SENA, Colombia)

• Finanzas y Administración • Ciencias Naturales Aplicadas y Ocupaciones Relacionadas • Salud • Ciencias Sociales, Educación, Servicios Gubernamentales, Religión • Arte, Cultura, Recreación, Deportes • Ventas y Servicios • Industria Primaria y Extractiva • Oficios, Operación de Maquinaria y Equipo de Transporte • Procesamiento, Fabricación y Suministro de Servicios Públicos
Los diferentes niveles de competencia en un Marco Nacional
• Nivel 1: Trabaja con un reducido grupo de labores rutinarias. • Nivel 2: Trabaja en una amplia gama de actividades en diversos contextos. Realiza algunas labores complejas. • Nivel 3: Se desempeña en una mayor variedad de actividades, diferentes contextos complejos y no rutinarios. Mayor responsabilidad y autonomía. • Nivel 4: Realiza actividades técnicas o profesionales. Alta responsabilidad y autonomía. Responde por el trabajo de otros. • Nivel 5: Aplica principios fundamentales en amplia gama de contextos a menudo impredecibles. autonomía personal, responde por asignación recursos, análisis, diseño, planeación, ejecución y evaluación.

Fuente: Clasificación Nacional de Ocupaciones SENA, Colombia. Qualifications and Curriculum Authority. Londres

Este tipo de instrumentos para la gestión de las competencias en los mercados de trabajo, rápidamente cambiantes, significan una mayor transparencia y efectividad en las transacciones de empleo y capacitación. En las tablas a continuación se muestra un ejemplo de las áreas y niveles de competencia en un marco nacional de ocupaciones.

Ø UN MAYOR ACERCAMIENTO ESCUELA-EMPRESA PARA MEJORAR LA CALIDAD Y PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN. Cada vez es más claro que, ante la cambiante realidad del trabajo, los organismos de formación requieren acercarse más a las empresas para detectar y responder a sus nuevas demandas ocupacionales. Del mismo modo, las empresas deben participar más activamente en la formación, no sólo como lugares de trabajo en los que se adquieren y se demuestran las

competencias sino también facilitando información sobre la conformación de los empleos.

Las modalidades de acercamiento son varias: desde la tradicional apertura de la empresa como sitio de práctica y desarrollo de competencias en ejercicio de una función formadora, hasta la participación de representantes empresariales en la elaboración de los perfiles de competencia y en el análisis de los currículos de formación.

En un contexto de rápidos cambios, la formación está acercándose continuamente a la empresa y se ponen en evidencia experiencias de desarrollo conjunto de programas de identificación de competencias. Donde queda bastante terreno por recorrer es en la concreción de actividades en las cuales la empresa participe en la formación de un modo integrado a un programa formativo que vaya más allá del tradicional papel de receptor pasivo de alumnos en pasantía.

Una mayor descentralización y autonomía en las escuelas facilitará que estas estrechen su contacto con las empresas de su área de influencia, a modo de lograr acuerdos que permitan mejorar la pertinencia de la formación y con ello las competencias de los trabajadores.

En este sentido, se avanza progresivamente al desdibujamiento de la separación secular entre tiempo de aprender y tiempo de trabajar.

Ø LAS FRONTERAS ENTRE EDUCACIÓN ACADÉMICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL SE REDUCEN GRADUALMENTE REFORZANDO EL CONCEPTO DE FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA. Los mejores indicadores para la ubicación en el mercado de trabajo —o por lo menos los más frecuentes— son los títulos obtenidos en organismos educativos. Pero

estos siguen planteando una separación a veces tajante entre la formación académica y la formación profesional. En muchos casos los conocimientos y las competencias adquiridos durante períodos de formación profesional no tienen opciones de reconocimiento en las credenciales educativas.

El tiempo de formación y, más aún, las competencias adquiridas fuera de contextos educativos formales, deberían tener posibilidades de reconocimiento y certificación para la continuación de estudios de nivel formal. Esta es una de las más claras lecciones aprendidas del esfuerzo que está desarrollando la Secretaría de Educación Media Técnica del Ministerio de Educación en Brasil donde, a partir de la promulgación de la Ley de Directrices Básicas de la Educación en 1996, se está avanzando en un Sistema Nacional de Certificación que permita a los beneficiarios proseguir estudios a partir de la certificación de competencias adquiridas aún en el trabajo.

Un esquema de formación a lo largo de la vida implica la construcción de “pasarelas” desde la formación profesional hacia la educación media técnica y de carácter superior, que permita hacer realidad dicho concepto, no solamente desde el punto de vista de aprender durante toda la vida sino también desde la perspectiva de que este aprendizaje permita ascender y construir una carrera laboral y formativa paralelas.

Ø FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS NO ES UN PROBLEMA SOLAMENTE DE CONTENIDOS, ES TODA UNA CONCEPCIÓN NUEVA PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL. Porque incluye la necesidad de replantear el proceso educativo en aspectos como:

- El desarrollo de la responsabilidad en el participante por llevar adelante su proceso formativo, seleccionar las opciones de carrera, plantearse los

objetivos a los que orienta su desarrollo y procurar los medios para hacerlo. El alumno se considera ahora un protagonista activo y no un recipiente pasivo de formación.

- La flexibilización contextual entendida como la necesidad de variar en los lugares y medios en los que y con los que se aprende. Cada vez más la formación deja de ser un acto exclusivo del ambiente escolarizado, y se diluyen las diferencias entre el tiempo de aprender y el tiempo de trabajar, así como se genera la responsabilidad en el participante y se amplían las disponibilidades de medios para el aprendizaje. El uso de las nuevas tecnologías de información y de comunicación en la formación es un tema que debe ingresar en las agendas de inversiones de los organismos de formación.

- La flexibilización horaria es otra consecuencia obligada de un enfoque de competencias. Las posibilidades de acceso, salida y reingreso a los programas formativos deben corresponder con las necesidades de los trabajadores inmersos en un mercado cambiante y cada vez menos estructurado tradicionalmente. El participante debe poder seleccionar entre diferentes posibilidades, debe tener opciones abiertas para facilitar su acceso de acuerdo con sus tiempos de trabajo.

- La flexibilidad en la gestión educativa entendida como tal la agrupación de procesos de ingreso, registro de participantes, evaluación y certificación, la formación modular y el avance individual, que son parte de un enfoque de formación por competencias, exigen a los sistemas administrativos de las organizaciones una gran versatilidad para aceptar que cada alumno avanza a su ritmo, que ingresa y se retira de acuerdo con sus necesidades, que tiene un bagaje de conocimientos previos reconocibles, evaluables y certificables. A las organizaciones formadoras se les presenta el desafío de crear

mecanismos administrativos que den cuenta y faciliten la innovación educativa.

Ø UN CONCEPTO DE TRABAJO QUE INCORPORE EL DERECHO A LA FORMACIÓN FORMA PARTE DE LA NUEVA CONCEPCIÓN DE TRABAJO “DECENTE” . La participación creciente de diferentes actores en el problema de la formación, y en su actualización hacia enfoques más transferibles y de mayor alcance a lo largo de la vida, evita que se soslaye la necesidad de una formación “sostenible” caracterizada por facilitar no sólo la inserción en el ámbito del trabajo sino también en la vida ciudadana. El nuevo concepto de trabajo “decente” (un verdadero concepto de trabajo digno) se concibe no sólo con las características de acceso a las garantías y derechos tradicionales sino que incluye el acceso a la formación, al desarrollo y al reconocimiento de las competencias adquiridas durante los procesos de educación y trabajo. Allí radica una buena parte del por qué, cada vez más, convergen los mundos de la educación y del trabajo, de la escuela y de la empresa, en la generación de sistemas nacionales de formación que, con visiones de corte global, apoyen el desarrollo de carrera y el incremento en las posibilidades de acceso.

1.4 MARCO DE REFERENCIA LEGAL

El gobierno implementa actualmente tres instrumentos para estimular y exigir la calidad de la educación superior en Colombia: los estándares mínimos de calidad, la acreditación de excelencia de programas e instituciones y los Exámenes de Calidad de la Educación Superior. El presidente de la república delega en el ministro de educación la suprema inspección y vigilancia de estos procesos y de cuantos se relacionen con la educación superior del país.

El fundamento de la formulación de estándares de calidad para la creación y funcionamiento de programas de pregrado, tiene su origen amplio en la Constitución política de Colombia, que en su artículo 27 consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, el artículo 67 define la educación como un derecho de las personas – fundamental, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional – y como un servicio público con función social. Así mismo el Estado debe velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral intelectual y física de los educandos.

Los orígenes de los estándares de calidad se encuentran en la ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en Colombia. En dicha ley se plantea como objetivos de todo programa académico en la educación superior, la formación integral y la capacitación de los colombianos para el cumplimiento de las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que el país requiere. (Ley 30/92, Título I Capítulo II artículo 6).

La construcción y el logro de los objetivos de la ley 30 son responsabilidad de la sociedad y del Estado. A la sociedad corresponde la regulación y a las instituciones de educación superior la autorregulación a través de procesos de auto evaluación con participación amplia de toda la comunidad universitaria y la regulación por confrontación de pares académicos, con pares colegiados y con los distintos sectores productivos, culturales y sociales.

Así mismo el Estado debe velar por la calidad de los programas tanto en sus inicios como en el proceso de consolidación.

Dentro de este marco se legitima e institucionaliza la acción de inspección y vigilancia del Estado, lo cual permitirá definitivamente dotar la educación superior de estándares de calidad para que los programas de formación profesional se inscriben en ellos y garanticen, de esta manera, que suscriban las condiciones básicas de calidad que deben fundamentar su existencia y su funcionamiento. Es decir los programas deben demostrar que cumplen los dieciséis estándares consagrados y si por algún motivo no lo hacen deberán continuar con los estudiantes que a la fecha tengan más no abrir más cupos.

Desde la perspectiva del Estado, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), organismo colombiano encargado de regular la oferta de educación superior, hizo públicos en 1998 los criterios y procedimientos para la acreditación voluntaria de los programas académicos de pregrado y especialización en el área de Administración.

En ellos se hacen consideraciones sobre los lineamientos a seguir en la construcción de planes de estudios para educar y capacitar a la mano de obra calificada que requiere el mundo cambiante.²⁶ Como son:

- Regulación, Normalización y Certificación de Competencias laborales de acuerdo con el decreto 933 de abril 11 de 2003.
- Aseguramiento del Talento Humano referido en la cláusula **6 NT ISO 9001-2000**.
- Regulación y ejecución de políticas de calidad articuladas y coherentes, referidas al talento humano, como uno de los factores clave para la competitividad.

²⁶ www.icfes.gov.co. JEREZ, Ángela. ESCOGER UNIVERSIDAD ES UN PROCESO MÁS RACIONAL QUE EMOTIVO. Mayo 29 de 2004

- Desarrollos de principios de equidad social.

♦ **Concepto de norma de competencia laboral colombiana.** El estándar reconocido por trabajadores y empresarios, que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que puede presentar para demostrar su competencia, se define como norma de competencia laboral colombiana.

Artículo 19^o. Certificación de Competencias Laborales. El servicio Nacional de Aprendizaje SENA regulará, diseñará, normalizará las competencias laborales.

El carácter de norma de competencia laboral colombiana lo otorga el Organismo Normalizador, que para Colombia es el SENA de conformidad con el Decreto 933 del 11 de Abril de 2003, Artículo 19.

♦ **Concepto de evaluación de competencia laboral.** La evaluación de competencias laborales, es el proceso por medio del cual un evaluador, analizan las evidencias del desempeño laboral de una persona con base en una norma de competencia laboral colombiana, para emitir el juicio de competente o aún no competente.

La evaluación de competencias laborales se centra en el desempeño real de las personas, soportado por evidencias válidas y confiables frente al referente que es la norma de competencia laboral y no en contenidos y/o potencialidades.

♦ **Concepto de certificación de competencia laboral.** La certificación es el proceso mediante el cual un organismo certificador, investido de autoridad,

testifica por documento escrito, que una persona ha demostrado la conformidad con una norma de competencia laboral colombiana y que es competente para el desempeño laboral.

El proceso se centra en los resultados, sobre los cuales el evaluador debe emitir el juicio de “competente” ó “aún no competente”; en este último caso, se infiere que el candidato debe buscar alternativas que le permitan desarrollar las competencias faltantes, ya sea mediante procesos de formación, capacitación, autoformación o bien, entrenamiento en la empresa.

♦ **El Desarrollo del Talento Humano.** Las actuales exigencias de la globalización de la economía han generado nuevas posibilidades de empresa, para su gestión y para sus acciones. Sin embargo, se requiere aprovechar tal coyuntura para visualizar sobre el compromiso y el mejoramiento de las organizaciones del país que aunque no vayan en igual dirección de la competencia que el modelo presenta, se puedan repensar y reflexionar en la búsqueda de mejores y pertinentes desarrollos, en correspondencia con las necesidades y las prioridades de la nación y del mundo.

Las nuevas oportunidades de empresa y con ellas las del ser humano como su eje, requieren, por un lado, pasar de las simples acciones y operaciones a la comprensión e innovación de las mismas y, principalmente, trascender la consideración del ser humano como recurso, al ser humano como talento.

Las empresas en consonancia con las exigencias que demanda el mercado y los avances tecnológicos, pueden y deben contribuir al reconocimiento y al mejoramiento de las potencialidades de sus trabajadores, asumiendo un redireccionamiento del papel del trabajador en sus organizaciones.

Se reconoce que el trabajo debe constituirse en el eje principal a través del cual el ser humano pone en funcionamiento sus capacidades, por ello se debe hacer énfasis en enriquecer y construir espacios que le permitan al trabajador la satisfacción, la felicidad y su desarrollo personal, así como su sentir y compromiso al contribuir con la calidad, la proyección y la transformación de las organizaciones y con éstas de las condiciones de vida del país.

En las empresas el desarrollo integral de la persona debe ser el fin, pues sólo a partir de éste se la considera como talento, por su capacidad de construir conocimiento para la innovación, la gestión y la transformación. El líder de hoy y del futuro exige también un perfil pedagógico y humano para actuar como transformador de sí mismo y de su entorno.

La premisa de la formación del Talento Humano se da cuando este talento se le reconoce al otro, lo cual permite que se emprendan acciones para comprender, diseñar y crear conocimiento polivalentes, interdisciplinario, integradores, con el fin de buscar la satisfacción de sí mismo y de su empresa.

♦ **La Pedagogía para la Formación del nuevo Talento Humano.** En el contexto de la formación basada en competencias laborales tiene respaldo la concepción de formación desde el enfoque del pensamiento creativo. Solo en el diseño y desarrollo de actos pedagógicos en correspondencia con las necesidades del sector productivo y social podrá desarrollarse el talento humano requerido para los nuevos desempeños en las organizaciones.

Hablar de actos pedagógicos fundamentados en el desarrollo del pensamiento creativo, ofrece para el caso de las competencias laborales el principal insumo teórico práctico, que permite trabajar el desarrollo de las

capacidades y los saberes implicados para el desempeño de las personas en los diferentes contextos productivos.

Así mismo, los contenidos que el sujeto incorpora a partir del desarrollo de sus capacidades, se corresponden con las exigencias para cada una de las funciones o fases productivas a las cuales se está atendiendo desde la formación.²⁷

Para mejorar la oferta educativa, el SENA ha asumido una responsabilidad según Decreto 1120 de 1996, el cual se trata de liderar en el País el Sistema Nacional de Formación para el trabajo; para lograr esta labor el SENA se educa para la competitividad liderando la construcción de un sistema educativo, el cual articula la oferta en la educación, técnica, pública y privada según el reglamento 2945 del CONPES.

El SENA para llevar a cabo su compromiso con el Estado y la Sociedad definió como estrategia la complejión de Mesas sectoriales en las que se encuentran: gremios empresariales, organizaciones de trabajo, empresarios, sector público, oferentes educativos y centros de investigación, con el firme propósito de definir las áreas prioritarias a desarrollar como lo es despertar el talento humano en las empresas a partir de procesos de certificación y desempeño. “Ley Mypimes (Ley 590 del 2002).

Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas, en consideración a sus actitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los Colombianos.

²⁷ JAIMES VEGA, Humberto. SENSIBILIZACIÓN A LAS COMPETENCIAS LABORALES. SENA. 2004.

En la base de datos del DANE, se encontró clasificadas las empresas por tamaño de acuerdo al número de talento humano que cada organización tenga laborando. (Véase Cuadro 2).

Cuadro 2. Clasificación por tamaño de Empresas de Bucaramanga y su área metropolitana

Tipo de empresa	No de empleados
Microempresa	Hasta 10
Pequeña empresa	De 11 a 50
Mediana empresa	De 51 a 200
Gran empresa	Más de 200

Fuente: DANE

Estimular la formación de mercados, altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas.”²⁸

" Sin perjuicio de la dirección y diseño de las políticas dirigidas a las Mipymes a cargo del Ministerio de Desarrollo Económico, las entidades estatales integrantes de los Consejos Superiores de Pequeña y Mediana Empresa, y de Microempresa, cuyo objeto institucional no sea específicamente la atención a las Mipymes, así como el Instituto de Fomento Industrial, el Fondo Nacional de Garantías, el Sena, Colciencias, Bancoldex y Proexport establecerán dependencias especializadas en la atención a estos tipos de empresas y asignarán responsabilidades para garantizar la materialidad de las acciones que se emprendan de conformidad con las disposiciones de la presente ley, en el ámbito de sus respectivas competencias" ²⁹

²⁸ www.empresario.com.co/portal/documentos/pymes.pdf

²⁹ Ley 590/00

Ley 550 de 1999. Artículo 44. Programa de jóvenes Emprendedores. El gobierno Nacional formulará políticas para fomentar la creación de empresas gestionadas por jóvenes profesionales, técnicos y tecnólogos.

Ø Decreto 2566 de septiembre 10 del 2.003. Se fijan las características específicas de calidad aplicables a los programas de pregrado en sus áreas de tecnología de la formación en Administración e Ingenierías organizados por ciclos propedéuticos

La presente ley contempla en su Título III, capítulo I, los aspectos generales para la formación de tecnólogos y profesionales en el área de administración, en términos específico los siguientes:

Aspectos generales sobre el área de Administración:

ARTÍCULO 17. La Administración es el proceso en el que mediante la aplicación de principios y técnicas generales y / o particulares, se propende por el logro de metas y objetivos en los diversos tipos de empresas y organizaciones a través del uso adecuado de los recursos, de manera incidente en el mejoramiento de la calidad de vida de la población. El Administrador estará preparado para planificar, organizar, controlar y dirigir proyectos y actividades acordes con la misión de diferentes organizaciones de carácter oficial o privado.

ARTÍCULO 18. Los programas organizados por ciclos propedéuticos en el área de la Administración, deben articular adecuadamente las dimensiones teóricas, metodológicas y prácticas, basándose en los conocimientos de las ciencias sociales, matemáticas y demás conocimientos requeridos para la solución de problemas, buscando la optimización de los recursos para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad.

ARTÍCULO 19. Los programas de pregrado organizados por ciclos propedéuticos en el área de Administración, deben tener una estructura curricular flexible, que permita la organización articulada, secuencial y complementaria de los contenidos, las estrategias pedagógicas y los conceptos de aprendizaje para el desarrollo de las habilidades y competencias esperadas, y responder por una parte, a las necesidades cambiantes de la sociedad, y por la otra, a las capacidades, vacaciones e intereses particulares de los estudiantes.

ARTÍCULO 20. Cada ciclo propedéutico de los programas de pregrado en el área de Administración, debe garantizar una formación integral, que le permita al profesional desempeñarse en diferentes ambientes, con el nivel de competencias técnica o tecnológica de las funciones propias de la Administración, que se espera que adquiera y desarrolle para:

- La comprensión de las organizaciones, sugerencia y el manejo de sus relaciones con entornos dinámicos y complejos.
- La innovación, el liderazgo y el espíritu empresarial en la gestión de negocios de diversa naturaleza.
- La formación para el aprendizaje autónomo, y para el desarrollo de habilidades de pensamiento, de interpretación y uso de información y de interpretación en procesos de trabajo, con equipos interdisciplinarios.
- Formación integral en la Administración, enfocada desde las dimensiones humanística, tecnológica y científica.

Ø CICLO DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

ARTÍCULO 21. El ciclo de profesión técnica profesional en los programas de pregrado en el área de Administración, se organizará de acuerdo con su nivel de complejidad correspondiente con éste nivel educativo y estará en concordancia con las características específicas de calidad definidas por el Ministerio de Educación nacional para los programas de pregrado de Administración.

Cada institución organizará dentro de sus currículos sus componentes, así como sus énfasis teóricos y prácticos y otros que considere justificados y pertinentes, en correspondencia con su misión y proyecto educativo institucional.

El programa curricular y el plan de estudios contemplarán de manera coherente y adecuadamente, como mínimo los siguientes componentes y áreas:

- Área de formación básica: integrado por los conocimientos de matemáticas, estadísticas y ciencias sociales, disciplinas que le sirvan al estudiante para acceder a las prácticas de la Administración.

- Área de formación profesional: incluye los siguientes componentes:

- Componente de economía y finanzas: orientado a formar en el manejo práctico de las fuentes y usos de las finanzas y en trabajo con libros contables.

- Componente de la Administración y de las organizaciones: orientado a formar el estudiante en la comprensión de las organizaciones, el contexto en el que operan y la gerencia de las mismas.
 - Componente de producción y operaciones: orientado a formar al estudiante en la comprensión de los procesos de producción y de servicio. Como resultante de la integración eficiente de los recursos.
 - Componente de mercadeo: orientado a ofrecer al estudiante formación de los conocimientos y competencias para que éste relacione dinámicamente las organizaciones con los mercados específicos.
 - Componente de la informática: orientado a formar en el estudiante las habilidades para el manejo eficiente de sistemas de información.
 - Componente de Gerencia de personal: orientado a formar en el estudiante habilidades para trabajar en equipo, así como el desarrollo de las competencias necesarias para dirigir grupos humanos.
- Área de formación socio-humanística: integrado por saberes y prácticas que complementan la formación integral de la Administración, para una formación axiológica, sociológica, cultural y en humanidades. Donde el conocimiento de los contextos sociales y culturales de las organizaciones son fundamentales.
- Área de énfasis: la institución en el primer ciclo propedéutico, podrá definir uno o varios énfasis de aplicación profesional del programa en concordancia con las tendencias y líneas de producción de las empresas propias del contexto donde se encuentre; éstos énfasis deben asegurar que la formación sea lo suficientemente amplia y de una dimensión de desarrollo sostenible.

- Área de comunicación: integrado por aspectos y actividades académicas, que profundicen y desarrollen las habilidades comunicativas, encaminadas a la elaboración de documentos y al manejo adecuado de la comunicación interpersonal que faciliten tanto el trabajo interdisciplinario como el trabajo institucional.

Además, la formación comunicativa debe incluir conocimientos básicos de una segunda lengua. Al final del ciclo propedéutico el estudiante deberá tener capacidad de definir una propuesta de investigación e identificar algunos problemas de conocimientos específicos de su área de desempeño.

ARTÍCULO 22. Los programas de Administración, con sus diferentes énfasis, en el primer ciclo propedéutico busca que el técnico profesional adquiera las competencias cognitivas, socio-afectivas y comunicativas necesarias para: solucionar problemas puntuales en el área de la Administración, coordinar actividades, organizar y manejar recursos, desarrollar proyectos, trabajar en equipo, tomar decisiones, gozar de excelente relaciones interpersonales y asumir con ética los roles sociales y organizacionales propios de su entorno.

Los programas se orientan a desarrollar en el estudiante las competencias necesarias para garantizar la interacción de lo intelectual con lo instrumental, lo operacional y el saber técnico, propio de la tecnología de la información.

Ø CICLO DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA

ARTÍCULO 23. El ciclo de formación tecnológica de los programas de pregrado en el área de Administración se garantizará de acuerdo con el nivel de complejidad.

- Área de formación básica: integrada por los conocimientos de matemáticas, estadísticas y ciencias sociales, disciplinas que le sirvan al estudiante de fundamento para solucionar problemas propios de la Administración.

- Área de formación profesional: incluye lo siguiente:

- Componente de la Administración y de las organizaciones: orientado a formar al estudiante en la comprensión de las organizaciones, el contexto en el que operan y la gerencia de las mismas. Debe hacer énfasis en la capacidad para comprender el cambio como factor inherente a las organizaciones.
- Componente de economía y finanzas: orientado a formar en la comprensión de las fuentes, usos y gerencia de las finanzas; en las especificidades de las relaciones económicas y monetarias; en el uso de la contabilidad y otras fuentes de información para la toma de decisiones.
- Componente de producción y operaciones: orientado a formar el estudiante en la comprensión de los procesos de producción de servicio, como resultantes del proceso científico y tecnológico para la integración eficiente de los recursos en el logro de los objetivos organizacionales.
- Componente de mercadeo: orientado a ofrecer al estudiante formación en los conocimientos y competencias para comprender la complejidad del entorno y sus oportunidades para que éste relacione dinámicamente las organizaciones con los mercados específicos, en condiciones de calidad y competitividad económica y social, de tal manera que se atienda a las necesidades de los actores del mercado.

- Componente de informática: orientado a formar en el estudiante habilidades para el desarrollo, gerencia y aprovechamiento de sistemas de información.

- Componente de Gerencia de personal: tiene por objeto despertar en el estudiante la conciencia del valor central del talento humano en las organizaciones, así como el desarrollo de las competencias necesarias para dirigir grupos humanos.

- Área de formación socio-humanística: integrada por los saberes y prácticas que complementan la formación integral del Administrador, para una formación axiológica y cultural que contribuya a la sensibilización del estudiante hacia realidades más amplias, la responsabilidad social, el compromiso ético y el diálogo interdisciplinario.

- Área de énfasis: la institución tecnológica en el segundo ciclo propedéutico, podrá definir uno o varios énfasis de aplicación profesional del programa. No obstante asegurará que la formación sea lo suficientemente amplia, como corresponde a un programa profesional de pregrado.

- Área de comunicación: integrado por aspectos y actividades académicas, que profundicen y desarrollen las actividades comunicativas, encaminadas a la elaboración de documentos y al manejo adecuado de la comunicación interpersonal que faciliten tanto el trabajo interdisciplinario como el trabajo interinstitucional. Además la formación comunicativa debe incluir el conocimiento y utilización de una segunda lengua.

ARTÍCULO 24. Los programas de Administración con sus diferentes énfasis, en el segundo ciclo propedéutico buscan que el tecnólogo, adquiera las competencias cognitivas socio-afectivas y comunicativas necesarias para

solucionar problemas en el área de administración, coordinar actividades interdisciplinarias, e interinstitucionales, organizar y manejar recursos, desarrollar proyectos, trabajar en equipo, tomar decisiones fundamentadas, gozar de excelentes relaciones interpersonales para comunicar ideas y asumir con ética los roles sociales y organizacionales.

El tecnólogo en administración de empresa, estará preparado para planificar, organizar, controlar y dirigir proyectos y actividades acordes con la misión de diferentes organizaciones de carácter oficial o privado y para desarrollar las competencias necesarias para la creación y la gerencia de empresas en el área.

2. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la elaboración del presente estudio se requirió tener claros dos conceptos fundamentales: cuál es la oferta de mano de obra profesional y en qué entidades está representada dicha oferta. Se entiende que en el momento en que existe una necesidad, se produce una satisfacción a la misma y es en la medida en que se cumplen los requerimientos del demandante que se garantiza el éxito del oferente.

Cuando se habla de la estructura de mano de obra calificada, se está planteando como oferta los diferentes centros de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana. La demanda la constituyen, entonces, las diferentes empresas industriales, comerciales y de servicios del sector, pertenecientes al sector público y privado. La recolección de la información constituye un aspecto fundamental dentro del análisis de la estructura de mano de obra calificada de la capital santandereana y su área de influencia. Se tomaron en cuenta datos e información relevantes tanto de la cantidad de oferta, proveniente de las universidades, como requerimientos y características de las diversas empresas bumanguesas y sus expectativas respecto a la mano de obra calificada.

2.1 INFORMACIÓN PARA LA DEMANDA

La demanda está representada por el talento humano, necesario para el buen funcionamiento de las empresas de las diferentes actividades

económicas de Bucaramanga, que al 2.003 son un total de 32.204, según fuente de la Cámara de Comercio de Bucaramanga.³⁰

Se entiende que la cifra anteriormente citada incluye empresas muy variadas tanto en tamaño como en características estructurales, organizacionales y funcionales; por esto, los requerimientos en mano de obra calificada en cuanto a fortalecimiento y/o creación de empresa difieren en expectativas y necesidades en cada una de las actividades económicas.

2.1.1 Objetivos

2.1.1.1 Objetivo General. Caracterizar y cuantificar la demanda actual y potencial de la mano de obra calificada en cuanto a la creación y fortalecimiento de empresas en Bucaramanga y su área metropolitana.

2.1.1.2 Objetivos Específicos

Ø Determinar el % de los altos funcionarios de las empresas que son también accionistas de las mismas, así como sus cargos y profesiones más frecuentes.

Ø Identificar las formas de contratación más frecuentes en las unidades empresariales de Bucaramanga y su área metropolitana, y los criterios tomados en cuenta al seleccionar personal profesional.

Ø Conocer los requisitos adicionales que un gerente o empresario necesita al momento de seleccionar personal profesional para cargos administrativos dentro de su empresa.

³⁰ CÁMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA. Rango determinado por carta circular del IFI

Ø Conocer los factores que son considerados como inconvenientes por los empresarios al contratar la mano de obra calificada en cuanto a alta gerencia, niveles medios, y personal de apoyo.

Ø Determinar los inconvenientes más frecuentes que han tenido las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, en el momento de seleccionar personal profesional.

Ø Cuantificar la demanda tanto ocupacional como la potencial de profesionales de áreas administrativas que están vinculadas y requieren las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana

Ø Establecer el grado de importancia que puedan darle las organizaciones a la institución de donde son egresados sus aspirantes a cargos y el concepto que puedan tener los egresados del INSED-UIS que hayan laborado para ellos.

Ø Analizar de una manera objetiva y realista la información obtenida de las diferentes empresas, de tal manera que se pueda extraer debidamente lo concerniente a incidencia de la mano de obra calificada dentro del funcionamiento de las organizaciones.

2.1.2 Necesidades de información. Las necesidades que se requirieron de información en el presente estudio, están basadas de datos suministrados por las diversas empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, para conocer la demanda, caracterización y los requerimientos que exigen a los profesionales de áreas administrativas y afines capaces de convertirse en verdaderos forjadores de crecimiento y desarrollo para las organizaciones.

En lo concerniente a información de la demanda, se hizo necesario tener muy claro hasta que punto los altos funcionarios de las empresas son también sus propietarios; así mismo, los cargos y profesiones más frecuentes del personal encargado de las diversas organizaciones. Por otra parte, es necesario determinar las formas de contratación más habituales para personal profesional y los criterios tomados en cuenta para seleccionarlo.

Otro aspecto relevante a conocer dentro del presente estudio, lo constituyen los requisitos adicionales que exigen las empresas en el momento de seleccionar el personal administrativo. También se requiere conocer la proporción de tecnólogos y profesionales contratados en los diferentes niveles de las organizaciones.

Por último, deben entenderse los inconvenientes más frecuentes que tienen las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana en el momento de seleccionar personal profesional, así como también la importancia que puedan darle a la institución de donde es egresado el aspirante a un cargo y a la aceptación que tienen los egresados de la INSED-UIS, en las empresas de la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana.

2.1.3 Diseño metodológico. Se realizó una investigación de mercados, la cual permitió identificar las necesidades existentes para la demanda de tecnólogos y profesionales, en las áreas de Administración de Empresas y Gestores Empresariales, que a su vez ayuden al fortalecimiento en el desarrollo y creación de Empresas en las diferentes Actividades económicas de la ciudad de Bucaramanga y su Área Metropolitana.

2.1.3.1 Tipo de estudio. La investigación adelantada es de tipo exploratorio – descriptivo concluyente.

v Estudio Exploratorio: Se partió de un estudio exploratorio consultando trabajos que ya existen sobre el mercado laboral en los diferentes sectores de la economía en la región; se consultaron entidades como el DANE, ANDI, ACOPI, GREMIOS, SENA, CÁMARA DE COMERCIO, sobre estudios aislados que hasta el momento hayan desarrollado. También se recolectaron datos a través de encuestas realizadas a empresas existentes en Bucaramanga y su área metropolitana, registradas en la Cámara de Comercio por actividad económica.

v Estudio Descriptivo: Se identificaron todos los factores y variables que influyen en el desarrollo de los diferentes sectores empresariales, los cuales se correlacionaron y analizaron logrando así ampliar y profundizar los estudios en cuanto a sus variables y aspectos más relevantes. Esto llevó a establecer características sectoriales, a relacionar la demanda de mano de obra calificada frente a la oferta existente e identificar conductas, etc.

v Estudio concluyente: Partiendo de estos datos se determinaron las necesidades sentidas del sector productivo en la región en cuanto a fortalecimiento y/o creación de empresas y se formularon unas conclusiones que conlleven a la fijación del perfil profesional adecuado que están requiriendo actualmente las empresas, y que sirva de base para un futuro impacto positivo en el mercado empresarial.

2.1.3.2 Método de investigación. Corresponde a un método de tipo inductivo, partiendo de lo general a lo particular. La investigación se inició con una entrevista personalizada a los gerentes y directivos de los diferentes tipos de empresas y Universidades e Instituciones, con el fin de conocer y verificar los datos obtenidos a través de las fuentes secundarias y obtener resultados que serán primordiales para la toma de decisiones, para luego

realizar las estrategias necesarias de acuerdo a los resultados de investigación a los que se desea llegar.

2.1.3.3 Fuentes y técnicas para la recolección de la información. Esta se obtuvo a través de fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primarias. Se tomó, como fuente principal, a los propietarios y o gerentes de las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, donde se aplicó una encuesta para conocer la demanda actual de profesionales y tecnólogos ocupados en áreas administrativas que impulsan actividades de fortalecimiento y desarrollo de nuevas unidades de negocio, en las diferentes actividades económicas.

Fuentes secundarias. Se tomó información externa, proveniente de diversos tipos de documentos escritos relacionados con el tema de investigación tales como: revista Dinero, periódico el Tiempo, informes por Internet, principalmente se recurrió a información suministrada por el SENA, sobre competencia laboral, Ministerio de Educación Nacional y los diferentes gremios

2.1.3.4 Instrumentos de recolección de información. El proceso de recolección de información se hizo a través de cuestionarios estructurados, en donde se plantearon preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, y de elección múltiple. La anterior encuesta se aplicó en forma directa y dirigida a los empresarios de Bucaramanga y su área metropolitana.

2.1.3.5 Población. Se tomó como población las 32.204 empresas de diversas actividades económicas de Bucaramanga y su área metropolitana, según información suministrada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga. (Véase Cuadro 3)

Cuadro 3 Número de las empresas que existen en Bucaramanga y su área metropolitana

EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	NÚMERO DE EMPRESAS A AGOSTO DE 2.003
Comercio	15.848
Industria manufacturera	4.755
Inmobiliaria, empresariales y de alquiler	2.968
Hoteles y restaurantes	2.294
Otras actividades de servicio comunitario personales	1.693
Transporte, Almacenamiento y comunicación	1.273
Construcción	832
Otras actividades	2.541
Total	32.204

Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga - Rango determinado por Carta Circular del IFI. Empresas matriculadas y renovadas desde 1 enero de 2002 a 31 agosto 2003

Los bienes y servicios tienen naturalezas muy diversas y en esta medida sus transacciones económicas se clasifican por ramas de actividad, las cuales definen los sectores económicos, así:

§ Sector Primario. Actividades que dependen o tienen relación directa con la explotación de los recursos naturales.

§ Sector Secundario. Actividades que utilizan recursos provenientes de procesos anteriores.

§ Sector Terciario. Actividades que generan servicios.

§ Sector Externo. Dentro de este grupo se transan productos generados en los tres sectores anteriores pero a nivel de actividades de intercambio con otros países.

Dentro de los cuatro sectores definidos se enmarcan unos subsectores, de acuerdo a la composición, tipo de uso y forma de consecución de los

productos que componen la actividad sectorial. Estos subsectores están incluidos dentro de los cuatro sectores de la siguiente manera:

§ Sector Primario. Está compuesto por los siguientes subsectores:

- Agropecuarios y pesca: avicultura, productos marinos, ganadería entre otros. Este subsector corresponde al 7.07% de las empresas más representativas de Bucaramanga y su área metropolitana.

§ Sector secundario. Está compuesto por los siguientes subsectores:

- Bebidas y tabaco: cerveza, tabaco, comercialización de alimentos. Este subsector corresponde al 1.02% de las empresas más representativas de Bucaramanga y su área metropolitana.

- Textiles confecciones y cuero: textiles, comercio de confecciones, cuero, calzado (14.02%).

- Papel y editoriales: artes gráficas, comercialización de papel, productos editoriales (6.04%).

- Alimentos: productos cárnicos, aceites comestibles, molinería, lácteos entre otros (7.6%).

- Aparatos equipos y maquinaria: maquinaria agrícola, maquinaria industrial, electrodomésticos, refrigeración y aire, entre otros (0.79%).

- Concesionarios, comercio de motos y bicicletas (1.82%).

- Otras industria y comercio: discos y grabación, muebles, joyería, juguetes, artículos de hogar, fotografía, comercio general (9.59%).
- Construcción: edificación y arquitectura, inmobiliario, obras civiles, construcción, materiales (3.9%).
- Químicos y sus productos: químicos, agroquímicos, pinturas, farmacéuticos, comercio de farmacéuticos, aseo y belleza (5.7%).
- Cauchos y plásticos: caucho, plásticos (1.27%).
- Minerales no metálicos: vidrio, cemento y concreto, cerámica y ladrillos.
- Restaurantes (1.33%).

§ Sector terciario. Está compuesto por los siguientes subsectores:

- Servicios públicos: energía eléctrica, acueducto y alcantarillado. Este subsector corresponde al 0.39% del total de empresas representativas de Bucaramanga y su área metropolitana.
- Transporte: transporte terrestre, transporte marítimo, transporte aéreo, correo, agencias de viajes (3.34%).
- Seguridad: seguridad y vigilancia (0.95%).
- Consultoría y asesoría empresarial: auditorías, jurídico, consultoría empresarial (2.06%).

- Servicios empresariales: personal temporal, aseo, cobranzas, alquiler de equipos, publicidad.
- Servicios varios: lavandería, recreación, juegos de azar,
- Salud, educación, funerarios (11.59%).
- Financiero: bancos, compañías de financiamiento, leasing, fiduciarias, administradoras de fondos de pensiones y cesantías, seguros, comisionistas de bolsa (5.43%).
- Hoteles y Restaurantes (2.38%).
- Informática y telecomunicaciones: hardware software, comunicaciones, telecomunicaciones, cine, televisión y radio (2.94%).
- Servicios logísticos: almacenamientos, operadores logísticos, zonas francas.

§ Sector externo. Debido al hecho de que en este sector se involucran los mismos productos y servicios de los otros tres sectores (primario, secundario y terciario), no pueden identificarse subsectores pertenecientes netamente a éste, pero sí tipos de empresas: empresas de intermediación aduanera, comercio exterior, zonas francas.

Habiendo clasificados los diversos sectores y subsectores de la economía, debe entonces tomarse un tercer elemento de diversificación de empresas: la actividad económica. Para el presente estudio se tomó como base la clasificación de empresas utilizada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, la cual identifica ocho grupos distintos:

♦ Comercio. Ubicado en el sector terciario, es la actividad económica encargada de transportar bienes desde un lugar a otro con el fin de intercambiarlos. En Bucaramanga y su área metropolitana el comercio está concentrado en tiendas, supermercados y macro mercados de cadena, así mismo almacenes, abarrotes, plazas de mercado y es la principal actividad económica a la que se dedican los Bucaramanguenses, así también los habitantes del área metropolitana, ya que según la cámara de comercio el 49.21% de las empresas registradas en ella se dedican a esta actividad.

♦ Industria manufacturera. Perteneciente al sector secundario, se entiende como manufactura la obra hecha a mano o con la ayuda de una máquina. Por extensión, el lugar en el que se fabrica. También se emplea para distinguir aquella empresa que realiza cierto tipo de actividad industrial o al conjunto de empresas que realizan dicha actividad. Con más precisión, es la producción o montaje de elementos en productos terminados a gran escala.

Esto permite calificar como manufactureras a un conjunto de industrias, entre las que se destaca en Bucaramanga y su área metropolitana la industria de la confección, textiles, artes gráficas y mobiliario. Otra actividad manufacturera en Bucaramanga es la de alimentos, láctea, gran variedad de aceites y mantequillas vegetales, envasado de frutas y legumbres, refrescos embotellados, abonos y fertilizantes. Estas empresas constituyen el 14.76% de las registradas en la cámara de comercio de Bucaramanga.

♦ Inmobiliarias empresariales y de alquiler. Pertenecen al sector terciario. Por definición inmueble es la propiedad que no puede separarse del lugar que ocupa, como tierra, edificios, construcciones y artefactos o derechos a los que la ley considera no muebles. Si bien inmobiliaria es considerada la empresa que construye, vende y administra viviendas, dentro de la presente actividad económica se incluyen sólo aquellas empresas que prestan

servicios inherentes a la propiedad horizontal y viviendas, tales como administrar, alquilar y vender este tipo de bienes.

En Bucaramanga estas empresas constituyen el 9.22% de las registradas en la cámara de comercio y están representadas en inmobiliarias, alquileres de salones para eventos y empresas de arrendamientos.

♦ Hoteles y restaurantes. Perteneciente al sector terciario, las actividades hotelera y de restaurantes están relacionadas en la medida en que, en muchos casos, la segunda (restaurantes) es complemento de la primera (hotelería). Este tipo de actividades también se relacionan al estar basadas, las dos, en una gran preocupación por el servicio y atención al cliente, que en la mayoría de casos es la base de su funcionalidad y éxito.

En Bucaramanga, especialmente en el caso de la hotelería, se presentan empresas de diversos tipos, tanto los grandes hoteles, con manejos organizacionales y operacionales de grandes empresas hasta los pequeños hoteles de escaso personal y con funcionamiento limitado en cuanto a infraestructura y servicios. Se entiende que para cada tipo de hotel existe una clientela diversa. En Bucaramanga y su área metropolitana las empresas hoteleras y restaurantes corresponden al 7.12% del total de empresas registradas en la cámara de comercio de Bucaramanga.

♦ Otras actividades de servicios comunitarios personales. Pertenecen al sector terciario. Dentro de este tipo de actividad económica se enmarcan todas aquellas empresas que prestan servicios básicos a la comunidad, en cuanto a educación y salud.

En Bucaramanga y su área metropolitana corresponden a clínicas, hospitales, centros de salud, colegios, escuelas, centros de enseñanza

especiales. Corresponden este tipo de empresas al 5.26% de las registradas de la cámara de comercio de Bucaramanga.

♦ Transporte almacenamiento y comunicación. Perteneciente al sector terciario, el transporte en la capital santandereana se da a nivel urbano, intermunicipal, nacional e internacional. Incluye tanto el transporte terrestre, como el aéreo. Así mismo, se da el transporte de pasajeros y de carga. Para el caso del almacenamiento, normalmente se da como complemento de transporte de carga, representado en bodegas y centros de acopio.

Las comunicaciones incluyen todos aquellos medios de comunicación ya sea telefónica, radial o televisiva, que en Bucaramanga están representadas en diversas emisoras, canales regionales y empresas de telefonía local. Estas empresas constituyen el 3.95% de las empresas registradas en la cámara de comercio de Bucaramanga.

♦ Construcción. Perteneciente al sector secundario, ésta actividad hace referencia al diseño y fabricación de bienes inmuebles, enmarcados dentro de los criterios de viviendas, obras civiles y obras horizontales en general: casas, apartamentos, conjuntos residenciales, centros comerciales, parques, carreteras, puentes. En Bucaramanga existen desde grandes empresas constructoras de viviendas, como el caso de Marval, que constituye una gran fuente de empleo en la capital santandereana y su área de influencia, hasta pequeños negocios de construcción, basados en subcontratos otorgados a personas naturales relacionadas con el ramo. Estas empresas constituyen el 2.58% de las registradas en la cámara de comercio de Bucaramanga.³¹

³¹ WWW.LANOTA.COM/COMPEDIO/HTMLS/INDEXCONT.HTML. SECTORES EMPRESARIALES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA

♦ Otras actividades. Pertenecientes al sector terciario, se relacionan aquí las actividades de diversa índole que combinan distintos tipos de subactividades descritas en los anteriores grupos, para ofrecer servicios complementarios como recreación, sedes sociales, clubes deportivos y escuelas de carácter artístico (danzas, música, actuación). Estas empresas constituyen el 7.89% de las registradas en la cámara de comercio de Bucaramanga. (Véase Cuadro 4)

Cuadro 4 Sectores, subsectores y actividades económicas líderes en Bucaramanga y su área metropolitana

SECTORES	SECTORES	SECTORES
v Agropecuarios y pesca	v Siderurgia y productos metálicos	v Transporte
Ganadería	Metalmecánica	Transporte terrestre
Agricultura varios	v Aparatos, equipos y Maquinaria	Transporte aéreo
Avicultura	Maquinaria agrícola	Correo
v Alimentos	Maquinaria industrial	Agencia de viajes
Productos cárnicos	Comercialización de Electrodomésticos	v Seguridad
Aceites	Aparatos eléctricos	Seguridad
Comestibles	Precisión y medición	Vigilancia
Molinería	Comercialización de equipos médicos	Alarmas
Cereales	Equipos de oficina	v Consultorías y asesorías empresariales
Productos lácteos	Equipos de oxígeno terapia	Auditoría, Jurídico
Panadería y galletería	Refrigeración y aire	Consultoría empresarial
Chocolate y confitería	v Automotores, motos y bicicletas	Organizaciones empresariales
Alimenticios varios	Concesionarios – automotores	
Alimentos para animales	Comercio de auto partes	
Viveres y abarrotes	Motos y bicicletas	v Servicios empresariales
Comercialización de alimentos		Personal temporal
v Bebidas y Tabaco		
Cerveza	v Otras industrias y comercio	Aseo
Gaseosas, jugos	Muebles	Cobranzas
Tabaco	Joyería	Empaques
v Textiles, confecciones y cuero	Artesanías	Alquiler de equipos
Comercio en textiles	Artículos para el hogar	Publicidad

SECTORES	SECTORES	SECTORES
Confecciones en textiles	Fotografía	Organizaciones empresariales
Confecciones en cuero	Comercio en general	
Calzado		
v Papel y editoriales	v Hidrocarburos y minería	v Servicios varios
Artes gráficas	Comercialización de combustibles	Lavandería
Comercializadora de papel	Comercialización de Gas natural	Recreación
Productos editoriales		Juegos Azar
Editoriales		Educación
v Químicos y sus productos	v Construcción	Salud
Químicos	Edificación y arquitectura	Funerarios
Agroquímicos	Inmobiliario	Centros de convenciones
Comercializadora de Pinturas	Obras civiles	v Financiero
Farmacéuticos	Materiales para construcción	Bancos y CAVS
Comercio en farmacéuticos	Ingeniería	Compañías de financiamiento
Aseo	v Informática y telecomunicaciones	Compañías de financiamiento comercial
Productos de belleza	Hardware y software	Leasing
v Cauchos y plásticos	Equipo de comunicaciones	Fiduciaria Administradoras
Caucho	Comunicaciones	Administradoras de fondos de pensiones y cesantías
Plásticos	Telecomunicaciones	Seguros
v Materiales no metálicos	Cine	Corredores de seguros
Comercialización de Vidrio	TV	Comisionistas de bolsa
Cemento y concreto	Radio	Casas de cambio
Comercialización de Cerámica	v Servicios logísticos	Institutos y Organismos de educación superior
Ladrillos	Almacenamiento	Otras Financieras
	Agentes	v Hotelería y restaurantes
v Servicios públicos	Aduanas	Hotelería
Energía eléctrica	Operadores logísticos	Restaurante
Acueducto y alcantarillado	Intermediación aduanera	Alimentación a empresas

FUENTE: Internet: WWW.LANOTA.COM/COMPEDIO/HTMLS/INDEXCONT.HTML

2.1.3.6 Muestra. Para el caso de la demanda y con base en la información suministrada por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, se determinó el número de empresas de todas las actividades económicas de la capital santandereana y su área metropolitana, ((Véase Anexo 1). mapa de

la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana), por lo tanto se hizo necesario aplicar un muestreo aleatorio simple, para lo cual se requirió desarrollar la siguiente formula estadística:

§ FÓRMULA:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times (p_o) (q_o)}{e^2 (N-1) + Z^2 (p_o) (q_o)} =$$

Donde:

Z = Valor critico para un nivel de confianza del 95%

e = Error estimado 5%

p_o = Probabilidad de ser elegido 50%

q_o = Probabilidad de no ser elegido 50%

N = Población 32.204 empresas

Desarrollando la fórmula se obtuvo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (32.204) \times (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (32.204 - 1) + (1,96)^2 (0.5) (0.5)} = 380 \text{ encuestas}$$

2.1.3.7 Marco muestral. Una vez calculada la muestra, se distribuyó acorde al número de empresas por actividad económica, de la siguiente manera: (Véase cuadro 5)

Cuadro 5 Distribución de la muestra del total de las empresas por actividad económica que existen en Bucaramanga y su área metropolitana

EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	NÚMERO DE EMPRESAS A AGOSTO DE 2.003	PARTICIPACIÓN %	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA
Comercio	15.848	49,21	187
Industria manufacturera	4.755	14,76	56
Inmobiliaria, empresariales y de alquiler	2.968	9,22	35
Hoteles y restaurantes	2.294	7,12	27
Otras actividades de servicio comunitario personales	1.693	5,26	20
Transporte, Almacenamiento y comunicación	1.273	3,95	15
Construcción	832	2,58	10
Otras actividades	2.541	7,89	30
Total	32.204		380

Fuente Cámara de Comercio de Bucaramanga - Rango determinado por Carta Circular del IFI Empresas matriculadas y renovadas desde 1 enero de 2002 a 31 agosto 2003

2.1.4 TABULACIÓN, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA DEMANDA POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS Para un análisis más completo sobre los criterios tomados en cuenta por las diversas empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, en lo que a mano de obra calificada se refiere, se trabajó la tabulación y análisis independiente para cada uno de los diversos tipos de organizaciones, de acuerdo a su actividad económica. Esto porque es evidente que los requerimientos de profesionales pueden ser distintos para cada tipo de empresa, en la medida en que su operación amerite principalmente funciones ya sea de base técnica, administrativa, de mercadeo, publicitaria o de servicios.

A continuación se muestran los resultados, con su respectivo análisis de la información obtenida en el trabajo de campo.

Una vez aplicada las encuestas a las distintas empresas por actividad económica de Bucaramanga y su área metropolitana (Véase anexo 2), se obtuvieron los siguientes aspectos:

v ACTIVIDADES ECONÓMICAS ANALIZADAS:

De acuerdo al cuadro 5 se observa la gran relevancia que tienen las empresas comerciales, teniendo en cuenta la preponderancia de éste tipo de actividad en el ámbito santandereano. Con un 49% respecto al total de empresas bumanguesas la actividad Comercial es definitiva en la economía de la capital Santandereana.

La Industria Manufacturera le sigue en importancia al Comercio con un 15% de participación respecto al total de empresas. No puede decirse sin embargo que las organizaciones de tipo industrial sean determinantes dentro de los ingresos y generación de empleo en Bucaramanga y su área metropolitana.

Las empresas Inmobiliarias y de alquiler siguen en importancia con un 9% de participación. La actividad Inmobiliaria en Bucaramanga se presenta a nivel de pequeñas empresas en su mayoría, y algunas medianas.

Las empresas de actividades diversas, como educación y salud entre otras, constituyen el 8% del total de empresas bumanguesas. Si bien el porcentaje de participación no es muy representativo, si es un hecho que la capital santandereana cuenta con servicios especializados en salud importantes a nivel mundial, como es el caso de la Fundación Oftalmológica de Santander Carlos Ardilla Lulle.

Los Hoteles y Restaurantes representan el 7% de las empresas presentes en Bucaramanga y su área metropolitana.

Las actividades generales de servicio Comunitario, en su mayoría entidades del estado que velan por el cumplimiento de derechos fundamentales, como los de familia, constituyen el 5% del total de empresas bumanguesas.

Las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación constituyen el 4% de la actividad empresarial bumanguesa.

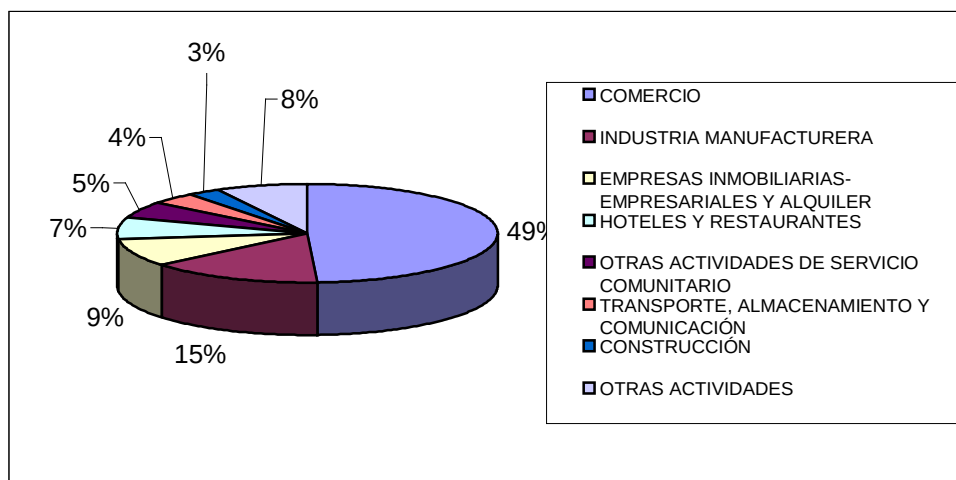
La Construcción representa en éste momento el 3% de participación sobre el total de empresas de la capital Santandereana. Evidentemente la crisis en el sector de la construcción vivida hace algunos años en el ámbito nacional hizo decrecer significativamente éste tipo de empresas.

La participación de cada una de las actividades económicas sobre la muestra tomada de las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana se ilustra a continuación (Véase Cuadro 6 y Figura 1) y (Véase anexo 3. Lista de empresas encuestadas).

Cuadro 6 Empresas Analizadas por Actividad Económica

Empresas Analizadas por Actividad económica	Total Empresas
Comercio	187
Industria manufacturera	56
Empresas inmobiliarias-empresariales y alquiler	35
Hoteles y restaurantes	27
Otras actividades de servicio comunitario	20
Transporte, almacenamiento y comunicación	15
Construcción	10
Otras actividades	30
TOTAL	380

Figura 1 Actividades económicas analizadas en el estudio



2.1.4.1 Actividad económica: empresas dedicadas al Comercio. En la distribución de la muestra la participación de la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, fue del 49% equivalente a 187 empresas del total de la muestra de 380 empresas .

♦ **Análisis de la información de la demanda.** Posterior a la aplicación de la encuesta al representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas al “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, a continuación se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades.

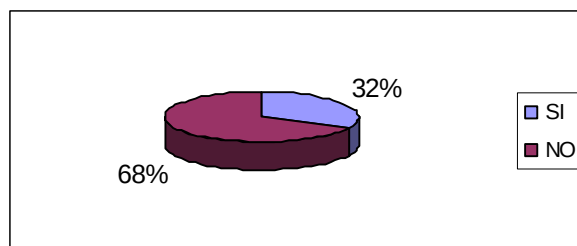
v Propietarios de las empresas dedicadas a la actividad comercial. Del total de 187 empresas incluidas en el estudio, dedicadas a la actividad económica “Comercio” en Bucaramanga y su área metropolitana, se obtuvieron los siguientes porcentajes: el 68% de los representantes legales no son propietarios de las mismas. El restante 32% si lo son. Teniendo en cuenta que buena parte de éstos delegados, son personas con cargos importantes dentro de las empresas; lo que indica en general, que la mayor

parte de empresas no son manejadas por sus propietarios, sino por profesionales de confianza y capacitados para dirigir adecuadamente las organizaciones. (Véase Cuadro 7 y Figura 2)

Cuadro 7 Propietarios de las empresas dedicadas a la actividad comercial

Concepto	No. de Empresas	Participación %
Si	60	32%
No	127	68%
Total	187	100 %

Figura 2. Propietarios de las empresas dedicadas a la actividad comercial



v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada : De las 187 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Comercio” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 31% de los representantes son Administradores de empresas; el 32% no son profesionales; el 8% son Ingenieros, el 9% Economistas, el 7% son contadores Públicos; el 4% Abogados; el 2% Gestores Empresariales y un 7% son de profesiones variadas como Arquitectos, especialistas en Comercio Exterior, Psicólogos, Trabajadores Sociales y Licenciados.

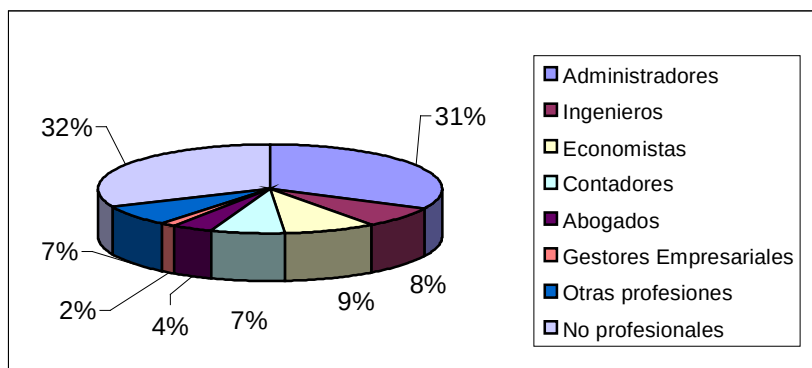
Es evidente la gran acogida que tienen las carreras administrativas para ejercer los cargos de dirección dentro de éste tipo de empresas; pero no se debe dejar a un lado el hecho que muchas personas que ocupan cargos

importantes en las empresas no son profesionales. (Véase Cuadro 8 y Figura 3)

Cuadro 8. Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada

Profesión	No. De Representantes	Participación %
a. Administradores	60	31%
b. Ingenieros	15	8%
c. Economistas	16	9%
d. Contadores	13	7%
e. Abogados	7	4%
f. Gestores Empresariales	3	2%
g. Otras profesiones	14	7%
h. No profesionales	59	32%
TOTAL	187	100%

Figura 3. Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada



v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 187 Empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Comercio”, de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 43% de los delegados son Gerentes de las empresas; el 22% son Administradores; y en mínimo porcentaje se encuentran los cargos de Director y Coordinador con un 2% cada uno respectivamente, los cargos de Presidente y Vicepresidentes cuentan con un 3%, otros cargos como

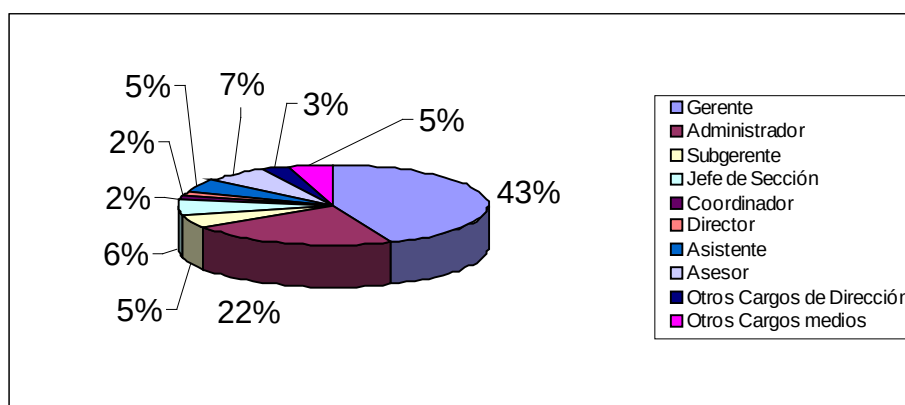
secretarias o auxiliares con un 5%; en el restante 23% se encuentran los cargos de Subgerentes, Jefes de sección, Asistentes y Asesores.

Esto demuestra que en éste tipo de empresas, la mayor parte de los representantes legales están entre Gerentes y Administradores (43% y 22%, respectivamente), los cuales están entre otras cosas encargados de liderar y solucionar los problemas que se le presenten a las empresas. (Véase Cuadro 9 y Figura 4)

Cuadro 9 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	82	43%
b. Administrador	41	22%
c. Subgerente	10	5%
d. Jefe de sección	11	6%
e. Coordinador	3	2%
f. Director	4	2%
g. Asistente	9	5%
h. Asesor	13	7%
i. Otros cargos de dirección	5	3%
j. Otros cargos medios	9	5%
TOTAL	187	100%

Figura 4 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

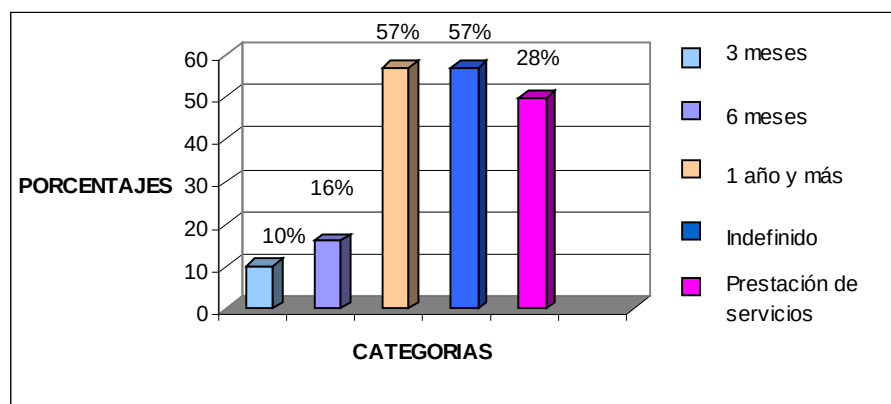


v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada. Del total de las 187 empresas analizadas en esta investigación dedicadas a la actividad económica “Comercio”, de Bucaramanga y su área metropolitana, se concluyó que el 10% de las empresas utilizan el sistema de contratación fija a tres meses; el 16% utilizan a seis meses; el 57% utilizan a un año o más, otro 57% de las empresas utilizan a término indefinido; y el 50% utiliza el sistema de prestación de servicios. Se puede observar que en general la mayoría de éste tipo de empresas, prefieren formas de contratación que garanticen un periodo largo de trabajo, para así contar con empleados que adquieran la experiencia y el sentido de pertenencia necesarios para su buen desempeño. En esta pregunta los representantes pueden elegir varias opciones; de ahí los resultados obtenidos. (Véase Cuadro 10 y Figura 5)

Cuadro 10 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada

Forma de Contratación	No. De Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. Tres meses b. Seis meses c. Un año y más	18	187	10%
	29	187	16%
	106	187	57%
d. INDEFINIDO	106	187	57%
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	93	187	50%

Figura 5 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada



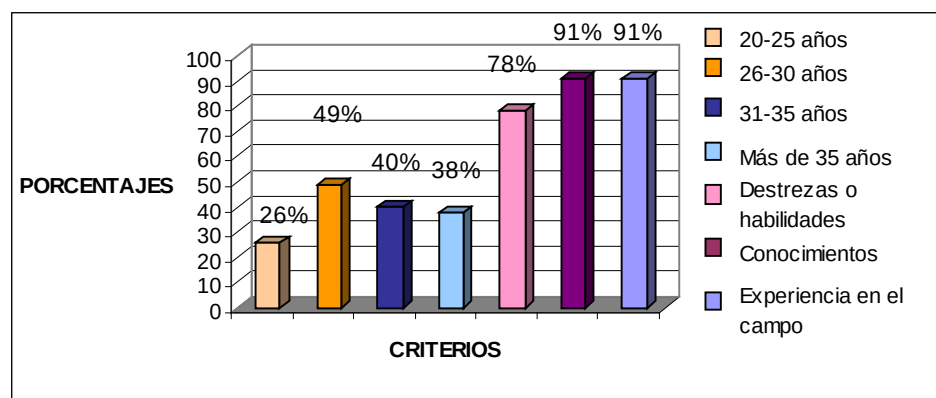
v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

Del total de las 187 empresas incluidas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Comercio”, de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que sólo 162 respondieron la pregunta, concluyendo que el 26% sí toma en cuenta a personas con edades de 20–25 años; el 49% toman en cuenta personas de 26 – 30 años; el 40% toma en cuenta de 31 – 35 años; el 38% toma en cuenta a personas de 35 años y más; el 78% toma en cuenta las destrezas y habilidades de los aspirantes y el 91% toma en cuenta los conocimientos e igualmente la experiencia. Sobre el sexo de los aspirantes no tienen ninguna preferencia, ya sea hombre o mujer, para cargos de tipo administrativos. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 11 y Figura 6)

Cuadro 11 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. De Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD:	a. 20-25 años	42	187
	b. 26-30 años	79	187
	c. 31-36 años	65	187
	d. Más de 35 años	62	187
e. DESTREZAS O HABILIDADES	127	187	78%
f. CONOCIMIENTOS	147	187	91%
g. EXPERIENCIA	147	187	91%

Figura 6 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

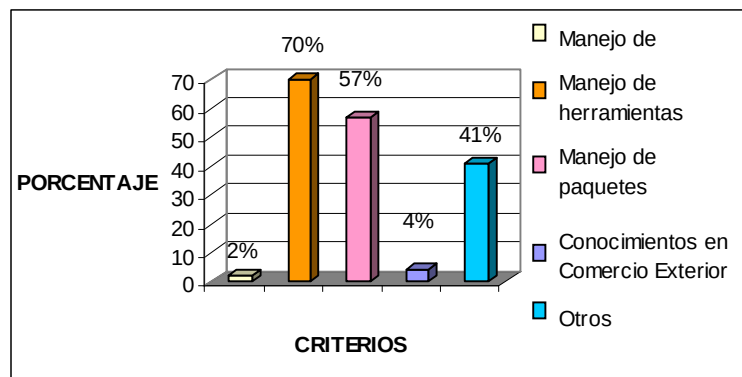


v Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo. De las 187 empresas tomadas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, luego del análisis de datos, se encontró que el 2% de las empresas exigen como requisitos adicionales el manejo del inglés; el 70%, es decir la mayoría exige el manejo de herramientas informáticas; el 57% exigen el manejo de paquetes informáticos; el 4% exigen el conocimiento en comercio exterior y el 41% hacen otro tipo de exigencias como conocimientos contables o en finanzas. Los resultados mostrados se deben a que el representante legal contestó varias opciones a la vez..(Véase Cuadro 12 y Figura 7)

Cuadro 12 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	4	187	2%
b. Manejo de Herramientas informáticas	131	187	70%
c. Manejo de paquetes informáticos	107	187	57%
d. Conocimientos en Comercio Exterior	8	187	4%
e. Otros	77	187	41%

Figura 7 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

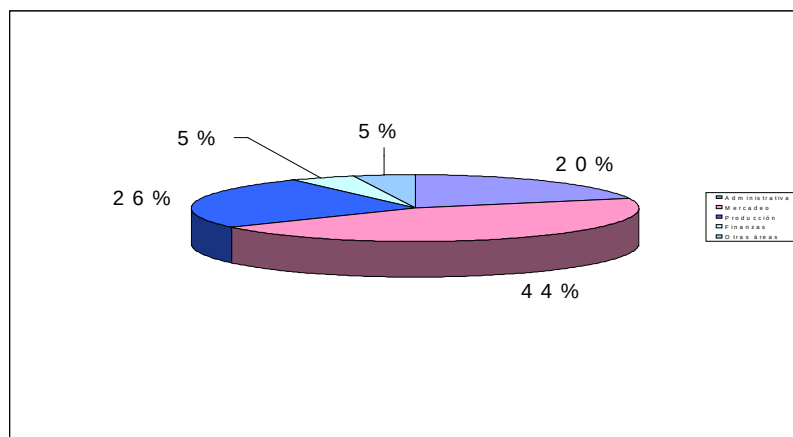


v Trabajadores contratados por áreas. De las 187 empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se concluyó que el 44% de los funcionarios de dichas empresas, se encuentran en el área de Mercadeo; seguidos por el 26% que se encuentran en el área de producción. El 20% se encuentran en el área Administrativa; el 5% en el área de Finanzas y el 5% en otras áreas como ventas entre otras. Sumados los funcionarios de las áreas Administrativa y de Mercadeo (65%), se entiende el por qué de la gran acogida de las carreras Administrativas.(Véase Cuadro 13 y Figura 8)

Cuadro 13 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. De Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	1109	187	20%
b. Mercadeo	2444	187	44%
c. Producción	1402	187	26%
d. Finanzas	250	187	5%
e. Otras áreas	247	187	5%
TOTAL	5452	187	100%

Figura 8 Trabajadores contratados por áreas

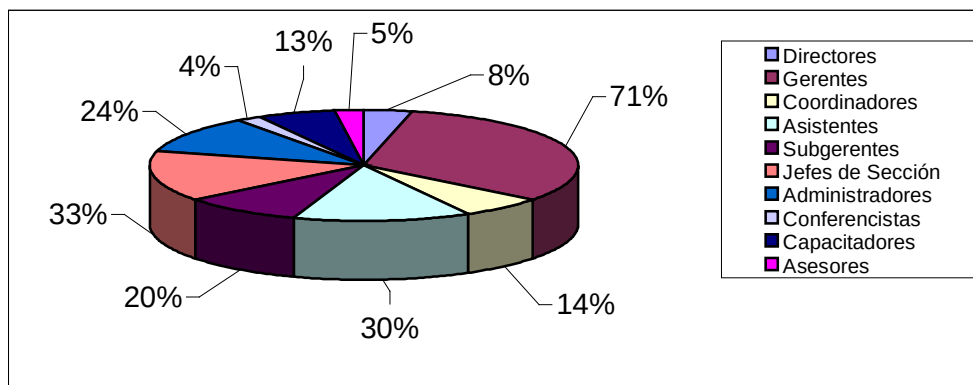


v Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 187 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 8% cuentan con Directores dentro del área administrativa. El 71% tienen Gerentes; el 14% tienen Coordinadores. Además, el 30% tienen asistentes; el 20% tienen Subgerentes; el 33% cuentan con Jefes de Sección, el 24% tienen Administradores; el 4% tienen Conferencistas y el 13% tienen Capacitadores. En un pequeño porcentaje (5%) cuentan con Asistentes. Como se puede observar el cargo más común es el de Gerente, lo que indica la importancia de éste Profesional para la adecuada Administración de éste tipo de Empresas. Los porcentajes mostrados se dan por el tipo de pregunta, la cual los representantes tenían opción de contestar varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 14 y Figura 9)

Cuadro 14 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. De Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	15	187	8%
b. Gerentes	132	187	71%
c. Coordinadores	26	187	14%
d. Asistentes	56	187	30%
e. Subgerentes	38	187	20%
f. Jefes de Sección	61	187	33%
g. Administradores	44	187	24%
h. Conferencistas	8	187	4%
i. Capacitadores	24	187	13%
j. Asesores	10	187	5%

Figura 9 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión. En la relación profesionales – tecnólogos; de las 187 empresas estudiadas, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, muestran que dentro de los cargos de Dirección, están empleados un 8% de Tecnólogos, frente a un 92% de profesionales. En los mandos Medios, la relación es de un 47% de Tecnólogos frente a un 53% de Profesionales. Dentro del personal de Apoyo hay un 62% de Tecnólogos frente a un 38% de Profesionales. En términos generales se encontró que en éste tipo de empresas, predomina la mano de obra Profesional (64%), frente a la de Tecnólogos (36%). Se evidencia que para los cargos Directivos se prefiere al Profesional respecto al Tecnólogo.(Véase Cuadro 15 y16 y Figura 10).

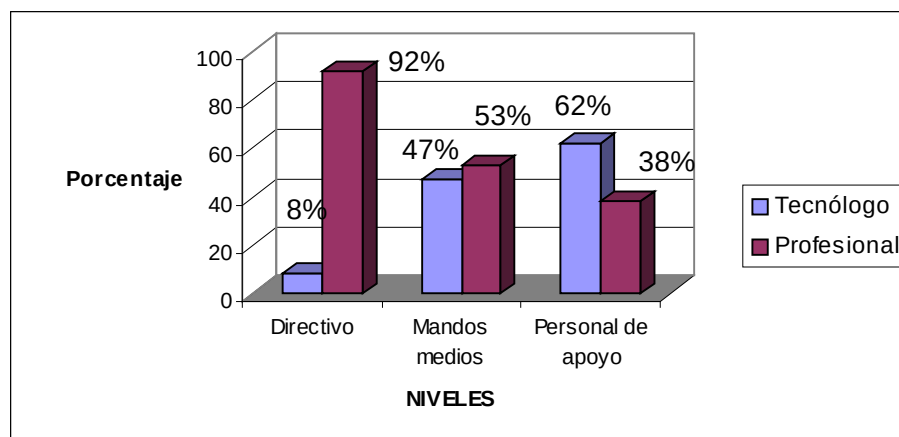
Cuadro 15 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	26	8%	287	92%	313	100%
2. Mandos medios	177	47%	201	53%	378	100%
3. Personal de apoyo	102	62%	63	38%	165	100%

Cuadro 16 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
305	36%	551	64%	856	100%

Figura 10 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión



v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 187 empresas incluidas en la investigación, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 51% no ha tenido inconvenientes al contratar mano de obra profesional.

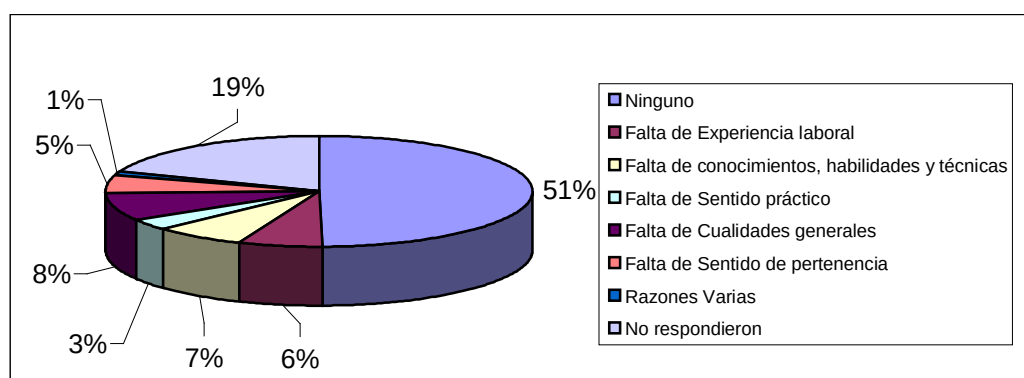
El 6% aduce la falta de Experiencia laboral como principal inconveniente, el 7% la falta de conocimientos o habilidades técnicas; el 3% dice que el principal problema ha sido la falta de sentido práctico, el 8% la falta de cualidades generales como la responsabilidad y la puntualidad; además refieren en un 5% la falta de sentido de pertenencia; un 1% razones varias

que tienen que ver con las políticas salariales, entre otras; y un 19% de éstas empresas no respondieron la pregunta. (Véase Cuadro 17 y Figura 11)

Cuadro 17 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
a. Ninguno	93	51%
b. Falta de Experiencia laboral	12	6%
c. Falta de conocimientos, habilidades y técnicas	13	7%
d. Falta de Sentido práctico	6	3%
e. Falta de Cualidades generales	15	8%
f. Falta de Sentido de pertenencia	10	5%
g. Razones Varias	2	1%
h. No respondieron	36	19%
TOTAL	187	100 %

Figura 11 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



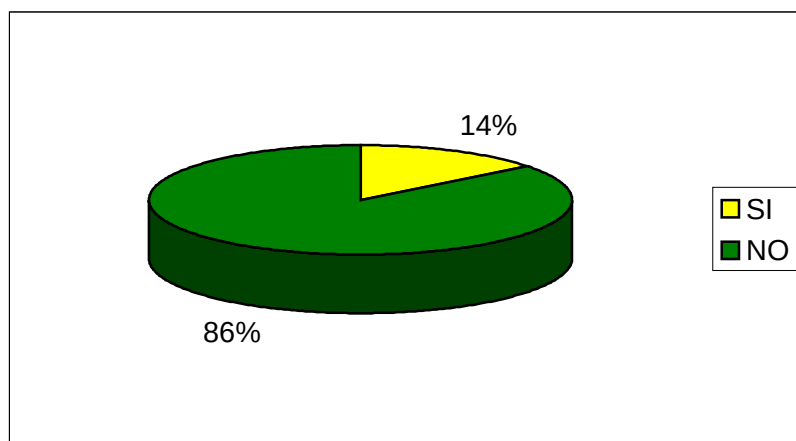
v Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 187 Empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observó que el 86%, no toma en

cuenta la Institución de donde son egresados sus funcionarios, entre otras razones porque consideran que lo que importa es la persona en sí y porque ellos tienen sus propios métodos de selección. El 14% sí toma en cuenta la Institución. Las universidades preferidas son la U.I.S. y la Santo Tomás. (Véase Cuadro 18 y Figura 12)

Cuadro 18 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	27	14%
NO	160	86%
TOTAL	187	100%

Figura 12 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



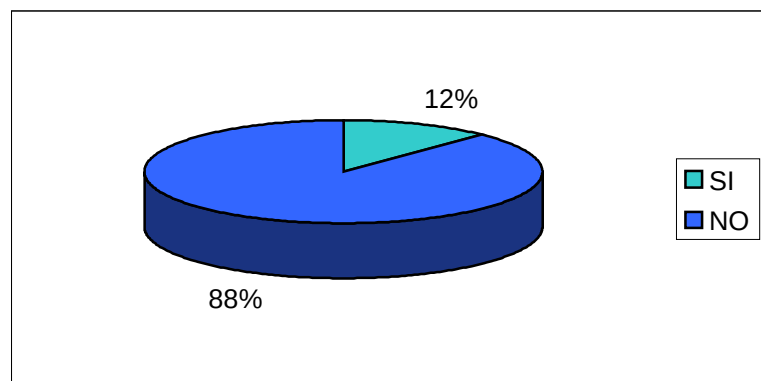
v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. Del total de 187 Empresas tomadas para la investigación, que pertenecen a la actividad económica “Comercio” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 88% no ha tenido personal del INSED, principalmente porque dichos egresados no han ido a

solicitar empleo. El 12% si ha tenido y la mayoría tienen un buen concepto de ellos. (Véase Cuadro 19 y Figura 13)

Cuadro 19 **Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS**

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	23	12%
NO	164	88%
TOTAL	187	100%

Figura 13 **Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS**



2.1.4.2. Actividad económica: empresas dedicadas a la Industria Manufacturera. La participación en la distribución de la muestra de la actividad económica dedicada a la “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área Metropolitana, en las que se encuentran las confecciones, calzado y cuero entre otras fue del 15% equivalente a 56 empresas de 380 que es el total de la muestra.

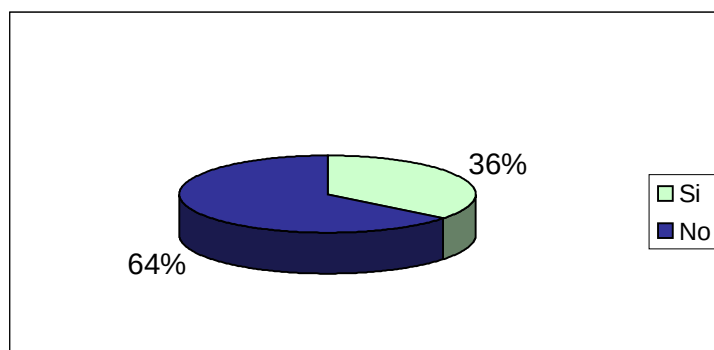
♦ **Análisis de la información de la demanda.** Una vez recolectada la información del trabajo de campo suministrada por el representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades a continuación.

v Propietarios de las empresas Manufactureras. Del total de 56 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo observar que la mayoría (64%), de los representantes legales, no son propietarios de la empresa. Sin embargo en el momento de la realización de la encuesta se encontraban en representación de las mismas. El 36% si son los propietarios. Esto significa que los propietarios prefieren delegar funciones en los empleados de confianza para dirigir sus empresas. (Véase Cuadro 20 y Figura 14)

Cuadro 20 Propietarios de las empresas Manufactureras

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	20	36%
NO	36	64%
TOTAL	56	100%

Figura 14 Propietarios de las empresas Manufactureras

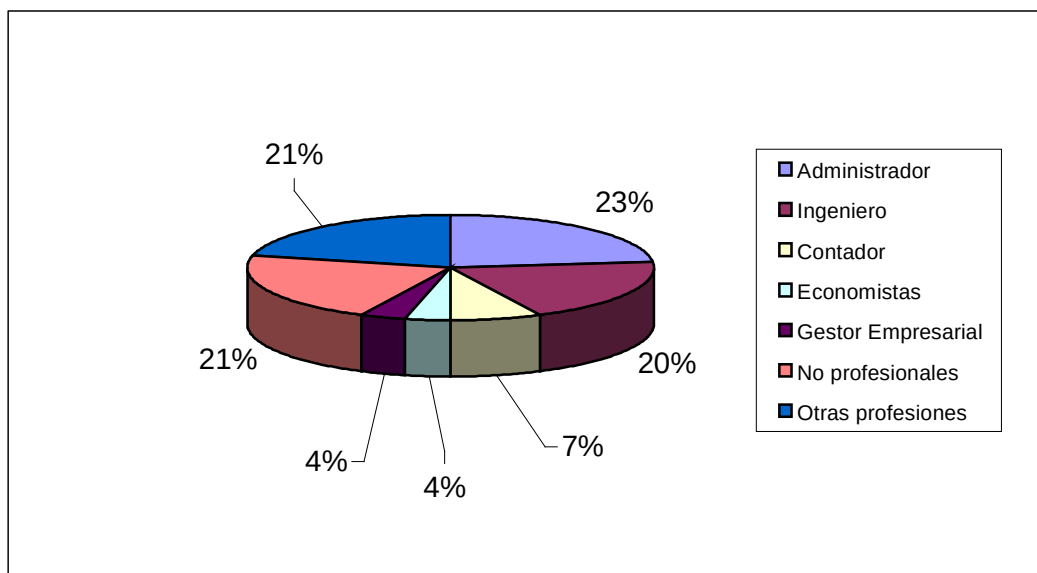


Ø Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada. Del total de 56 empresas incluidas en la investigación, dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo evidenciar que la gran mayoría de representantes legales son Administradores de Empresas (23%), seguidos por personas no profesionales (21%) y por otras profesiones (21%), como Abogados y psicólogos, entre otros. También se puede concluir que dentro de éste tipo de empresas es importante la presencia de Ingenieros (20%), Contadores (7%), Economistas (4%) y Gestores Empresariales (4%), son importantes pero en menor proporción. Esto demuestra que dentro de las empresas no sólo hay personal del área de la Administración, sino también hay liderazgo por personas con diferentes profesiones. (Véase Cuadro 21 y Figura 15)

Cuadro 21 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada

Profesión	No. De Representantes	Participación %
a. Administrador de Empresas	13	23 %
b. Ingeniero	11	20 %
c. Contador Público	4	7 %
d. Economista	2	4 %
e. Gestor Empresarial	2	4 %
f. No profesionales	12	21 %
g. Otras profesiones	12	21 %
TOTAL	56	100 %

Figura 15 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa investigada

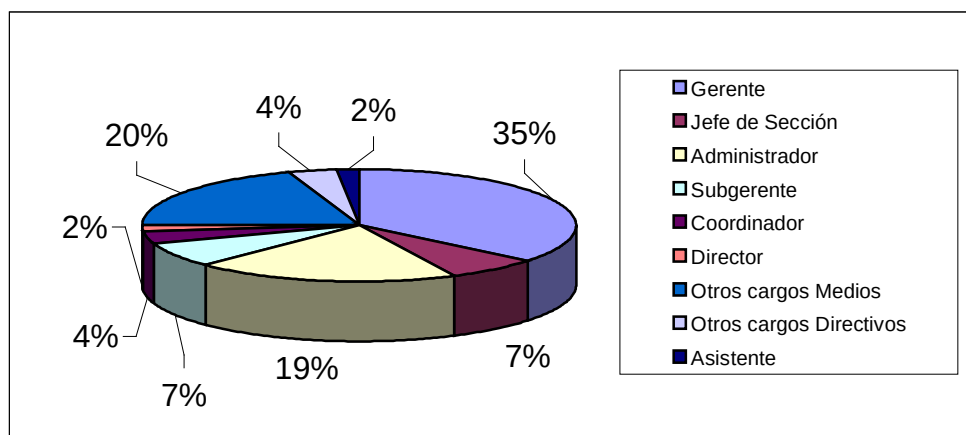


v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 56 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 35% de los representantes legales de las empresas son Gerentes; seguido por Administradores de empresas (19%) y en una mínima proporción se encuentran el Director, el Asistente como representante legal con un 2% cada uno respectivamente, y en el restante 42% los representantes legales se encuentran en otros cargos como, jefes de sección, subgerentes, coordinador, otros cargos medios como secretarias, auxiliares y otros cargos directivos. Esto significa que en la Industria manufacturera quienes conocen a profundidad su empresa son los Gerentes, y en segundo lugar los Administradores. (Véase Cuadro 22 y Figura 16)

Cuadro 22 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	20	35 %
b. Jefe de Sección	4	7 %
c. Administrador	11	19%
d. Subgerente	4	7%
e. Coordinador	2	4 %
f. Director	1	2 %
g. Otros cargos Medios	11	20 %
h. Otros cargos Directivos	2	4 %
i. Asistente	1	2 %
TOTAL	56	100 %

Figura 16 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa



v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada. Del total de 56 empresas que facilitaron la información en el trabajo de campo que están dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que dichas empresas prefieren el tipo de contratación por prestación de Servicios con 66%, seguido por la forma de

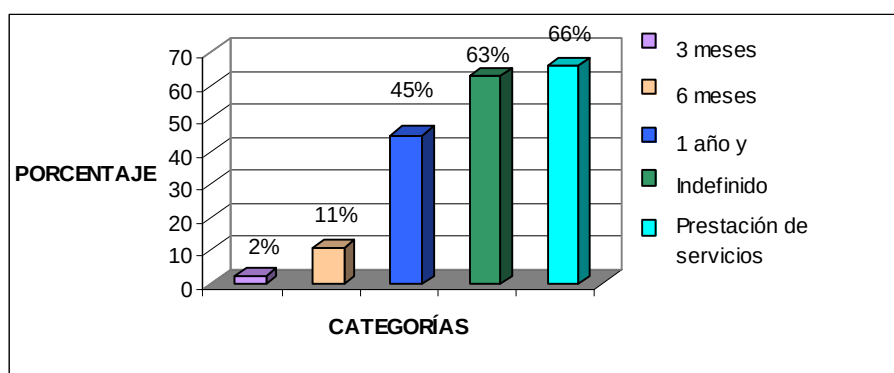
contratación a término Indefinido con 63%, en tercer lugar se encuentra la forma de contratación a 1 año y más (45%), concluyendo que dichas empresas prefieren tener los empleados garantizados por un plazo “largo” ya que aducen que estar cambiando el personal no es adecuado, porque las personas adquieren mayor sentido de pertenencia al considerar que el trabajo lo van a tener por un tiempo prudente y de ésta manera aumenta la productividad.

También se encontró que la forma de contratación a 6 meses (11%) y a 3 meses (2%) son las menos frecuentes, por las razones antes expuestas. Con los porcentajes arrojados se debe tener en cuenta que los representantes optan por varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 23 y Figura 17)

Cuadro 23 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada

Forma de contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses b. 6 Meses c. 1 Año y más	1	56	2 %
	6	56	11 %
	26	56	45 %
d. INDEFINIDO	35	56	63 %
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	37	56	66%

Figura 17 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

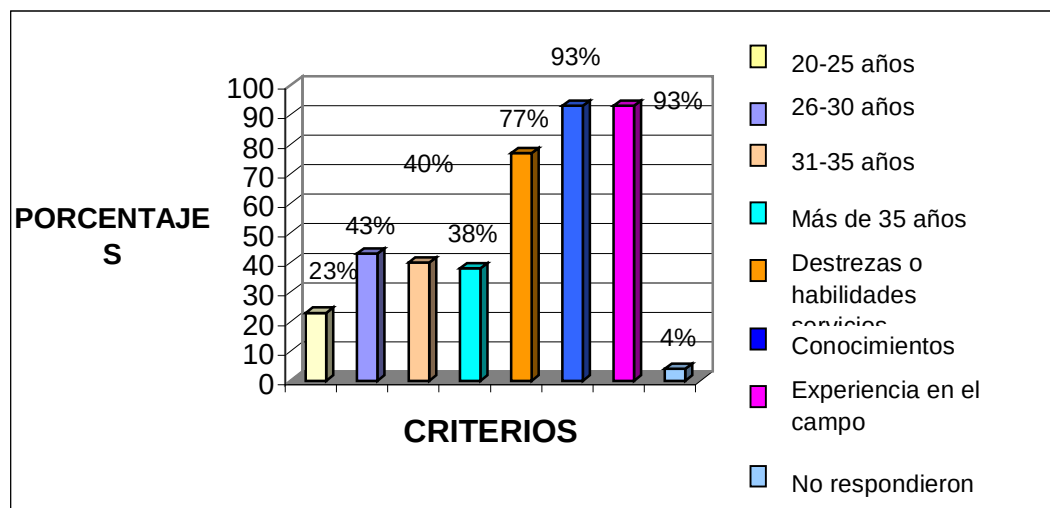
Del total de 56 empresas involucradas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede ver que las edades no son un factor relevante al momento de contratar el personal:

El 23% de las Empresas contrata personal de 20-25 años; el 43% contrata personal de 26-30 años; el 40% contrata de 31-35 años; y el 38% contrata de 35 años en adelante. A diferencia, se observa que para éste tipo de empresa, lo más importante al contratar el personal es la Experiencia laboral (93%), el Conocimiento (93%), seguido por la destreza y habilidades con un 77%. Estos porcentajes se ven así por que en las empresas contratan personal de diferentes edades para los diferentes niveles al mismo tiempo. (Véase Cuadro 24 y Figura 18)

Cuadro 24 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	13	56	23 %
b. 26-30 Años	24	56	43 %
c. 31-35 Años	22	56	40 %
d. Más de 35 Años	21	56	38 %
e. DESTREZAS O HABILIDADES	43	56	77 %
f. CONOCIMIENTOS	52	56	93 %
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	52	56	93%
h. NO CONTESTARON	2	56	4 %

Figura 18 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

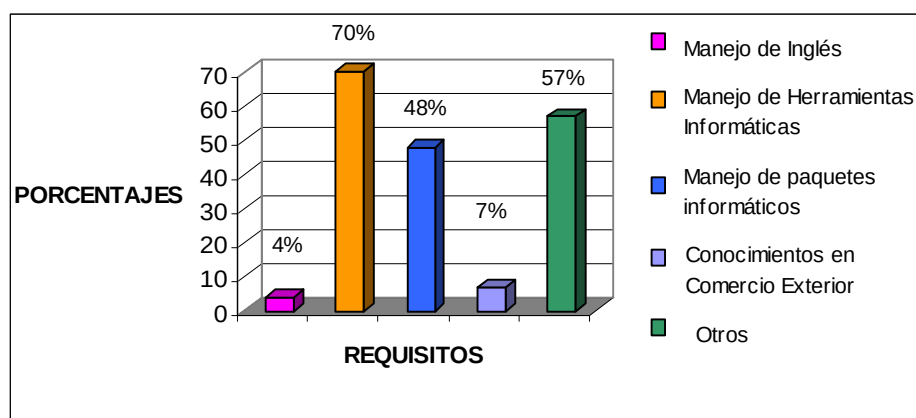


v Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal. Del total de 56 empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que éste tipo de empresa al contratar el personal Administrativo requiere que posean conocimientos de herramientas informáticas en un 70%, seguido por otros requisitos con un 57% como por ejemplo manejo de personal, ventas, finanzas; y además exigen que tengan conocimiento en el manejo de paquetes informáticos (48%). Con menor frecuencia se exige el dominio en Comercio Exterior (7%), y manejo del idioma inglés (4%). Los representantes en esta pregunta contestaron varias opciones simultáneamente, por eso los porcentajes que aparecen. (Véase Cuadro 25 y Figura 19)

Cuadro 25 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

REQUISITOS	No. Empresas	Total de Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	2	56	4 %
b. Manejo de Herramientas informáticas	39	56	70 %
c. Manejo de paquetes informáticos	27	56	48 %
d. Conocimientos en Comercio Exterior	4	56	7 %
e. Otros Manejos	32	56	57 %

Figura 19 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

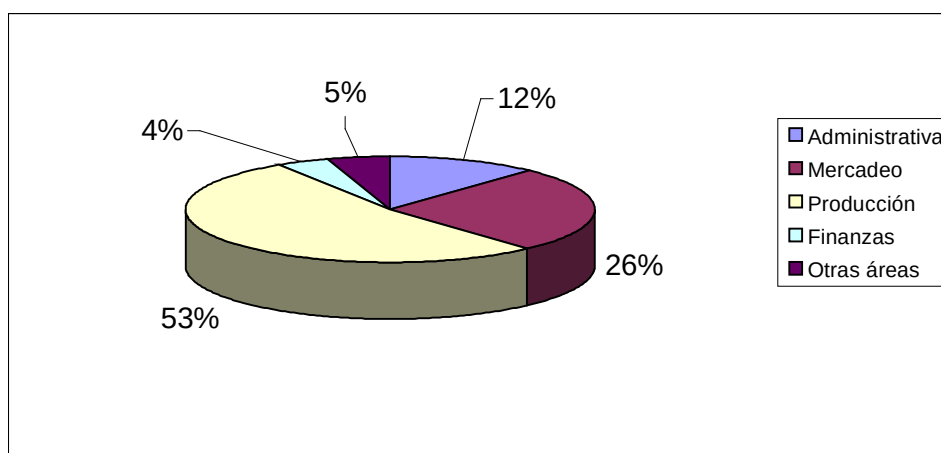


v Trabajadores contratados por áreas. De las 56 empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, luego de confrontar datos se concluye que el mayor número de empleados se localiza en el área de producción con 53%, y mercadeo con 26%. Esto confirma que para dichas Empresas la producción y promoción de su mercancía es lo más importante. También se requiere para su adecuado funcionamiento un buen número de personal administrativo (12%) y en menor cantidad contratan personal especializado en Finanzas (4%) y otras áreas (5%) como, ventas. (Véase Cuadro 26 y Figura 20)

Cuadro 26 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	446	56	12%
b. Mercadeo	983	56	26%
c. Producción	1943	56	53%
d. Finanzas	154	56	4%
e. Otras áreas	190	56	5%
TOTAL	3716	56	100%

Figura 20 Trabajadores contratados por áreas



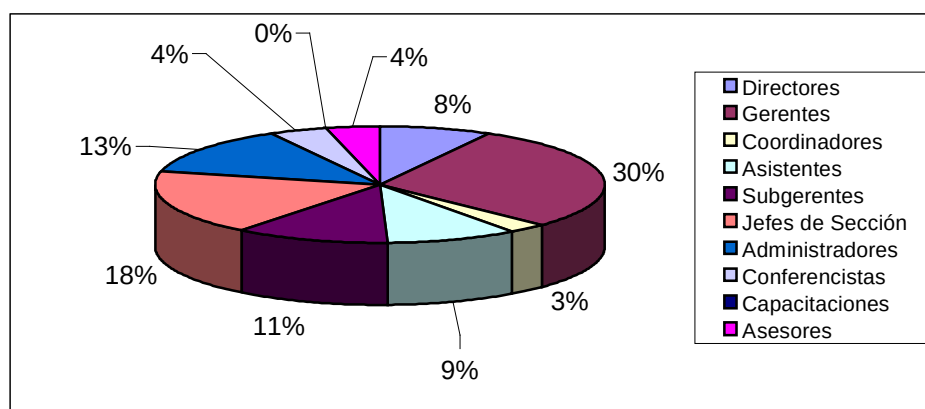
v Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 56 empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que la mayoría de éstas, en el área Administrativa necesitan el manejo de Gerentes (79%), y de jefes de sección (48%), para garantizar el buen desempeño de los demás empleados, seguido por los Administradores con 36%. En menor participación se encuentran los conferencistas, asesores y coordinadores (con 11%, 11%, y 7% respectivamente). En el restante 76% se encuentran directores, subgerentes y asistentes dentro de su estructura. Se debe tener

en cuenta que en esta pregunta los representantes legales podían escoger varias opciones al mismo tiempo. (Véase Cuadro 27 y Figura 21)

Cuadro 27 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	12	56	21 %
b. Gerentes	4	56	7 %
c. Coordinadores	4	56	7 %
d. Asistentes	14	56	25 %
e. Subgerentes	17	56	30 %
f. Jefes de Sección	27	56	48 %
g. Administradores	20	56	36 %
h. Conferencistas	6	56	11 %
i. Capacitadores	0	56	0 %
j. Asesores	6	56	11 %

Figura 21 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera. En la relación profesionales – tecnólogos; del total de 56 empresas que suministraron la información, que están dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de

Bucaramanga y su área metropolitana, analizadas tienen tanto profesionales (89%), como tecnólogos (11%) en sus cargos directivos.

En mandos medios emplean un 21% de tecnólogos, frente a un 79% de profesionales.

En Personal de apoyo se observa un 65% de tecnólogos frente a un 35% de profesionales. Además se encontró que en éste tipo de empresas en general hay más Profesionales (71%), que Tecnólogos (29%).

Se puede concluir que dichas empresas para cargos directivos, y mandos medios prefieren contar con Profesionales para tener un adecuado liderazgo y dirección de la empresa, sin despreciar el trabajo de los Tecnólogos, quienes cumplen con labores de apoyo, indispensables para el progreso de la misma. (Véase Cuadros 28, 29 - Figura 22)

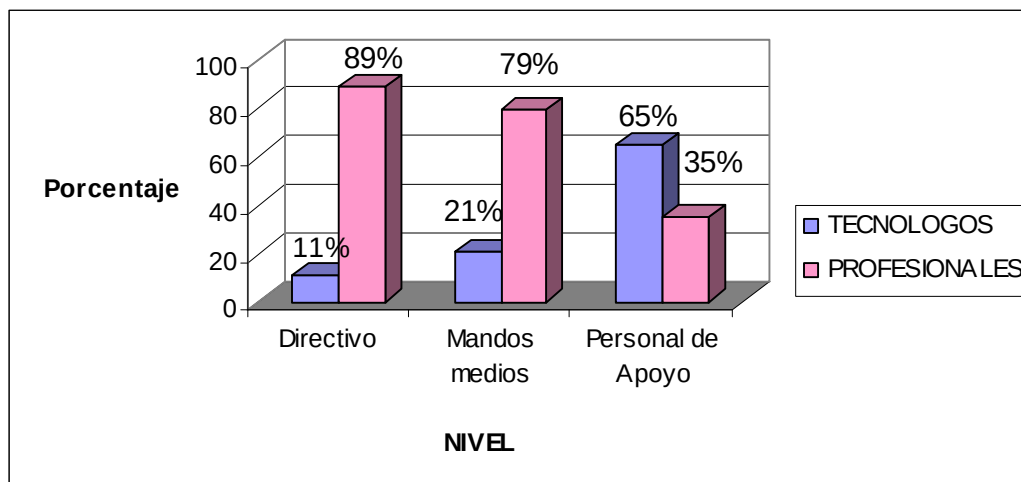
Cuadro 28 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	19	11%	154	89%	173	100%
2. Mandos medios	42	21%	157	79%	199	100%
3. Personal de apoyo	86	65%	47	35%	133	100%

Cuadro 29 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
147	29%	358	71%	505	100%

Figura 22 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Industria Manufacturera.



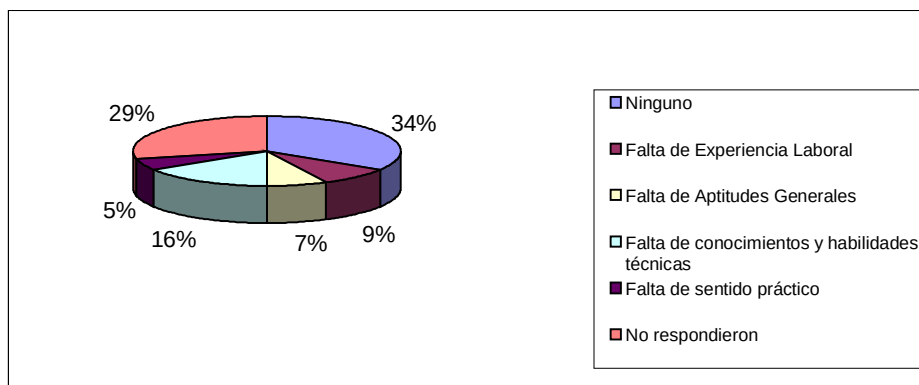
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 56 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, el 34% refiere no haber tenido inconvenientes al momento de seleccionar el personal.

El 16% ha tenido inconvenientes por falta de conocimientos y habilidades técnicas, ya que consideran que si un empleado carece de éste no dará lo mejor de sí para el buen funcionamiento y desarrollo de la Empresa. El 9% refiere problemas con los empleados por su falta de experiencia en el campo laboral, el 7% aducen la falta de aptitudes generales como persistencia, cumplimiento entre otros y un 5% la falta de sentido práctico. El restante 29% no respondió la pregunta. (Véase Cuadro 30 y Figura 23)

Cuadro 30 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. De Empresas	Participación %
a. Ninguno	19	34 %
b. Falta de Experiencia laboral	5	9 %
c. Falta de Aptitudes Generales	4	7 %
d. Falta de Conocimientos y habilidades técnicas	9	16%
e. Falta de Sentido Práctico	3	5%
f. No respondieron	16	29 %
TOTAL	56	100 %

Figura 23 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



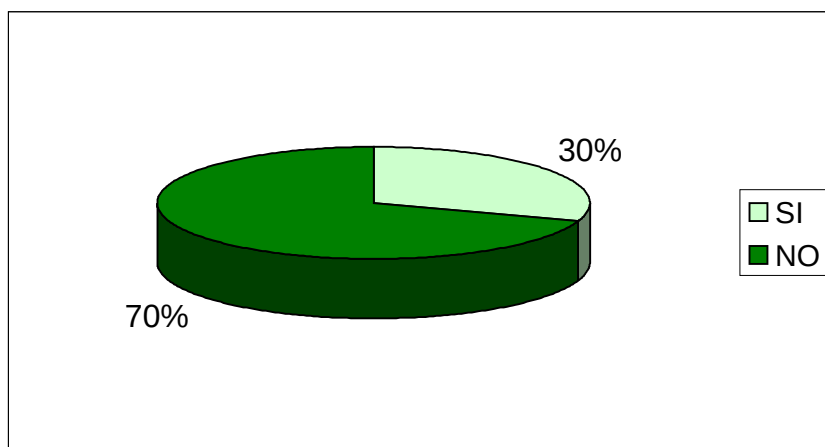
v Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 56 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, el 70% no muestran interés por la Institución de donde es egresado el personal, ya que creen que es más importante la experiencia y creatividad que éste tenga. Sin embargo a un 30% de éstas, si les interesa de donde es egresado el aspirante a un cargo

administrativo. Prefieren que sean de universidades tales como la U.I.S., y la Santo Tomás. (Véase Cuadro 31 y Figura 24)

Cuadro 31 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	17	30%
NO	39	70%
TOTAL	56	100%

Figura 24 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. De las 56 empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Industria Manufacturera” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 84%, no ha tenido la oportunidad de contratar con egresados de Gestión Empresarial, ni

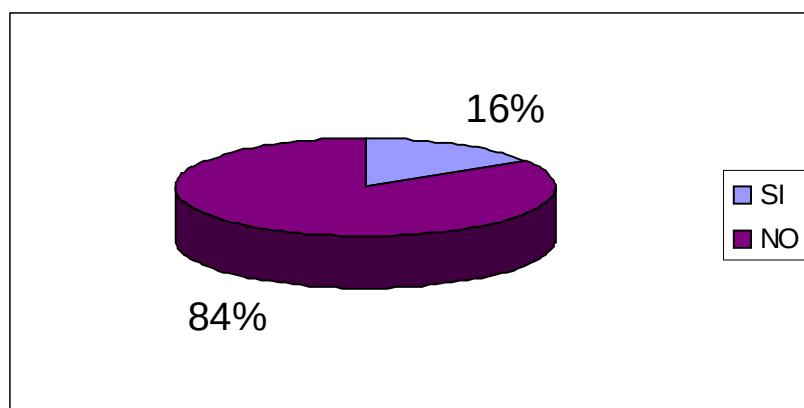
Tecnología Empresarial de la U.I.S. por diversas razones, tales como que no se han presentado, ni se ha tenido la oportunidad, entre otros.

El 16% si han contratado profesionales y tecnólogos en Gestión empresarial, de quienes tienen un muy buen concepto. (Véase Cuadro 32 y Figura 25)

Cuadro 32 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	9	16%
NO	47	84%
TOTAL	56	100%

Figura 25 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.4.3. Actividad económica: empresas dedicadas a la Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler. La participación en la distribución de la muestra de la actividad económica dedicada a la “Actividad Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área

Metropolitana, fue del 9% equivalente a 35 empresas de 380 que es el total de la muestra que se utilizó para la investigación.

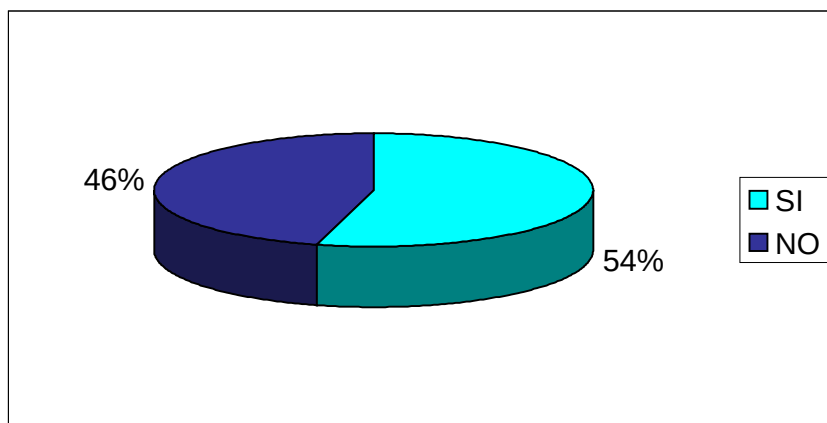
♦ **Análisis de la información de la demanda.** Se contactó el Representante Legal de cada una de empresas visitadas, dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler”, de Bucaramanga y su área Metropolitana, para que facilitara la información precisa necesaria para la investigación. A continuación se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades.

v Propietarios de las empresas Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler. Del total de 35 empresas analizadas, dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede observar que el número de empresas de éste tipo en las cuales los representantes legales, son propietarios de la empresa es mayor (54%) y no son propietarios un (46%). Se concluye que las inmobiliarias, y empresas de alquiler son dirigidas en su mayoría por sus propietarios. (Véase Cuadro 33 y Figura 26)

Cuadro 33 Propietarios de las empresas Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler

Concepto	No. de Empresas	Participación %
Si	19	54%
No	16	46%
TOTAL	35	100%

Figura 26 Propietarios de las empresas Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler



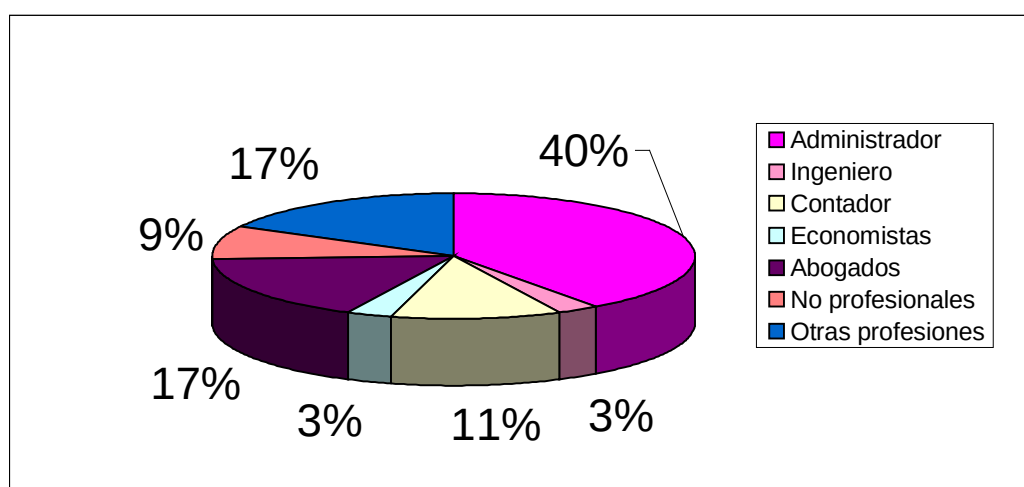
v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada. Del total de 35 empresas investigadas dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo evidenciar que la gran mayoría de representantes son Administradores de Empresas (40%), seguidos por Abogados y otras profesiones como docentes psicólogos entre otros con 17% cada una. También se puede concluir que dentro de éste tipo de empresas es importante la presencia de Contadores (11%). Los no profesionales conforman un 9%. Los Ingenieros y Economistas con un 3% cada uno, son importantes pero en menor medida. Esto demuestra que dentro de las empresas inmobiliarias, predominan personal del área de la

Administración, Abogados y Contadores necesarios en éste tipo de negocio. (Véase Cuadro 34 y Figura 27)

Cuadro 34 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

Profesión	No. De Representantes	Participación %
a. Administrador	14	40%
b. Ingeniero	1	3%
c. Contador	4	11%
d. Economistas	1	3%
e. Abogados	6	17%
f. No profesionales	3	9%
g. Otras profesiones	6	17%
TOTAL	35	100%

Figura 27 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada



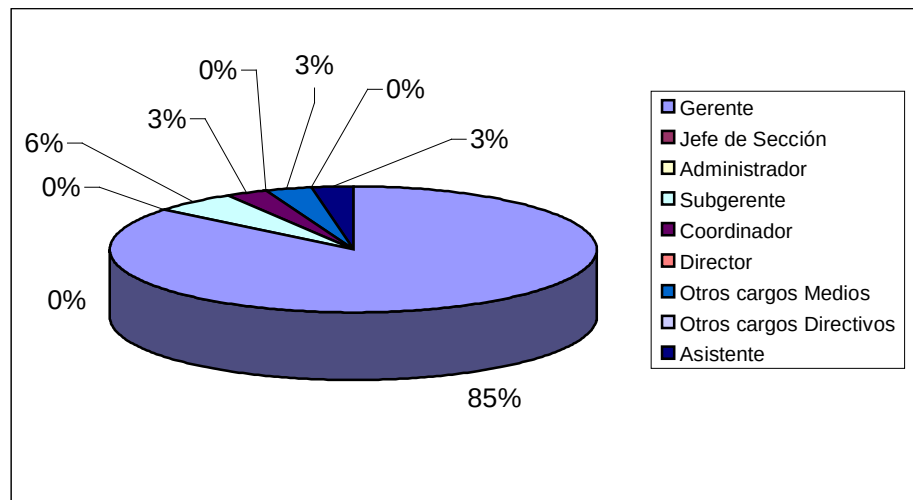
v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 35 empresas incluidas en la investigación dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 85% de los representantes legales son los Gerentes de las empresas; seguidos por los Subgerentes (6%). Se encuentra con una frecuencia menor, que el encuestado era Coordinador, Asistente o pertenecía a otros cargos medios con un 3% cada uno

respectivamente. Esto significa que en las Inmobiliarias y empresas de Arrendamientos quienes conocen a profundidad su empresa y la lideran, son los Gerentes, seguidos por los subgerentes. (Véase Cuadro 35 y Figura 28)

Cuadro 35 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	30	85%
b. Jefe de Sección	0	0%
c. Administrador	0	0%
d. Subgerente	2	6%
e. Coordinador	1	3%
f. Director	0	0%
g. Otros cargos Medios	1	3%
h. Otros cargos Directivos	0	0%
i. Asistente	1	3%
TOTAL	35	100%

Figura 28 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa



v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada. Del total de 35 empresas estudiadas dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que en éstas

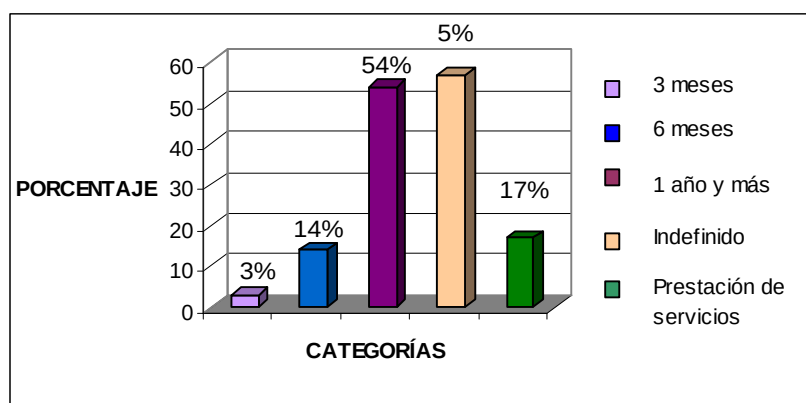
empresas se prefiere el tipo de contratación Indefinida (57%), por 1 año y más (54%), y luego está la categoría prestación de servicios con un 17%, y finalmente encontramos que la forma de contratación a 6 meses (14%) y a 3 meses (3%) son las menos frecuentes.

Se concluye que estas empresas prefieren tener los empleados disponibles por un largo periodo ya que éstos pueden adquirir mayor experiencia en el campo laboral, la cual es muy importante en estas áreas; resultados que se dan por que el representante tiene personal contratado en las diferentes formas. (Véase Cuadro 36 y Figura 29)

Cuadro 36 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada

Forma de Contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses	1	35	3%
	5	35	14%
	19	35	54%
d. INDEFINIDO	20	35	57%
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	6	35	17%

Figura 29 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

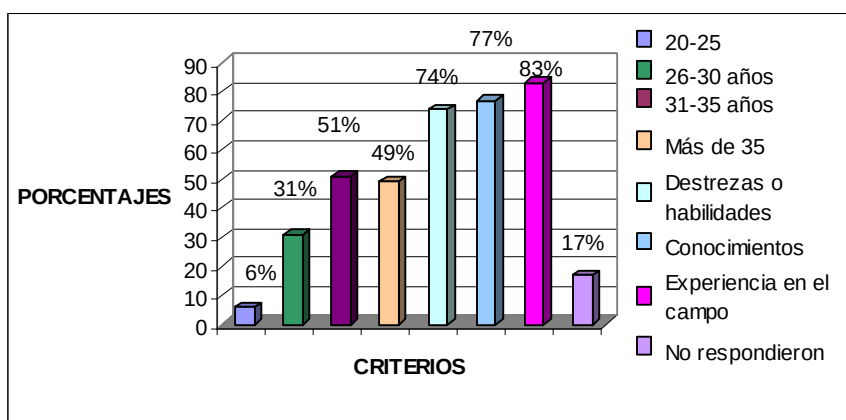
Del total de 35 empresas analizadas que pertenecen a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede ver que en las empresas inmobiliarias y de Arrendamiento las edades no son un factor relevante al momento de contratar el personal. Sin embargo prefieren el personal entre 31-35 años de edad (51%). El 6% de las Empresas contrata personal de 20-25 años; el 31% contrata personal de 26-30 años; y el 49% contrata de 35 años en adelante.

A diferencia, se observa que para éste tipo de empresa, lo más importante al contratar el personal es la Experiencia (83%), el Conocimiento (77%), seguido por la destreza y habilidades con un 74%. La pregunta no fue respondida por un 17% de las empresas. Los resultados obtenidos se dan ya que el representante contestó varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 37 y Figura 30)

Cuadro 37 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	2	35	6%
b. 26-30 Años	11	35	31%
c. 31-35 Años	18	35	51%
d. Más de 35 Años	17	35	49%
e. DESTREZAS O HABILIDADES	26	35	74%
f. CONOCIMIENTOS	27	35	77%
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	29	35	83%
h. NO RESPONDIERON	6	35	17%

Figura 30 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

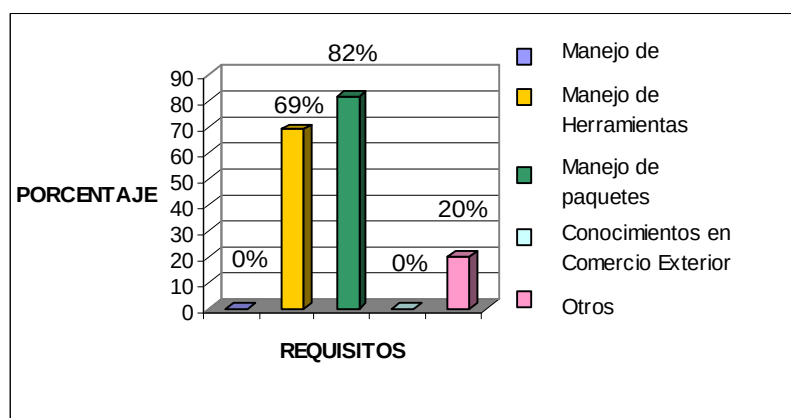


v Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal. Del total de 35 empresas investigadas que pertenecen a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que éste tipo de empresas al contratar el personal Administrativo requiere que posean adecuado manejo de paquetes informáticas (82%), seguido por buen manejo de herramientas informáticas (69%). También otro tipo de requisitos como por ejemplo conocimientos contables, mercadeo y finanzas (20%). En éstas empresas no exigen conocimientos en Comercio Exterior, ni manejo del Idioma inglés. Los resultados anteriores se presentan por que el representante podía contestar varias alternativas simultáneamente. (Véase Cuadro 38 y Figura 31)

Cuadro 38 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	0	35	0%
b. Manejo de Herramientas informáticas	24	35	69%
c. Manejo de paquetes informáticos	30	35	82%
d. Conocimientos en Comercio Exterior	0	35	0%
e. Otros	7	35	20%

Figura 31 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

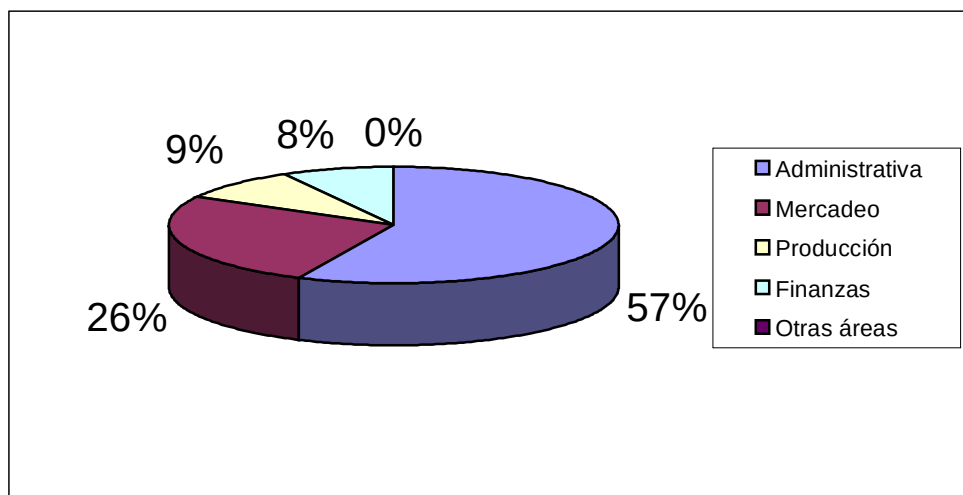


v Trabajadores contratados por áreas. De las 35 empresas estudiadas que pertenecen a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, luego de comparar datos se concluye que en las Empresas Inmobiliarias y de Arrendamiento, el mayor número de empleados está en el área Administrativa (57%), seguido por el área de mercadeo (26%). Esto confirma que para dichas Empresas la adecuada administración y promoción de sus actividades es lo más importante para garantizar su funcionamiento. También requiere personal en producción de servicios (9%) y en menor cantidad contratan personal especializado en Finanzas (8%). (Véase Cuadro 39 y Figura 32)

Cuadro 39 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	137	35	57%
b. Mercadeo	63	35	26%
c. Producción	21	35	9%
d. Finanzas	19	35	8%
e. Otras áreas	0	35	0%
TOTAL	240	35	100%

Figura 32 Trabajadores contratados por áreas



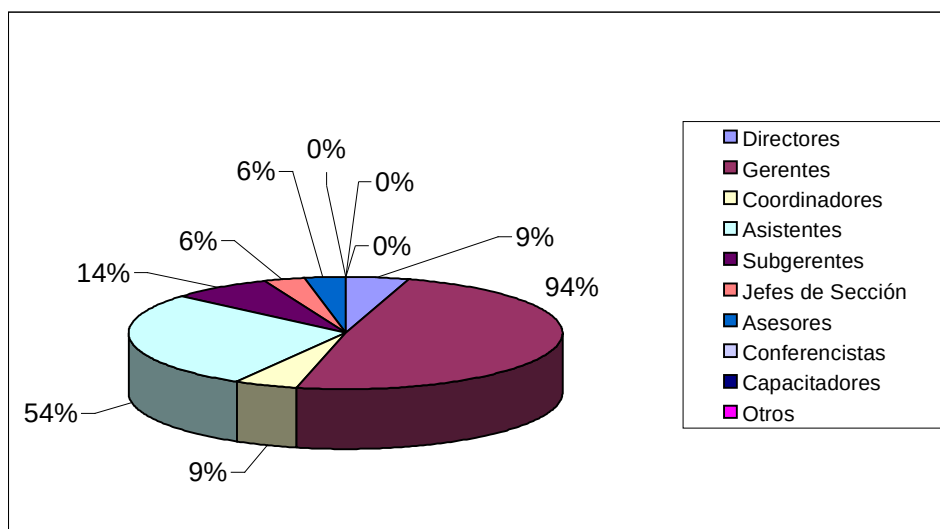
v Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 35 empresas analizadas dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que la mayoría de éstas empresas, en el área Administrativa necesitan el manejo de Gerentes (94%), y de Asistentes (54%), con el objetivo de garantizar el buen funcionamiento de sus empresas. También con menor frecuencia contratan Subgerentes (14%) para reforzar la parte Administrativa.

Además estas empresas tienen el cargo de Directores y Coordinadores con un (9%) cada una. Cuentan dentro de su estructura organizacional con Jefes de Sección y Asesores en un (6%); desenlace que se da por que el representante podía elegir varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 40 y Figura 33)

Cuadro 40 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	3	35	9%
b. Gerentes	33	35	94%
c. Coordinadores	3	35	9%
d. Asistentes	19	35	54%
e. Subgerentes	5	35	14%
f. Jefes de Sección	2	35	6%
g. Administradores	2	35	6%
h. Conferencistas	0	35	0%
i. Capacitadores	0	35	0%

Figura 33 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler. En la relación profesionales – tecnólogos; del total de 35 empresas investigadas dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, tienen tanto profesionales

(96%), como tecnólogos (4%) en sus cargos directivos, predominando los profesionales. En mandos medios emplean un 78% de tecnólogos, frente a un 22% de profesionales. En Personal de apoyo se observa un 64% de tecnólogos frente a un 36% de profesionales.

En general dichas empresas cuentan con mayor número de empleados Profesionales (67%), frente a Tecnólogos (33%). Se puede concluir que dichas empresas para cargos directivos prefieren contar con profesionales, sin despreciar el trabajo de los tecnólogos. Pero en los mandos medios y personal de apoyo prefieren los tecnólogo. (Véase Cuadros 41,42 y Figura 34)

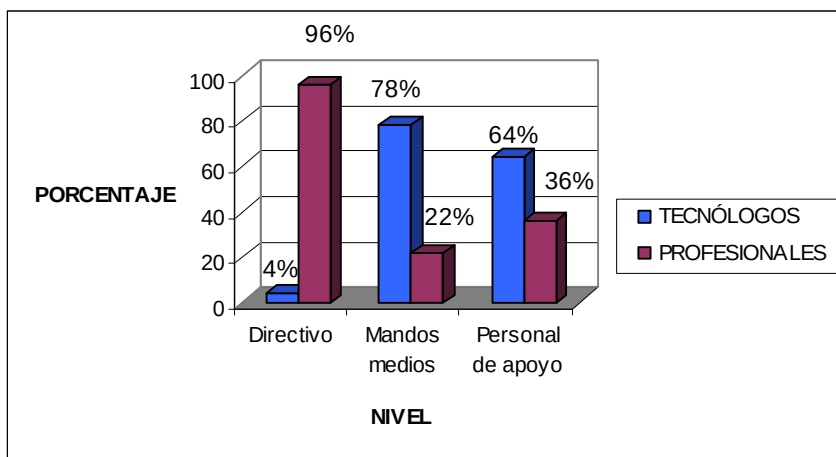
Cuadro 41 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	2	4%	45	96%	47	100%
2. Mandos medios	18	78%	5	22%	23	100%
3. Personal de apoyo	7	64%	4	36%	11	100%

Cuadro 42 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
27	33%	54	67%	81	100%

Figura 34 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Actividad Inmobiliaria, Empresarial y de Alquiler



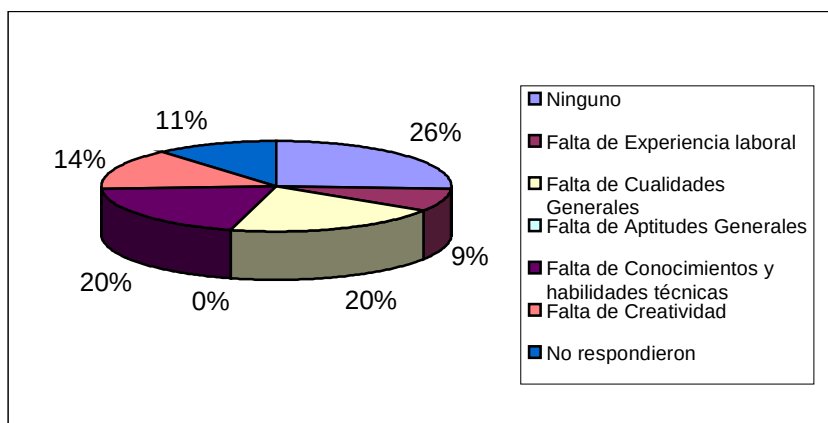
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 35 empresas investigadas que pertenecen a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, manifiestan que no ha tenido inconvenientes a la hora de seleccionar el personal en un 26%. El 20% ha tenido otro tipo de problemas tales como falta de cualidades generales tales como: sentido de pertenencia, impuntualidad ya que consideran que si un empleado no cumple adecuadamente sus horarios, puede perder sus clientes. También en un 20% se ha presentado personal con falta de Conocimientos y habilidades técnicas.

Para algunas de estas empresas (14%) el principal problema es la falta de creatividad y un 9% cree que la falta de Experiencia laboral es lo más relevante. El restante 11% no respondieron la pregunta; la causa de los resultados presentes se debe a que el representante podía escoger varias alternativas simultáneamente. (Véase Cuadro 43 y Figura 35).

Cuadro 43 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
a. Ninguno	9	26%
b. Falta de Experiencia laboral	3	9%
c. Falta de Cualidades Generales	7	20%
d. Falta de Aptitudes Generales	0	0%
e. Falta de Conocimientos y habilidades técnicas	7	20%
f. Falta de Creatividad	5	14%
g. No respondieron	4	11%
TOTAL	35	100%

Figura 35 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



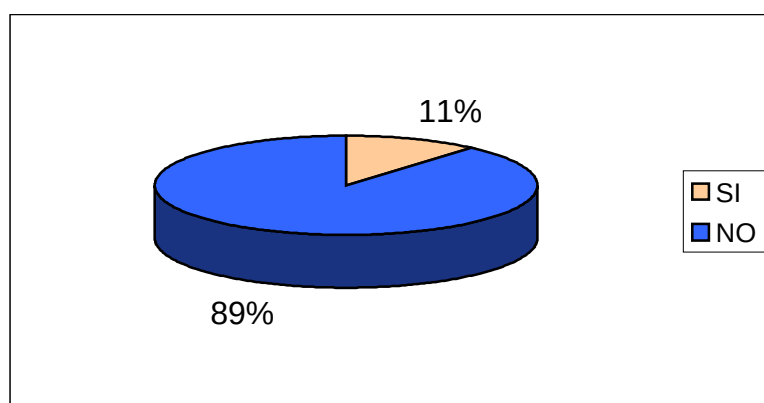
v Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 35 empresas estudiadas dedicadas a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observó que a la mayoría de éstas (89%) no les interesa de cuál Institución es egresado el trabajador, ya que ellos creen que es más importante la experiencia y creatividad que éste tenga. Sin embargo a un 11% de las empresas incluidas en el estudio, si les interesa de donde es egresado el aspirante a un

cargo administrativo. Prefieren que sean de universidades tales como la U.I.S., y la Santo Tomás, Cooperativa de Colombia, que son las que proporcionan profesionales en áreas Administrativas.(Véase Cuadro 44 y Figura 36)

Cuadro 44 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	4	11%
NO	31	89%
TOTAL	35	100%

Figura 36 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



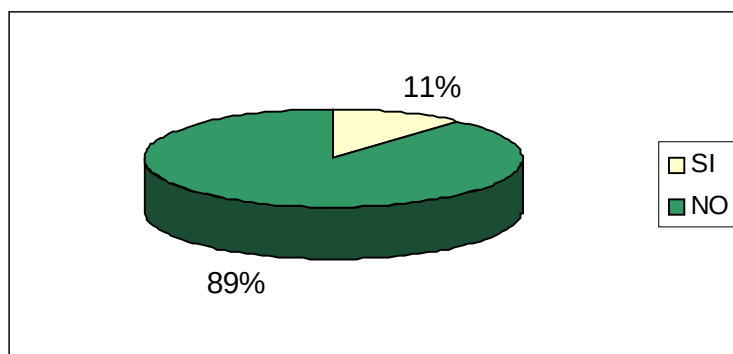
v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. De la 35 empresas investigadas que pertenecen a la Actividad económica “Inmobiliaria, Empresariales y de Alquiler” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que la gran mayoría de empresas de éste tipo (89%), no ha tenido la oportunidad de contratar con egresados de Gestión Empresarial, ni Tecnología Empresarial de la U.I.S.

por diversas razones, tales como que no se han presentado, ni se ha tenido la oportunidad, entre otros. El 11% si conocen a estos profesionales de quienes tienen un muy buen concepto. (Véase Cuadro 45 y Figura 37)

Cuadro 45 **Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS**

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	4	11%
NO	31	89%
TOTAL	35	100%

Figura 37 **Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS**



2.1.4.4 Actividad económica: empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes. La participación en la distribución de la muestra de la actividad económica dedicada a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área Metropolitana, fue del 7% equivalente a 27 empresas de 380 que es el total de la muestra .

♦ **Análisis de la información de la demanda.** Una vez recolectada la información del trabajo del campo suministrada por el representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas a la Actividad

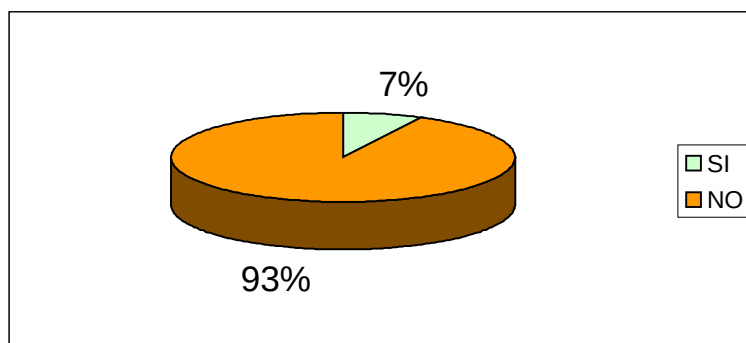
económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades a continuación.

v Propietarios de las empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes. Del total de 27 empresas analizadas, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo observar que el 7% de los representantes legales sí son propietarios de las Empresas donde laboran. El 93% no lo son. Resulta contundente que la mayoría de funcionarios de importantes cargos que laboran en las empresas no son dueños de las mismas. Se puede ver que los dueños o accionistas de éste tipo de empresas, prefieren dejar que otras personas administren sus empresas. (Véase Cuadro 46 y Figura 38)

Cuadro 46 Propietarios de las empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes

Concepto	No. de Empresas	Participación %
Si	2	7%
No	25	93%
TOTAL	27	100 %

Figura 38 Propietarios de las empresas dedicadas a la Actividad Hotelera y de Restaurantes

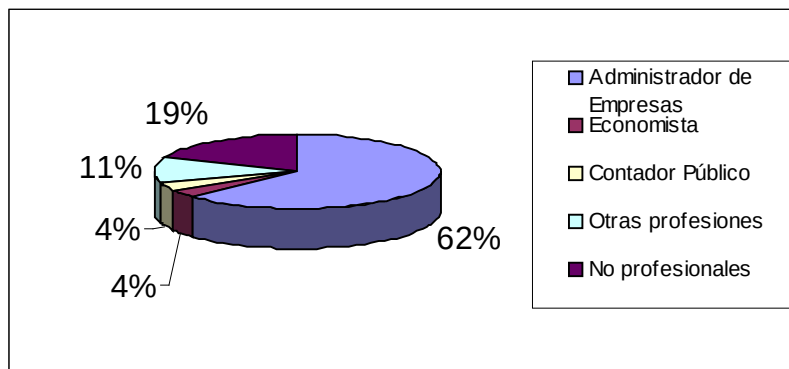


v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada. Del total de 27 empresas incluidas en la investigación, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo evidenciar que el 62% de los Representantes legales, son Administradores de Empresas; el 4% son Economistas; otro 4% son Contadores Públicos; el 11% son de diversas profesiones tales como Psicólogos o Profesionales en Comercio Exterior; el 19% de los representantes legales, no son Profesionales. Los Administradores de Empresas predominan sobre las demás profesiones. También es representativo el porcentaje de no Profesionales que están administrando éste tipo de Empresas. (Véase Cuadro 47 y Figura 39)

Cuadro 47 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

Profesión	No. Representantes	Participación %
a. Administrador de Empresas	17	62 %
b. Economista	1	4 %
c. Contador Público	1	4 %
d. Otras profesiones	3	11 %
e. No profesionales	5	19 %
TOTAL	27	100 %

Figura 39 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

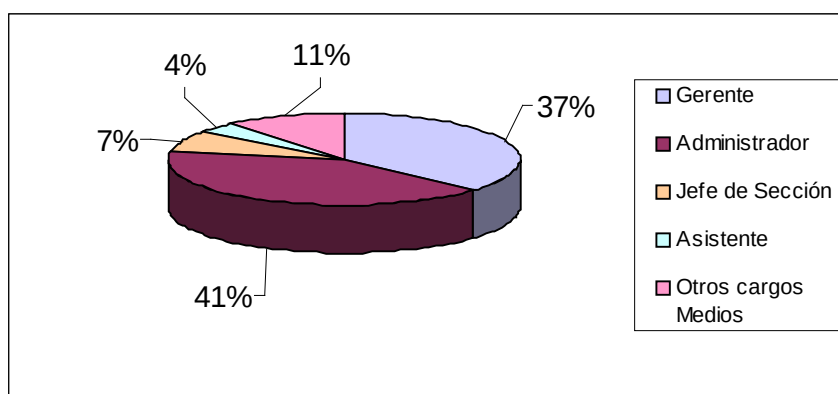


v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 27 empresas analizadas, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 37% de los Representantes legales de las Empresas son los Gerentes; el 41% son Administradores; el 7% son Jefes de Sección; otro 4% son Asistentes y el restante 11% ocupan diversos cargos medios como Secretarias. (Véase Cuadro 48 y Figura 40)

Cuadro 48 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	10	37 %
b. Administrador	11	41 %
c. Jefe de Sección	2	7 %
d. Asistente	1	4 %
e. Otros cargos Medios	3	11 %
TOTAL	27	100 %

Figura 40 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa



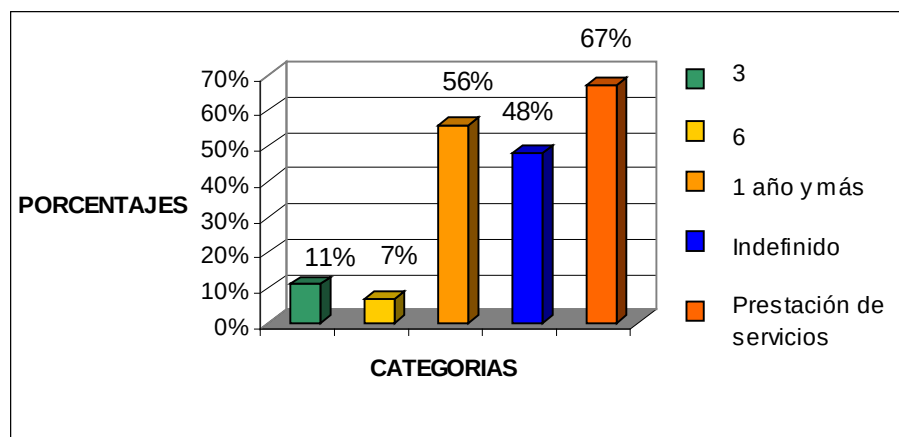
v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada. Del total de 27 empresas analizadas, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que el 11% utilizan el sistema de

contratación a 3 meses; el 7% utilizan a seis meses; el 56% prefieren contratar a un año y más; el 48% utilizan a término indefinido y el 67% contratan mediante prestación de servicios. El criterio de contratación que más acogida tiene entre éste tipo de empresas es por prestación de Servicios, ya que las empresas se evitan pagar las prestaciones sociales y ley, que corren por cuenta del empleado (dentro de su salario integral). También hay predilección por la forma de contratación a término indefinido y contratos fijos a un año y más, porcentajes que se dan debido a que el representante legal escogió varias alternativas a la vez . (Véase Cuadro 49 y Figura 41)

Cuadro 49 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada

Forma de contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses	3	27	11 %
	b. 6 Meses	2	7 %
	c. 1 Año y más	15	56 %
d. INDEFINIDO	13	27	48 %
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	18	27	67%

Figura 41 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica investigada



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

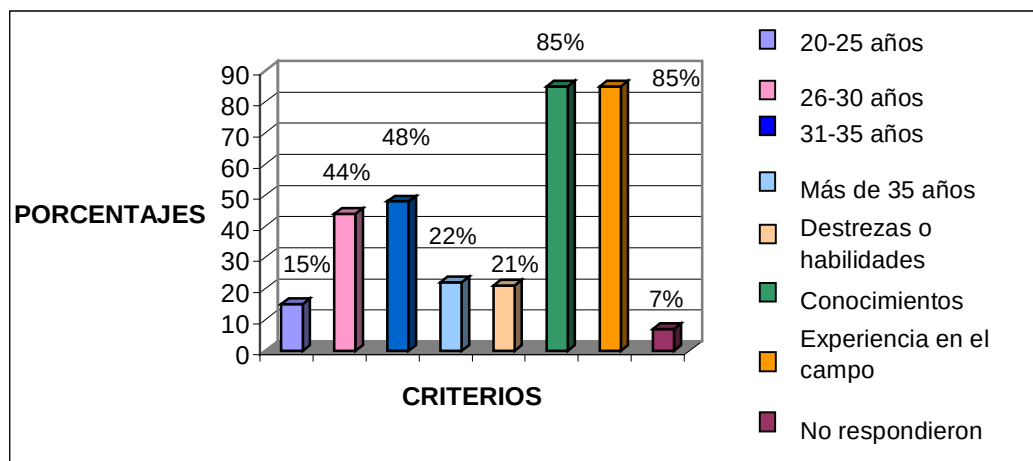
Del total de 27 empresas involucradas en el estudio, que pertenecen a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede ver que el 15% contratan a su personal entre 20-25 años en un 15%; el 44% contratan entre 26-30 años; el 48% contratan entre 31-35 años y el 22% de más de 35 años. Además se encontró que el 81% para contratar a sus empleados tienen en cuenta las destrezas o habilidades en el campo laboral; el 85% los conocimientos; otro 85% la experiencia en el área.

La pregunta no fue respondida por un 7% de éste tipo de Empresas. Como se observa, para la mayoría lo que más tienen en cuenta a la hora de contratar es la experiencia en el campo laboral y los conocimientos y le dan menos relevancia a otros criterios tales como la edad. El resultado presente se debe a las opciones simultáneas que se daban en la pregunta. (Véase Cuadro 50 y Figura 42)

Cuadro 50 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	4	27	15 %
	12	27	44 %
	13	27	48 %
	6	27	22 %
e. DESTREZAS O HABILIDADES	22	27	81 %
f. CONOCIMIENTOS	23	27	85 %
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	23	27	85%
h. NO RESPONDIERON	2	27	7%

Figura 42 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo



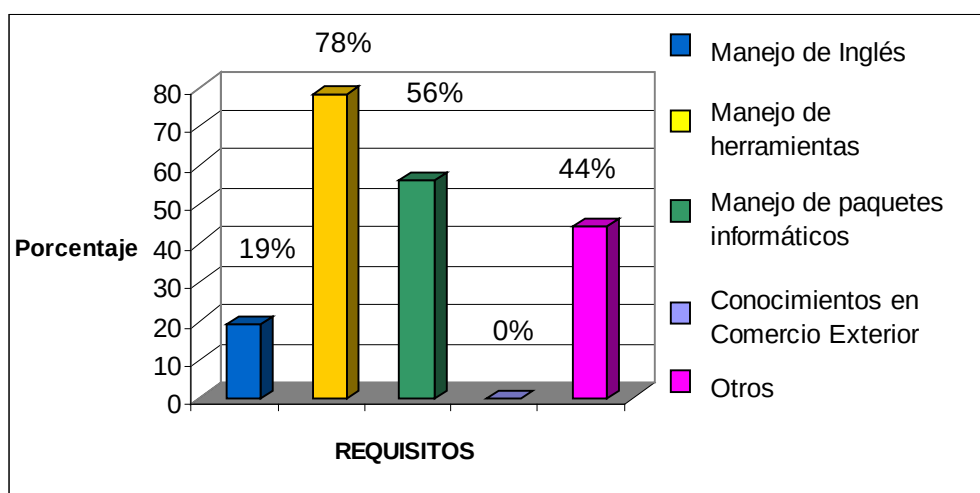
v Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal. Del total de 27 empresas analizadas, que pertenecen a la Actividad económica "Hoteles y de Restaurantes" de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que éste tipo de empresas al contratar el personal Administrativo requiere que posean adecuado manejo del idioma Inglés en un 19%, como requisito adicional para seleccionar el personal; el 78% exigen el manejo de herramientas informáticas; el 56% el manejo de paquetes informáticos. También se encontró que a pesar del área en la que están laborando (Hoteles y Restaurantes), ninguna empresa exige a sus empleados conocimientos en Comercio Exterior.

Se observa que el 44% exigen otro tipo de requisitos adicionales, como conocimientos en Contabilidad y Servicio al Cliente. Estos porcentajes se presentan por el tipo de pregunta, la cual se podía responder con varias opciones simultáneamente. (Véase Cuadro 51 y Figura 43)

Cuadro 51 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	5	27	19 %
b. Manejo de Herramientas informáticas	21	27	78 %
c. Manejo de paquetes informáticos	15	27	56 %
d. Conocimientos en Comercio Exterior	0	27	0 %
e. Otros Manejos	12	27	44 %

Figura 43 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal



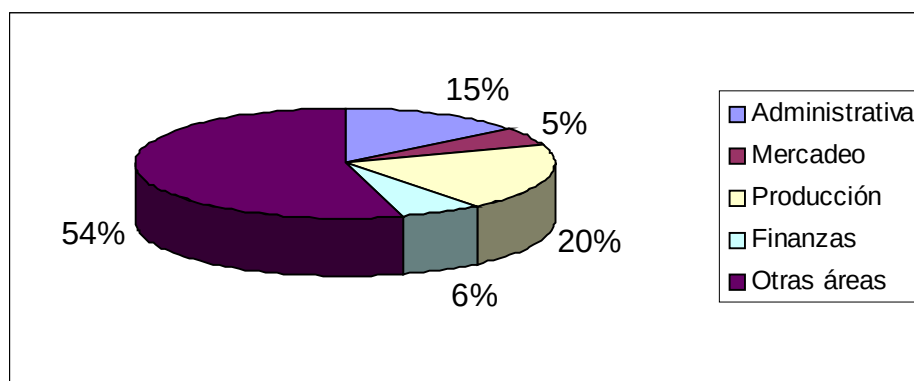
v Trabajadores contratados por áreas. De las 27 empresas investigadas, que pertenecen a la Actividad económica “Hoteles y de restaurantes” en Bucaramanga y su área metropolitana, luego de confrontar datos se concluye que el 15% de los funcionarios, pertenecen al área administrativa; el 5% al área de mercadeo; el 20% al área de Producción; el 6% al área de Finanzas y el 54% a otras áreas, tales como servicio al Cliente. Se puede concluir que en éste tipo de empresas requieren más empleados en otro tipo de cargos,

diferentes a los administrativos y que tiene que ver con el manejo de clientes. (Véase Cuadro 52 y Figura 44)

Cuadro 52 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	108	27	15%
b. Mercadeo	38	27	5%
c. Producción	145	27	20%
d. Finanzas	46	27	6%
e. Otras áreas	405	27	54%
TOTAL	742	27	100%

Figura 44 Trabajadores contratados por áreas



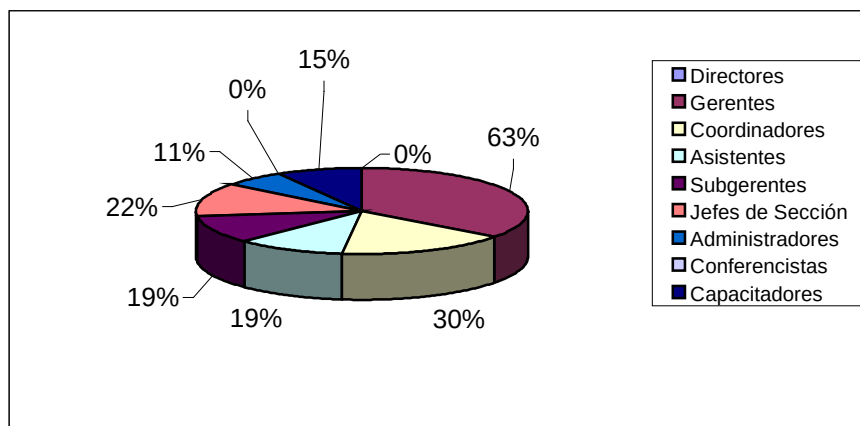
v Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 27 empresas estudiadas, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que dichas empresas no cuentan con el cargo de Directores. Sin embargo se observa que el 63% tienen Gerentes; el 30% cuentan con Coordinadores; el 19% requieren Asistentes y en igual porcentaje Subgerentes. También cuentan con Jefes de Sección en un 22%; 11% tienen Administradores. Los Hoteles y restaurantes estudiados no cuentan con Conferencistas; pero el 15% tienen

Capacitadores. Como se puede concluir, éste tipo de empresa considera que el cargo más importante es el de Gerente, e incluso no cuentan con Directores, ya que para ellos el Gerente es la persona encargada de la mayoría de funciones Administrativas y de Organización en general, para el adecuado funcionamiento de éstas Empresas. Con los resultados anteriores se muestra que los representantes optan por varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 53 y Figura 45)

Cuadro 53 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	0	27	0 %
b. Gerentes	17	27	63 %
c. Coordinadores	8	27	30 %
d. Asistentes	5	27	19 %
e. Subgerentes	5	27	19 %
f. Jefes de Sección	6	27	22 %
g. Administradores	3	27	11 %
h. Conferencistas	0	27	0 %
i. Capacitadores	4	27	15 %

Figura 45 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”. En la relación profesionales – tecnólogos; del total de 27 empresas analizadas dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, luego de investigar, se pudo encontrar que en los cargos directivos el 13% del personal que labora son Tecnólogos, y el 87% restante son Profesionales. En los mandos medios hay equilibrio entre la cantidad de Tecnólogos frente a los Profesionales con un 50% respectivamente. En cuanto al personal de Apoyo hay un 95% de Tecnólogos frente a un 5% de Profesionales. Además se puede ver que en ésta empresa es mayor el número de empleados Tecnólogos, equivalentes a un 63%, frente a los Profesionales con un 37%. (Véase Cuadro 54,55 y Figura 46)

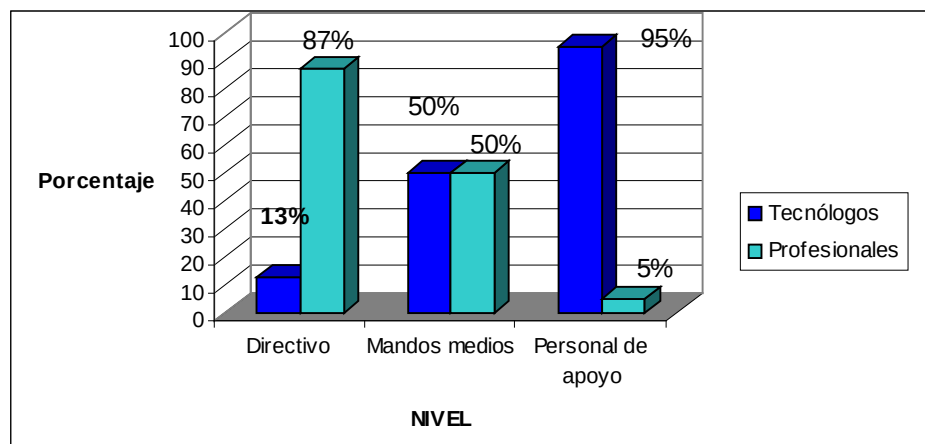
Cuadro 54 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
Directivo	4	13%	26	87%	30	100%
Mandos medios	32	50%	32	50%	64	100%
Personal de Apoyo	71	95%	4	5%	75	100%
	107		62			

Cuadro 55 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
107	63%	62	37%	169	100%

Figura 46 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas dedicadas a la “Actividad Hotelera y de Restaurantes”



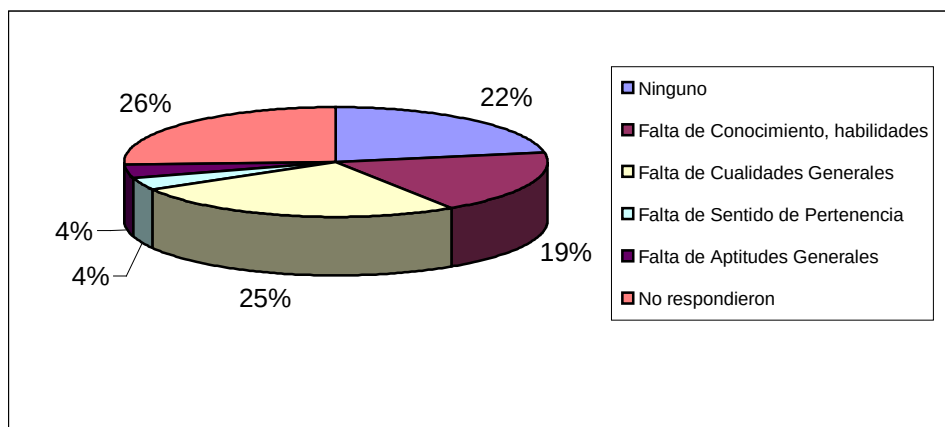
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 27 empresas investigadas que pertenecen a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, En el momento de contratar la mano de obra profesional, el 22% de éste tipo de Empresas no ha tenido algún inconveniente.

El 19% refieren que el principal inconveniente es la falta de conocimientos y habilidades en el área; el 25% aduce la falta de Cualidades Generales para desenvolverse dentro del éste campo, como la puntualidad y la responsabilidad; el 4% refieren la falta de sentido de pertenencia; otro 4% dice que la falta de aptitudes generales es el principal problema. El 26% de estas empresas no respondieron ésta pregunta. (Véase Cuadro 56 y Figura 47)

Cuadro 56 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. De Empresas	Participación %
a. Ninguno	6	22%
b. Falta de Conocimiento, habilidades	5	19%
c. Falta de Cualidades Generales	7	25%
d. Falta de Sentido de Pertenencia	1	4%
e. Falta de Aptitudes Generales	1	4%
f. No respondieron	7	26%
TOTAL	27	100 %

Figura 47 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



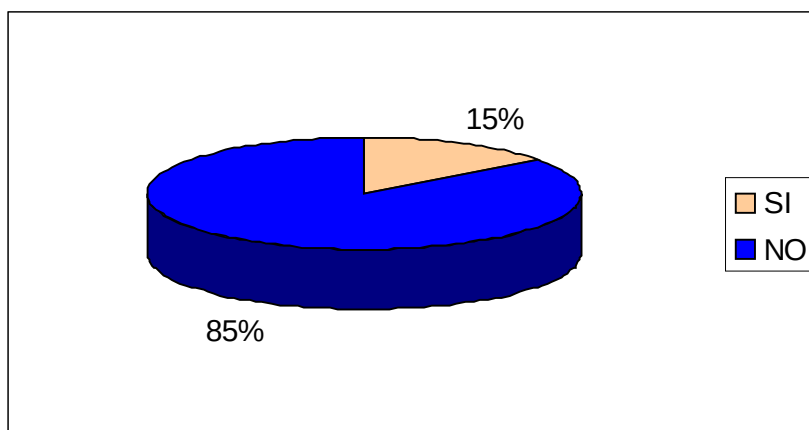
v Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 27 empresas analizadas, dedicadas a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 15%, tiene en cuenta la Institución de donde son egresados los aspirantes a los cargos. Prefieren personal de universidades tales como la Santo Tomás, la UNAB y la U.I.S.

El 85% no tienen esto en cuenta, ya que aducen que es más importante la experiencia y los conocimientos que tenga la persona. (Véase Cuadro 57 y Figura 48)

Cuadro 57 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	4	15%
NO	23	85%
TOTAL	27	100%

Figura 48 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. De las 27 empresas investigadas, que pertenecen a la Actividad económica “Hoteles y de Restaurantes” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 11% de éste tipo de Empresas, sí han contado con personal de INSED laborando.

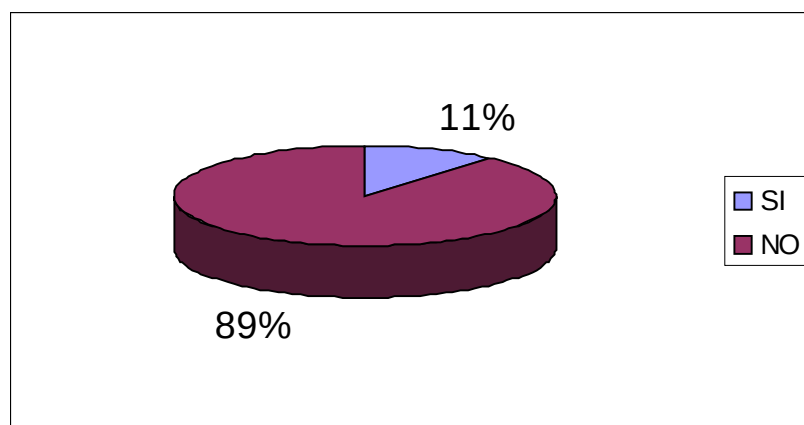
Todas tienen un concepto excelente del desempeño de éstos empleados. El 89% no han trabajado con egresados del INSED.

Algunas aducen que nunca han llegado a solicitar empleo, o no sabían de la existencia de éste tipo de egresados de la U.I.S. (Véase Cuadro 58 y Figura 49)

Cuadro 58 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	3	11%
NO	24	89%
TOTAL	27	100%

Figura 49 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.4.5 Actividad económica: empresas dedicadas a Otras Actividades de Servicios Comunitarios Personales. En la distribución de la muestra la participación de la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales”, de Bucaramanga y su área Metropolitana, tal como

Hospitales, cooperativas, asociaciones entre otros, fue del 5% equivalente a 20 empresas del total de la muestra de 380 empresas .

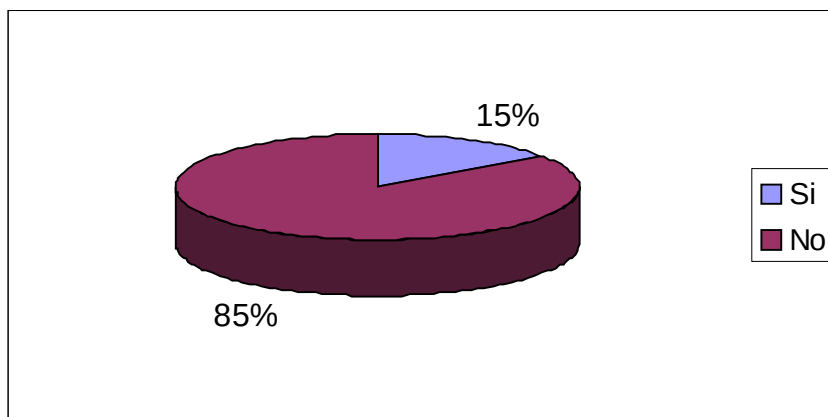
♦ **Análisis de la información de la demanda.** Una vez realizada la encuesta al representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades en los siguientes puntos.

v Propietarios de las empresas dedicadas a Otras Actividades de Servicios Comunitarios Personales. Del total de 20 empresas incluidas en el estudio, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” en Bucaramanga y su área metropolitana, tenemos los siguientes porcentajes: el 85% de los representantes legales de las empresas afirmaron no ser propietarios de la misma. El 15% si son propietarios de la empresa. En conclusión se obtuvo que en general, más de un 80% de las personas representativas dentro de la estructura jerárquica de las organizaciones, no son accionistas de las mismas. (Véase Cuadro 59 y Figura 50)

Cuadro 59 Propietarios de las empresas de Servicio Comunitario Personales

Concepto	No. de Empresas	Participación %
Si	3	15%
No	17	85%
Total	20	100 %

Figura 50 Propietarios de las empresas de servicio comunitario personales

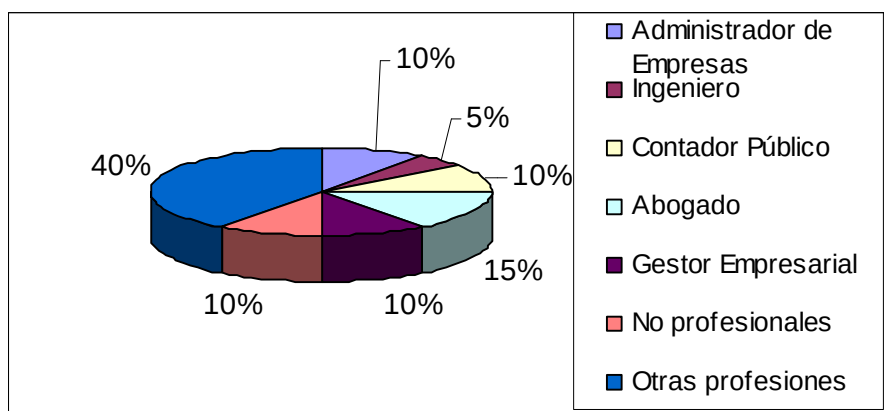


v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada: De las 20 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 10% de los representantes legales son Administradores de Empresa; el 5% son Ingenieros; el 10% son Contadores Públicos; el 15% son Abogados; el 10% son Gestores Empresariales; el 10% no son profesionales y el 40% son de profesiones variadas, como profesionales en Comercio exterior, Docentes, entre otros. Esto significa que no sólo las personas que cuentan con profesiones específicas en el área de Administración, son las que dirigen éstas empresas. (Véase Cuadro 60 y Figura 51)

Cuadro 60 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa

Profesión	No. De Representantes	Participación %
a. Administrador de Empresas	2	10 %
b. Ingeniero	1	5 %
c. Contador Público	2	10 %
d. Abogado	3	15 %
e. Gestor Empresarial	2	10 %
f. No profesionales	2	10 %
g. Otras profesiones	8	40 %
TOTAL	20	100 %

Figura 51 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa

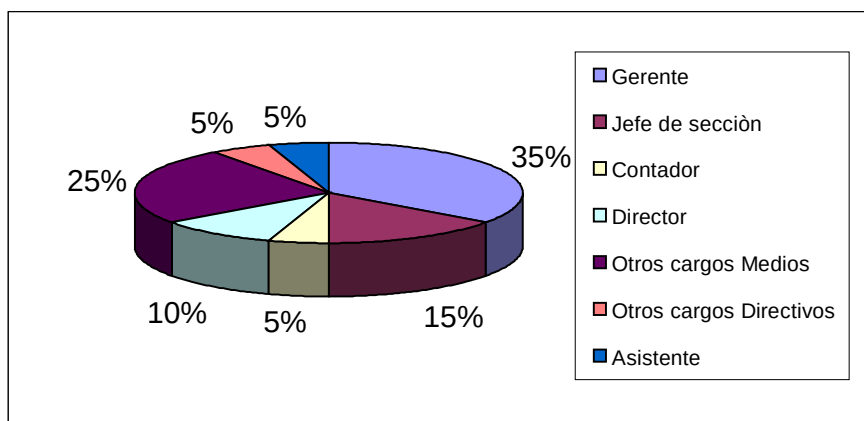


v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 20 Empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” en Bucaramanga y su área metropolitana, el 35% de los representantes legales son gerentes de la empresa; el 15% son Jefes de Sección; y el restante 50% esta cubierto por coordinadores, Directores, y cargos medios. Lo anterior muestra que el representante legal puede estar ubicado en actividades distintas a la gerencia y que esto facilita la presencia y disponibilidad para la solución de problemas que se puedan presentar en la misma. (Véase Cuadro 61 y Figura 52.)

Cuadro 61 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	7	35 %
b. Jefe de Sección	3	15 %
c. Coordinador	1	5 %
d. Director	2	10 %
e. Otros cargos Medios	5	25 %
f. Otros cargos Directivos	1	5 %
g. Asistente	1	5 %
TOTAL	20	100 %

Figura 52 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa



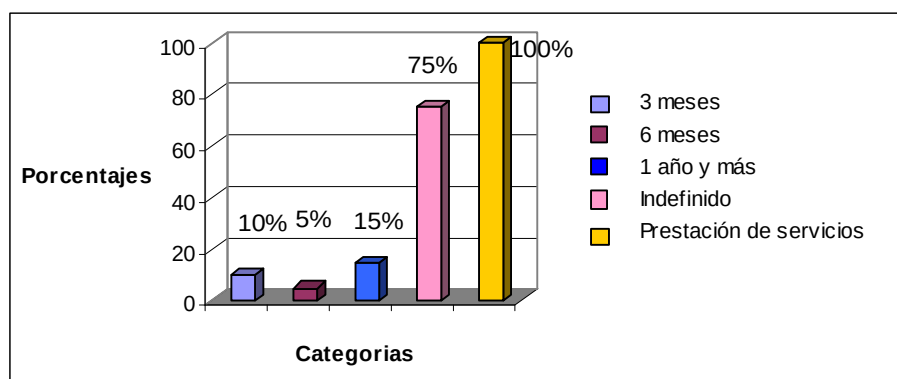
v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada. Del total de las 20 empresas analizadas en esta investigación dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 10% de éstas empresas utilizan la forma de contratación fija a 3 meses; el 5% utiliza contratos a 6 meses y el 15% utiliza contratos a un año y más.

También se puede observar la tendencia de la mayoría de las Empresas que prestan servicios comunitarios personales a preferir contratar de forma indefinida a sus empleados (75%), es de anotar que la contratación por prestación de servicios es un 100% ya que todas las empresas estudiadas tienen al menos un empleado contratado por este sistema. Con los resultados anteriores se muestra que los representantes optan por varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 62 y Figura 53)

Cuadro 62 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas

Forma de contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses	2	20	10 %
	1	20	5 %
	3	20	15 %
d. INDEFINIDO	15	20	75 %
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	20	20	100%

Figura 53 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

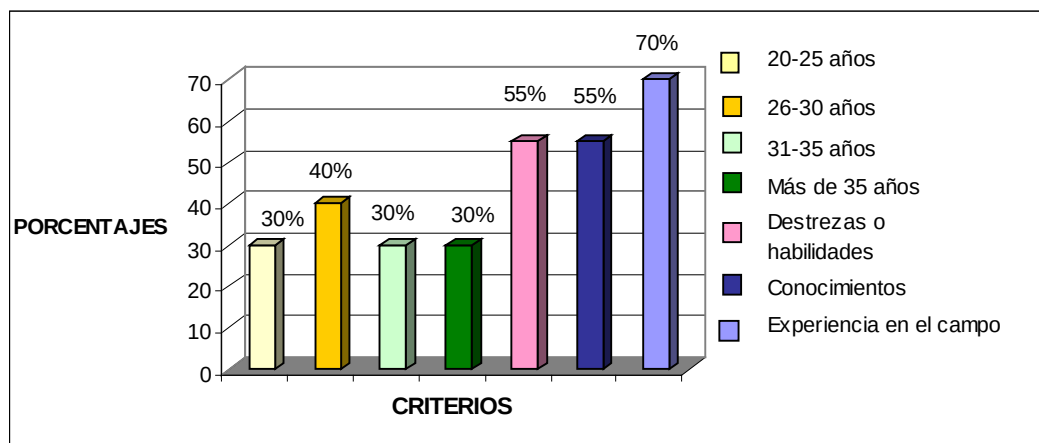
Del total de las 20 empresas involucradas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 30% prefieren que sus trabajadores estén en una posición de una edad de 20-25 años; el 40% prefieren una edad de 26-30 años; el 30% prefiere una edad de 31-35 años; y el 30% contrata de 35 años en adelante. Además el 55% de las empresas toman en cuenta las destrezas o habilidades en el momento de contratar personal. El 55% toman en cuenta los conocimientos y el 70% toma en cuenta la experiencia en el campo laboral. Pero se nota por la

respuesta que estos representantes pueden contratar diferente personal para cada área a la vez. Los resultados que aparecen se dan así por el tipo de pregunta, los representantes respondieron con diferentes opciones simultáneamente. (Véase Cuadro 63 y Figura 54)

Cuadro 63 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	6	20	30 %
	b. 26-30 Años	8	40 %
	c. 31-35 Años	6	30 %
	d. Más de 35 Años	6	30 %
e. DESTREZAS O HABILIDADES	11	20	55 %
f. CONOCIMIENTOS	11	20	55 %
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	14	20	70 %

Figura 54 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo



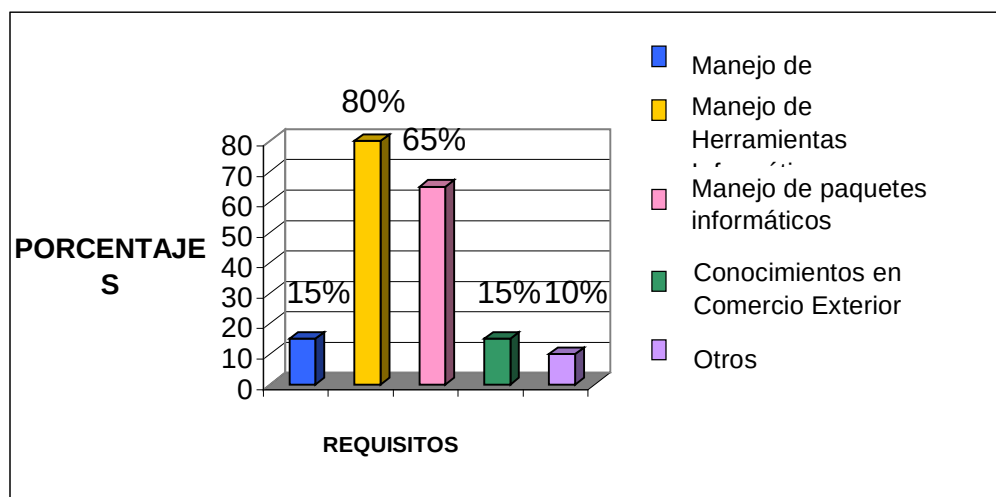
v Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo. De las 20 empresas incluidas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio

Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 15% exigen como requisitos adicionales el manejo del inglés; el 80%, ó la mayoría exige el manejo de herramientas informáticas; el 65% exigen el manejo de paquetes informáticos; el 15% exigen el conocimiento en comercio exterior y el 10% hacen otro tipo de exigencias como conocimientos contables, ventas ó en finanzas. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 64 y Figura 55)

Cuadro 64. Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

REQUISITOS	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	3	20	15 %
b. Manejo de Herramientas informáticas	16	20	80 %
c. Manejo de paquetes informáticos	13	20	65 %
d. Conocimientos en Comercio Exterior	3	20	15 %
e. Otros Manejos	2	20	10 %

Figura 55. Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

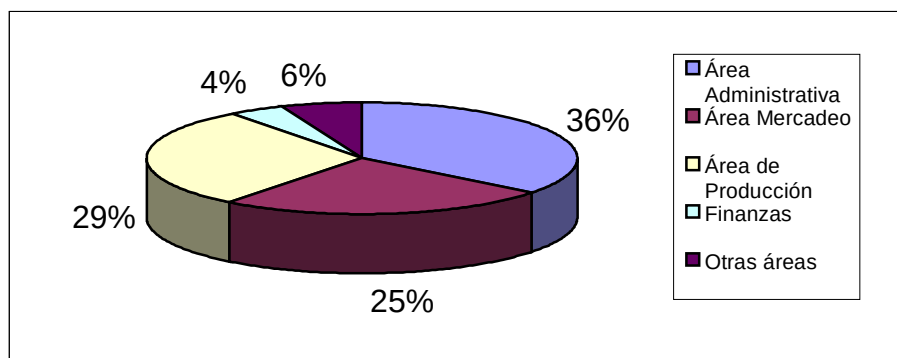


v Trabajadores contratados por áreas. De las 20 empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se concluyó que el 36% de los Empleados se encuentran en el área administrativa; el 25% se encuentran en el área de Mercadeo; el 29% en el área de producción; el 4% en el área de Finanzas y el 6% en otras áreas. Los profesionales en carreras administrativas se desempeñan en el campo de la administración principalmente.(Véase Cuadro 65 y Figura 56)

Cuadro 65. Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	122	20	36%
b. Mercadeo	85	20	25%
c. Producción	100	20	29%
d. Finanzas	14	20	4%
e. Otras áreas	21	20	6%
TOTAL	342	20	100%

Figura 56. Trabajadores contratados por áreas



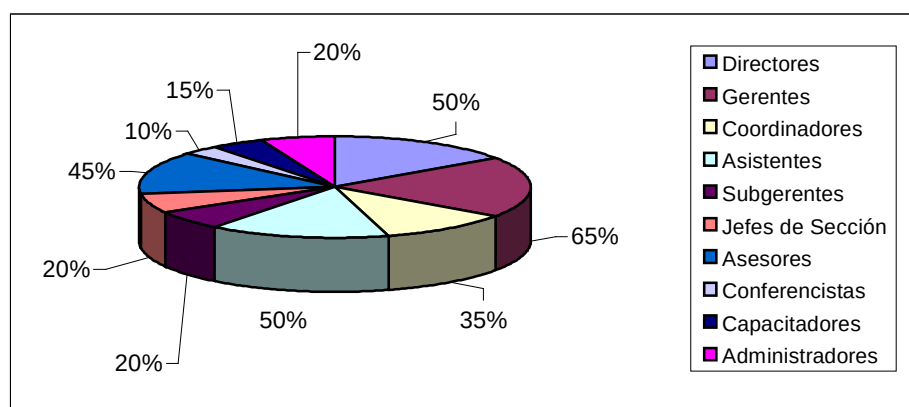
v Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 20 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de

Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, el 50% cuentan con el cargo de Director dentro de su estructura; el 65% posee el cargo de Gerente; el 35% tiene el cargo de Coordinador; también el 50% de las empresas tienen asistentes; el 20% tienen subgerentes; el 20% tienen jefes de Sección; el 45% cuentan con asesores; el 10% tienen conferencistas; el 15% tienen capacitadores y 20% son Administradores. Los cargos más comunes en las empresas son los de Coordinador y Gerente para la adecuada dirección de la empresa. (Véase Cuadro 66 y Figura 57)

Cuadro 66. Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	10	20	50 %
b. Gerentes	13	20	65 %
c. Coordinadores	7	20	35 %
d. Asistentes	10	20	50 %
e. Subgerentes	4	20	20 %
f. Jefes de Sección	4	20	20 %
g. Asesores	9	20	45 %
h. Conferencistas	2	20	10 %
i. Capacitadores	3	20	15 %
j. Administradores	4	20	20%

Figura 57. Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión. En la relación profesionales – tecnólogos; las empresas estudiadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, del total de 20 empresas, cuentan con sólo profesionales en sus cargos directivos y ningún tecnólogo. En mandos medios emplean un 15% de tecnólogos, frente a un 85% de profesionales. En Personal de apoyo se observa un 53% de tecnólogos frente a un 47% de profesionales. En general se encuentra que en éste tipo de empresas es mayor la participación de los Profesionales con un 80%, frente a un 20% de Tecnólogos.

Se puede concluir que para cargos directivos el empleo contratado para el desempeño de estas funciones está dirigido a los profesionales y no a los tecnólogos. Se mantiene la superioridad de mano de obra calificada para mandos medios y en personal de apoyo es algo superior el empleo de tecnólogos frente a los profesionales. (Véase Cuadro 67,68 y Figura 58)

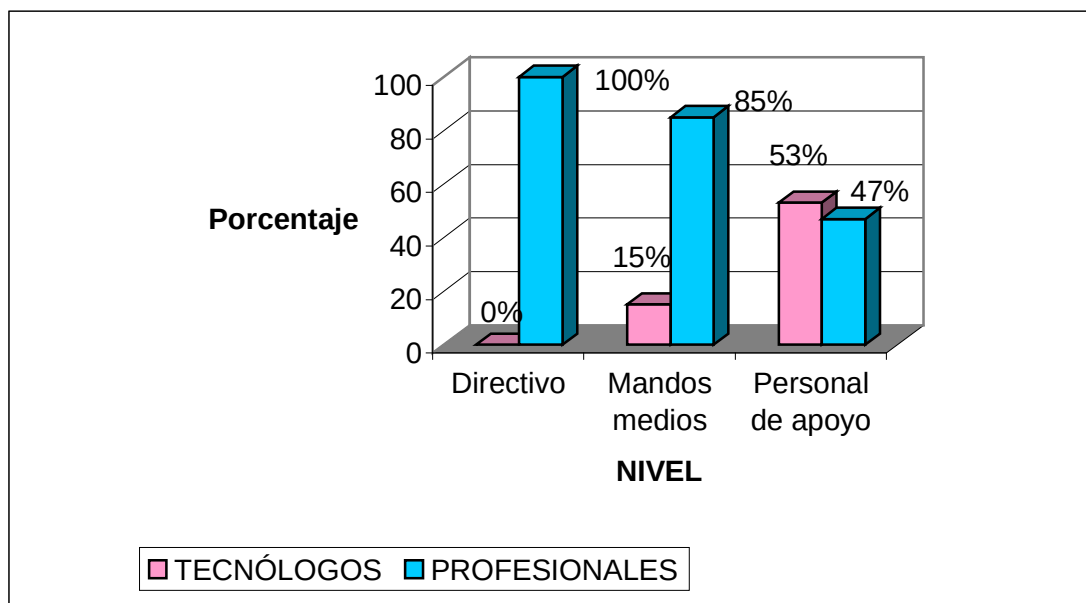
Cuadro 67 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	0	0%	36	100%	36	100%
2. Mandos medios	20	15%	113	85%	133	100%
3. Personal de apoyo	23	53%	20	47%	43	100%

Cuadro 68 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
43	20%	169	80%	212	100%

Figura 58 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión



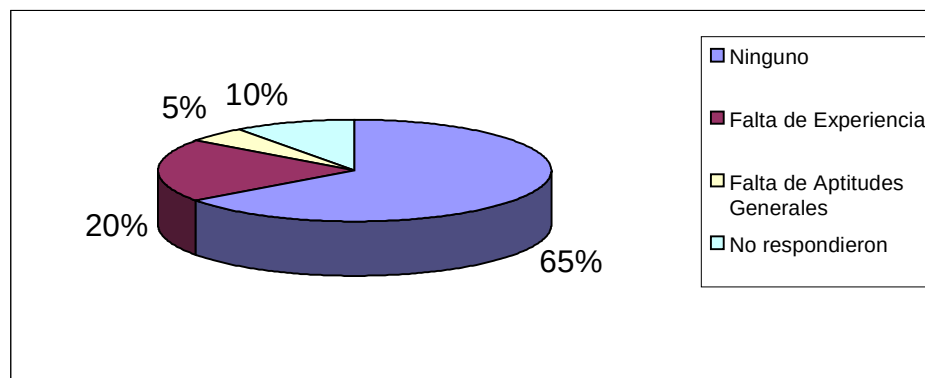
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 20 empresas incluidas en la investigación, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, El 65% de las empresas analizadas afirman no haber tenido ningún tipo de inconvenientes al contratar el personal profesional o aducen razones que no tienen que ver con deficiencias en las personas sino en las políticas de la empresa, como estructura salarial.

El 20% de las empresas afirman que la falta de experiencia laboral ha sido el mayor inconveniente y el 5% afirma que lo ha sido la falta de aptitudes generales, como falta de creatividad. Un 10% no respondieron la pregunta. (Véase Cuadro 69 y Figura 59)

Cuadro 69 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. De Empresas	Participación %
a. Ninguno	13	65 %
b. Falta de Experiencia laboral	4	20 %
c. Falta de Aptitudes Generales	1	5 %
d. No respondieron	2	10 %
TOTAL	20	100 %

Figura 59 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



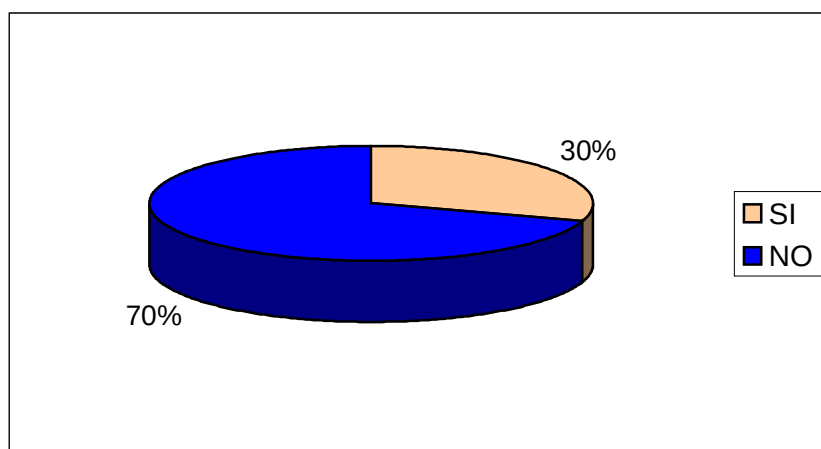
v Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 20 Empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 30% de las empresas investigadas sí tienen en cuenta la Institución de donde es egresado el aspirante a un cargo.

Las Instituciones preferidas son la U.I.S., la Santo Tomás y la Universidad Cooperativa de Colombia. El 70% de las empresas estudiadas, no toman en cuenta la Institución para contratar personal profesional. (Véase Cuadro 70 y Figura 60)

Cuadro 70 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

Figura 60 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

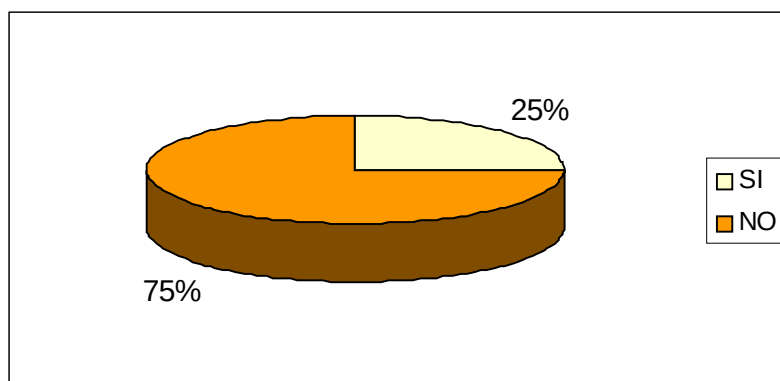


v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. Del total de 20 Empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades de Servicio Comunitario Personales” de Bucaramanga y su área Metropolitana, El 25% de las empresas analizadas si han tenido personal del INSED laborando. En su gran mayoría tienen un concepto favorable de ellos. El 75% no ha tenido personal del INSED, principalmente porque no han ido a solicitar empleo o porque no se ajustan al perfil de los cargos.(Véase Cuadro 71 y Figura 61)

Cuadro 71 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	20	100%

Figura 61 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.4.6 Actividad económica: empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación. En la distribución de la muestra la participación de la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación”, de Bucaramanga y su área Metropolitana, fue del 4% equivalente a 15 empresas del total de la muestra de 380 empresas .

♦ **Análisis de la información de la demanda.** Una vez realizada la encuesta al representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas a “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades en los siguientes puntos.

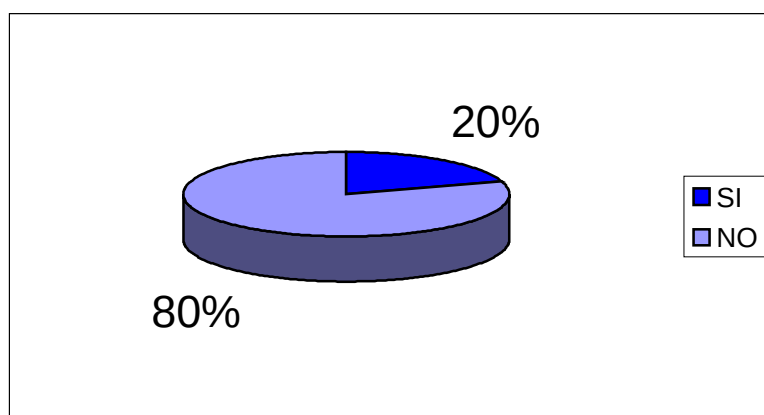
v Propietarios de las empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación. Del total de 15 empresas incluidas en el estudio, dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” en Bucaramanga y su área metropolitana, tenemos los siguientes porcentajes: se encontró que el 20% de los representantes que facilitaron la información son los dueños de las empresas donde laboran.

El 80% no lo son. La mayoría son funcionarios de las organizaciones, pero no son accionistas de las mismas. (Véase Cuadro 72 y Figura 62)

Cuadro 72 Propietarios de las empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación

Concepto	No. de Empresas	Participación %
Si	3	20%
No	12	80%
TOTAL	15	100 %

Figura 62 Propietarios de las empresas dedicadas al Transporte, Almacenamiento y Comunicación



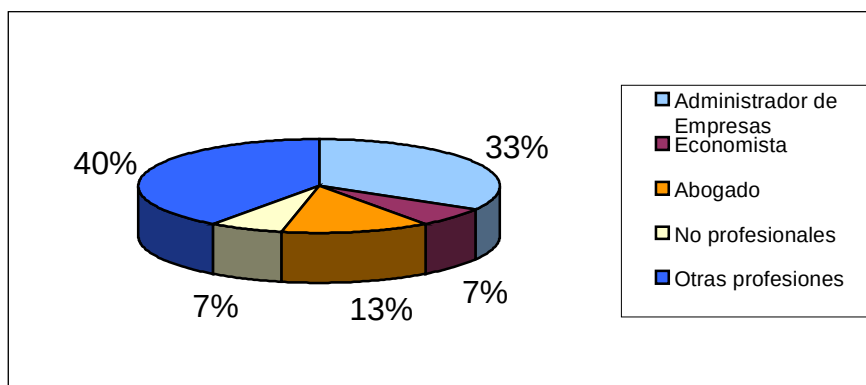
v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada. De las 15 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y

Comunicación” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 33% de los representantes legales que colaboraron con la investigación son Administradores de Empresas; el 7% son Economistas; el 13% son Abogados; el 7% no son profesionales y el 40% tienen otras profesiones variadas como: Licenciados o sociólogos. Como se puede ver, predominan los empleados con profesiones variadas, ya que en los campos a los cuales se dedican éstas empresas requieren diversos tipos de conocimientos que faciliten las adecuadas relaciones y enlaces para lograr sus negocios.(Véase Cuadro 73 y Figura 63)

Cuadro 73 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

Profesión	No. De Representantes	Participación %
a. Administrador de Empresas	5	33 %
b. Economista	1	7 %
c. Abogado	2	13 %
d. No profesionales	1	7 %
e. Otras profesiones	6	40 %
TOTAL	15	100 %

Figura 63 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

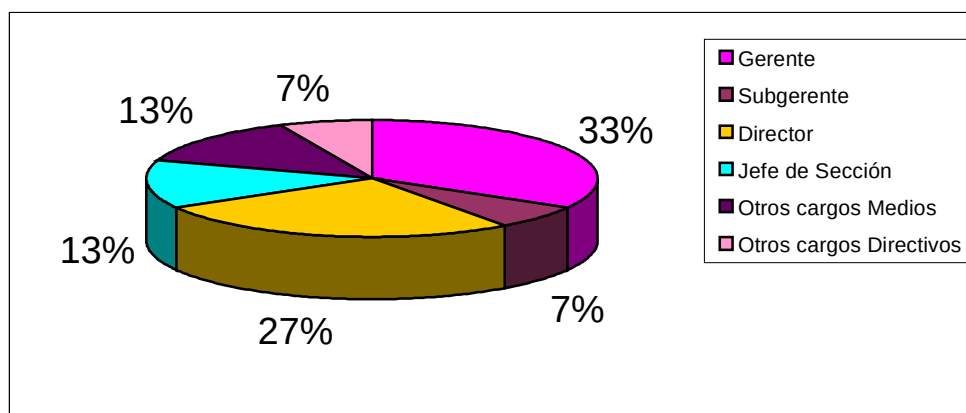


v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 15 Empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” en Bucaramanga y su área metropolitana, de los representantes legales de estas empresas el 33% son los Gerentes; el 7% son los subgerentes; el 27% son los Directores; el 13% son Jefes de Sección. También otro 13% pertenecen a otros cargos medios, tales como secretarias, auxiliares; y un 7% están en otros cargos directivos. Como se puede observar la mayoría de representantes son Gerentes, y ellos son los que más profundamente conocen la estructura y funcionamiento de éste tipo de Empresas. (Véase Cuadro 74 y Figura 64).

Cuadro 74. Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	5	33 %
b. Subgerente	1	7 %
c. Director	4	27 %
d. Jefe de Sección	2	13 %
e. Otros cargos Medios	2	13 %
f. Otros cargos Directivos	1	7 %
TOTAL	15	100 %

Figura 64 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa



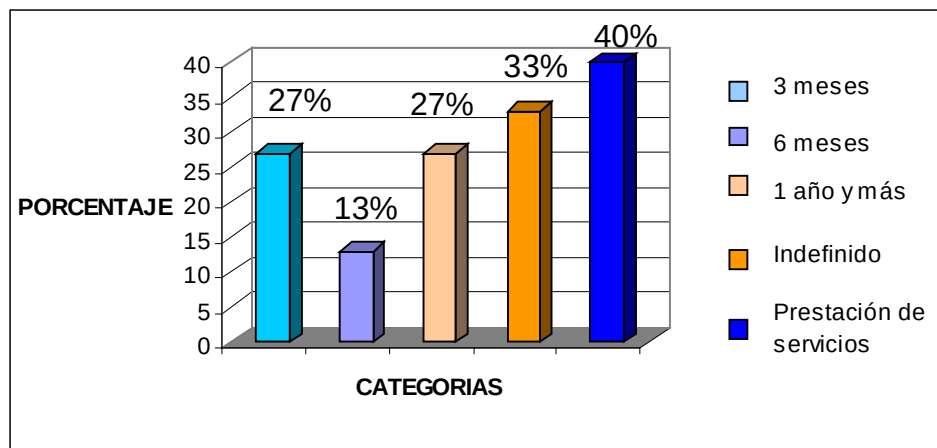
v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada. Del total de las 15 empresas analizadas en esta investigación dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” en Bucaramanga y su área metropolitana, utilizan en un 27% la forma de contratación a término fijo a 3 meses; el 13% lo utiliza a 6 meses y otro 27% lo hace a un año y más. Además un 33% utiliza el sistema de contratación a término indefinido y un 40% contrata por prestación de Servicios. Como se ve, la última modalidad es la más utilizada. Según los sus empresarios, ésta forma es la mejor para la empresa ya que permite contratar a los empleados sin costear las prestaciones sociales, las cuales deben ser pagadas por los empleados quienes trabajan con salario integral.

Los porcentajes mostrados se dan por el tipo de pregunta, la cual los representantes tenían opción de contestar varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 75 y Figura 65)

Cuadro 75 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada

Forma de contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses	4	15	27 %
	2	15	13 %
	4	15	27 %
b. 6 Meses			
c. 1 Año y más			
d. INDEFINIDO	5	15	33 %
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	6	15	40%

Figura 65 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada



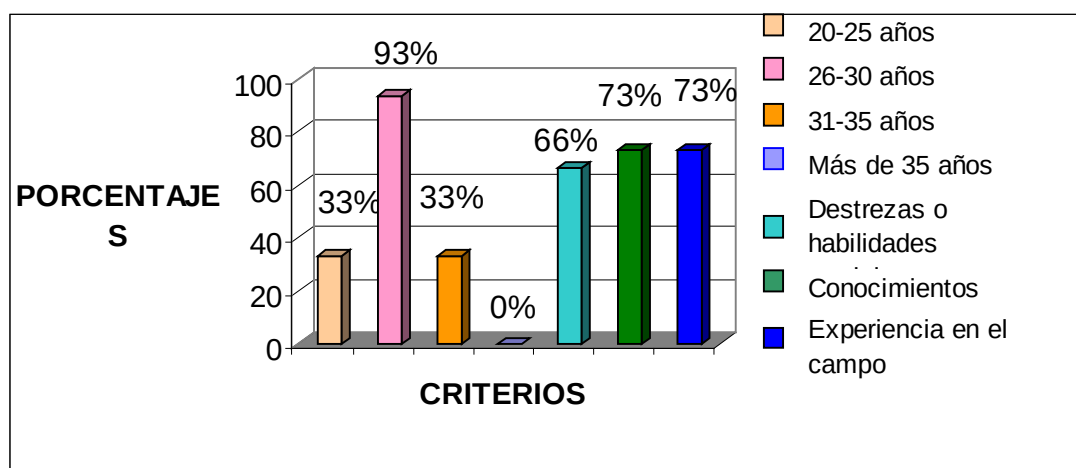
v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

Del total de 15 empresas involucradas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, se puede ver que el 33% de éste tipo de empresas, cuando contratan la mano de obra profesional, tiene en cuenta que el personal tenga entre 20-25 años; el 93% contratan entre 26-30 años; el 33% entre 31 y 35 años. Además el 67% de éstas empresas, para seleccionar el personal toman en cuenta las destrezas o habilidades; el 73% los conocimientos y otro 73% cree que es muy importante la experiencia en el área. Como se observa el criterio más importante es la edad entre 26-30 años. Esto según los empresarios se debe a que en éstas empresas requieren personal joven para laborar y además para mostrar una adecuada imagen en el caso particular de las empresas de comunicación. Los resultados mostrados se deben a que el representante legal contestó varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 76 y Figura 66)

Cuadro 76 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	5	15	33 %
	b. 26-30 Años	14	93 %
	c. 31-35 Años	5	33 %
	d. Más de 35 Años	0	0 %
e. DESTREZAS O HABILIDADES	10	15	67 %
f. CONOCIMIENTOS	11	15	73 %
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	11	15	73 %

Figura 66 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo



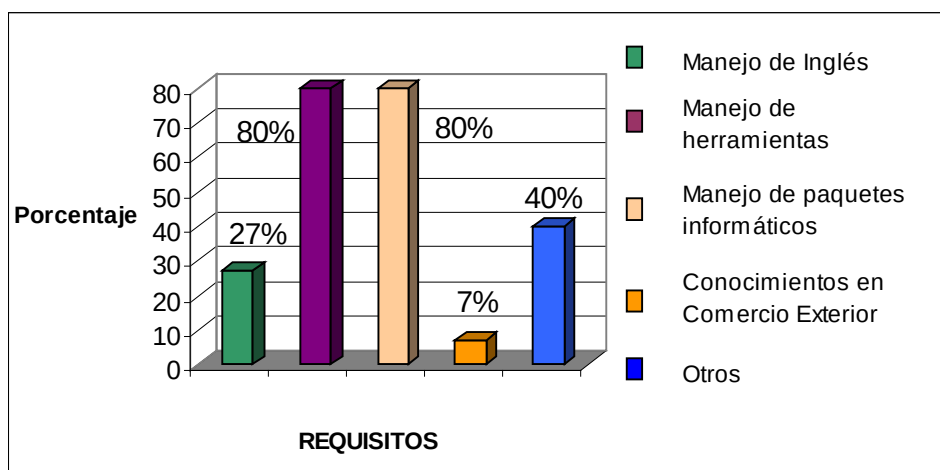
v Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal. Del total de 15 empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” en Bucaramanga y su área metropolitana, se puede concluir que éste tipo de empresa al contratar el personal Administrativo, exigen en un 27% el manejo del idioma Inglés, como requisito adicional; el 80% exige el manejo de herramientas informáticas y otro 80% el manejo de paquetes informáticos.

Además el 7% requiere conocimiento en Comercio Exterior y el 40% exige otros tipos de manejos adicionales, tales como conocimientos de normatividad legal. Se puede ver que los dos requisitos que más exigen las empresas al contratar personal administrativo son el manejo de herramientas y paquetes informáticos, los cuales son imprescindibles para éste tipo de empresas, principalmente las de Comunicación. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 77 y Figura 67)

Cuadro 77 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	4	15	27 %
b. Manejo de Herramientas informáticas	12	15	80 %
c. Manejo de paquetes informáticos	12	15	80 %
d. Conocimientos en Comercio Exterior	1	15	7 %
e. Otros Manejos	6	15	40 %

Figura 67 Requisitos adicionales exigidos por éste tipo de empresas al momento de seleccionar el personal



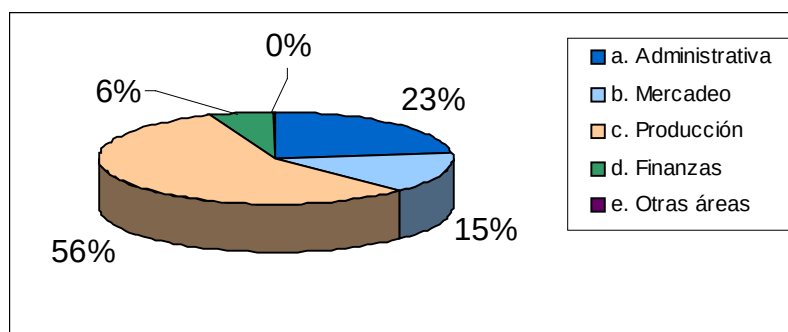
v Trabajadores contratados por áreas. De las 15 empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” de Bucaramanga y su área metropolitana, luego de confrontar datos, se encontró que el 23% de los funcionarios de éstas empresas, se encuentran en el área Administrativa; el 15% en el área de Mercadeo; el 56% en el área de Producción; el 6% en Finanzas y menos del 1% se encuentran en otras áreas, tales como atención y servicio al cliente.

El área en que se encuentra el mayor número de trabajadores es el de Producción. Teniendo en cuenta que en empresas Transportadoras los conductores son tomados como generadores de la producción del servicio de transporte, y en éste tipo de empresas casi la totalidad de trabajadores son conductores. (Véase Cuadro 78 y Figura 68).

Cuadro 78 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	212	15	23%
b. Mercadeo	134	15	15%
c. Producción	515	15	56%
d. Finanzas	54	15	6%
e. Otras áreas	2	15	0,2%
TOTAL	917	15	100%

Figura 68 Trabajadores contratados por áreas

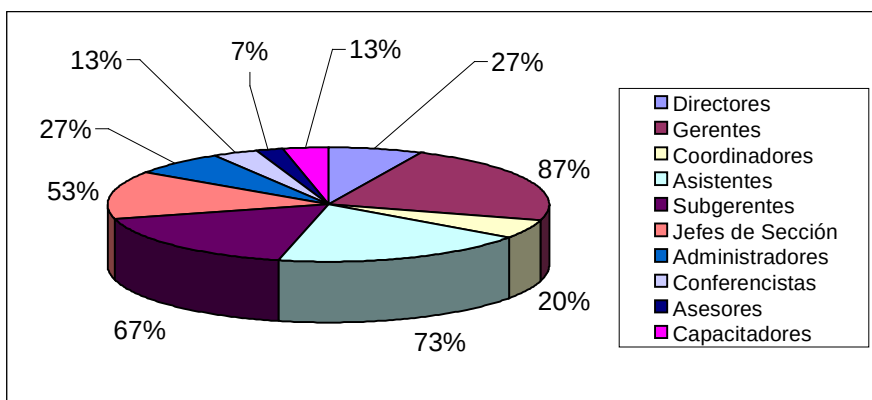


v Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 15 empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 27% de ellas, tienen dentro de su estructura organizacional, el cargo de Directores; el 87% tienen Gerentes; el 20% tienen Coordinadores; el 73% cuentan con Asistentes; el 67% con Subgerentes; el 53% con Jefes de Sección; el 27% con Administradores; el 13% con Conferencistas; el 7% con Asesores y el 13% con capacitadores. Los tres cargos más importantes dentro de estas empresas son los de Gerente, Subgerente y Asistente, quienes en realidad se encargan de liderar y dirigir éstas empresas. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 79 y Figura 69)

Cuadro 79 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	4	15	27 %
b. Gerentes	13	15	87 %
c. Coordinadores	3	15	20 %
d. Asistentes	11	15	73 %
e. Subgerentes	10	15	67 %
f. Jefes de Sección	8	15	53 %
g. Administradores	4	15	27 %
h. Conferencistas	2	15	13 %
i. Asesores	1	15	7%
j. Capacitadores	2	15	13 %

Figura 69 Cargos especializados en el área Administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación. En la relación profesionales – tecnólogos; del total de 15 empresas analizadas dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, en los diferentes niveles, cuentan dentro de los cargos Directivos, con un 2% de Tecnólogos y el restante 98% lo conforman Profesionales.

En los mandos medios la relación es de un 76% de Tecnólogos, frente a un 24% de Profesionales. En Personal de Apoyo, hay un 99% de Tecnólogos frente a un 1% de Profesionales. Se puede observar que en general predomina la mano de obra Tecnóloga, en un 77%, frente a un 23% de la Profesional, representados principalmente en los cargos Directivos como se menciona anteriormente. (Véase Cuadro 80, 81 y Figura 70)

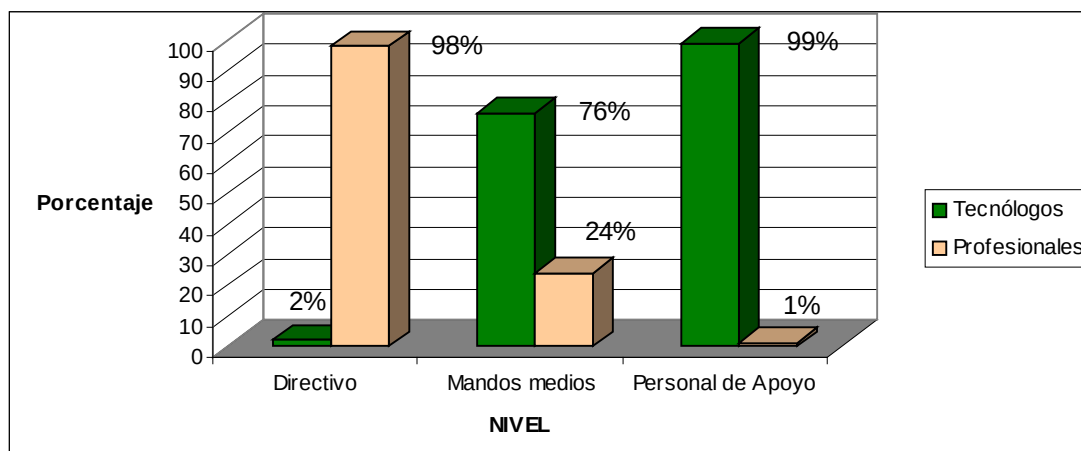
Cuadro 80 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	2	2%	88	98%	90	100%
2. Mandos medios	68	76%	21	24%	89	100%
3. Personal de apoyo	315	99%	3	1%	318	100%

Cuadro 81 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
385	77%	112	23%	497	100%

Figura 70 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión en las empresas de Transporte, Almacenamiento y Comunicación



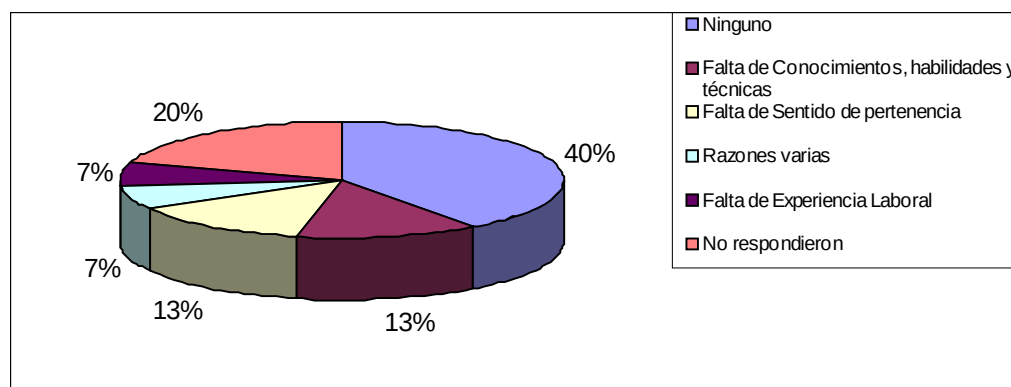
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 15 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Transporte,

Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, el 40% de éste tipo de empresas refieren no haber tenido algún inconveniente a la hora de contratar su mano de obra profesional. Un 13% aduce que el principal problema es la falta de conocimientos, habilidades y técnicas; otro 13% la falta de sentido de pertenencia; un 7% refieren razones varias tales como inconformidad con las políticas laborales o salariales. Un 7% la falta de experiencia laboral. Un 20% de las empresas no respondieron la pregunta. (Véase Cuadro 82 y Figura 71)

Cuadro 82 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
a. Ninguno	6	40 %
b. Falta de Conocimientos, habilidades y técnicas	2	13 %
c. Falta de Sentido de pertenencia	2	13%
d. Razones varias	1	7 %
e. Falta de Experiencia Laboral	1	7 %
f. No respondieron	3	20 %
TOTAL	15	100 %

Figura 71 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

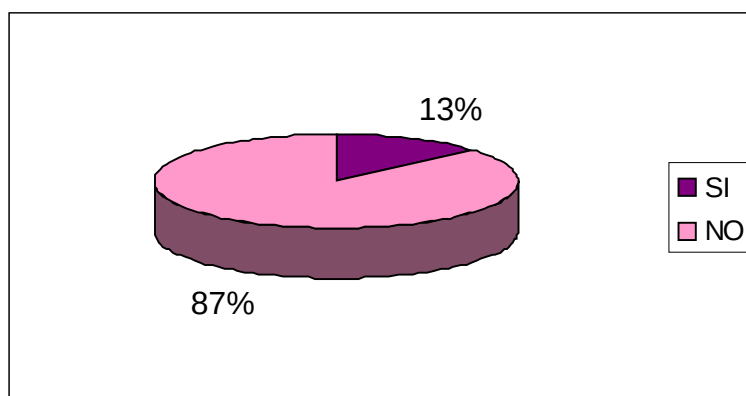


v Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 15 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que un 13% sí tiene en cuenta la institución de donde son egresados los aspirantes a los cargos. Las universidades preferidas son la Universidad Cooperativa de Colombia y la UNAB. El otro 87% de las empresas no tienen en cuenta éste criterio, ya que les parece más importante el carisma y experiencia en el campo del aspirante. (Véase Cuadro 83 y Figura 72)

Cuadro 83 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	2	13%
NO	13	87%
TOTAL	15	100%

Figura 72 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



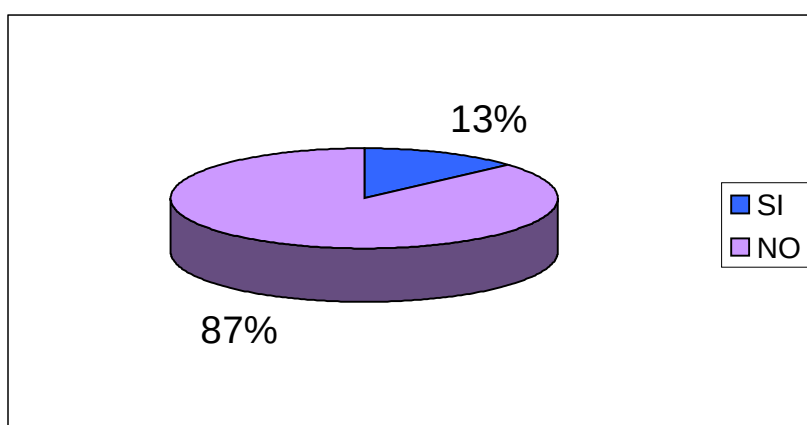
v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. De la 15 empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Transporte, Almacenamiento y Comunicación” de Bucaramanga y su área metropolitana, se observa que el 13% de éstas empresas, si ha contado con personal del INSED, y su concepto sobre ellos está entre lo normal y excelente.

El 87% no ha tenido personal del INSED, especialmente porque nunca se han acercado a solicitar empleo. (Véase Cuadro 84 y Figura 73)

Cuadro 84 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	2	13%
NO	13	87%
TOTAL	15	100%

Figura 73 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.4.7 Actividad económica: empresas dedicadas a la Construcción.

En la distribución de la muestra, la participación de la actividad económica “Constructora”, de Bucaramanga y su área Metropolitana, fue del 3% equivalente a 10 empresas del total de la muestra de 380 empresas .

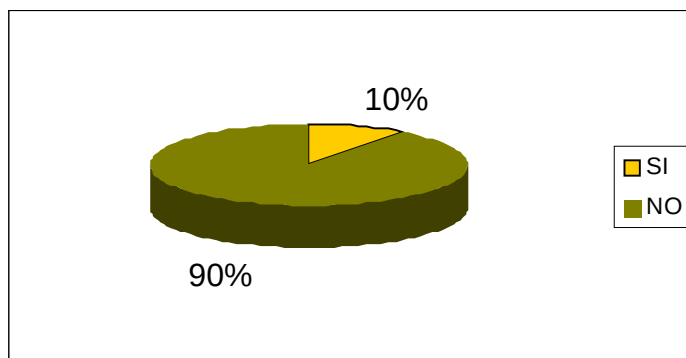
Análisis de la información de la demanda. Posterior a la realización de la encuesta al representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas, dedicadas a la “Construcción” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades en los siguientes puntos.

v Propietarios de las empresas dedicadas a la Construcción. Del total de 10 empresas incluidas en el estudio, dedicadas a la actividad económica “Constructora” en Bucaramanga y su área metropolitana, tenemos los siguientes porcentajes: Se encontró que el 10% de los representantes legales son propietarios de las empresas donde laboran. El 90% no lo son. Según ellos, esto se debe a que la mayoría de propietarios de las constructoras, no se desempeñan dentro de los cargos de las mismas o sólo son inversionistas y deben delegar la Administración y liderazgo de sus empresas a empleados de confianza que logren el adecuado desarrollo de las diversas obligaciones y labores por parte de la Constructora. (Véase Cuadro 85 y Figura 74)

Cuadro 85 Propietarios de las empresas dedicadas a la Construcción

Concepto	No. De Empresas	Participación %
Si	1	10%
No	9	90%
TOTAL	10	100 %

Figura 74 Propietarios de las empresas dedicadas a la Construcción

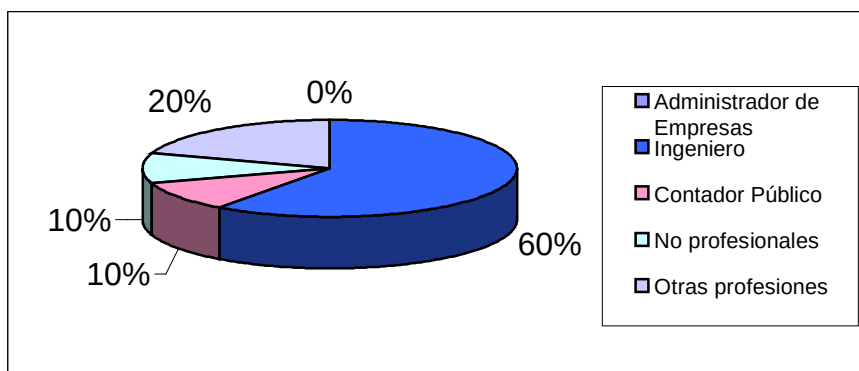


v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada: De las 10 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Constructora” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que en éste tipo de Empresas, no cuentan con Administradores de Empresas. Como era de esperarse la mayoría (60%) son Ingenieros. El 10% son Contadores Públicos; otro 10% no son profesionales (dentro de los cuales incluyen trabajadores tales como los obreros, maestros de construcción, electricistas, entre otros) y el 20% pertenecen a otras profesiones tales como Topógrafos, Arquitectos, entre otros. (Véase Cuadro 86 y Figura 75)

Cuadro 86 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

Profesión	No. Representantes	Participación %
a. Administrador de Empresas	0	0 %
b. Ingeniero	6	60 %
c. Contador Público	1	10 %
d. No profesionales	1	10 %
e. Otras profesiones	2	20 %
TOTAL	10	100 %

Figura 75 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada

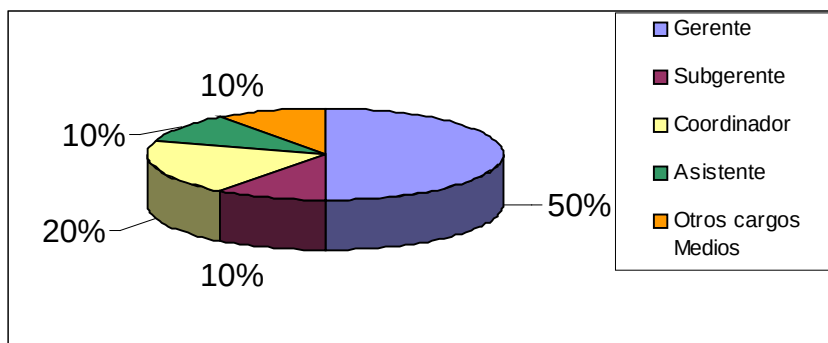


v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 10 Empresas estudiadas, dedicadas a la actividad económica “Constructora” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que los representantes legales en un 50% son los Gerentes; el 10% son Subgerentes; el 20% son Coordinadores; el 10% son Asistentes y otro 10% pertenecen a otros cargos medios, tales como topógrafos, cadeneros. Lo anterior nos muestra que el representante legal en éste tipo de empresas es el Gerente, facilitando su presencia y disponibilidad para la solución de problemas que se puedan presentar en la misma. (Véase Cuadro 87 y Figura 76)

Cuadro 87 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

Cargo	No. De Representantes	Participación %
a. Gerente	5	50 %
b. Subgerente	1	10 %
c. Coordinador	2	20 %
d. Asistente	1	10 %
e. Otros cargos Medios	1	10 %
TOTAL	10	100 %

Figura 76 Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa

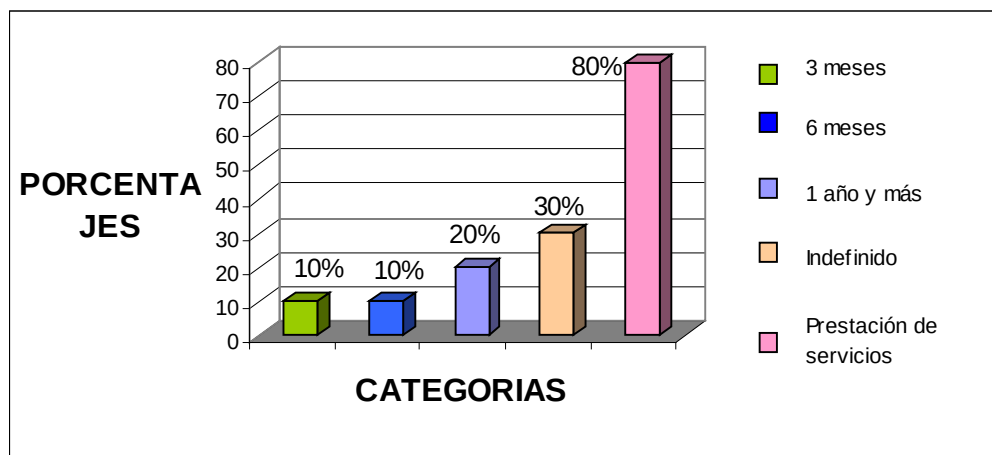


v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada. Del total de las 10 empresas analizadas en esta investigación dedicadas a la actividad económica “Constructora” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 10% de ellas, prefiere la forma de contratación fija a 3 meses; otro 10% la de 6 meses; un 20% a un año y más. Además el 30% contratan de manera indefinida a la mano de obra profesional y un 80% lo hacen por prestación de servicios, ya que de ésta forma evitan tener que pagarle a los empleados Prestaciones sociales, las cuales deben ser asumidas por sus trabajadores. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez (Véase Cuadro 88 y Figura 77)

Cuadro 88 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada

Forma de contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses b. 6 Meses c. 1 Año y más	1	10	10 %
	1	10	10 %
	2	10	20 %
d. INDEFINIDO	3	10	30 %
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	8	10	80%

Figura 77 Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

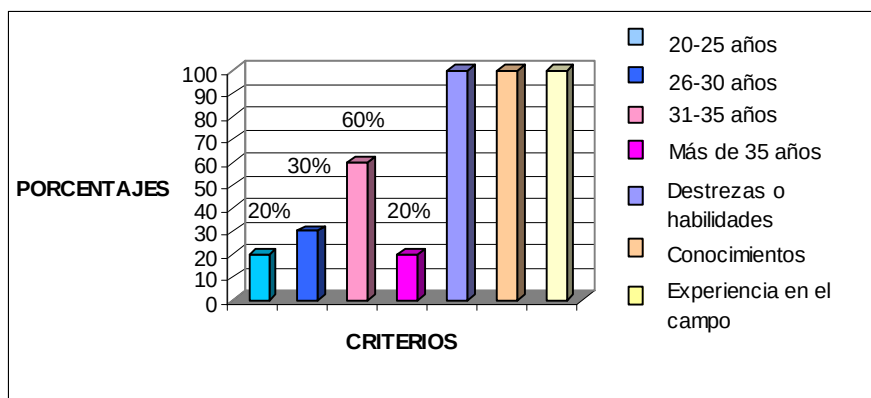
Del total de las 10 empresas involucradas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Constructora” de Bucaramanga y su área Metropolitana, encontramos que éste tipo de empresas, tiene en cuenta la edad como criterio de contratación de la siguiente manera: el 20% contratan el personal con edades entre 20-25 años; el 30% entre 26-30 años; 60% entre 31-35; el 20% de más de 35 años.

Además el 100% de estas empresas toman en cuenta las destrezas o habilidades, la experiencia en el campo laboral y los conocimientos. Como se observa, los tres últimos criterios son los más tenidos en cuenta por las Constructoras a la hora de contratar la mano de obra profesional, ya que de esto depende el éxito de las obras que efectúen dichas empresas, sin importar tanto la edad del trabajador. En esta pregunta los representantes pueden elegir varias opciones; de ahí los resultados obtenidos. (Véase Cuadro 89 y Figura 78)

Cuadro 89 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	2	10	20 %
	b. 26-30 Años	3	30 %
	c. 31-35 Años	6	60 %
	d. Más de 35 Años	2	20 %
e. DESTREZAS O HABILIDADES	10	10	100 %
f. CONOCIMIENTOS	10	10	100 %
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	10	10	100 %

Figura 78 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo



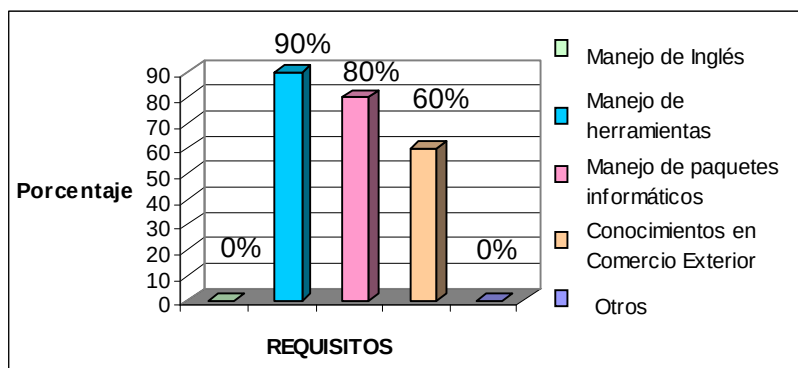
v Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo. De las 10 empresas incluidas en el estudio, que pertenecen a la actividad económica “Constructora” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que para ninguna empresa Constructora es requisito importante que los aspirantes a los cargos dominen otro idioma como el inglés. El 90% exigen para la selección del personal el manejo de herramientas informáticas; el 80% el manejo de paquetes informáticos; el 60% requieren conocimientos en comercio Exterior.

Se puede ver que para éste tipo de empresas es prácticamente indispensable el adecuado manejo de herramientas y paquetes informáticos tales como el Excel, Word, y Autocad para el diseño y planeación de las obras. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 90 y Figura 79)

Cuadro 90 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	0	10	0 %
b. Manejo de Herramientas informáticas	9	10	90 %
c. Manejo de paquetes informáticos	8	10	80 %
d. Conocimientos en Comercio Exterior	6	10	60 %
e. Otros Manejos	0	10	0 %

Figura 79 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo



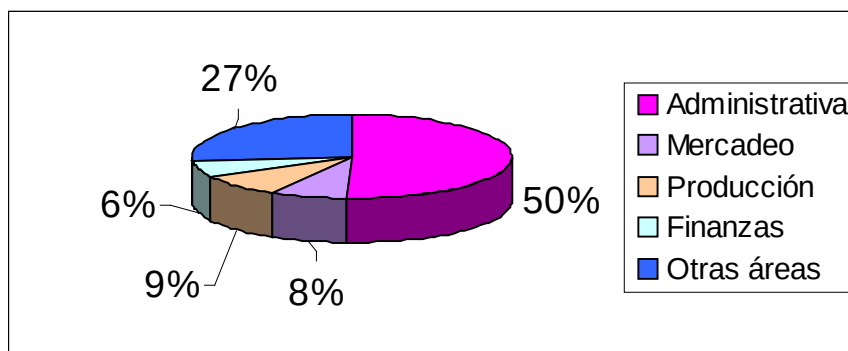
v Trabajadores contratados por áreas. De las 10 empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Constructora” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se concluyó que el 50% de sus funcionarios pertenecen al área Administrativa, conformando la mayoría, ya que en general los profesionales como Ingenieros, y Arquitectos desempeñan

labores administrativas, y algunos también de producción; el 8% al área de Mercadeo; el 9% a la de Producción; el 6% al área de Finanzas; y el 27% se encuentran en otras áreas, tales como servicio y atención al Cliente, oficios varios. (Véase Cuadro 91 y Figura 80)

Cuadro 91 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	51	10	50%
b. Mercadeo	8	10	8%
c. Producción	9	10	9%
d. Finanzas	6	10	6%
e. Otras áreas	27	10	27%
TOTAL	101	10	100%

Figura 80 Trabajadores contratados por áreas



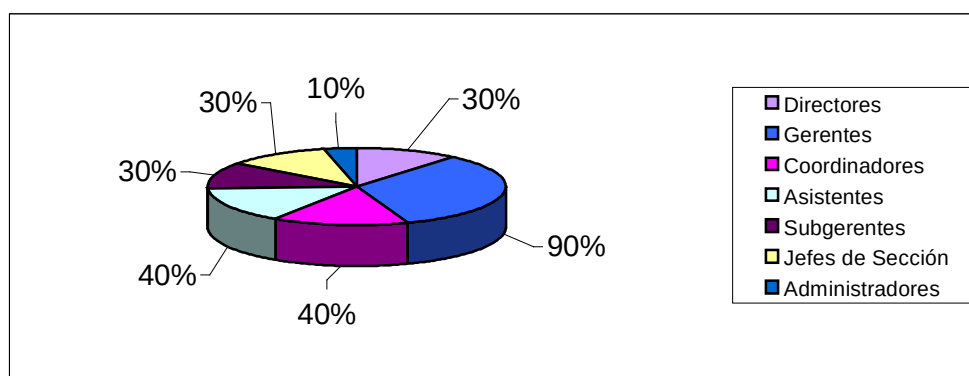
v Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 10 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Construcción” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se evidenció que dentro de su estructura organizacional, dichas empresas, cuentan con el cargo de Directores en un 30%; Gerentes en un 90%; Coordinadores 40%. También cuentan con Asistentes en un 40%; en un 30% con Subgerentes; un 30% son jefes de Sección y un 10% son Administradores. Como se observa el cargo que predomina es el de Gerente, ya que dichas empresas requieren una

persona que dirija todos los proyectos y además realice funciones de tipo administrativo y de relaciones para adquisición de nuevos contratos. Los resultados mostrados se deben a que el representante legal contestó varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 92 y Figura 81).

Cuadro 92 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. De Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	3	10	30 %
b. Gerentes	9	10	90 %
c. Coordinadores	4	10	40 %
d. Asistentes	4	10	40 %
e. Subgerentes	3	10	30 %
f. Jefes de Sección	3	10	30 %
g. Administradores	1	10	10 %

Figura 81 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión. En la relación profesionales – tecnólogos; las empresas estudiadas, que pertenecen a la actividad económica "Construcción" de Bucaramanga y su área Metropolitana, del total de 10 empresas, cuentan con una relación Tecnólogos – Profesionales en el nivel Directivo con un 5% conformado por

Tecnólogos y un 95% son Profesionales. En los mandos medios, cuentan con un 30% de Tecnólogos frente a un 70% de Profesionales. En cuanto al personal de Apoyo, el 46% son Tecnólogos y un 54% son Profesionales. En general se observa que en éste tipo de empresas, predominaron los Profesionales en todos los niveles con un 75% frente a los Tecnólogos con un 25%. (Véase Cuadros 93, 94 y Figura 82)

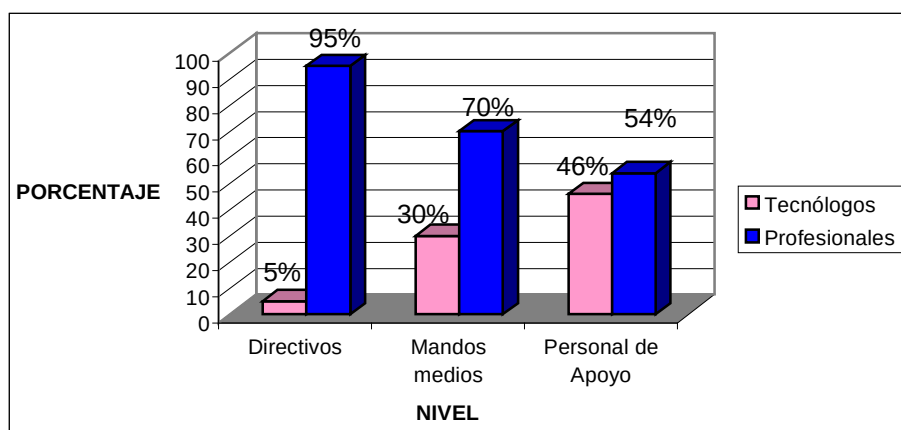
Cuadro 93 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	1	5%	18	95%	19	100%
2. Mandos medios	7	30%	16	70%	23	100%
3. Personal de apoyo	6	46%	7	54%	13	100%

Cuadro 94 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
14	25%	41	75%	55	100%

Figura 82 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

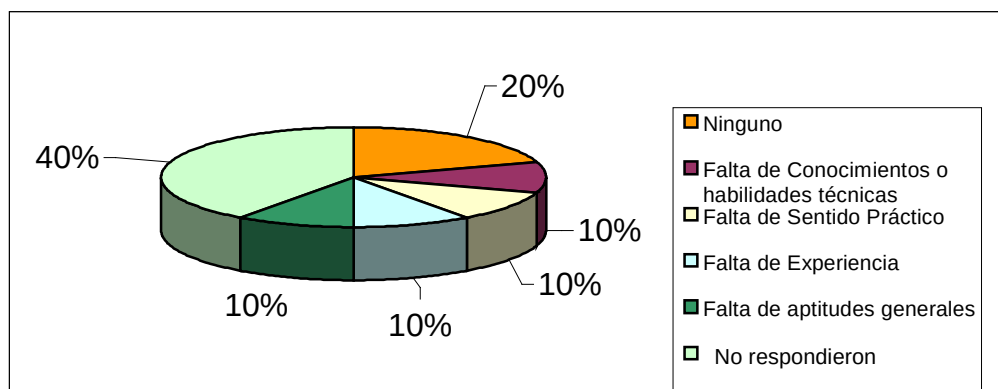


v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 10 empresas incluidas en la investigación, que pertenecen a la actividad económica “Constructora” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se observó que un 20%, refieren no haber tenido algún inconveniente a la hora de contratar a la mano de obra profesional; un 10% aduce que el principal problema ha sido la falta de conocimientos o habilidades técnicas; otro 10% dice que la falta de sentido práctico; un 10% la falta de experiencia laboral; y otro 10% la falta de aptitudes generales. Un 40% de estas empresas no respondieron la pregunta. (Véase Cuadro 95 y Figura 83)

Cuadro 95 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
a. Ninguno	2	20 %
b. Falta de Conocimientos o habilidades técnicas	1	10 %
c. Falta de Sentido Práctico	1	10 %
d. Falta de Experiencia laboral	1	10 %
e. Falta de aptitudes generales	1	10 %
f. No respondieron	4	40 %
TOTAL	10	100 %

Figura 83 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

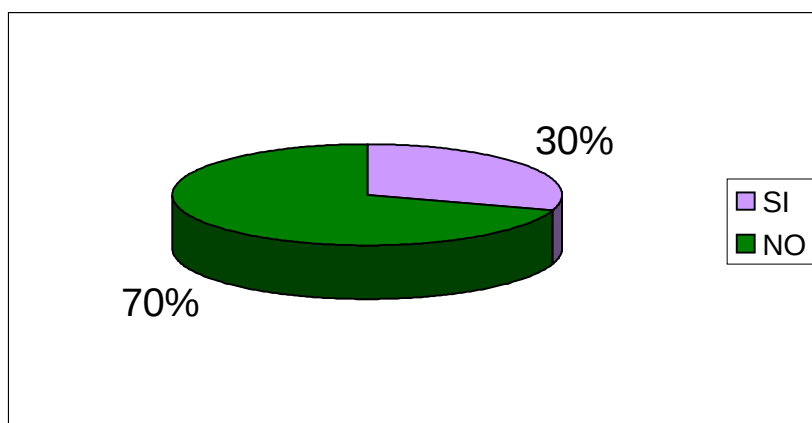


v Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 10 Empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Constructora” de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 30%, afirma que sí tiene en cuenta la institución de donde son egresados los aspirantes a los cargos. La universidad preferida es la U.I.S, ya que aducen que en el departamento de Santander, los mejores profesionales en el área provienen de ésta universidad. El 70% de las empresas no toman en cuenta la institución ya que cuentan con políticas claras de selección del personal. (Véase Cuadro 96 y Figura 84)

Cuadro 96 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Figura 84 Concepto sobre si las empresas tienen en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

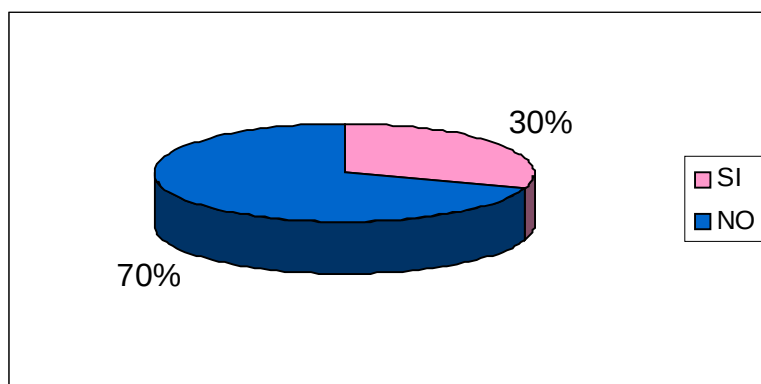


v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. Del total de 10 Empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Construcción” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se observó que el 30%, refieren haber tenido personal del INSED dentro de sus empleados. La mayoría tiene un concepto excelente de ellos y otras tienen un concepto aceptable. El 70% de estas empresas no han tenido personal de ésta institución; porque dichos profesionales no han solicitado empleo en éstas Constructoras. (Véase Cuadro 97 y Figura 85)

Cuadro 97 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Figura 85 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.4.8 Actividad económica: empresas dedicadas a Otras Actividades.

La participación en la distribución de la muestra de la actividad económica dedicada a “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área Metropolitana, en

las que se encuentran las Cooperativas, entre otras fue del 8% equivalente a 30 empresas de 380 que es el total de la muestra.

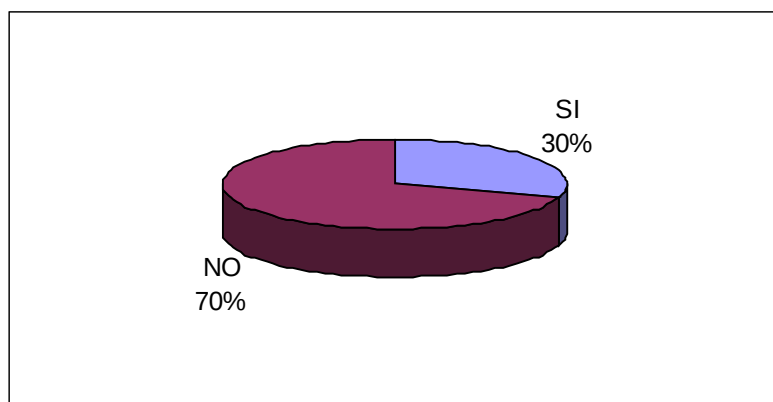
v Análisis de la información de la demanda. Luego de realizada la encuesta al representante legal o su delegado en cada una de las empresas visitadas dedicadas “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se presentan los resultados obtenidos en dichas actividades en los siguientes puntos.

v Propietarios de las empresas. Del total de 30 empresas incluidas en el estudio, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que la mayoría de los representantes legales no son propietarios de éstas empresas (70%) y el 30% si lo son; lo cual significa que los propietarios prefieren delegar funciones a personal calificado para los diferentes cargos y de ésta manera garantizar el mejor desarrollo de la empresa. (Véase Cuadro 98 y Figura 86).

Cuadro 98 Propietarios de las empresas

Concepto	No. Representantes	Participación %
Si	9	30%
No	21	70%
TOTAL	30	100%

Figura 86 Propietarios de las empresas

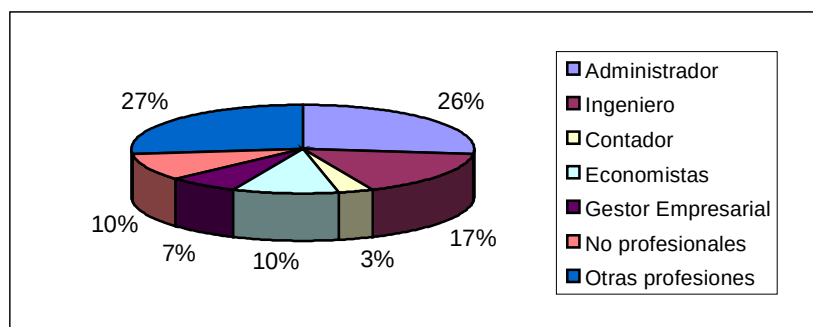


v Profesión de la persona encargada de la gerencia de la empresa de la actividad económica investigada: De las 30 empresas investigadas, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo concluir que la mayoría de los representantes legales (27%), pertenecen a otras profesiones tales como Abogados, Comerciantes, entre otras, seguido muy de cerca por los Administradores de Empresas (26%). También hay un buen número de Ingenieros (17%), seguidos por Economistas (10%) y no profesionales (10%). Finalmente los cargos menos frecuentes fueron Gestores Empresariales (7%) y Contadores (3%). Según esto predominan los Administradores y personal de otras profesiones como líderes y conocedores de la estructura administrativa de las Empresas. (Véase Cuadro 99 y Figura 87).

Cuadro 99 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa

Profesión	No. Representantes	Participación %
a. Administrador	8	26%
b. Ingeniero	5	17%
c. Contador	1	3%
d. Economistas	3	10%
e. Gestor Empresarial	2	7%
f. No profesionales	3	10%
g. Otras profesiones	8	27%
TOTAL	30	100%

Figura 87 Profesión de la persona encargada de la gerencia de la Empresa



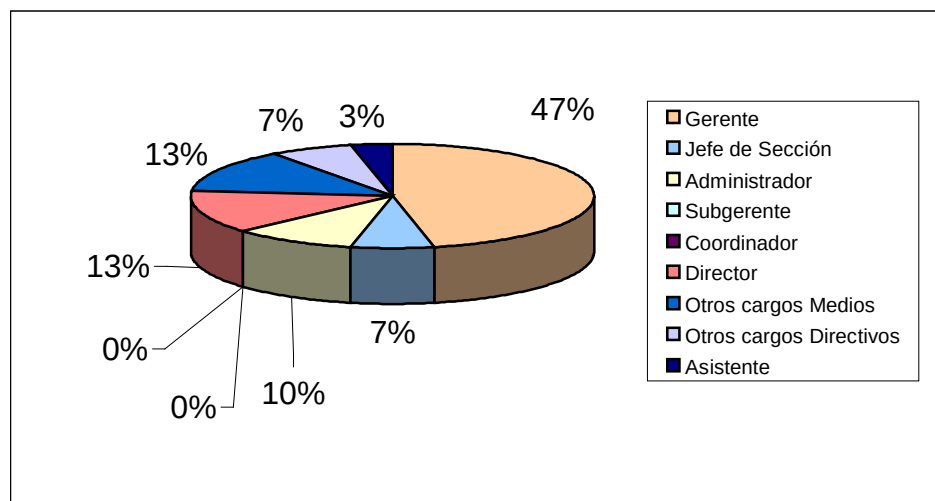
v Cargo desempeñado por el representante legal de la empresa. Del total de 30 Empresas investigadas, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área metropolitana, se pudo encontrar que dentro de los representantes legales predominan los Gerentes de las Empresas (47%); seguidos por director y otros mandos medio con un 13% cada uno. Luego encontramos en frecuencia, el cargo de Administrador con un 10%; jefe de sección y otros cargos directivos con 7% cada uno, y finalmente Asistente con un 3%.

Se concluye entonces que la gran mayoría de representantes legales se desempeñan dentro de las empresas como Gerentes, quienes manejan la parte administrativa y están encargados de darle solución a cada uno de los inconvenientes que se presenten, para garantizar una perfecta armonía y estabilidad de la misma. (Véase Cuadro 100 y Figura 88).

Cuadro 100 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa

Cargo	No. Representantes	Participación %
a. Gerente	14	47%
b. Jefe de Sección	2	7%
c. Administrador	3	10%
d. Subgerente	0	0%
e. Coordinador	0	0%
f. Director	4	13%
g. Otros cargos Medios	4	13%
h. Otros cargos Directivos	2	7%
i. Asistente	1	3%
TOTAL	30	100%

Figura 88 Cargo desempeñado por el Representante Legal de la Empresa

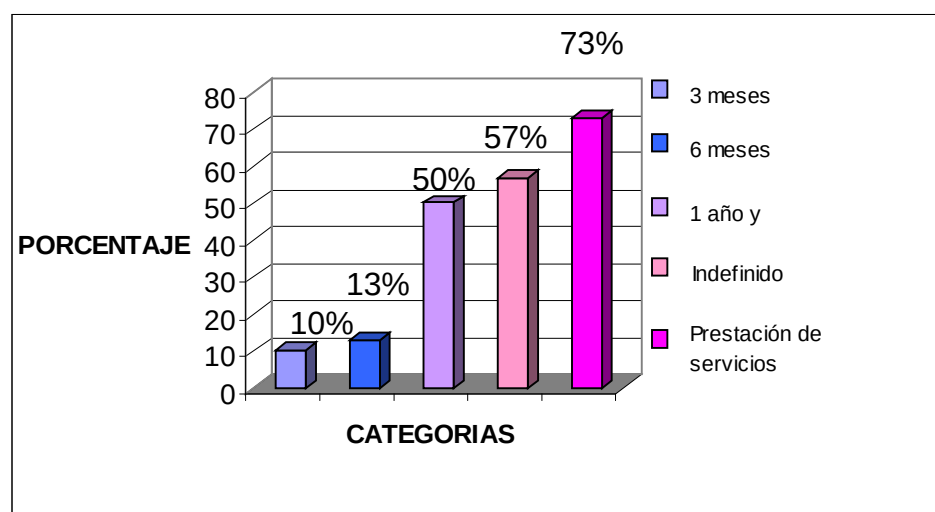


v Forma de contratación preferida en las empresas de la actividad económica Investigada. Del total de las 30 empresas analizadas, dedicadas a la actividad económica “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que la mayoría de éstas empresas (73%) prefieren la forma de contratación por prestación de servicios, seguido por la forma indefinida (57%), 1 año y más (50%). Esto significa que las empresas prefieren mantener por un tiempo prolongado a los empleados, para reafirmar sus conocimientos, experiencia y buen desempeño en el campo. Las formas poco preferidas son contratación a 6 meses y a 3 meses con un 13% y 10% respectivamente. En esta pregunta los representantes pueden elegir varias opciones; de ahí los resultados obtenidos. (Véase Cuadro 101 y Figura 89).

Cuadro 101 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas

Forma de Contratación	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
FIJO: a. 3 Meses b. 6 Meses c. 1 Año y más	3	30	10%
	4	30	13%
	15	30	50%
d. INDEFINIDO	17	30	57%
e. PRESTACIÓN DE SERVICIOS	22	30	73%

Figura 89 Forma de contratación preferida en las empresas investigadas



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo.

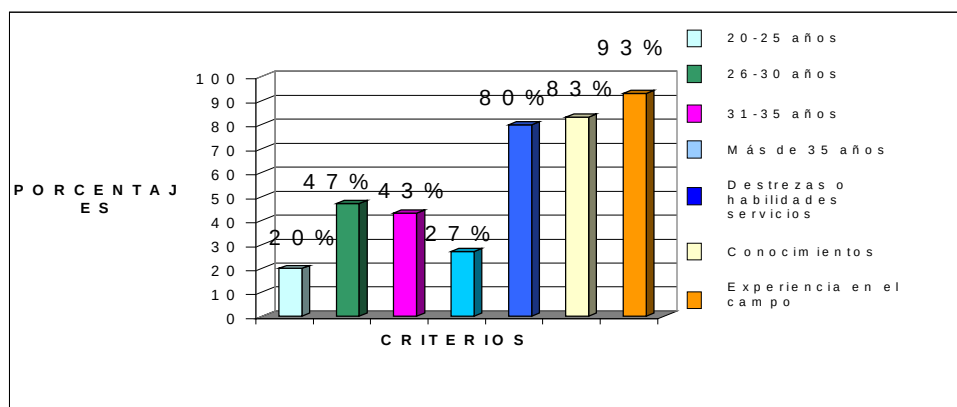
Del total de las 30 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se observó que la mayoría de éstas Empresas el principal criterio que se tiene en cuenta al momento de contratar es la experiencia en el campo laboral con un 93%; seguido por los conocimientos que posee la persona con un 83%, y luego por las destrezas o habilidades con un 80%. La edad también es tomada en cuenta por estas empresas, pero con menor frecuencia, así: de 20-

25 años el 20%; de 26-30 años el 47%; el 43% contrata de 31-35 años; y el 27% contrata de 35 años en adelante. Esto muestra que lo más importante es la experiencia del aspirante, ya que ella (según las empresas) es básica para un adecuado desempeño. Por el tipo de pregunta los representantes eligieron varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 102 y Figura 90).

Cuadro 102 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo

Criterios	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
EDAD: a. 20-25 Años	6	30	20%
	b. 26-30 Años	14	47%
	c. 31-35 Años	13	43%
	d. Más de 35 Años	8	27%
e. DESTREZAS O HABILIDADES	24	30	80%
f. CONOCIMIENTOS	25	30	83%
g. EXPERIENCIA EN EL CAMPO	28	30	93%

Figura 90 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal administrativo



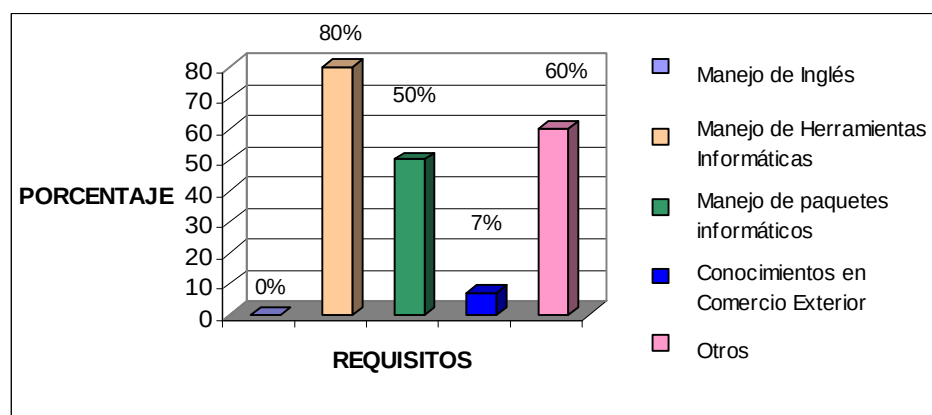
v Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo. De las 30 empresas investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área

Metropolitana, se pudo observar que dentro de otros criterios tenidos en cuenta al momento de la contratación son en orden descendente: manejo de herramientas informáticas con un 80%; otros criterios como la actitud y la experiencia un 60%; manejo de paquetes informáticos con un 50%; y en menor frecuencia exigen el Conocimiento en Comercio Exterior con un 7%, y el manejo de inglés no lo requiere ninguna de dichas empresas. Es importante el manejo de las herramientas informáticas para el adecuado funcionamiento de éste tipo de empresas. Los resultados mostrados se deben a que el representante legal contestó varias opciones a la vez. (Véase Cuadro 103 y Figura 91).

Cuadro 103 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

Requisitos	No. Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Manejo de Inglés	0	30	0%
b. Manejo de Herramientas informáticas	24	30	80%
c. Manejo de paquetes informáticos	15	30	50%
d. Conocimientos en Comercio Exterior	2	30	7%
e. Otros	18	30	60%

Figura 91 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

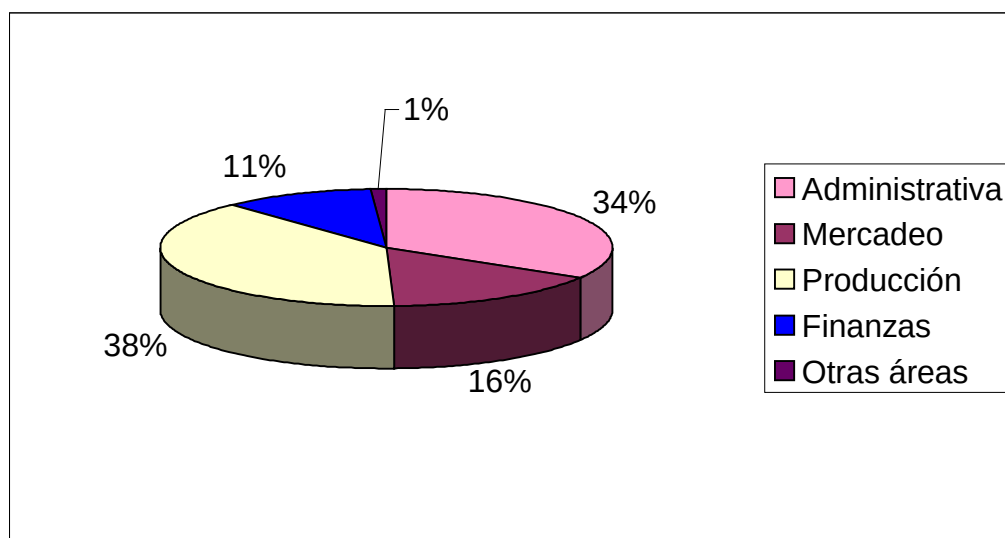


v Trabajadores contratados por áreas. De las 30 empresas estudiadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se concluyó que el 34% de las funciones de las 30 empresas se encuentran en el área administrativa; el 38% se encuentra en el área de Producción; el 16% en el área de Mercadeo; el 11% en el área de Finanzas y el 1% en otras áreas. Como se puede ver en éstas empresas, los trabajadores predominan en el área Administrativa y producción. (Véase Cuadro 104 y Figura 92).

Cuadro 104 Trabajadores contratados por áreas

Área	No. Trabajadores	Total Empresas	Participación %
a. Administrativa	469	30	34%
b. Mercadeo	219	30	16%
c. Producción	534	30	38%
d. Finanzas	148	30	11%
e. Otras áreas	17	30	1%
TOTAL	1387	30	100%

Figura 92 Trabajadores contratados por áreas

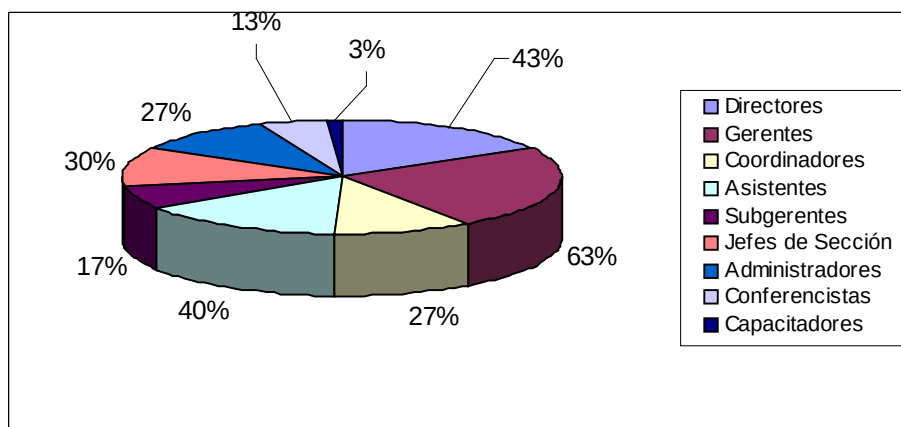


v Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 30 empresas investigadas que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 63% de las empresas tienen como principal cargo dentro de su estructura el de Gerente; el 43% posee el cargo de Directores; el 40% de Asistentes; el 30% de Jefes de sección; el cargo de Asesores y Coordinadores el 27% cada uno; el 17% de Subgerentes; el 13% de Conferencistas y el 3% de Capacitadores; como se puede observar en estas Empresas el principal cargo especializado en el área administrativa es el de Gerente, encargado del liderazgo y manejo de éste tipo de empresas. Los porcentajes mostrados se dan por el tipo de pregunta, la cual los representantes tenían opción de contestar varias alternativas a la vez. (Véase Cuadro 105 y Figura 93).

Cuadro 105 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargo	No. De Empresas	Total Empresas	Participación %
a. Directores	13	30	43%
b. Gerentes	19	30	63%
c. Coordinadores	8	30	27%
d. Asistentes	12	30	40%
e. Subgerentes	5	30	17%
f. Jefes de Sección	9	30	30%
g. Administradores	8	30	27%
h. Conferencistas	4	30	13%
i. Capacitadores	1	30	3%

Figura 93 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión. En la relación profesionales – tecnólogos; las empresas analizadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, del total de 30 empresas investigadas tienen en sus cargos directivos un 4% tecnólogos y Profesionales un 96%. En mandos medios emplean un 54% de tecnólogos, frente a un 46% de profesionales.

En Personal de apoyo se observa un 62% de tecnólogos frente a un 38% de profesionales. En general se encontró que en estas empresas hay más Tecnólogos 53% y un 47% de Profesionales. Se puede concluir que para cargos directivos, el empleo total de mano de obra profesional frente a los tecnólogos es contundente. Se mantiene la superioridad de mano de obra de tecnólogos para mandos medios y en personal de apoyo. (Véase Cuadros 106, 107 y Figura 94).

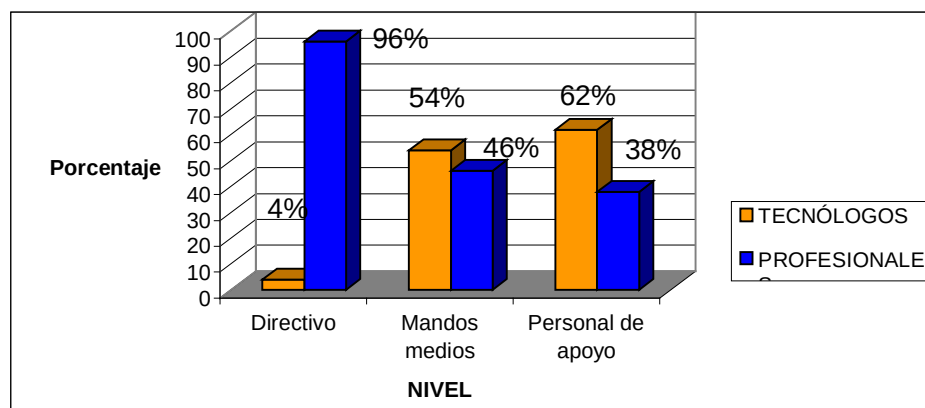
Cuadro 106 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Nivel	Tecnólogos	Participación	Profesionales	Participación	Total	%
1. Directivo	6	4%	154	96%	160	100%
2. Mandos medios	365	54%	305	46%	670	100%
3. Personal de apoyo	421	62%	254	38%	675	100%

Cuadro 107 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	%
792	53%	713	47%	1505	100%

Figura 94 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión



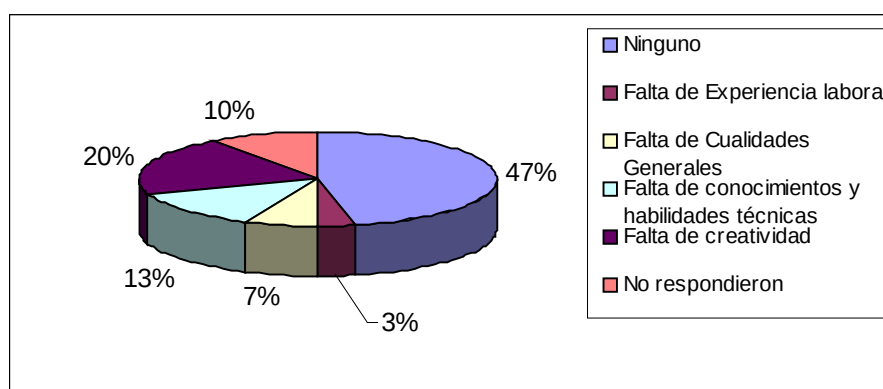
v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 30 empresas analizadas que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se encontró que el 47% de dichas empresas afirman no haber tenido ningún tipo de inconveniente al contratar el personal profesional.

El 20% aduce haber tenido como principal inconveniente la falta de creatividad; el 13% la falta de conocimientos y habilidades técnicas; el 10% de las empresas no respondió la pregunta; el 7% dice que a los aspirantes les falta cualidades generales, tales como la responsabilidad, y puntualidad; y el 3% dice que a los solicitantes les falta experiencia en el campo laboral. (Véase Cuadro 108 y Figura 95).

Cuadro 108 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
a. Ninguno	14	47%
b. Falta de Experiencia laboral	1	3%
c. Falta de Cualidades Generales	2	7%
d. Falta de conocimientos y habilidades técnicas	4	13%
e. Falta de creatividad	6	20%
f. No respondieron	3	10%
TOTAL	30	100%

Figura 95 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



v Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 30 Empresas

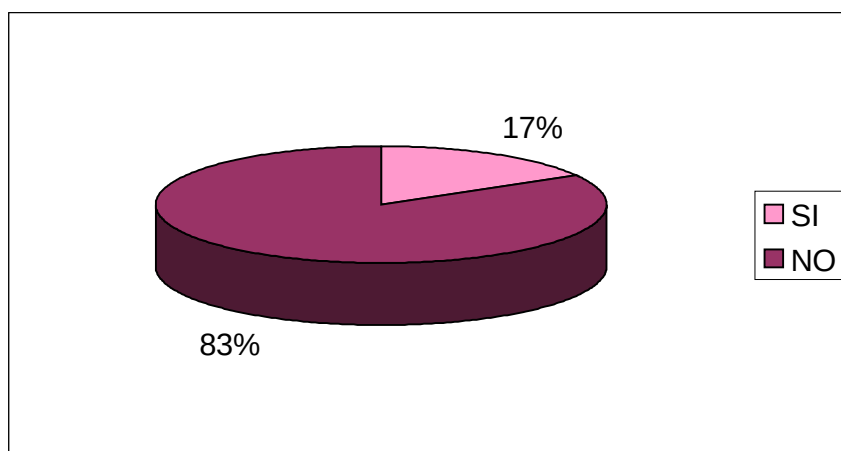
investigadas, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” en Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que el 17% de las empresas investigadas sí tienen en cuenta la Institución de donde es egresado el aspirante a un cargo.

Las Instituciones preferidas son la U.I.S., U.T.S. El 83% de dichas empresas, no toman en cuenta la Institución para contratar personal profesional, pues consideran más importantes otros aspectos tales como la experiencia y conocimientos. (Véase Cuadro 109 y Figura 96).

Cuadro 109 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Figura 96 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional



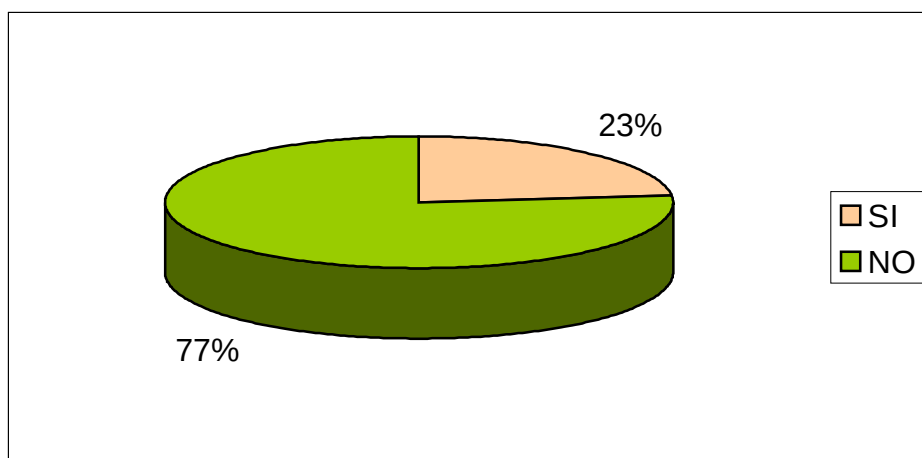
v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. Del total de 30 Empresas incluidas en la investigación, que pertenecen a la actividad económica “Otras Actividades” de Bucaramanga y su área Metropolitana, se observó que el 23% de las empresas analizadas, si han tenido personal del INSED laborando.

En su gran mayoría tiene un concepto favorable de ellos. El 77% no ha tenido personal del INSED, principalmente porque no han ido a solicitar empleo a dichas Empresas. (Véase Cuadro 110 y Figura 97).

Cuadro 110 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. De Empresas	Participación %
SI	7	23%
NO	23	77%
TOTAL	30	100%

Figura 97 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



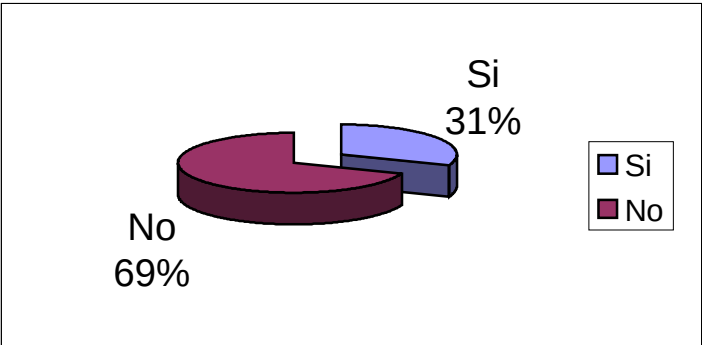
2.1.4.9 Resultados Generales de las diversas Actividades Económicas en Bucaramanga y su área metropolitana.

v Propietario o no de las empresas de diversas actividades económicas en Bucaramanga y su área metropolitana. De las 380 empresas que facilitaron la información, dedicadas a las diferentes actividades económicas, en Bucaramanga y su área metropolitana, El 69% de los representantes legales de las empresas, no son propietarios de las mismas, en las que desempeñan importantes cargos. El 31% si son dueños de las empresas en las cuales laboran. En general puede decirse que la mayor parte de los funcionarios de las organizaciones no son sus accionistas. Sin embargo el porcentaje de funcionario de altos cargos que son propietarios de las empresas es significativo (con un 31%), e indica la creciente necesidad de forjar empresas, en lugar de sólo laborar en ellas como empleados. (Véase Cuadro 111 Figura 98)

Cuadro 111 Propietario o no de las empresas de diversas actividades económicas en Bucaramanga y su área metropolitana

Concepto	Talento Humano	Participación %
Si	117	31%
No	263	69%
TOTAL	380	100%

Figura 98 Propietario o no de las empresas de diversas actividades económicas en Bucaramanga y su área metropolitana



v Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas. Del total de 380 empresas analizadas, dedicadas a las diferentes actividades económicas, en Bucaramanga y su área metropolitana, el 31% de los representantes de las empresas son Administradores de Empresas. El 23% no son profesionales y su aprendizaje gerencial o administrativo es empírico; el 16% son de profesiones variadas como Arquitectos, Licenciados, Sociólogos, Abogados; el 10% son Ingenieros. Una mínima parte de los representantes (2%) son Gestores Empresariales.

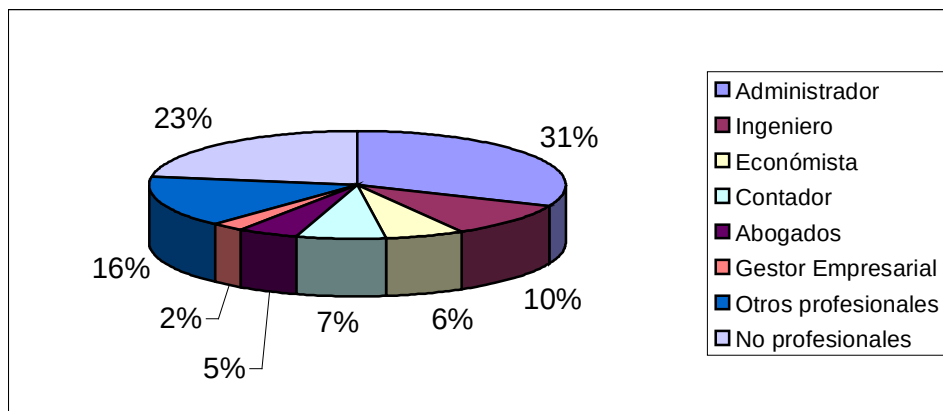
La Administración de Empresas o Financiera, son definitivamente carreras muy requeridas en empresas de toda índole. Una parte importante de los altos funcionarios de las empresas, no son profesionales titulados, mostrando éste hecho la importancia que aún le dan los empresarios a las habilidades, conocimientos y actitudes de las personas por encima de todos los títulos que pueden tener.

El porcentaje de Gestores Empresariales es aún muy bajo entre los altos directivos de las empresas de Bucaramanga, y su área metropolitana. (Véase Cuadro 112 y Figura 99)

Cuadro 112 Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas

Profesión	Talento Humano	Participación %
Administrador	119	31%
Ingeniero	39	10%
Economista	24	6%
Contador	26	7%
Abogados	18	5%
Gestor Empresarial	9	2%
Otros profesionales	59	16%
No profesionales	86	23%
TOTAL	380	100%

Figura 99 Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas



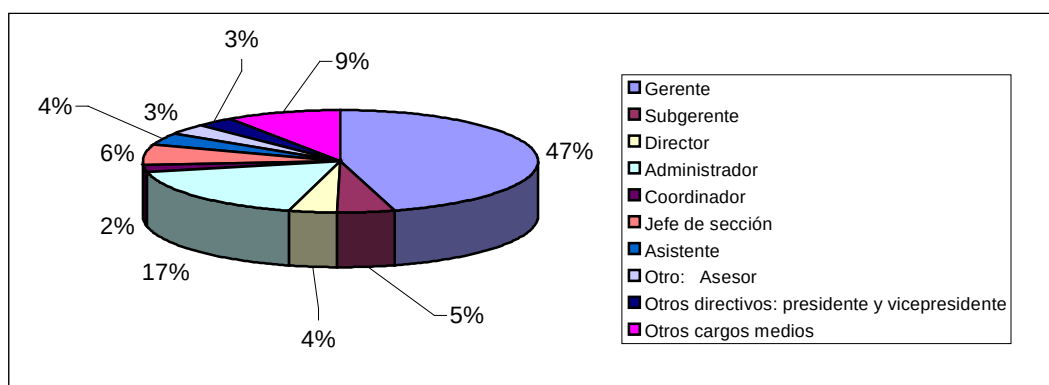
v Cargo desempeñado por el Representante Legal de las empresas estudiadas. Del total de 380 empresas dedicadas a las diferentes actividades económicas, en Bucaramanga y su área metropolitana, que facilitaron información, el 47% de los representantes son Gerentes de las empresas en las cuales laboran. El 17% son Administradores; el 9% pertenecen a cargos medios diversos, como secretarias o supervisores; 6% son jefes de Sección. Una mínima parte son Coordinadores, Presidentes o Vicepresidentes de las empresas (2% y 3% respectivamente).

El cargo más común que tienen los representantes legales de las empresas, es el de Gerente y Administrador. Indica esto que en general las empresas (pequeñas, grandes y medianas) manejan los conceptos de planeación, organización, dirección, coordinación y control. (Véase Cuadro 113 y Figura 100)

Cuadro 113 Cargo desempeñado por Representante Legal de las empresas estudiadas

Cargo	Talento Humano	Participación %
Gerente	173	47%
Subgerente	18	5%
Director	15	4%
Administrador	66	17%
Coordinador	9	2%
Jefe de sección	24	6%
Asistente	15	4%
Otro: Asesor	13	3%
Otros directivos: presidente y Vicepresidente	11	3%
Otros cargos medios	36	9%
TOTAL	380	100%

Figura 100 Cargo desempeñado por el Representante Legal de las empresas estudiadas



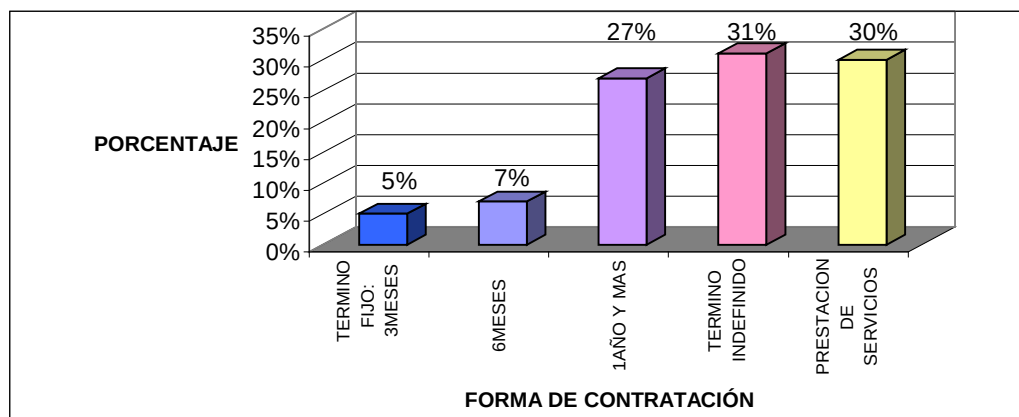
v Forma de Contratación preferida en las empresas de las actividades económicas Investigadas. Del total de 380 empresas dedicadas a las diferentes actividades económicas de Bucaramanga y su área Metropolitana, que facilitaron información, el 31% utilizan la forma de contratación a término indefinido; el 30% utiliza el sistema de prestación de servicios (ya sea directa o mediante outsourcing); el 27% prefiere el sistema de contratación fijo a un año y más. Existe un vivo contraste entre las preferencias de las empresas, entre contratar a término indefinido, el cual es el tipo de contratación que más

representa seguridad para los funcionarios y contratar por prestación de servicios (tipo de contratación que reviste mayor conformismo de los trabajadores). A un nivel intermedio de estos dos tipos de contratación, se encuentra también la preferencia de las organizaciones, de contratar fijo a un año. (Véase Cuadro 114 y Figura 101)

Cuadro 114 Forma de Contratación preferida en las empresas de las actividades económicas Investigadas

Tipo de Contratación	No. Empresas	Participación %	Total Empresas
Termino fijo: 3meses 6meses 1año y mas	33	5%	380
	50	7%	380
	190	27%	380
Termino indefinido	214	31%	380
Prestación de servicios	210	30%	380
TOTAL	697	100%	380

Figura 101 Forma de Contratación preferida en las empresas de las actividades económicas Investigadas



v Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo.

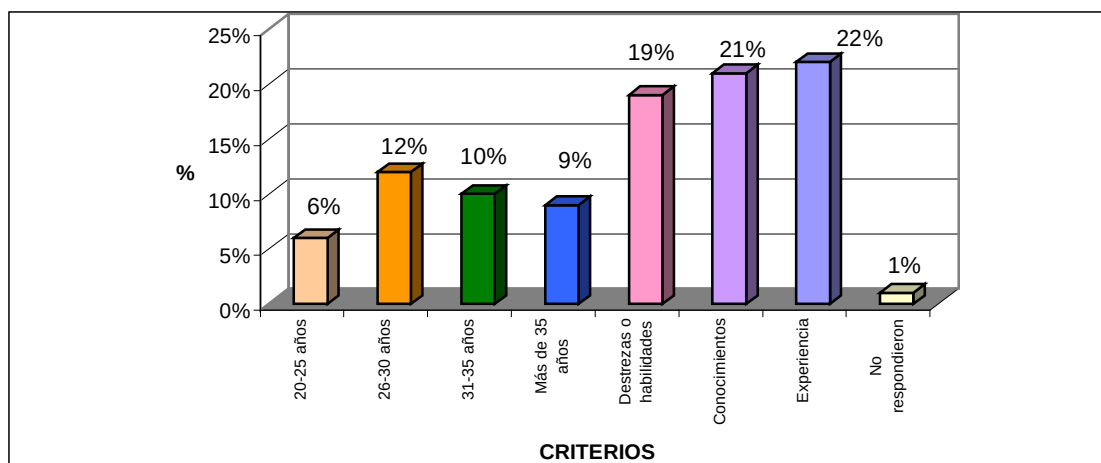
Del total de 380 empresas dedicadas a las diferentes actividades económicas de Bucaramanga y su área Metropolitana, que suministraron información, el 22% de las empresas toman en cuenta la experiencia en el campo laboral, en el momento de contratar personal; el 21% tienen en cuenta los conocimientos

relativos a la profesión; el 19% tienen presente las destrezas o habilidades. El criterio de edad no es muy importante para los empresarios; el más representativo es el de la edad entre 26-30 años con un 12%. Las habilidades, conocimiento y experiencia en el campo laboral, son los criterios fundamentales que toman en cuenta las empresas al seleccionar el personal, muy por encima de los aspectos relativos a la edad. (Véase Cuadro 115 y Figura 102)

Cuadro 115 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo

Criterios	No. Empresas	Participación %	Total Empresas
Edad:	20-25 AÑOS	80	6%
	26-30 AÑOS	165	12%
	31-35 AÑOS	148	10%
	Mas de 35 años	122	9%
Destrezas o habilidades en el campo laboral	273	19%	380
Conocimientos en el campo laboral	306	21%	380
Experiencia en el campo laboral	314	22%	380
No respondieron	10	1%	380
TOTAL	1418	100%	380

Figura 102 Criterios tenidos en cuenta al contratar el personal Administrativo



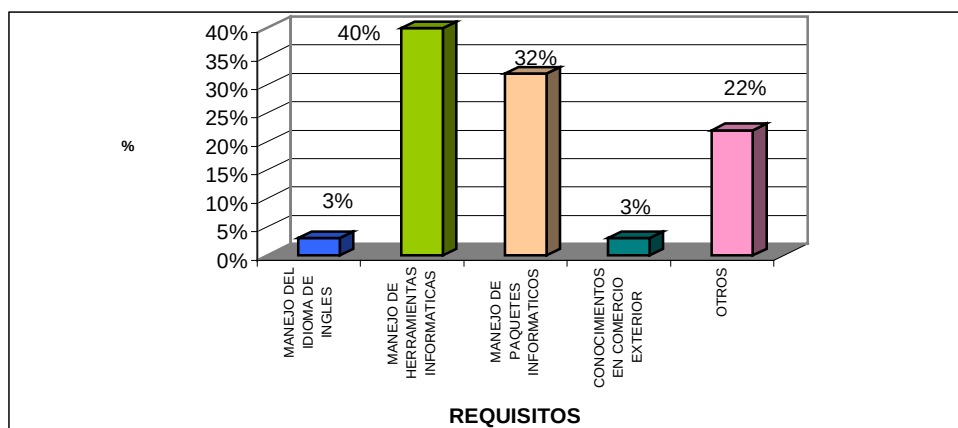
v Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo. Del total de 380 empresas que facilitaron información, dedicadas a las diferentes actividades económicas, en Bucaramanga y su área metropolitana, el 40% exige como requisito adicional el manejo de herramientas informáticas al contratar personal administrativo; el 32% exige el manejo de paquetes informáticos. Una mínima parte de las empresas 3% exige el manejo del idioma inglés.

Los conocimientos y habilidades en informática son requisitos fundamentales para personal administrativo que desee laborar en las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. (Véase Cuadro 116 y Figura 103)

Cuadro 116 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

Requisitos Adicionales	No. Empresas	Participación %	Total Empresas
Manejo del idioma de ingles	18	3%	380
Manejo de herramientas informáticas	276	40%	380
Manejo de paquetes informáticos	227	32%	380
Conocimientos en comercio exterior	24	3%	380
Otros: manejo en: ventas, mercadeo, costos	154	22%	380
TOTAL	699	100%	380

Figura 103 Requisitos adicionales exigidos al momento de seleccionar el personal administrativo

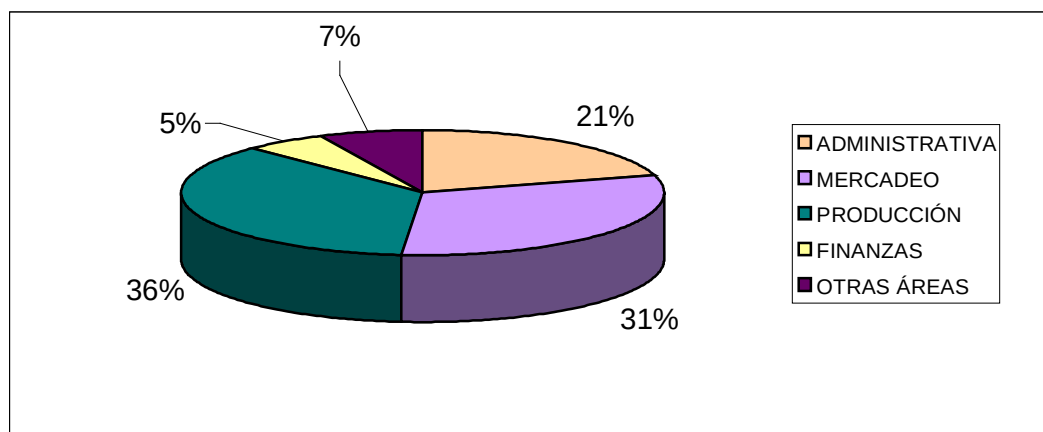


v Trabajadores contratados por áreas. Del total de 380 empresas analizadas, dedicadas a las diferentes actividades económicas, en Bucaramanga y su área metropolitana, el 36% se encuentran en el área de Producción; el 31% se encuentran en el área de Mercadeo; el 21% se encuentran en el área Administrativa. Una mínima parte de los funcionarios se encuentran en el área de Finanzas (5%). La suma de funcionarios presentes en las áreas de Mercadeo y Administrativa (52%), que se adaptan normalmente al perfil de profesionales en carreras Administrativas, justifica la gran presencia de profesiones de Administración vista en la pregunta: Profesión de la persona encargada de la gerencia de las empresas de las actividades económicas investigadas. (Véase Cuadro 117 y Figura 104)

Cuadro 117 Trabajadores contratados por áreas

Áreas	No. Trabajadores	Participación %	Total Empresas
Administrativa	2654	21%	380
Mercadeo	3974	31%	380
Producción	4669	36%	380
Finanzas	691	5%	380
Otras áreas	909	7%	380
TOTAL	12897	100%	380

Figura 104 Trabajadores contratados por áreas



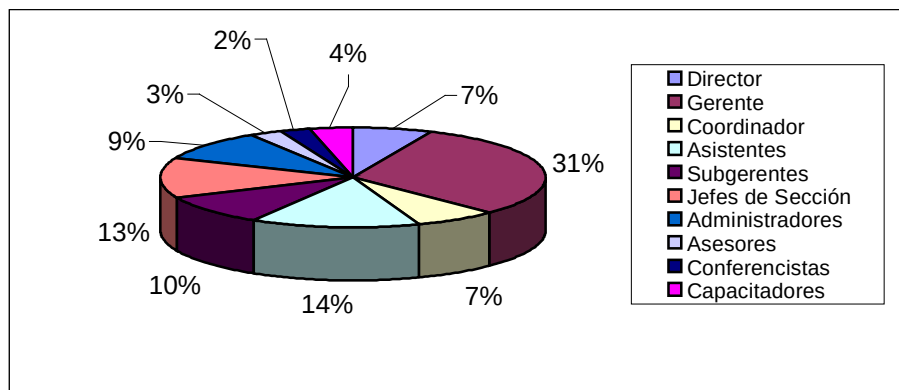
v Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo. Del total de 380 empresas investigadas, dedicadas a las diferentes actividades económicas, de Bucaramanga y su área metropolitana, el cargo más frecuente en niveles de alta dirección es el de Gerente con un 31%; en mandos medios el cargo más representativo es el de Asistente con 14% y Jefe de Sección con 13%.

En personal de apoyo hay superioridad de Capacitadores con 4%. Es un hecho la gran acogida que tiene el cargo de Gerente en las empresas en alta Dirección. Para el caso de mandos medios y personal de apoyo no hay cargos con clara preferencia por parte de las organizaciones. (Véase Cuadro 118 y Figura 105)

Cuadro 118 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo

Cargos Especializados	No. Empresas	Participación %	Total Empresas
Cargos de Dirección: Director	60	7%	380
Gerente	280	31%	380
Coordinador	63	7%	380
Mandos Medios: Asistentes	131	14%	380
Subgerentes	87	10%	380
Jefes de sección	120	13%	380
Administradores	86	9%	380
Personal de Apoyo: Asesores	26	3%	380
Conferencistas	22	2%	380
Capacitadores	34	4%	380
TOTAL	909	100%	380

Figura 105 Cargos especializados en el área administrativa en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo



v Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión. En 380 empresas que suministraron información, de las diferentes actividades económicas, de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró que en los cargos Directivos tiene un 93% de Profesionales, frente a un 7% de Tecnólogos. En los mandos medios el 46% de los empleados son Tecnólogos y el restante 54% son Profesionales.

En personal de Apoyo el 72% son Tecnólogos y el 28% son Profesionales. En general dentro de estas empresas hay más personal Profesional con un 53% en relación con los Tecnólogos que están en un 47%. (Véase Cuadros 119,120 y Figura 106)

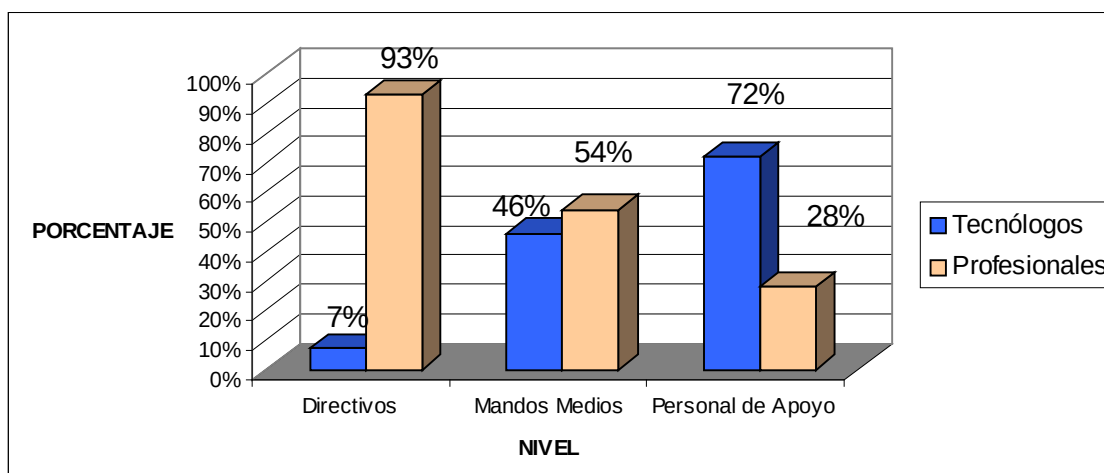
Cuadro 119 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Niveles	Tecnólogos	%	Profesionales	%	Totales	Total %	Total Empresas
Cargos de dirección	60	7%	808	93%	868	100%	380
Mandos medios	729	46%	850	54%	1579	100%	380
Personal de apoyo	1031	72%	402	28%	1433	100%	380
Total	1820	100%	2060	100%	3880	100%	380

Cuadro 120 Número Total de empleados calificados en cada nivel y su profesión

Total Tecnólogos	Participación %	Total Profesionales	Participación %	Total	Total Participación %
1820	47%	2060	53%	3880	100%

Figura 106 Número de empleados calificados en cada nivel y su profesión



v Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa. Del total de 380 empresas que suministraron la información, de las diferentes actividades económicas, la mayoría de las empresas no han tenido algún inconveniente a la hora de contratar la mano de obra profesional (42%).

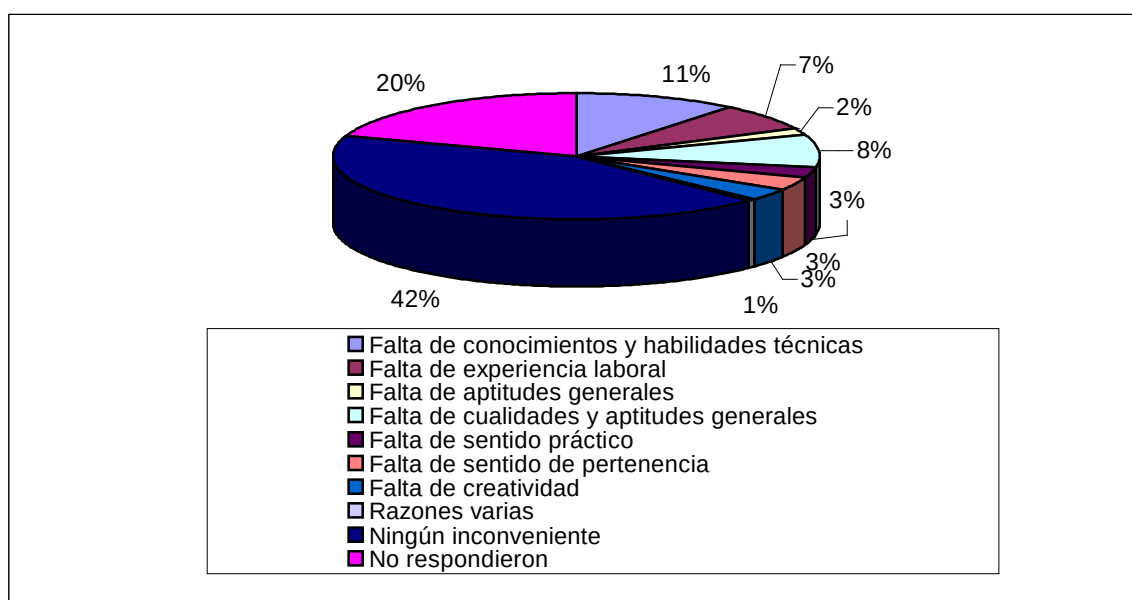
Dentro de los principales problemas que se han presentado son: la falta de conocimientos y habilidades técnicas con un 11%, seguido por la falta de cualidades y aptitudes generales con un 8% y por la falta de experiencia laboral con un 7%.

Hay otros inconvenientes en una menor proporción tales como la falta de sentido práctico, falta de sentido de pertenencia, y la falta de creatividad (en un 3% cada una respectivamente). (Véase Cuadro 121 y Figura 107)

Cuadro 121 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa

Inconvenientes	No. Empresas	Participación %
Falta de conocimientos y habilidades técnicas	41	11%
Falta de experiencia laboral	27	7%
Falta de aptitudes generales	6	2%
Falta de cualidades y aptitudes generales	32	8%
Falta de sentido práctico	10	3%
Falta de sentido de pertenencia	13	3%
Falta de creatividad	11	3%
Razones varias	3	1%
Ningún inconveniente	162	42%
No respondieron	75	20%
TOTAL	380	100%

Figura 107 Inconvenientes presentados al momento de la selección del personal en cuanto al fortalecimiento y/o creación de empresa



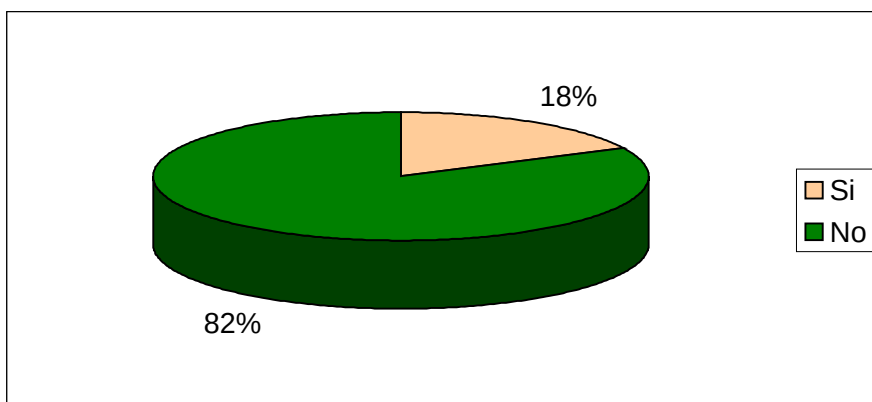
v Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional. Del total de 380 empresas analizadas, dedicadas a las diferentes actividades económicas en Bucaramanga, y su área metropolitana, el 82% no tiene en cuenta la institución de donde son egresados los profesionales, ya que cuentan con un sistema de selección o simplemente consideran que los programas son muy similares en cualquier centro de educación superior. Además algunas empresas realizan exámenes previos y entrevistas para evaluar los diferentes aspectos que buscan en sus aspirantes, los cuales deben tener una formación integral y completa, asociada a una buena experiencia laboral.

Cada profesional debe demostrar con sus propios conocimientos, habilidades y actitudes que es idóneo para un cargo, independientemente del centro educativo de donde sea egresado, ya que éste último no lo consideran relevante la mayoría de las empresas al seleccionar el personal. (Véase Cuadro 122 y Figura 108)

Cuadro 122 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

Concepto	No. Empresas	Participación %
Si	68	18%
No	312	82%
TOTAL	380	100%

Figura 108 Concepto sobre si las empresas tiene en cuenta la institución al momento de contratar el personal profesional

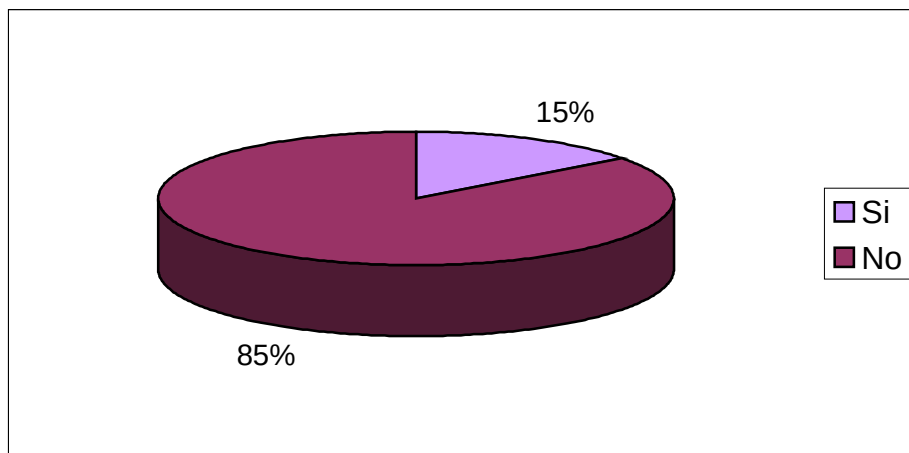


v Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS. De las 380 empresas investigadas, dedicadas a las diferentes actividades económicas de Bucaramanga, y su área metropolitana, el 85% no han contratado personal egresado del INSED, principalmente porque no han ido a solicitar empleo. El 15% si los tienen o han tenido. Manifiestan en general un concepto favorable de ellos. El personal egresado del INSED no ha puesto mucho empeño en darse a conocer, como profesionales en las diversas empresas de Bucaramanga y su área metropolitana y de ahí la poca participación en cargos administrativos en las empresas bumanguesas. (Véase Cuadro 123 y Figura 109)

Cuadro 123 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS

Concepto	No. Empresas	Participación %
Si	56	15%
No	324	85%
TOTAL	380	100%

Figura 109 Apreciación si ha contratado personal profesional de Educación a Distancia del INSED UIS



2.1.5 Conclusiones del trabajo de campo realizado a las empresas. El 69% de los representantes legales de las empresas no son sus propietarios. El 31% sí lo son. En general puede decirse que la mayor parte de los altos funcionarios de las organizaciones no son accionistas. Sin embargo el porcentaje de funcionarios de altos cargos que son propietarios de las empresas es significativo 31%, e indica la creciente conciencia de necesidad de forjar empresas, en lugar de sólo laborar en ellas como empleado.

- El 31% de los representantes legales de las empresas son Administradores, el 23% no son profesionales y su aprendizaje gerencial o administrativo es empírico. Una mínima parte de los representantes legales 2% son Gestores Empresariales. Las carreras administrativas son muy requeridas en empresas de todas las índoles, especialmente en las de actividad comercial. Las habilidades, conocimientos y aptitudes de las personas son tenidas en cuenta por los empresarios, aún por encima de los títulos profesionales, para contratar directivos.

- El 47% de los representantes legales de las empresas son gerentes y el 5% son Subgerentes. Sólo el 2% son Coordinadores. Los cargos más comunes son los de Gerentes y Administradores 17%, indicando esto el manejo formal y bien estructurado que presentan las diferentes empresas, incluyendo las pequeñas.
- El 31% de las empresas analizadas utilizan la forma de contratación a término indefinido, el 30% utilizan el sistema de prestación de servicios y el 27% utilizan el sistema de contratación fijo a un año o más. Existe un vivo contraste entre la preferencia de las empresas entre contratar a término indefinido (que es el tipo de contratación que más gusta a los trabajadores) y contratar por prestación de servicios (tipo de contratación que menos gusta entre los trabajadores).
- El 22% de las empresas toman en cuenta la experiencia en el campo laboral en el momento de contratar personal y el 21% toman en cuenta los conocimientos relativos a la profesión. El criterio de edad no es muy tomado en cuenta por las empresas. Las habilidades, conocimientos y experiencia en el campo laboral son los criterios fundamentales que toman en cuenta las empresas al seleccionar personal, muy por encima de los aspectos relativos a la edad.
- El 40% de las empresas exigen como requisito adicional el manejo de herramientas informáticas al contratar personal administrativo y el 32% exigen el manejo de paquetes informáticos. Una mínima parte de las empresas 3% exigen el manejo del idioma inglés. Los conocimientos y habilidades en informática son requisitos fundamentales para personal con perfil administrativo que desee laborar en las empresas de Bucaramanga.

- El 36% de los funcionarios de las empresas analizadas se encuentran en el área de producción, el 31% se encuentran en el área de mercadeo y el 21% se encuentran en el área administrativa. Sólo el 5% de los funcionarios se encuentran en el área de finanzas. La suma de funcionarios presentes en las áreas de mercadeo y administrativa (57%), que se adaptan normalmente al perfil de profesionales en carreras administrativas, permite entender la gran presencia de profesionales en administración vista en el punto número dos.
- El cargo más frecuente en niveles de alta dirección es el de Gerente 31%; en mandos medios los cargos más representativos son los de asistente 14% y jefe de sección 13%. En personal de apoyo los que sobre salen son los capacitadores con 4%. Es un hecho la gran acogida que tiene el cargo de Gerente en las empresas, en alta dirección. Para el caso de mandos medios y personal de apoyo no hay cargos con marcada preferencia por parte de las empresas.
- Hay un 46% de tecnólogos en mandos medios y un 72% en personal de apoyo. Respecto a los profesionales, hay un 93% en cargos de dirección y un 54% en mandos medios. Los tecnólogos son tenidos en cuenta principalmente en cargos de apoyo empresarial y los profesionales en alta dirección y mandos medios. En general se encontró que la participación de Tecnólogos (47%), es menor con respecto a los Profesionales (53%) de todas las empresas.
- Del total de las empresas analizadas, tienen en sus filas en promedio un total de 10.21 trabajadores en áreas administrativas y de apoyo, con funciones de fortalecimiento y gestión de empresas.
- El 42% de las empresas analizadas no han tenido algún inconveniente a la hora de contratar a sus empleados. Un 1% han tenido inconvenientes que

no tienen que ver con las personas en sí mismas, en el momento de seleccionar el personal profesional. Estos inconvenientes tienen que ver con las políticas laborales y salariales que ofrecen las organizaciones a sus funcionarios. El 2% de las empresas han tenido inconvenientes por la falta de aptitudes generales de los aspirantes profesionales a cargos. Uno de los aspectos fundamentales en los cuales están fallando los profesionales aspirantes a cargos es en lo que respecta a capacidades personales, como falta de conocimientos y habilidades técnicas (11%), falta de cualidades generales tales como la puntualidad y la responsabilidad (8%), falta de experiencia laboral (7%), falta de creatividad (3%), seguridad y sentido práctico (3%).

- El 82% de las empresas incluidas en el estudio, no le dan importancia a la institución de donde son egresados los profesionales, ya que cuentan con sistemas de selección o, simplemente, consideran que los programas profesionales son muy similares en cualquier centro de educación superior. Cada profesional debe demostrar con sus propios conocimientos, habilidades y aptitudes que es idóneo para un cargo, independientemente de la universidad de donde sea egresado.

- El 85% de las empresas no han tenido contratado personal profesional egresado del INSED, principalmente por que no han ido a solicitar empleo. El 14.7% de las empresas, que sí los tienen o han tenido, manifiestan en general un concepto favorable de ellos. El personal profesional egresado del INSED no ha puesto mucho empeño en darse a conocer, como profesionales, en las diversas empresas de Bucaramanga y su área metropolitana.

- Si bien la mayor parte de altos funcionarios de las empresas no son sus propietarios, sí es un hecho que una parte importante de profesionales está optando por la creación de empresas de todas las actividades económicas.
- Las carreras administrativas son de gran cabida en las empresas, ya que normalmente se ajustan al perfil laboral requerido en las áreas administrativas y de mercadeo, que conjuntamente albergan una parte sustancial del total de funcionarios de las empresas.
- La edad no es un criterio muy tenido en cuenta al seleccionar personal profesional, como sí lo son los conocimientos, habilidades y experiencia que tenga el aspirante a un cargo.
- Los conocimientos y habilidades informáticas son una parte muy importante que debe cumplir un profesional que desee ser competente en labores administrativas. Debe entenderse que, dada la diversidad de herramientas y paquetes informáticos que requieren las diferentes empresas, es necesario entonces que el profesional tenga un conocimiento estructural de los sistemas informáticos como tal, que le permita el fácil aprendizaje de cualquier herramienta informática específica.
- La importancia que se daba anteriormente a las instituciones de donde son egresados los profesionales ha disminuido notablemente.
- Los profesionales son preferidos en cargos de dirección y mandos medios, mientras que a los tecnólogos se les contrata en su mayoría como personal de apoyo (asesores, capacitadores, sin ningún tipo de dirección sobre personal). (Véase Anexo 4 y 5)

2.2 INFORMACIÓN PARA LA OFERTA

Se tomó como oferta los profesionales y tecnólogos egresados de los programas de administración de empresas, gestores, tecnólogos empresariales y demás afines con la creación y/o fortalecimiento de empresas de Bucaramanga y su área metropolitana.

La información requerida en cuanto a la oferta se centra principalmente en la cantidad de profesionales y tecnólogos de carreras administrativas y afines, para determinar si es proporcionada la relación entre demanda y oferta en lo que a mano de obra calificada se refiere, o si existe una oferta excesiva para un mercado empresarial más bien limitado en cuanto a absorción de nuevos profesionales egresados de los diferentes centros de educación superior.

2.2.1 Objetivos

2.2.1.1 Objetivo General. Determinar la cantidad de estudiantes egresados de las facultades de administración y gestión empresarial de los diversos centros de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana, a nivel tecnológico y profesional, en los últimos cinco años; con el fin de establecer la proporción entre oferentes y demandantes de mano de obra calificada.

2.2.1.2 Objetivos Específicos

Ø Obtener información de los centros de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana, en cuanto a cantidad de profesionales y tecnólogos egresados de las facultades de administración y de gestión empresarial.

Ø Establecer los diversos perfiles profesionales que ofrecen las universidades en carreras administrativas y afines como la gestión empresarial

Ø Analizar la información obtenida, con el fin de establecer la disponibilidad cuantificable de mano de obra profesional y su relación en el mercado empresarial bumangués.

2.2.2 Necesidades de información. La información requerida en cuanto a oferta de mano de obra profesional, se hace necesaria principalmente en lo que respecta a cantidad de profesionales que continuamente salen de los diferentes centros de educación superior de la capital santandereana y su área metropolitana.

Es claro que, siendo las universidades las principales oferentes de mano de obra profesional en cuanto a fortalecimiento y/o creación de empresas, se constituyen entonces en fuentes de información confiable para la realización del presente estudio. A su vez, son tales fuentes de educación superior, las que de alguna manera regulan el conocimiento y su aplicación en el marco empresarial santandereano y en esta medida se convierten en determinantes de desarrollo y crecimiento de la región.

La información necesaria para el presente estudio corresponde al número de egresados de carreras administrativas; también se requiere conocer los tipos de perfiles administrativos que ofrecen los diversos programas profesionales en los centros de educación superior y el grado de variación de egresados a través de los últimos cinco (5) años.

2.2.3 Diseño metodológico. Se realizó una recolección de información en centros de educación superior que ofrecen carreras administrativas, de

Bucaramanga y su área metropolitana, que permitió identificar la cantidad de mano de obra profesional egresada en los últimos años. Para lo anterior se siguieron los siguientes pasos:

2.2.3.1 Tipo de estudio. El estudio realizado es de tipo exploratorio-descriptivo-concluyente.

▼ Estudio Exploratorio: Se partió de un estudio exploratorio, ya que se recolectó información sobre el número de estudiantes egresados de las universidades, desde hace cinco años a la fecha, como profesionales y tecnólogos en las facultades de Administración de Empresas que existen en Bucaramanga y su área metropolitana.

▼ Estudio Descriptivo: una vez identificados los factores y variables que influyen en la cantidad y variación de profesionales que salen egresados de los diferentes centros de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana, en carreras administrativas, se procedió a analizarlas y así se consiguió ampliar y profundizar en los aspectos más relevantes sobre el tema.

▼ Estudio concluyente: partiendo de la información obtenida se determinó la cantidad y variación, a través de los últimos años, de profesionales y tecnólogos egresados de las facultades de administración en la capital santandereana y su área de influencia.

2.2.3.2 Método de investigación. Se utilizó un método de análisis de información de tipo comparativo. Es decir, observando la congruencia de datos obtenidos en las fuentes primarias con los obtenidos en las fuentes secundarias.

2.2.3.3 Fuentes y técnicas para el estudio. Se utilizaron fuentes primarias y secundarias:

Fuentes primarias: Se recogió información de las universidades INSED-UIS, Pontificia Bolivariana, U.T.S., ITAE, UNAB, UNAD a Distancia, Santo Tomás Presencial y Santo Tomás a Distancia, Cooperativa de Colombia y UDES.; es decir, las que tienen programas orientados al área de Administración y de gestión empresarial.

El procedimiento a seguir se basa en tres pasos fundamentales:

- Envío de solicitud de información a las diferentes universidades.
- Recolección de la información.
- Verificación de información recibida en bases de datos de las universidades.

Fuentes secundarias: Se tomó información externa, proveniente de diversos tipos de documentos escritos relacionados con el tema de investigación tales como: páginas de Internet del Ministerio de Educación, y entidades como el SENA y el DANE.

2.2.3.4 Instrumentos de recolección de información para la oferta. Para la recolección de la presente información, se hizo a través de solicitud escrita acudiendo al registro y estadísticas de las diferentes Universidades que tienen los programas iguales o similares con la administración de empresas, gestión y tecnología empresarial, donde se trabajó bajo los siguientes criterios: universidad, número de tecnólogos egresados en los últimos cinco años (el periodo presenta algunas pequeñas variaciones entre unas

universidades y otras) y número de profesionales graduados en el mismo periodo de tiempo.

2.2.3.5. Población. Se tomó como población para la oferta los profesionales y tecnólogos egresados en los últimos cinco años de los programas de administración de empresas, gestores y tecnólogos empresariales y demás afines con la creación y fortalecimiento de empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. Esta información se obtiene en los diversos centros de educación superior que poseen facultades de administración, mencionados en las fuentes primarias.

La información de la oferta se trabajó con base en criterios acordes al estudio, tales como nombre de la universidad, número de tecnólogos y profesionales egresados de carreras administrativas y periodos de tiempo de egreso.(Véase Cuadro 124)

Cuadro 124 Profesionales y tecnólogos en administración de empresas de Bucaramanga y su área metropolitana

UNIVERSIDADES	MATRICULADOS	TECNÓLOGOS GRADUADOS	PROFESIONALES GRADUADOS	PERIODO
Pontificia Bolivariana	254	---	236	1998-2003
U.T.S	1287	---	45	2001-2004
ITAE	---	473	298	1998-2003
UNAB	3914	---	2662	1998-2003
UNAD	125	22	19	2003
Santo Tomás	521	---	426	1999-2003
Santo Tomás a Distancia	216	---	112	1999-2003
Cooperativa de Colombia	---	---	601	1999-2003
UDES	---	13	726	1999-2003
UDI	1545	240	---	1998-2003
INSED UIS	---	2214	949	1998-2003
TOTAL	7862	2962	6074	

Fuente: Datos suministrados por las diferentes universidades a las cuales se contactaron.

2.2.4 Presentación y análisis de la información de la oferta. De acuerdo con el trabajo de campo realizado mediante una investigación exploratoria con expertos, directivos y personal administrativo de las diferentes instituciones educativas que ofrecen programas de tecnología y profesional de carreras administrativas y afines, como gestión empresarial, además de información recopilada de las fuentes externas como el SENA y Cámara de Comercio de Bucaramanga y su área metropolitana, se obtuvo y analizó lo siguiente:

- **Perfil profesional y ocupacional ofrecido por las principales universidades que poseen facultad de Administración en Bucaramanga y su área metropolitana.**

- UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

Título que otorga: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON ENFASIS EN FINANZAS

Perfil Profesional. “El Administrador de Empresas es un profesional formado para dirigir estratégicamente toda clase de organización humana, desempeñarse en cualquier área de gestión administrativa y servirse de las condiciones del entorno para transformarlo de acuerdo con objetivos de crecimientos, supervivencia y productividad.

Perfil ocupacional. Esta en capacidad de laborar en empresas del sector público y privado pertenecientes a los sectores manufactureros, comerciales y de servicios en el área de finanzas (banca de inversión, costos,

presupuestos, proyectos financieros, mercado de valores, etc.), mercadeo y ventas, administración general, recursos humanos y producción.”³²

- UTS

Título que otorga: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Perfil Profesional

- Sólida formación ética y humanística.
- Espíritu creativo y capacidad innovadora.
- Para diseñar, evaluar e implementar nuevas estructuras empresariales, de sistemas y de costos.

Perfil ocupacional

- Tecnólogo en capacidad de desempeñar su labor en cualquier empresa industrial, comercial o de servicios, ya sea del sector público o privado en el diseño, implementación, mejoramiento y evaluación de sistemas de información contable.
- Puede desempeñarse como Gerente, asistente de Gerencia, Director Administrativo o su equivalente, Director de Mercadeo, etc.”³³

³² UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, Seccional Bucaramanga.

³³ UTS. Unidades tecnológicas de Santander. Bucaramanga.

- ITAE

Título que otorga: TECNOLOGO EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“El Programa de Tecnología en Gestión Empresarial busca formar personas con capacidad de desempeñarse en cargos ejecutivos, colaborando en áreas de contabilidad, ventas, sistemas y relaciones públicas, o pueden formar su propia empresa.”³⁴

- UNAB

Título que otorga: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.

Perfil Profesional. “Este programa entiende la Organización como un grupo de profesionales reunidos con fines económicos que buscan la optimización de recursos. La disciplina de la administración establece un dominio material (las organizaciones) y un dominio formal (la gestión). Por esto nuestros estudiantes se forman teniendo en cuenta:

- La administración como proceso: planeación, organización, integración de personal, dirección y control.
- Administración como ciencia.
- Administración como técnica.
- Administración como arte.

³⁴ ITAE. Bucaramanga.

Perfil ocupacional

- Gestión de organizaciones privadas y públicas.
- Planeación y diseños de proyectos y organizaciones.
- Autogestión de empresas.
- Dirección general de organizaciones.
- Dirección de áreas funcionales y organizacionales.
- Asesoría empresarial.”³⁵

- UNAD

Títulos que otorga: TECNÓLOGO EN LA RESPECTIVA DE LA GESTIÓN.

Nivel profesional en: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

“El Propósito y la Misión de la facultad de Ciencias Administrativas es contribuir a la formación de una persona integral, autónoma, crítica y creativa, capaz de coadyuvar activamente a la generación, difusión y aplicación del saber administrativo y del espíritu empresarial, mediante una educación permanente, abierta y democrática, aplicando innovaciones educativas, pedagógicas y tecnocíticas que conduzcan a la investigación y participación comunitaria, tendiente a la creación y mejoramiento de empresas que transformen la realidad socioeconómica de las regiones del país.”³⁶

- UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Título que otorga: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS AGROPECUARIAS.

³⁵ UNAB. Seccional Bucaramanga.

³⁶ UNAD Seccional Bucaramanga.

“La Carrera de Administración de Empresas agropecuarias busca formar profesionales con capacidad de:

Perfil profesional.

- Administración los procesos de producción y transformación de bienes y servicios de las empresas agropecuarias y agroindustriales.
- Formulación y desarrollo proyectos productivos, financieros, crediticios y ambientales aplicables a la realidad económica del país.

Perfil ocupacional

- Líder de su propia Organización.
- Agricultor, ganadero o agricultor independiente.
- Gerente de empresas agropecuarias.
- Administrador en agro negocios.
- Empresario en agro exportación.
- Creador de cadenas productivas.”³⁷

- UNICIENCIA

Título que otorga: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN NEGOCIOS INTERNACIONALES.

La Carrera de Administración des Empresas, con énfasis en negocios internacionales, busca perfeccionar el desarrollo integral del estudiante, creando los parámetros requeridos en la formación de empresas ágiles y modernas en su concepción y consecución, más allá de las necesidades

³⁷ UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO. Bucaramanga.

actuales, lo suficientemente futuristas, logrando así dar un paso importante en el crecimiento económico de Colombia. “El profesional egresado estará en capacidad de ocupar cargos de gerencia integral empresarial, promoción de mercados nacionales e internacionales, realización de prospectiva y desarrollo organizacional, administración, gerencia y gestión de las diferentes áreas funcionales de la organización.”³⁸

- UDES

Título que otorga: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN NEGOCIOS INTERNACIONALES.

“La Carrera de Administración de Empresas, con énfasis en negocios internacionales, busca formar profesionales con capacidad de:

Perfil profesional.

- “Crear nuevas empresas exportadoras o importadoras.
- Desempeñarse en cargos directivos de cualquier organización de tipo internacional,
- Propiciar el desarrollo integral de comunidades y participar en procesos de mejoramiento para alcanzar una mayor productividad y competitividad de índole universitaria.
- Dirigir y ejecutar los procesos de internacionalización de las empresas a nivel empresarial y gubernamental.

³⁸ CORPORACION UNIVERSITARIA DE UNICIENCIA Y DESARROLLO, Bucaramanga 2003

- Con capacidad para asumir una actitud crítica y reflexiva frente a los procesos de relaciones comerciales internacionales.
- Será igualmente un profesional dotado de las condiciones humana, disciplinarse intelectuales para gestionar negocios en cualquier mercado nacional e internacional, por la vía de la consultaría o en representación de empresas de corte exportador o importador.

Perfil ocupacional

El Administrador de Empresas con Énfasis en Negocios Internacionales de la UDES, puede desempeñarse en Organizaciones Empresariales ejecutando acciones como:

- Gestor y/o Gerente de cualquier tipo de empresa.
- Gerente en Negocios Internacionales.
- Director de Mercadeo Internacional.
- Director de Finanzas Internacionales.
- Director de Plantación de Compañías Exportadoras e Importadoras.
- Consultor de Negocios internacionales.
- Consultor de Distribución Física Internacional.
- Consultor y/o Director en Procesos de Competitividad.
- Ejecutivo en Instituciones del Sector Público, tales como Ministerio de Comercio Exterior, Banco de la República, Bancoldex, Planeación Nacional, entre otros.
- Asesores en Proyectos de Investigación.”³⁹

³⁹ UDES. Universidad de Santander, personería jurídica 810 de 1996, MEN. Bucaramanga.

INSED-UIS.

“CICLO TECNOLÓGICO:

Título que otorga: TECNÓLOGO EMPRESARIAL

Perfil profesional.

- Emprendedor de Proyectos para el Desarrollo y Financiación de la Empresa.
- Protagonista del Desarrollo Social y Económico, con capacidad para ejercer su profesión con calidad y ética en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.
- Creativo ante los Procesos de Mejoramiento Continuo para fortalecer las Empresas de base tradicional.
- Comprometido con el Desarrollo y bienestar social del talento humano.
- Con Capacidad para Planear, Ejecutar y Evaluar las Actividades de la Empresa.

Perfil ocupacional

- Planear, Organizar, Ejecutar, Controlar y Evaluar las Actividades Operativas relacionadas con las áreas básicas funcionales de una Empresa.
- Facilitar los Procesos que se adelantan en las áreas de soporte de una Empresa.

- Crear y Fortalecer Empresas de base tradicional.

CICLO PROFESIONAL

Título que otorga: PROFESIONAL EN GESTION EMPRESARIAL.

Perfil profesional

- Con Capacidad de Prever situaciones y proponer soluciones que proyecten desarrollo y éxito en las Empresas ye Instituciones.
- Con Capacidad para Administrar Actividades y Proyectos relacionados con la creación y modernización de las empresas de base tradicional y tecnológica.
- Profesional capaz de detectar cualquier oportunidad Empresarial o de Negocio.
- Profesional capaz de Asesorar y Administrar Empresas.
- Líder de Procesos de Mejoramiento en Empresas Públicas o Privadas.
- Comprometido con la Administración y Desarrollo del talento humano, social, económico y sostenible de su entorno.
- Con Capacidad para Ejercer su profesión con calidad y ética, en beneficio del progreso y mejor calidad de vida de la comunidad.

Perfil ocupacional

- Administrar Procesos Innovadores en las áreas funcionales de una empresa de base tradicional y tecnológica.
- Realizar Actividades Gerenciales y de toma de decisiones en las áreas funcionales de una empresa.
- Crear, Evaluar y Gerenciar Proyectos y programas que correspondan a las necesidades en el ámbito regional, nacional e internacional.”⁴⁰.

La Carrera de Gestión y Tecnología Empresarial busca formar Profesionales emprendedores de Proyectos para el Desarrollo y Financiación de las empresas, protagonistas del desarrollo social y económico, creativo y comprometido con el desarrollo y bienestar social del talento humano, capaces de asesorar y administrar empresas y líderes de procesos de mejoramiento en empresas públicas o privadas.

- **Análisis general de los planteamientos académicos ofrecidos por las universidades de Bucaramanga y su área metropolitana.** En general puede decirse que el planteamiento global que hacen los diferentes centros de educación superior, en lo que a carreras administrativas se refiere, es básicamente el de un profesional con una gran base conceptual y más bien poco técnica, dispuesto a utilizar al máximo su sentido común y, complementando éste con fundamentos teóricos y analíticos, capaz de ser un agente de cambio en organizaciones de todas las actividades económicas.

⁴⁰ PORTAFOLIO DE PROGRAMAS. INSED UIS. Bucaramanga, pág, 15

Vale la pena destacar el p ́nsum acad ́mico de la Universidad Pontificia Bolivariana, en donde se tratan gran cantidad de materias t ́cnicas relativas al c ́lculo e inform ́ticas, y los de UNICIENCIA y UDES, en donde se le da una especializaci ́n a la carrera en negocios internacionales.

3. ESTRUCTURA DEL MERCADO DE MANO DE OBRA CALIFICADA

3.1 OBJETIVOS

3.1.1 Objetivo general. Determinar la estructura del mercado de mano de obra calificada en cuanto a la creación y/o fortalecimientos de empresas en Bucaramanga y su Área Metropolitana.

3.1.2 Objetivos Específicos

Ø Establecer las condiciones y características generales referentes a las empresas demandantes de mano de obra profesional en Bucaramanga y su área metropolitana.

Ø Determinar el comportamiento histórico y estimación actual del perfil profesional requerido en las empresas de Bucaramanga y su área de influencia.

Ø Realizar proyección de la demanda de mano de obra profesional.

Ø Determinar la oferta actual de profesionales con capacidad de desempeñarse en las diversas empresas de la capital santandereana y su área metropolitana.

Ø Realizar proyección de la oferta futura de mano de obra profesional.

Ø Establecer la relación entre perfiles profesionales requeridos por las empresas y perfiles profesionales ofrecidos en la práctica por los centros de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana.

3.2 DEMANDA

3.2.1 Área del mercado. Es importante destacar la tradición comercializadora y de servicios presenten las empresas Bumanguesas, muy por encima de la actividad Industrial, para entender los tipos de estructuras organizacionales y operativas que se manejan en el ámbito empresarial santandereano.

El comercio de productos implica unos parámetros funcionales muy distintos a los requeridos en la elaboración de manufacturas, entre otras cosas, porque la actividad Industrial moderna va ligada a la tecnología productiva y conlleva una constante actualización en procedimientos, procesos, maquinaria y equipos.

A nivel comercial, las labores de mercadeo vienen a ser prioritarias dentro de la operación propiamente dicha de la empresa, y el merchandising, marketing y prospectiva de mercadeo, constituyéndose en el conocimiento estructural, con necesidad de la activación, que van a requerir las Empresas de éste tipo.

Es sabido, sin embargo, que la actividad comercial que se da en el ámbito santandereano, no está basada en esencia, ni en conocimientos avanzados, en cuanto a mercadeo moderno, sino más bien, en conceptos básicos de comercialización, con principio de mejoras en cuanto a incentivos al personal y estrategias de ventas; pero aún así, el criterio de dar una casi total importancia a las ventas, con un mínimo de preocupación por los servicios

postventa, tales como garantías y atención de reclamos de los clientes, sigue siendo una constante que caracteriza a las empresas Santandereanas.

Las áreas básicas que requieren cualquier organización para funcionar: Producción, Mercadeo, Contabilidad, Finanzas y Recurso humano, se convierten entonces en sólo Administración y ventas, y acorde a éstos los requerimientos de personal profesional son mínimos. La actividad gerencial entendida como una función que conlleve, entre otros, elementos tácticos de planeación, se convierte en la mayoría de empresas comercializadoras santandereanas, en sólo una labor de tipo administrativo, con funciones centradas principalmente en manejo de recursos y control.

La actividad Industrial en Bucaramanga, aunque no es muy marcada, sí representa una opción empresarial para la capital Santandereana. Las industrias más representativas son las confecciones, el calzado, marroquinería, alimentos y metalmecánica.

En el caso del calzado, confecciones y marroquinería, no son actividades que se estén trabajando con altos niveles de tecnología, por lo que la mayor cantidad de mano de obra requerida, para éste tipo de labores, es en su mayoría de tipo operativo, para manejo de sencillas herramientas o de maquinaria con funciones mecánicas y repetitivas, puede decirse entonces que éste tipo de industrias basan sus estructuras organizacionales, con requerimientos limitados en cuanto a la parte Administrativa, Tecnológica, Financiera y Contable.

Para el sector Servicios, puede afirmarse que estas empresas requieren una gran especialización en determinadas labores de tipo analítico y científico, para servicios de Salud y Educación. En Bucaramanga, los servicios incluyen desde actividades básicas como seguridad y lavandería, hasta

servicios especializados en salud y todas sus ramas. A nivel intermedio se encuentran empresas de arrendamientos, seguros, servicios funerarios, entre otros.

En el caso de las empresas de la salud y educación manejan estructuras avanzadas a nivel organizacional, científico y tecnológico. No en vano es la capital santandereana una de las ciudades con mayor cantidad de centros de educación superior a nivel nacional. Cuenta con uno de los mejores servicios médicos oftalmológicos a nivel mundial, en la Fundación Oftalmológica de Santander.

v Tipos de manejos estructurales y organizacionales que presentan las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. De acuerdo al trabajo de campo realizado en las diversas organizaciones empresariales santandereanas y sustentado éste con información secundaria, tomada como marco de referencia, pueden concluirse las siguientes características generales referentes a las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana:

- La mayoría de empresas de la capital santandereana son entre pequeñas y medianas, con un promedio de funcionarios totales que oscila entre quince (15) y sesenta y cinco (65).
- Las estructuras de las pocas empresas grandes de Bucaramanga y su área metropolitana son de tipo piramidal, con manejos gerenciales y operativos centrados en una o dos personas, cabezas de la empresa y que mantienen un control total de la organización.

Teniendo en cuenta que la mayoría de empresas no son grandes y están dedicadas mayormente a la actividad comercial, los requerimientos de mano

de obra profesional no son muy altos y se hacen necesarios principalmente cargos relativos al área de ventas y mercadeo.

La actividad industrial en las empresas Bumanguesas es más bien baja y en ésta medida la mayor cantidad de funcionarios de las organizaciones están centrados en áreas administrativas y de mercadeo y ventas.

No existe una verdadera preocupación a nivel corporativo, por parte de las empresas, por el bienestar y satisfacción del recurso humano, que les cree sentido de pertenencia hacia la organización empresarial. Se toma en cuenta que dentro de los aspectos más relevantes que atañen a la satisfacción de los funcionarios con sus cargos, están los relativos a los incentivos económicos y no económicos, y la naturaleza misma del cargo. Por otra parte, se debe incluir también el grado de seguridad y tranquilidad que le inspire al trabajador su tipo de vinculación con la empresa.

Al presentarse deficiencias en las estructuras salariales, de incentivos y vinculaciones de tipo informal o por prestación de servicios, se puede estar desperdiciando un importante potencial humano que en otras circunstancias sería más eficiente y creativo.

v Necesidades de conocimiento científico y tecnológico presente en las empresas bumanguesas. Tomando en cuenta la mayor parte de actividad comercial a que se dedican las empresas santandereanas, se entiende que la mayor parte del conocimiento requerido es en cuanto a negocios, planeación, mercadeo y ventas. Sin embargo, si bien la actividad industrial y tecnológica no es muy abundante, también es cierto que las herramientas informáticas y los conocimientos financieros y contables juegan un papel crucial en el momento de pretender sostener y proyectar

organizaciones a los nuevos retos nacionales e internacionales que plantea la globalización de la economía.

Las necesidades más representativas en cuanto a mano de obra profesional son:

- Conocimientos contables, financieros e informáticos para áreas administrativas y financieras.
- Conocimientos y experiencia en cierre de negocios y manejo de personal para áreas directivas y gerenciales.
- Manejo de conocimientos en comercio exterior y negocios internacionales para empresas que inician o presentan trayectorias de exportación.
- Manejo de conocimientos de alta tecnología para áreas de producción y de control de sistemas y equipos.
- Conocimientos generales sobre leyes y actualidad del entorno comercial a nivel regional, nacional e internacional para áreas gerenciales.

v Perfil profesional requerido actualmente en las empresas de Bucaramanga y su área metropolitana. Para determinar el perfil profesional más común, requerido en las diversas organizaciones para cargos directivos o gerenciales, es importante tomar en cuenta tres aspectos fundamentales: fuerte competencia actual de las empresas que venden iguales o similares productos o servicios, proliferación de la informática en todos los campos del conocimiento y globalización de la economía. Por tanto, el perfil profesional más usual requerido en las empresas, debe manejar conocimientos y conceptos que sean una solución y aprovechamiento de los

tres retos mencionados, que afectan a las organizaciones en ámbito santandereano. Las características primordiales requeridas son entonces:

- Amplio sentido práctico y conceptual sobre análisis y evaluación de problemas, con una correspondiente capacidad de respuesta eficiente a los mismos y bajo el marco de unos recursos limitados.
- Habilidades técnicas a nivel financiero, contable, tecnológico y de ciencias numéricas, que permitan un desempeño especializado en ramas específicas de las organizaciones empresariales.

3.2.2 Comportamiento histórico de la demanda. A nivel general la vocación comercial que ha caracterizado a Bucaramanga, le ha significado ciertos beneficios en épocas de crisis nacional, cuando ha caído sustancialmente la producción nacional y a nivel local se ha mantenido a flote el qué hacer económico, basado en sencillas actividades de comercio de productos y servicios que conllevan menos riesgo en cuanto a inversiones de capital e inconvenientes relativos a la producción y al manejo de inventarios.

Las estructuras organizacionales a nivel empresarial, en lo que a la actividad comercial se refiere, no ha sufrido mayores cambios en los últimos diez años para el caso de Santander. Sin embargo se ha avanzado mucho en lo concerniente a tamaño de las empresas, que dejaron de ser negocios de menos de veinte personas en promedio, con una visión de mercados muy pequeña, para convertirse en empresas mejor estructuradas financiera y organizacionalmente, y con una mayor preocupación por buscar oportunidades de negocios en el ámbito nacional e internacional.

Las estructuras organizacionales simplistas representadas en sólo áreas administrativas combinadas con la labor principal de las empresas, llámese

taller de producción para el caso de las empresas industriales o sección de ventas para el caso de la actividad comercial, han madurado, aunque no sustancialmente, pero sí con una clara mejoría en cuanto al establecimiento de unos parámetros empresariales más sólidos y con una tendencia a la creación de sistemas empresariales, administrativos, contables y de mercadeo más sólidos y competitivos.

Un avance muy significativo en la operación de empresas industriales. Especialmente es la visión exportadora que se está madurando en aquellas actividades que constituyen el mayor porcentaje de manufacturas santandereanas, como son las confecciones y el calzado. Gran cantidad de estas organizaciones ya están exportando o tienen bases sólidas para unas futuras exportaciones hacia mercados europeos y estadounidenses.

El mayor inconveniente que se ha presentado en pequeños negocios que inician éste tipo de apertura de mercados internacionales, son las excesivas expectativas que generan al vender productos en países de monedas duras, como el dólar o el Euro, esperando unas utilidades muy por encima de las que se obtendrían al vender esos mismos artículos en mercados locales o nacionales; naturalmente la rentabilidad sobre ventas viene a ser muy similar, y desmotiva de alguna manera la búsqueda de clientes por fuera de las fronteras colombianas.

La tecnificación de procesos productivos, no se ha materializado sustancialmente en actividades manufactureras básicas, como las confecciones, calzado, marroquinería y metalmecánica. Sin embargo paulatinamente se están cambiando los sistemas mecánicos y electrónicos, en grandes empresas del sector de alimentos, lácteos, bebidas y harinas.

Esto implica alguna absorción de profesionales con conocimientos en electrónica, informática y tecnologías de procesos productivos, más la consecuente repercusión en cuanto a necesidades de mano de obra profesional a nivel administrativo, financiero, contable, necesaria para manejos de medianas y grandes empresas.

En el cuadro 125, se aprecia que en Bucaramanga y su área metropolitana, durante el periodo comprendido entre 1.99 al 2.003, sigue predominando como la principal actividad “comercial”, manteniendo una participación superior del 49%, con respecto al total de las empresas, observándose que en los últimos años alcanzó un gran repunte de crecimiento en el 2.003 del 16%, superior a los índices presupuestados por el gobierno nacional para el 2.004 del 5%.

Por otra parte, la industria manufacturera, mantiene su segundo lugar en importancia, debido a que tiene una representación de 15% del total del contexto empresarial de la ciudad, alcanzando un crecimiento importante del 5.5% en el año 2.003.

Para el caso de la industria inmobiliaria se observa igualmente un importante reglón de crecimiento donde alcanzó un nivel del 6%

La actividad económica de baja representación es la Construcción, con una participación de tan solo el 2.6% del global general de las empresas en Bucaramanga y su área metropolitana, sin embargo se observa que para el año 2.003 alcanzó un crecimiento aceptable del 3.6%, mostrando un grado de reactivación de dicho sector.(Véase Cuadro 125).

Cuadro 125 Crecimiento histórico empresarial en Bucaramanga, y su área metropolitana durante el período de 1999-2003

EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	PERÍODO				
	1999 (Julio)	2000 (Nov.)	2001 (Sept.)	2002 (Dic.)	2003 (Agosto)
Comercio	10950	12150	12860	13652	15848
Industria manufacturera	3980	4210	4430	4615	4755
Empresas inmobiliarias	2318	2494	2656	2814	2968
Hoteles y restaurantes	1743	1820	2022	2162	2294
Otras actividades de servicio comunitario	1396	1477	1558	1632	1693
Transporte, almacenamiento	1009	1081	1156	1232	1273
Construcción	684	725	763	803	832
Otras actividades	2148	2244	2349	2465	2541
TOTAL	24228	26201	27794	29375	32204

Fuente: Cámara de Comercio de Bucaramanga.

3.2.3 Estimación de la demanda. La demanda actual de mano de obra profesional, representada en los cargos requeridos por las diversas empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, está determinada por los siguientes factores:

- En primera instancia el nivel actual de ocupación por parte de las empresas por cada actividad económica.
- En segundo lugar el crecimiento empresarial, de acuerdo al índice de generación de nuevas unidades productivas.
- En tercer lugar, a los nuevos cargos requeridos en el área administrativa y de gestión.

Tomando como base, el trabajo de campo realizado a las empresas de las diferentes actividades económicas de Bucaramanga y su área metropolitana, se encontró:

Total de empresas año 2.003. 32.204
Promedio de personal ocupado 10.21
Total de personal Ocupado 328.803 personas en áreas de fortalecimiento y gestión de empresas.

Por lo anterior y frente al crecimiento empresarial, se espera que para el 2.004, termine con un nivel de 33.690 empresas y manteniendo el mismo índice de ocupación se tiene:

Total de empresa año 2.004 33.690
Promedio de personal 10.21
Total de personal 343.975

De acuerdo a los datos estimados se tendría para el 2.004 la generación de nuevos cargos en total de 15.172 personas, pero para cuantificar una demanda efectiva en cuanto a mano de obra calificada para el fortalecimiento y gestión de empresas se parte de los resultados encontrados en la investigación de campo, donde se aprecia que el 10% de las empresas son grandes y medianas y tienen la capacidad de adsorber 1517 personas manteniendo los mismos índices analizados.

3.2.4 Proyección de la demanda. El comportamiento empresarial en Bucaramanga en aspectos de organización, operación y mercados, indica un horizonte de grandes expectativas en la economía Santandereana. Si bien es cierto que las estructuras productivas y comerciales no han tenido un avance significativo en aspectos tecnológicos y de crecimiento, no por esto deja de ser evidente el adecuado enfoque de mercados que están proyectando las pequeñas y medianas industrias, haciéndose más dinámicas y eficientes a través de procesos de modernización en maquinarias, equipos, procesos y organización, que les están dando cabida en mercados

nacionales y extranjeros y les está simplificando una mayor consolidación como entidades productoras de bienes a nivel regional.

El auge de la Industria de la madera, que ha evolucionado, pasando de empresas netamente familiares a organizaciones con parámetros de pequeñas y medianas industrias, representa el prototipo de modernización productiva sin perder el toque artesanal al detalle, que constituye una fortaleza en artículos vendidos en el exterior.

Sin embargo, en empresas de bebidas, alimentos y litografías en donde se encuentra el mayor potencial de la evolución tecnológica y organizacional para las empresas de Bucaramanga, al contar con dos aspectos fundamentales:

- Procesos netamente industriales
- Prospectivas de ventas futuras en altos niveles y con tendencia a aumentar paulatinamente.

La alta tecnología existente y el continuo crecimiento, utilizados en empresas harineras y alimenticias, así como en industrias de insumos agrícolas, hace prever una mejora sustancial de estructuras organizacionales, tecnológicas y operacionales en territorio santandereano, encaminadas a optimizar la calidad de productos y los sistemas de mercadeo y ventas hacia destinos internacionales.

El Tratado de Libre de Comercio de las Américas, juega un papel muy importante dentro de las futuras concepciones empresariales y de requerimientos de recurso humano, necesarias para adaptaciones tempranas

a nuevas condiciones de mercadeo, que se avecinan a nivel nacional y es específicamente, en el departamento.

La mano de obra profesional para empresas de Bucaramanga debe contar entonces con tres tipos de conocimientos globales, a nivel especializado:

- Conocimientos de alta y mediana tecnología
- Conocimientos en Comercio exterior y negocios internacionales
- Actualidad comercial nacional e internacional

Al tener las empresas Santandereanas una mayor infraestructura física, se hace necesario un manejo más dinámico y eficaz de cada uno de los recursos disponibles, entre éstos el tecnológico, que implica una mayor sistematización de todas las áreas de la organización en empresas grandes, y una tecnificación de secciones y bases de estandarización de procesos productivos en empresas pequeñas y medianas.

El caso empresarial santandereano no es ajeno a la tendencia de la economía mundial, de conceder una mayor importancia al más representativo activo del que hablan especialmente las empresas Estadounidenses:

El recurso humano. Si bien hasta el momento no ha sido relevante el cambio de mentalidad corporativa de las empresas de Bucaramanga, enfocándose totalmente hacia el cliente, y en ésta medida proyectando sus esfuerzos en el forjamiento de personal con gran sentido de pertenencia hacia la organización y con cultura de atención y servicio; a pesar de esto la tendencia en empresas comerciales muestra un despertar hacia planteamientos de políticas laborales, salariales y de incentivos, que sin

representar grandes sobre costos a las empresas, impliquen una mejora sustancial en atención y servicio al cliente.

Para realizar la correspondiente proyección se utilizará el método de Regresión Lineal⁴¹. (Véase Cuadro 126)

Cuadro 126 Proyección de crecimiento empresarial en Bucaramanga y su área metropolitana

	AÑO	X	Y (MILES)	X ²	X x Y	Y ²
1	1999	-2	24,228	4	-48,456	586,99
2	2000	-1	26,201	1	-26,201	686,49
3	2001	0	27,794	0	0	772,5
4	2002	1	29,375	1	29,375	862,89
5	2003	2	32,204	4	64,408	1037,09
SUMATORIA		0	139,8	10	19,12	3945,96

$$m = \frac{\frac{\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n}}{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}}{\frac{19,12 - 0 \times 139,80}{5}} = \frac{19,12 - 0 \times 139,80}{5} = 1,91$$

$$b = \frac{\sum Y - m \times \sum X}{n} = \frac{139,8 - 1,91 \times (0)}{5} = 27,96$$

Para hallar la desviación estándar de X y Y se obtiene:

⁴¹ VARGAS MANTILLA, Jorge Enrique. Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión. Primera Edición- 1987

$$SX = \frac{(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n} = \frac{10 - (0)^2}{5} = \sqrt{2} = 1,41$$

$$SY = \frac{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}{n} = \frac{3945,96 - 781,76}{5} = \sqrt{7,432} = 2,72$$

El coeficiente de correlación viene a ser entonces:

$$R = m \times \frac{SX}{SY} = (1,91) \times \frac{(1,41)}{2,72} = 0.99$$

El coeficiente de correlación se aproxima bastante a 1, indicando esto que los datos están bien ajustados y corresponden entre sí. Se puede, entonces, hacer una adecuada proyección, utilizando la ecuación hallada.

$$Y = mX + b \implies Y = (1,91)X + 27,96$$

(Se toma en cuenta que ésta fórmula está expresada en miles).
Adicionalmente se toma en cuenta que: (Véase Cuadros 127,128).

Cuadro 127 Cuadro de Proyección de la demanda

2004	X = 3
2005	X = 4
2006	X = 5
2007	X = 6
2008	X = 7
2009	X = 8
2010	X = 9
2011	X = 10
2012	X = 11
2013	X = 12

Cuadro 128 Proyección de Empresas de la demanda

No.	AÑO									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Empresas Nuevas	33690	35600	37510	39420	41330	43240	45150	47060	48970	50880
Empresas Promedio de empleos por empresa	1486	1910	1910	1910	1910	1910	1910	1910	1910	1910
Total	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21	10.21
10% de Adsorción de las Empresa	15172	19501	19501	19501	19501	19501	19501	19501	19501	19501
	1517	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950

La anterior estimación se aprecia una correlación lineal para los próximos 10 años, por ello la resultante de un comportamiento similar para la década proyectada.

3.3 OFERTA

3.3.1 Régimen del mercado. La mano de obra juega un papel definitivo en el crecimiento y desarrollo económico de cualquier región geográfica y productiva. Si se toman en cuenta los dos factores básicos de ventajas comparativas que puede presentar una nación respecto a sus similares (esto son recursos naturales y mano de obra), se entiende la trascendencia que representa para el sector empresarial la posesión de un recurso humano que responda a las expectativas específicas de cada organización, ya sea en lo concerniente a apertura de nuevos mercados, ampliación tecnológica, consolidación de clientes y mercados actuales, o innovación. De aquí el papel fundamental que juegan las entidades forjadoras de conocimiento científico y tecnológico, y de elementos de análisis y conceptuales que permitan la adecuada optimización de recursos y aprovechamiento de

oportunidades que el mundo de los negocios requiere. Se está hablando, naturalmente, de los centros de educación superior.

Las universidades de Bucaramanga, han crecido de una manera significativa en los últimos años. De acuerdo a la Cámara de Comercio de Bucaramanga, el aumento de éste tipo de entidades en territorio bumangués, ha sido del 38% desde Enero de 1998 hasta Agosto de 2003. Por tanto la cobertura educativa, en lo que a educación superior se refiere, ha sido sustancial para la capital Santandereana y su área metropolitana.

Ahora bien, hablar de un aumento en la cantidad de profesionales egresados de las diferentes universidades, no es garantía de calidad de la educación recibida por los mismos; con mayor razón si se toma en cuenta la creación de institutos de educación de todos los órdenes, en territorio santandereano, de una manera casi desmesurada.

Para el caso de programas en Administración ofrecidos por los diversos centros de educación superior de Bucaramanga, se evidencia un claro enfoque netamente conceptual de las carreras y con diversos elementos de orden teórico, analítico y más bien poco práctico y técnico.

La mano de obra profesional está en una situación de búsqueda constante de identidad comercial, laboral y de gestación empresarial, motivada por factores básicos de subsistencia, desarrollo y crecimiento individual.

Establecer el grado de adaptación de profesionales a los nuevos retos empresariales implica una retrospectiva a la incidencia del conocimiento en la economía santandereana, entendiéndose como conocimiento aquel que se desprende de un proceso académico que permite identificar causas y efectos, cómo, para qué y por qué de las cosas, y concluido bajo un metódico

proceso de investigación. Evidentemente la capacidad creativa y habilidad técnica de mano de obra calificada, ha marcado una gran huella, no tanto de crecimiento pero sí de desarrollo empresarial. Este avance de mejora en las condiciones internas y externas de las organizaciones, se manifiesta en la mejor estructuración organizacional y operativa, aún en las empresas pequeñas y microempresas de servicios, principalmente, que permiten una mayor competitividad empresarial en mercados cambiantes y de gran preponderancia de grandes productores de bienes y servicios con visos monopolísticos.

El caso santandereano, en lo que respecta a profesionales, no ha sido ajeno al hecho nacional de desempleo en todas sus ramas, desde personal con bajos perfiles ocupacionales, hasta aspirantes a altos cargos de dirección en empresas de todas las actividades económicas. El por qué de el constante desfase entre mano de obra disponible y actividades productivas disponibles para ocuparlos, no es en realidad causales referentes al enfoque que pueda darse a la preparación que, en un momento dado, está requiriendo con mayor énfasis la industria o el comercio local, aunque sí es un factor muy importante para tomar en cuenta en el momento de esbozar perfiles ocupacionales, por parte de los diferentes centros de educación en todos los niveles, pero aún así el inconveniente de sobreoferta de mano de obra versus demanda requerida para la misma, se basa principalmente en problemas coyunturales referentes a una economía de crecimiento moderado, que no alcanza para cubrir la creciente oferta de mano de obra profesional y operativa; por lo que un inicio de solución implicaría una revisión de conocimientos requeridos en mercados con gran exigencia tecnológica, y una búsqueda de mecanismos de inclinación positiva de la balanza comercial a nivel local, para el caso santandereano, o a nivel nacional, si el planteamiento involucra a todo el ámbito empresarial Colombiano.

3.3.2 Oferta actual. Las competencias básicas que debe cumplir un profesional, de acuerdo a su campo académico, determinan el aspecto teórico en cuanto a calidad de educación recibida. Son estos requerimientos mínimos del contenido del programa educativo los que fijan un estándar medible que permite determinar si se están cumpliendo los parámetros básicos de formación profesional para un área específica del conocimiento. Ahora bien, el aspecto práctico en lo que a capacidad para desenvolverse las organizaciones se refiere, lo determinan las mismas empresas, ya que estas constituyen el fin último sobre el que debe incidir la mano de obra calificada, para hacerlas más competitivas y con visión de crecimiento. Es entonces de las mismas empresas Bumanguesas, y bajo un marco de referencia basado en los planteamientos teóricos que ofrecen los diferentes centros de educación superior de la capital santandereana, en cuanto a programas académicos profesionales, que se puede establecer que tipo de mano de obra profesional existe actualmente en Bucaramanga y su área metropolitana.

En lo concerniente a mano de obra calificada de tipo administrativo, puede destacarse el hecho de que las habilidades a nivel planteamientos educativos que debe tener un administrador son básicamente conceptuales. Esto es, tener la capacidad de interactuar con el medio externo, enlazando y analizando hechos y situaciones, con un conocimiento claro del aquí y el ahora bajo una visión futurista y buscando en general el mejor aprovechamientos de recursos que conlleven a metas y objetivos propuestos a nivel empresarial.

Se está hablando entonces, de un enfoque académico centrado en el sentido común de las personas. Ese es el profesional actual a nivel administrativo, un agente generador de ideas y conceptos basados en su mayoría en la experiencia que tiene al respecto (lo que es válido para cualquier profesión) y

en su sentido natural de análisis y reacción ante hechos cotidianos de la vida, en el caso laboral en situaciones de empresa de tipo mas bien rutinario.

La base conceptual, sin embargo, aplicada a casos específicos de negocios y manejo de empresas, puede ser una gran fortaleza o constituir una debilidad de acuerdo a los elementos académicos adicionales que se le brinden al profesional, para ser realmente eficiente, generador y conductor de conocimiento científico y tecnológico aplicado al crecimiento, desarrollo y consolidación de las organizaciones productivas del medio santandereano.

Es de pronto, por esta insuficiencia de herramientas de carácter más bien técnico, que normalmente se observa en los pénsum académicos de las diferentes carreras administrativas que ofrecen las universidades Bumanguesas, que en las ramas administrativas es, precisamente, en donde se encuentran mayor cantidad de profesionales que no están ejerciendo su profesión o que lo hacen bajo unas condiciones laborales y salariales mas bien precarias, si bien es cierto que el problema del desempleo y la contratación por debajo del nivel profesional es un hecho cotidiano no solamente en el ámbito santandereano sino a nivel nacional.

3.3.3 Proyección de la oferta. Indudablemente el conocimiento, en todas sus fases, tiene como una de sus funciones principales la de generar bienestar, no sólo a las empresas y al sector económico como tal, sino también y por encima de todo a la misma persona que lo posee. Las condiciones que se requieren para que se de este hecho en el plano regional, que no difiere mucho de la situación a nivel nacional, no están dadas en cuanto empleo, mercado para productos y servicios, y situación general de las empresas Bumanguesas.

Los requerimientos que hacen las empresas a la mano de obra profesional son en su mayoría de tipo técnico, conceptual y social. Se entiende que cada organización, acorde a su tipo de funcionamiento o a las áreas específicas donde requiere el recurso humano calificado, necesita de unas habilidades y conocimientos distintos. A nivel general puede decirse que las estructuras salariales de las diferentes empresas Bumanguesas dan prioridad a los conocimientos de tipo técnico, como el que poseen ingenieros y tecnólogos en ramas de la electrónica o la informática, por encima del conocimiento administrativo y financiero.

En cualquier caso, los ingresos percibidos en condiciones normales por los profesionales no están en su mayoría acordes a las expectativas de ellos en el momento de salir egresados de los centros de educación superior, o con mayor razón cuando adicionalmente cuentan con experiencia en su campo laboral.

Esta situación general de descontento con los ingresos percibidos en calidad de funcionarios de las empresas, hace prever un aumento sustancial de la opción de creación de empresas por parte de la mano de obra calificada que actualmente no tiene ocupación, y de los futuros profesionales que constantemente están saliendo de los centros de educación superior.

Con mayor razón si se toma en cuenta, para el caso de los recién egresados de las universidades, que los programas académicos de diversas modalidades, especialmente las de tipo administrativo, están enfocando sus esfuerzos a formar profesionales forjadores de entidades productivas más que empleados.

Dentro de esta nueva generación de creadores de empresas pueden darse dos situaciones totalmente paradójicas: la de gestación y puesta en

funcionamiento de organizaciones productoras de bienes y servicios bien estructuradas y generadoras de empleo y bienestar, y la de pequeños negocios concebidos con demasiada premura, que normalmente confluyen en pérdidas para el forjador y el respectivo cierre del negocio productivo.

La evolución histórica del número de egresados de las facultades de Administración en universidades de Bucaramanga y su área metropolitana ha sido de la siguiente manera (Véase Cuadro 129)

Cuadro 129 Número de Egresados por años

AÑO	No. DE EGRESADOS (Tecnólogos y Profesionales)
1998	1122
1999	1269
2000	1344
2001	1624
2002	1680
2003	1997

Fuente de investigación: Universidades de Bucaramanga y su área metropolitana

Para proyectar los datos anteriores a un horizonte de diez años, se utilizará el método de regresión lineal.⁴² (Véase Cuadro 130)

Cuadro 130 Datos para la regresión lineal de la oferta

	AÑO	X	Y (MILES)	X²	X x Y	Y²
1	1998	-5	1122	25	-5610	1258884
2	1999	-3	1269	9	-3807	1610361
3	2000	-1	1344	1	-1344	1806336
4	2001	1	1624	1	1624	2637376
5	2002	3	1680	9	5040	2822400
	2003	5	1997	25	9985	3988009
	SUMATORIA	0	9036	70	5888	14123366

⁴² VARGAS MANTILLA, Jorge Enrique...Op.citi

$$m = \frac{\sum XY - \sum X - \sum Y}{n} = \frac{5888 - 0 \times 9036}{6} = 84,11$$

$$b = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n} = \frac{70 - (0)^2}{6} = 1506$$

Para hallar la desviación estándar de X y Y se obtiene:

$$SX = \sqrt{\frac{(\sum X^2) - (\bar{X})^2}{n}} = \sqrt{\frac{70 - (0)^2}{6}} = \sqrt{11,67} = 3,41$$

$$SY = \sqrt{\frac{(\sum Y^2) - (\bar{Y})^2}{n}} = \sqrt{\frac{14123366 - 2268036}{6}} = \sqrt{85854,86} = 293,01$$

El coeficiente de correlación viene a ser entonces:

$$R = m \times \frac{SX}{SY} = (84,11) \times \frac{(3,41)}{293,01} = 0.97$$

El coeficiente de correlación es bastante aproximado a 1; indicando esto que los datos están bien ajustados y corresponden entre sí. Por tanto se puede hacer una adecuada proyección utilizando la ecuación hallada:

$$Y = mX + b \implies Y = (84,11) X + 1506$$

Se toma en cuenta que: (Véase Cuadros 131, 132)

Cuadro 131 Datos Proyección de la oferta

2004	X = 7
2005	X = 9
2006	X = 11
2007	X = 13
2008	X = 15
2009	X = 17
2010	X = 19
2011	X = 21
2012	X = 23
2013	X = 25

Cuadro 132 Proyección de la oferta

No. EGRESADOS PROFESIONALES Y TECNÓLOGOS	AÑO									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	2094	2262	2431	2599	2767	2936	3104	3272	3440	3608

3.4 RELACIÓN DE DEMANDA Y OFERTA

La relación que existe, en el ámbito nacional y local, entre oferentes de mano de obra (Calificada y no Calificada) y empresas demandantes de la misma, siempre ha arrojado como resultado la sobreoferta de mano de obra. De ésta situación es que surge el desempleo, si bien a nivel nacional ha intentado el Gobierno incentivar la producción de bienes y servicios a través de la flexibilización de las normas salariales, que permite un mayor estímulo a los empresarios para que generen empleo.

A pesar de esto, y del mejoramiento de créditos para pequeña y mediana industria, la situación de desocupación que se da en Colombia y

particularmente en Bucaramanga, ha mejorado pero aún está muy lejos y, en realidad, es casi una utopía el momento en que haya una total proporción entre cargos requeridos por las empresas y mano de obra dispuesta a ocuparlos.

En lo que tiene que ver con mano de obra profesional de carácter Administrativo, y más específicamente en lo concerniente a cantidad de empresas dispuestas a absorberlos, para el caso de Bucaramanga, y su área metropolitana se puede empezar estableciendo un paralelo entre proyección a diez años, tanto del número de profesionales y tecnólogos que constantemente salen egresados de las universidades y el número de empresas que se espera existirán en el lapso de tiempo establecido.

Si se compara el número de egresados existente en el año 2003 (1997), frente a la proyección hecha para el año 2013, se observa que hay un crecimiento del 80.67%. Para el caso del número de empresas, la comparación entre los dos años (2003 y 2013) arroja un crecimiento del 58%. Relacionando los dos porcentajes obtenidos se observa que el crecimiento de la oferta de tecnólogos y profesionales es un 39.08% superior al crecimiento del número de empresas bumanguesas.

Pero para determinar la cantidad de profesionales y tecnólogos, que anualmente van a quedar sin oportunidad de conseguir empleo en las diferentes empresas de Bucaramanga y su área metropolitana, se hace necesario acudir a otro tipo de análisis. Si bien para el año 2003 Bucaramanga contaba con 32204 empresas de todas las actividades económicas, es de tener en cuenta que sólo 1480 son representativas de la región; esto es, empresas grandes y medianas que requieren en algunas áreas de conocimientos especializados y por tanto constituyen verdadera demanda de mano de obra calificada. Las restantes 30724 empresas son

más bien pequeños negocios que utilizan muy poca o ninguna mano de obra profesional, y en cualquier caso los pocos profesionales empleados en éste tipo de organizaciones no presentan gran rotación que permita tomarlas en cuenta como generadoras de un determinado número de cargos en el año para egresados de las universidades en carreras Administrativas.

Por tanto, para el caso de año 2004, están dispuestas las empresas a contratar 1517 profesionales y tecnólogos frente a 2094 posibles nuevos egresados de los diferentes centros de educación superior en carreras administrativas, para un nivel de ocupación del 72.45%. Habría entonces una sobreoferta de 577 profesionales y tecnólogos equivalente a 27.55% del total que no tendrían oportunidad de laborar en Bucaramanga y su área de influencia.

Tomando en cuenta, adicionalmente la desproporción entre crecimiento del número de egresados de las universidades, frente a la creación de nuevas empresas, se hace evidente que el desempleo en Bucaramanga y su área metropolitana para la mano de obra calificada, tiene una tendencia hacia la sobreoferta creciente a lo largo de los próximos diez años.(Véase Cuadro 133)

Cuadro 133 Proyección de la oferta vs. demanda

	AÑO									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Oferta No. Egresados PROFESIONALES Y TECNÓLOGOS	2094	2262	2431	2599	2767	2936	3104	3272	3440	3608
Demanda	1517	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950	1950

4. CONCLUSIONES

- El marco empresarial santandereano de una tendencia marcadamente comercial, se presenta como generador de oportunidades en cuanto a creación de negocios de tipo micro, pequeños y medianos aunque normalmente éste tipo de estructuras no representan una verdadera oportunidad de negocios de empleo para mano de obra calificada, en Bucaramanga, y su área metropolitana, al basarse en parámetros operacionales de naturaleza muy sencilla y poco especializada.
- La mano de obra profesional que labora en empresas de la capital santandereana y su área de influencia, no están consiguiendo en el desempeño de sus funciones una verdadera realización personal. Por una parte, porque las estructuras salariales de las empresas no representan una verdadera motivación y, adicionalmente, porque es muy común el desempeño de los profesionales en labores y campos que no corresponden a su campo laboral. En ocasiones éste factor motiva la generación de empresas.
- En Bucaramanga y su área metropolitana existía en el año 2.003 un total de 32204 empresas representadas en todas las actividades económicas, generando un total de 328 803 empleos, para el año 2.004, se espera que cierre aproximadamente con 33690 con un total de 343.975 empleos. Quiere decir que se generarían por lo menos 15172 nuevos empleos, pero tan solo el 10%, es decir 1517, serían absorbidos por las grandes y medianas empresas.
- Con relación a la información recopilada de la oferta, las instituciones educativas de Bucaramanga y su área metropolitana, si bien han

estructurado su perfil tanto como profesional, como laboral u ocupacional han cumplido con caracterizar sus egresados tanto de las carreras tecnológicas como profesionales a lo que idealiza sus programas, tomando en cuenta tan solo las competencias cognitivas, y no sobre actualizar sus pénsum académicos a lo que requiere o esta solicitando los empresarios de cada una de las actividades económicas de la región, principalmente en áreas de dirección y administración

- De acuerdo a la información suministrada por las Instituciones de educación superior de Bucaramanga y su área metropolitana, estarían generando un total de 2094 profesionales y tecnólogos en carreras afines a la de fortalecimiento y gestión de empresas, que frente a la posible demanda de nuevos empleos de 1517, se tendría un nivel de ocupación y adsorción de parte de las grandes y medianas empresas del 75.45%, frente a un índice del 27.55%, es decir, 577 profesionales y tecnólogos. que no tendrían oportunidad de desempeñarse en esta región en estudio.

- La proyección de la estructura de mano de obra calificada, en cuanto al fortalecimiento y creación de empresas, se presenta con una marcada tendencia de aumento superior de los profesionales egresados de los centros de educación Superior, frente al aumento de las empresas bumanguesas, indicando éste hecho el aumento futuro del desempleo en profesionales si no se toman medidas de contingencia en cuanto a estrategias de desarrollo empresarial en la región.

- De acuerdo a la información procesada en la investigación de la demanda, se observa que el 53% del personal contratado es a nivel profesional, el restante 47% son tecnólogos, observándose que día a día, este último, los empresarios tienen la tendencia y preferencia en reclutar y

contratar mano de obra calificada y barata, para desarrollar las funciones de dirección y administración de sus empresas.

- Las empresas bumanguesas requieren en éste momento, para áreas administrativas, personal que combine los tres elementos fundamentales de la competitividad: capacidades técnicas, conceptuales y sociales. Si bien en un tiempo las habilidades de tipo tecnológico no eran pieza clave del conocimiento requerido en profesionales en Administración, en éste momento, con la automatización de procesos productivos y administrativos que se da en todo tipo de organizaciones, el conocimiento estructural de sistemas informáticos es una necesidad para todo tipo de profesionales.

5. RECOMENDACIONES

- El análisis sectorial empresarial bumangués llevado a cabo, amerita una profundización en cuanto a mano de obra profesional de tipo científico que permita estructurar criterios sólidos y cuantificables sobre tipos de mano de obra requerida para diversas organizaciones acordes no sólo a las características operacionales de las empresas, sino también a su visión y a sus expectativas de mercados futuros.
- Se hace necesario enriquecer los programas en carreras Administrativas, con elementos de carácter tecnológico, como informática, aplicación contable y financiera en forma de tecnologías blandas, y elementos avanzados de pronósticos y de tipo estadístico, de tal manera que se generen profesionales capaces de asumir retos, tanto en áreas de mercadeo, como administrativas, también en desafíos de desarrollo y asimilación de nuevas tecnologías generadas y operativas.
- Resulta importante buscar mecanismos de conexión entre conocimiento científico y tecnológico presente en entidades como en el parque de Guatiguará, y las empresas existentes a las que se encuentran en proceso de gestación; de tal manera que Bucaramanga aproveche al máximo su potencial investigativo y científico, y lo traduzca en un aumento sustancial de empresas de base tecnológica, generadoras de demanda para la mano de obra profesional presente en la capital Santandereana.
- Para el futuro del macro proyecto, es importante analizar y relacionar en conjunto la información presentada y recopilada tanto de la Tipificación de las

empresas de mayor relevancia en Bucaramanga y su área metropolitana con la investigación aquí expuesta a lo largo del presente documento.

- La creación de una conexión entre el Instituto de Educación a Distancia (INSED) de la U.I.S. y las empresas de todas las actividades de Bucaramanga y su área metropolitana sería una herramienta muy útil de crecimiento académico para los estudiantes en lo correspondiente a prácticas empresariales y posibilidades de vinculación laboral acorde al perfil de cada uno de los programas.

BIBLIOGRAFÍA

BAYONA SARMIENTO, Manuel. Evolución de la empresa en Santander. Bucaramanga: UIS-INSED. 2000

CÁMARA DE COMERCIO de Bucaramanga - Rango determinado por Carta Circular del IFI. Empresas matriculadas y renovadas desde 1 enero de 2002 a 31 agosto 2003

CÓMO CREAR UN MERCADO: (Investigación de Mercado capítulo II.) Oficina Internacional de Trabajo Ginebra. UIS. Ref. 658.8/032C Ej.1

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI ed. UNESCO.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO PLANETA, Páginas 307 – 310, Editorial Planeta 1980 Primera Edición septiembre 1980 v.

EDUCACIÓN Y DESARROLLO. Ed, Presencia S.A.

HYLAND Gregory. Normas de Competencia Laboral Aplicadas a la Productividad. 1994

INFORME CONJUNTO, COLOMBIA, Al filo de la oportunidad. Misión de ciencia.

INSED-UIS. INFORMACION DE ARCHIVOS.

JAIMES JAIMES Graciela, Investigación. Evaluación de procesos de educación a distancia. Bucaramanga: ensi INSED-UIS.

JAIMES VEGA, Humberto. Sensibilización a las competencias laborales. Administrador de Empresas, Postgrado en Gerencia de Empresas, Postgrado en Gerencia de Instituciones Educativas. Auditor de Calidad ISO 9000-2000. SENA. 2004.

Ley 590/00

LÓPEZ CASTAÑO, Hugo. El comportamiento de la oferta laboral y de la tasa de desempleo: Indeterminación teórica e incertidumbre empírica 1. Medellín 1985

MALHOTRA NARESH K., Investigación de Mercados, Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A. México, 1995

MENDEZ A., Carlos E. METODOLOGÍA. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. 2 ed. Mc. Graw-Hill. 1998

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Resolución No.3462 de diciembre 30 de 2003.

MIRANDA MIRANDA, Juan José. Gestión de proyectos. 4 ed. MM Editores. , 2002.

COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO. Misión de ciencia, educación y desarrollo. al filo de la oportunidad. Informe Conjunto. . 1995

PRADA REYES, Efraín. Economía y Empresa. UIS-INSED. 2ª ED. Agosto 1995.

PEREA ACEVEDO, Nhora y PÉREZ DURÁN, Bárbara. Anteproyecto. U.I.S. Octubre, 2003.

QUIROZ, Cariola. Las Competencias Claves Individuales y Empresariales. 1996

REYES, PRADA Efraín. MERCADEO, Economista Universidad Nacional, maestría en administración Instituto Tecnológico Monterrey. UIS. Facultad de estudios a distancia (FEDI) 1986.

VARGAS MANTILLA, Jorge Enrique. Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión. INSED.

WWW.COLOMBIA.COM www.colombia.com/financiero/ 44k Economía hoy ... (Colombia.com): El Gobierno anunció la... el agro, la reforma laboral, la construcción... - 9 Jun 2004

www.sena.edu.co [Competencia Laboral y su impacto en el modelo de gestión](#) ... Estándares de competencia (elaborados con todos los **actores...** Áreas de desempeño laboral en un marco nacional de ocupaciones (SENA, Colombia)

www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad 7a05.htm - 23k Clasificación Nacional de Ocupaciones SENA, Colombia. Qualifications and Curriculum Authority. Londres.

[www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/68/colalca](http://www.gestiopolis.com/canales/economia/articulos/68/colalca.htm). htm - 67k
EDUCACION Y TRABAJO. un vistazo a la política económica, al comercio...
e impositivo y la misma jurisprudencia laboral y comercial...

www.icfes.gov.co. JEREZ, Ángela. ESCOGER UNIVERSIDAD ES UN
PROCESO MÁS RACIONAL QUE EMOTIVO. Mayo 29 de 2004

WWW.icfes.go.co. GARIBELLO, Andrés. LOS COLOMBIANOS NO
QUIEREN ESTUDIAR CARRERAS TÉCNICAS. Secretaría de Educación.
Mayo 29 de 2004

WWW.LANOTA.COM/COMPEDIO/HTMLS/INDEXCONT.HTML. Sectores
empresariales en Bucaramanga y su área metropolitana

WWW.icfes.go.co. GARIBELLO, Andrés. LOS COLOMBIANOS NO
QUIEREN ESTUDIAR CARRERAS TÉCNICAS. Secretaría de Educación.
Mayo 29 de 2004

www.icfes.gov.co. JEREZ, Ángela. ESCOGER UNIVERSIDAD ES UN
PROCESO MÁS RACIONAL QUE EMOTIVO. Mayo 29 de 2004

WWW.LANOTA.COM/COMPEDIO/HTMLS/INDEXCONT.HTML. SECTORES
EMPRESARIALES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA.

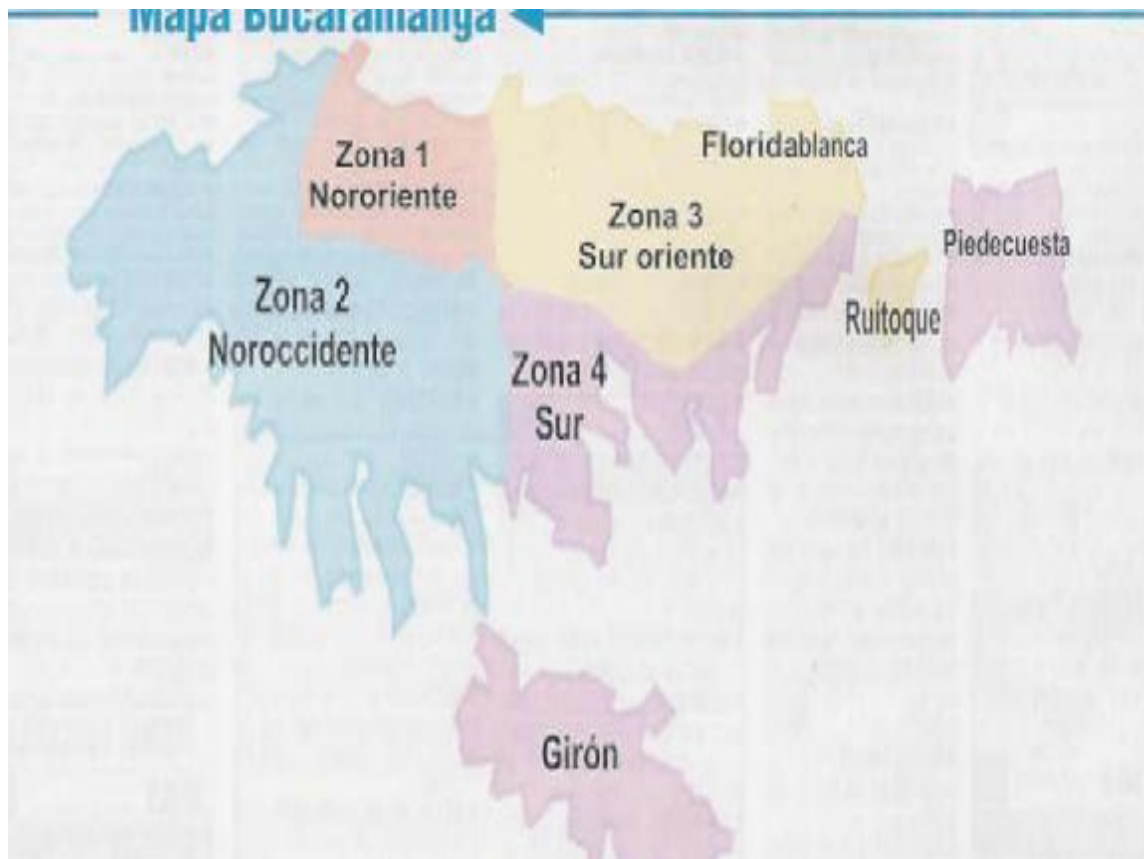
<http://www.udes.co/institucion/historia.html>

<http://www.unab.edu.co/universidad/institucional/historia.htm>

<http://www.empresario.com.co/portal/documentos/pymes.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Mapa de Bucaramanga y su Área Metropolitana



Anexo B. Formato de encuesta

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER INSTITUTO DE EDUCACION A DISTANCIA - INSED GESTION EMPRESARIAL

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPRESAS DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS

OBJETIVO: El Instituto de Educación a Distancia, INSED, requiere determinar la estructura del mercado de mano de obra calificada en cuanto a la creación y fortalecimientos de empresas en Bucaramanga y su Área Metropolitana, para lo cual solicita su apoyo y colaboración de suministrar información veraz que se detalla a continuación.

RAZON SOCIAL _____ -

DIRECCION _____ **TELEFONO** _____

NOMBRE Y APELLIDO _____

ACTIVIDAD ECONOMICA _____

TIPO DE SOCIEDAD _____ **TIPO DE EMPRESA** _____

NUMERO DE TRABAJADORES _____

1. ¿Es usted propietario de la empresa? Si _____ No _____

2. ¿Qué profesión tiene usted? _____

3. Cargo que desempeña en la empresa:

___ Gerente _____ Subgerente _____ Director
___ Administrador ___ Coordinador ___ Jefe ___ Asistente ___ Otro _____

Cual? _____

4. Indique la forma de contratación que prefiere en las siguientes categorías:

Niveles	Termino fijo			Termino indefinido	Prestación de servicios	
	3 meses	6 meses	1 año y mas		Directa	Outsourcing
Cargos de dirección						
Mandos medios						
Personal de apoyo						

5. Seleccione los criterios que usted tiene en cuenta al contratar el personal.

	Edad				Sexo		Destrezas o Habilidades en el campo laboral	Conocimientos En el Campo laboral	Experiencia en el campo laboral
	20-25	26-30	31-35	Mayor de 35	Fem	Mas			
Tecnologías									
Profesional									

6. Requisitos adicionales que usted exige al momento de seleccionar el personal Administrativo.

____ Manejo del idioma de ingles.
 ____ Manejo de herramientas informáticas.
 ____ Manejo de paquetes informáticos.
 ____ Conocimientos en comercio exterior.
 ____ Manejo de _____

7. Cuantos trabajadores tiene contratados en las siguientes áreas:

____ Administrativa ____ Mercadeo ____ Producción ____ Finanzas

8. ¿Que cargos especializados tiene determinados en el área administrativa, en cuanto a niveles medios, alta gerencia y personal de apoyo?

Cargos de dirección

Director _____

Gerente _____

Coordinador _____

Mandos medios

Asistentes _____

Subgerentes _____

Jefes de sección _____

personal de apoyo

Asesores _____

Conferencistas _____

Capacitaciones _____

9. Indique cuantos empleados calificados tiene en cada nivel y su profesión.

Nivel	Profesional	Tecnólogo
Cargos de dirección		
Mandos medios		
Personal de apoyo		

10. Mencione los inconvenientes que se le han presentado al momento de seleccionar el personal profesional en cuanto al Fortalecimiento y Creación de Empresa. _____

11. ¿Al momento de seleccionar el personal profesional, tiene en cuenta la Institución de donde es egresado?

____ Si. Cual _____

____ No. Por qué? _____

12. ¿Ha tenido o tiene en su nomina personal especializado, egresado de Educación a Distancia de la UIS en Tecnología o Gestión Empresarial?

____ Si. Que concepto le merece? _____

____ No. Por qué? _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

JAZMIN DURÁN AMAYA Cod: 1990165
YOLANDA BAEZ DAZA Cod: 1990039
INSED - UIS

Anexo c. Listado de empresas de Bucaramanga y su área metropolitana analizadas en el estudio

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	COMERCIO : 187			
1.	Tracto repuestos LTDA	Parque Industrial	Reinaldo Sánchez A.	6761944
2.	Fábrica Italocolombiana de Baterías LTDA	Km 7 vía a Girón	Ana Milena Carrillo	6466188
3.	C.I. Del Oriente Colombiano	Parque Industrial manzana C Bodega 17	Myriam Pérez Prada	6760404
4.	RAMBAL S.A.	Parque Industrial B/ga C.F. No.71	José Ortiz	6761476
5.	Furgoriente	Cra 17 No. 4-67 vía Chimitá	Aldelma Ramos M.	6761733
6.	METAL FULL	Cra 2 No. 1-20 Chimitá	Clemente Sierra	6762330
7.	M-P Bordados LTDA	Clle 54 No.36-07	Oscar Eduardo Murillo Manrique	6437021
8.	Harinera Pardo S.A.	Clle 21 No. 11-68	Fanny Tolosa	6760516
9.	Diseños Swit's Kid's	Clle 6 No.10-31	Graciela Páez Niño	6487677
10.	Creaciones New Generation	Cra 23 No. 104-17	Clara Inés Grimaldos	6364595
11.	Traile Repuesto	Cra 2 No. 2-18 Chimitá	Roberto Ríos	6761414
12.	Tractomulle	Clle 2 No. 2-85	Janeth Rodríguez Adarme	6760033
13.	Comercial Agraria S.A.	Centro Abastos	Cristian Velasco	6761900
14.	Hielo Monteblanco	Km 16 Cra 13 vía a Girón	Libardo Chaparro	6465009
15.	Trópica Fress S.A	Parque Industrial	Silvia Rosales	6760538
16.	Luis Hernando Castillo Granados	Centro Abastos	Andrea del Pilar Rico Castellanos	6760441
17.	Lavandería Paramauth	Clle 105 No. 21-145	Juan León	6317533
18.	Ediciones Herrera	Torres de Aragón	Joanny Herrera	6390219
19.	Comercializadora Carsil LTDA	Clle 36 No. 20-40	Carlos Julio Silva	6708661

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
20.	Agrocoop LTDA	Clle 36 No. 17-45 Of.212	Estefany Sánchez	6705796
21.	Bono Solidario Cuerpo de Bomberos	Omnicentro Local 321	Maria E. Pinzón	6707574
22.	Inversiones Siachoque LTDA	Clle 36 No. 17-42 Local 2-20	José E. Siachoque	6305690
23.	Fenix Tiendas de Café S.A.	Clle 35 No. 19-41 Of.14-04	Lilian L. Mora Jaimes	6423332
24.	Comercializadora Piedemonte LTDA	Edificio la Triada Of.10-02 Torre Sur	Sandra Milena Herrera T	6707020
25.	Implantes y Sistemas Ortopédicos	Clle 35 No. 19-41 Of.709	Liliana Diaz Granados	6526902
26.	Despensa San Agustín	Cra 8 No. 6-16 Floridablanca	Gladys Johanna Suárez Agredo	6750921
27.	Mercarápido Cristal Supermercado	Clle 31 No. 23-33 Cañaveral	Cecilia Niño	6394613
28.	Consultorio Veterinario Central Agropecuaria	Clle 6 No.10-03 Floridablanca	Esther Julia Rodríguez	6497750
29.	Quimi Florida	Clle 6 No.7-10 Floridablanca	Esperanza Serrano	6480585
30.	La Campanita	Cra 8 No. 6-24 Floridablanca	Gloria Stella Mejía	6497792
31.	Alimarcas S.A.	Clle 29 No. 32-68 Lagos I	Roberto Rueda	6399469
32.	Autoservicio La Canasta	Clle 29 No. 32-46 Lagos I	Esperanza Isasa de Parra	6383809
33.	Mercomateriales LTDA	Clle 29 No. 6-07 Lagos III	Sergio Fernando Galvis Pérez	6389913
34.	Vivero Artesanías Asturias	Diagonal 105 No. 30-47	Estela Olarte	6516521
35.	Fabrimuebles LTDA	Cra 33 No. 108-25	Vidal Niño	6363629
36.	Abastos la Zulita	Transv. 30D No. 104D -34	Victor Manuel Tarazona Méndez	6363223
37.	Ferretería Satélite	Cra 33 No.109-11	Mario Jiménez	6363659
38.	Ferro Paz del Río	Cra 33 No. 110-24	Isabel Suárez	6515727
39.	Maxiplast	Cra 33 No. 110-31	Gloria Nariño de Otero	6312824
40.	Surtidora la Avenida	Cra 33 No. 110-37	Mayerly Roa	6366001
41. 0	Distribuidora la Pradera LTDA	Centro Abastos local 108-118	Janeth Sanabria S.	6760243
42.	Distribuidora Karen LTDA	Centro Abastos	Jorge Olaya Rodríguez	6760515
43.	Avícola Naces	Zona Industrial Chimitá Km1 vía abastos	Edgar Fernando Salcedo	6760912

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
44.	Buncallantas LTDA	Km 1 vía Chimitá Clle 4 No.17-48	Edwing Mojica	6760005
45.	Dismacol S.A	Cra 16 No. 20-56	Rodolfo Oliveros F	6713758
46.	Almacén El Exitaso	Cra 17 No. 33-30	Jaime Arturo Cristancho Cristancho	6525823
47.	Papelería Nacional	Clle 35 No. 14-34	José Mario Sepúlveda	6335007
48.	Cacharrería Delher	Clle 34 No. 17-13	Luz Consuelo Jaimes	6424920
49.	Coomultrasan Multiactiva	Clle 56 No. 23-04	Estella Barragán Tobo	6434204
50.	Comertex S.A.	Clle 37 No. 13-42 Piso 2	Adolfo Botero	6300200
51.	Frenosander y Cia LTDA	Cra 2 No. 1-04 Chimitá	Luis Martín Ortiz R	6760703
52.	Cosméticos Dismar	Clle 104 No. 22-93	Rubiel Diaz	6816072
53.	Ferretería el Gran Descuento	Cra 33 No. 110-59	Jonhatan Uribe	6360336
54.	Casa del Hierro	Cra 32 A No.111-02 El Dorado	Oscar Duarte	6310327
55.	Cachucas y sombreros Bumangueses	Clle 105 No. 26-39	Silvestre Riaño	6361880
56.	Codiesel S.A	Km 7 vía a Girón	Flor Angela Moreno	6498606
57.	Distribución Aseoplas	Km 7 Cra 14 No.57-06	Yuly A. Uribe Paez	6464658
58.	Coopservir LTDA	Km 7 vía a Girón No. 16-136	Luz Benitez	6530093
59.	Cosigas	Km 7 vía a Girón	Alvaro Urbina	6464704
60.	Gasas S.A. E.S.P	Km 2 vía a Chimitá Zona Industrial	Gabriel Gáfaró	6760300
61.	Potosi LTDA	Parque Industrial	Alejandro Calderón	6762638 ext 15
62.	Comercializadora Avícola Villa Sandra LTDA	Centro Abastos bodega 4 local 297	Ramón Enrique Alvarado	6760116
63.	Compra venta San Antonio	Clle 105 No.21A -40	Maria Eugenia Estella	6367733
64.	Replasander	Km 7 Cra 14	Luz Marina Morales	6468924
65.	Populares LTDA	Km 7 vía a Girón	Catalina Vega	6464636
66.	Aldía S.A.	Parque Industrial	Rubén Jimenez Plata	6760085
67.	Distribuidora Chalo	Centro Abastos bodega 3 local 382	Nereyda Santodomingo	6760810-6760260

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
68.	Precooperativa Nápoles	Centro Abastos Bodega 2 local 342	Alonso Niño	6760410
69.	Almacén El Cosechero	Centro Abastos Local 106-116	Luz Amparo Rojas	6824635
70.	Districostos	Centro Abastos bodega 2 local 362	Helena Herrera	6760120
71.	Baan LTDA	Centro Abastos bodega 110-120	Marcela Cruz Castañeda	6760094
72.	Bodega Santa Lucía	Centro Abastos bodega 3 local 333	Antonio Bayona	6761129
73.	Luproarroz LTDA	Centro Abastos bodega 2 local 323	Johana García	6760269
74.	Distribuciones el Remolino	Centro Abastos	Fernando Angarita	6761449
75.	La Bodega de Tiby	Clle 105 No.26-25	Tibigay Kiceno	6363496
76.	Supermercado la 23	Cra 23 No. 104-41	José Vicente Camargo	6364823
77.	Comercial de Granos Ramirez	Centro Abastos bodega 1 local 322	Julio Alvaro Ramirez	6761125
78.	Confecciones Dora Bibiana Dalas Solano	Clle 90 No. 21-72	Dora Bibiana Dalas Solano	6360431
79.	Clínica Veterinaria Canes	Clle 105 No. 22-175	Marco Antonio Rodríguez	6364734
80.	Macaregua	Estación la Báscula Bomba Móvil	Johana Guevara	6760719
81.	Nutrisal	Km 7 Cra 14 No. 67-50	Alberto Tarazona	6466024
82.	Distribuidora Rafael Enrique López Celis	Centro Abastos	Luz Helena Leal Diaz	6761137
83.	Superabastos	Centro Abastos bodega 2 local 333	Janeth Muñoz A	6720507
84.	Supermercado más por menos	Clle 105 No. 23-155	Zoila Isabel Jimenez	6312116
85.	Thermocold	Cra 17 No. 4-67 vía Chimitá	Diana Zandua M	6762010
86.	El Triunfo Distribución	Centro Abastos bodega 7	Octavio Rojas	6760816
87.	Distriabastos LTDA	Centro Abastos	Cándido Correa	6760115
88.	Precooperativa la Cosecha LTDA	Centro Abastos	Eliecer Barajas	6762313-6761926
89.	Depósito Mario	Centro Abastos	Mario Espinosa López	6761124-6760802

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
90.	Distribuidora Claudio Dukim	Centro Abastos bodega 1 local 353	Claudio Dukim López	6760521
91.	Alimentos Polar Colombia S.A.	Parque Industrial manzana C Bodega 13	Ruth Tolosa	6760539
92.	Almacén Agroabastos	Centro Abastos local 103-113	Cayetano Pradilla Tapias	6760097
93.	Almacafé PIB Bodega	Parque Industrial	Jorge Larrarte Rodriguez	6761500
94.	Servicio Automotriz	Cra 2 No. 1-24 Chimitá Zona Industrial	Blanca Arévalo	6760873
95.	Corvinco LTDA	C.C Omnicentro Local 3-2	Jenny Milena Díaz	6307817
96.	Todoaseo LTDA	Av. Quebradaseca No.21-41/53	Elsa Prada Torres	6321717-6330004
97.	Almacen Gamas	Clle 36 No. 21-50	Walter Jaramillo	6302367-6426802
98.	Electrogangas	Clle 45 No. 17-71	Eduardo Gómez Forero	6429700-6521506
99.	Casa del Constructor S.A.	Cra 15 No.30-35	José Antonio Pinto	6423001-6304608
100.	Carlixplast	Clle 33 No. 11-83	Carlos Julio Calixto Celis	6428833
101.	Electro Oriente S.A.	Clle 36 No. 16-18	Victor Rodríguez	6335115-6337539
102.	Peletería Surticueros	Clle 30 No. 13-44	Jairo Cristancho	6420098-6308063
103.	S.Q.I. Suquin LTDA	Clle 33 no. 20-59	Javier Suárez Sanabria	6708550-6802748
104.	Casa Hermes Ltda	Cra 17 No.36-23	Uriel López	6308888-6704832
105.	El Palacio de los deportes	Clle 34 No. 23-20	Raúl Cárdenas	6453620-6347164
106.	Seasin LTDA	Cra 35A No.46-72	Liliana Zúñiga	6578539-6347306
107.	La casa del cuero LTDA	Cra 14 No. 31-32	Liz Mónica León	6333123-6523495
108.	Casa Eléctrica y Ferretería LTDA	Cra 17 No. 37-80	Wilson Gómez	6708642
109.	Gane LTDA	Clle 35 No. 15-59	Alfonso Navarro Silva	6304174
110.	Reebok	Cra 35 No. 51-60	Jaime Linarez	6437003-6577129
111.	La máquina LTDA	Cra 27 No. 35-71	Amaya de Alfonso	6345713
112.	Madecor	Cra 33 No. 30-119	Rafael Orlando Toloza	6341846
113.	Mapfre Seguros de Colombia S.A	Clle 47 No. 49-28	Dora Amaya	6437804

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
114	Arte Aseo	Cra 36 No. 52-126	Oscar Lacouture	6433338-6475734
115	Joyería Orfebres Almacén Ventas	Clle 34 No. 24-62 Local 101	Gabriel Sarmiento	6342127
116	Fotojapón	Cra 15 No. 34-80	John Alexander Vargas Villareal	6303440-6307613
117	Ardisa S.A	Cra 15 No.29-55/Clle61 No. 17A-105	Gonzalo Eduardo Ardila	6444744
118	Texcomercial S.A	Boulevard Bolivar No.15-92	Orlando Carrillo Rueda	6523490/61
119	Almacén Éxito	Cra 16 clle 45	Claudia Cecilia Corso	6802132-6808888
120	Mercadefam	Cra 16 No. 37-68	Olga Lucia Naranjo	6304083-6304018
121	Prolar LTDA	Clle 33 No.27-57	Laura Hernández de Piñérez	6453250-6458432
122	Almacén Arco LTDA	Clle 36 No. 21-50	Nelly Velandia	6304880-6422023
123	Prada hermanos y Cia LTDA	Clle 58 No. 27-97	Ludyn Alvarez	6477511/9953
124	Almacén Deporte Total	Cra 21 No. 37-38	Fernando Pabón Martín	6349001-6526930
125	Tapisol	Clle 33 No. 26-67	Beatriz Velasquez Moreno	6350312
126	Pastor Julio Delgado y Cia LTDA	Km 4 vía a Girón Clle 70 No.44W-150	Julio Delgado	6442718
127	Afigráficas LTDA	Cra 28 No. 35-53	Blanca Martínez	6454443
128	Diseños y Computadores	Clle 41 No. 35-39	Mauricio Navas	6323211-6474356
129	Corzotex Sport	Cra 22 No. 54-84	Antonio Corzo Martínez	6472996
130	Garcillantas Goodyear	Cra 27 con Clle 32 Esquina	Alvaro Serrano	6456317-6450635
131	Supercarnes	Av. Quebradaseca No.23-11	Iliá Olicheky	6328894
132	Confecciones Escolares INEM	Clle 105 No.20-41	Gustavo Velasquez	6364858
133	Colchones el Dorado LTDA	Cra 36 No. 46-17	Leonardo Suárez	6472323-6574348
134	Diseños Alfácil	Clle 32 No. 30-22		6455901
135	La Gran Cacharrería	Cra 24 No.52-21/31	Eduardo Pérez Ortiz	6479757
136	Amodular Peña LTDA	Cra 27 No. 45-67	Manuel Peña	6478731
137	Bicicletas Milán	Boulevard Santander No. 16-03	Jaime Guerra	6711707

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
138	Almacén Mudesá	Clle 35 No. 20-35	Teresa Chacón	6304150-6303253
139	Cielo Rasos Tecnidrivall	Clle 104E No. 08-05 El Porvenir	Angel Miguel Corzo	6370624
140	Estación Santa Marta	Cra 15 No. 6-37	José del Carmen Hdez	6712371
141	García Giraldo y Cia LTDA	Cra 15 No. 9-07	Jorge Giraldo	6712230
142	Amércia Computer LTDA	Cra 34 No. 48-109	Edgar Manrique Mendez	6435602-6430964
143	Agencia de Viajes y Turismo Dimar LTDA	Cra 31 No. 34-02	María Yolanda Díaz M	6459959
144	Mesón de los Búcaros LTDA	Cra 27 con Boulevard Bolívar esquina	María Victoria Yepes	6356704
145	Lavabrilladoras Lux de Colombia S.A	Cra 33 No. 36-17	Jorge Haro	6455308-6343666
146	Ferroaluminio LTDA	Clle 34 No. 24-89	Luis Fernando Castillo	6343490-6453065
147	La Constructora LTDA	Cra 15 No. 3-140	Elsa Galvis	6712355
148	Tapisander	Clle 58 No. 22-80	Orlando Serrano	6473029-6478053
149	Dimarco	Cra 28 No. 54-21	Carlos Dimarco	6432626
150	Ferretería Framafurt	Cra 33 No. 30A-107	Henry Amaya Quintero	6456371
151	Almacén y Taller Chapinero LTDA	Cra 15 No. 10-104	Jairo Wilson Paez	6717429
152	Inveragro S.A.	Cra 15 No. 4-13	Luz Mary Céspedes	6712870
153	G.A. Distribuciones E.U. Gino Passcali	Clle 36 No. 20-72	Jenny Patricia Arias G	6425865
154	Campesa S.A Concesionario Chevrolet	Cra 27 con 54 esquina	Elizabeth Padilla	6432687-6432721
155	Madercoop LTDA	Cra 17B No. 49-19	Beatriz Helena Díaz Plata	6707423-6335599
156	Comercializadora de Colecciones ISERRA S.A.	Clle 48 No. 29-50	Nelly Johanna Bravo B	6432014
157	Ladrillos y tubo LTDA	Clle 36 No. 29-05		6340705
158	Contreras y Ayala LTDA	Cra 33A No. 33-37	Olga Lucía Villamizar	6454559
159	Rafael Escobar Contreras	Km 6 vía a Girón Cra 13 No.57- 134	Rafael Escobar	6466049
160	Grival S.A.	Clle 65 No. 26-29 piso 2	Fanny Amparo Pacheco	6474171
161	Ferretería José Arciniegas e hijos LTDA	Cra 16 No. 30-46	Flor Angela Arciniegas	6421268
162	Hogar Mega	Clle 36 No. 22-50	Wilman Jaimes Sastre	6349018

163	Decor Cocinas integrales LTDA	Cra 16 No. 41-65/Clle 45 No. 31-19	Elisa Beltrán	6422122-6471199
164	Droguería Ideal	Cra 22 No. 22-52	Richard Martínez	6346611
165	Siigo Software Administrativo LTDA	Cra 35A No. 54-79	Franklyn Martínez	6472020-6434243
166	Distribuidoras Nissan S.A	Av Quebradaseca No. 28-49	Diva Vargas	6451585
167	Dersa Detergentes S.A	Cra 14 No. 12-91	Luz Marina Castillo	6485500-6711223
168	Ferretería Prada Hnos y Cia LTDA	Clle 58 No. 27-97	Ludyn de Moreno	6477511-6479953
169	Represander (depósitos de Drogas) LTDA	Clle 37 No. 15-55	German Alfonso Campos	6305416
170	Decoriente LTDA	Clle 33 No. 27-11	Cecilia Serrano de Cediel	6458294-6458777
171	Codiesel S.A Bucaramanga	Av Quebradaseca No. 27-65	Hugo Fernando Mantilla	6331181
172	Bridgestone (Llantas los Comuneros) distribuidor	Av Quebradaseca No. 21-07	Oscar Mauricio Torres	6428592-6452944
173	Drogas la Rebaja	Av Quebradaseca No. 15-75	Silvia Paola Parra	6442000
174	Cecol	Clle 36 No. 18-32	Albey Quiroga	6421075
175	Colchones Sprint S.A	Clle 48 con Cra 35 esquina	Lucely Plaza	6436901-6436113
176	Pesquera del Mar	Clle 36 No. 23-62	Claudia Sandoval	6351757
177	Goodyear	Av Quebradaseca No. 13-07	Juan Manuel García	6300063-6339702
178	Saceites S.A.	Km 1 zona Industrial Chimitá	Cristian Mantilla	6760999 Ext 118
179	Acegrasas S.A	Km 6 vía a Girón Trilladora Palonegro	Azucena Franco	6468780
180	Termocenter LTDA sucursal Bga	Torre 38 A Portería 5 Conucos	Javier Pineda Navarro	6475193
181	Almacén El Vivero Transversal Oriental S.A	Transv. Oriental No.92-218	Esthella Sarmiento	6310100-6817171
182	Ferretería la casita LTDA	Av 61 con Cra 17 Esquina	Arnulfo Ballesterro	6411956/57/58
183	Publicar de Colombia S.A	Clle 51 No. 28-18	Beatriz H Morantes A	6433060
184	Familia Sansela S.A.	Cra 37 No. 52-31	María Elvira García	6473828
185	Distoyota LTDA	Clle 53 No. 27-02	José Alonso Villarreal	6574856/57
186	MayorAutos S.A	Av la rosita No. 26-48	Dora Pachón	6323434-6325795
187	Pintumezclas S.A	Cra 15 No. 15-20	Cesar Vargas	6719090

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	INDUSTRIA MANUFACTURERA : 56			
1.	Agrinal S.A.	Km 6 Cra 12 vía a Girón	Blanca Gaitán	6466582
2.	Mao Plásticos S.A.	Km 7 vía a Girón	Adriana García	6823445
3.	Confecciones Magarfi	Cle 88 No.24-99	María Ortega	6361248
4.	Obleas Floridablanca	Cra 7 No.5-54	Lilia E. Ramirez de Padilla	6485819
5.	Irene Calderón de Guevara Sport	Clle 41 No. 4-79 Lagos II	Irene Calderón de Guevara	
6.	Proindal S.A.	Cra 21 No. 36-41	Doris León	6308910
7.	Provisa LTDA	Km 4 vía a Girón	Beatriz Martínez	6445550
8.	Carrocerías Omega	Km 4 vía a Girón	Libardo Lara Hernández	6445624
9.	Refrigeración del sur y Compañía LTDA	Clle 29 No.32-74	Wilson Acosta Alvarez	6781005
10.	Confecciones El Nogal LTDA	Cra 32 No. 111-45	Miriam Calderón de Cáceres	6315129
11.	Vitello	Clle 104 No. 22-96	Alejandro Forero Rabelo	6515151
12.	Creaciones Henar LTDA	Clle 105 No. 21-93	Luz Myriam Arguello	6313655
13.	Freskaleche S.A.	Parque Industrial	Miriam Duarte	6761761
14.	Creaciones Yoyí's	Clle 104C No. 15-07	Fernando Sepúlveda	6377755
15.	Laboratorios Alfa LTDA	P.I.B. Manzana D	Hugo Hernán Pedraza	6761955
16.	Masapán S.A.	Central de Abastos Bodega 3 local 373	Gilberto Prada - Luz Amaya	6760811
17.	Agrícola del Norte S.A.	Cra 18 No. 36-50 of.203	Adalí Jaimes Rueda	
18.	Pollosan S.A.	Km 13 No.2-21 Zona industrial Girón	Ricardo Dulcey	6463539
19.	Carlixplast LTDA	Parque Industrial	Martin Bueno	6760728-6760729
20.	Famag LTDA	Parque Industrial	Mindre Tarazona T	6760028
21.	Mc Cain Andina S.A.	Parque Industrial manz CB 12	Nelly Mejía Gutierrez	6761334
22.	Industria de Alimentos Zenú S.A	Parque Industrial manz E CII F bod 131	Yovanna Mancipe T	6761338
23.	Matlab LTDA	Clle F No. 35 Parque Industrial	Belsy Silva Méndez	6760856

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
24.	Concentrado Nutrimax S.A.	Km 7 Cra 14 No. 120 vía a Girón	Emilce Sánchez	6461176
25.	Oxígenos de Colombia LTDA	Km 7 vía a Girón	Wilson Torres Jácome	6467053-6467448
26.	Induandes Carrocerías	Km 7 vía a Girón lote 9 Cra 15	Ivón Liliana Dallos Rueda	6466441
27.	Industrias Aceros	Km 4 vía a Girón No.40-32	Rodolfo Aceros Fajardo	6449039
28.	Mejía y Mejía Cia LTDA	Clle 113 No. 22-18	Miguel Mejía y Andrea Mejía	6364389-6314646
29.	Onix Impresores	Cra 25 No. 15-53	Ana Milena Duarte B	6323179
30.	Incubadora Santander S.A	Cra 28 No. 53-58	Concepción Ardila	6430036
31.	Incubadora del Oriente S.A	Clle 46 No. 21-27	Yaleisi Rueda	6334844-6799999
32.	Estampados Muñoz LTDA	Clle 16 No. 15-45	Urbano Muñoz/Victoria Muñoz	6719870
33.	Confecciones Ternuritas LTDA	Cra 31 No. 17-30	Lilia Rangel de Rondón	6328255
34.	Creaciones Bordinos LTDA	Cra 17 No. 56-51	Libardo Serrano Gómez	6443874/78
35.	Chocolate Colonial LTDA	Clle 23 No. 13-34	Nelson Galvis	6422883
36.	Pastas Gavassa LTDA	Clle 20 No. 12-50	Juan Carlos Villamizar Cáceres	6711459
37.	Industria Harinera de Santander LTDA	Clle 54 No. 31-78	Daniel Rios Cruz	6570008
38.	Confecciones Ingaparuca LTDA	Clle 55 No. 21-30	Segundo Rivera0	6436799-6303951
39.	Industrias Partmo S.A	Clle 61 No. 61-17	Alvaro Duarte Mora	6443775-6444206
40.	Deportes Veralima y Cia LTDA	Clle 37 No. 21-33	Eusebio Veralima	6334681
41.	Transportes Girón S.A	Cra 23 No. 38-04	Fabio Mantilla	6466162
42.	Distraives	Cra 24 No. 51-40	Fabio Lanchero	6436980-6433419
43.	Mayatex Confecciones	Cra 22 No. 55-45	Darío Amaya	6473236
44.	Coinsan	Cra 17 No. 53-09	Luis Alfredo Palacios	6436553
45.	Gaseosas Hipinto S.A.	Clle 65 No. 27-20	Adriana Tenjo Fuentes	6436070-6434960
46.	Texicol (Industrias)	Km 1 Zona Industrial Chimitá	Cristobal Reyes	6760101
47.	Infusan LTDA	Cra 3 No. 45-29	Jorge Vargas	6336994
48.	Compumuebles S.A	Cra 33 No.55-50	Nancy López	6575338-37

49.	Cementos Cemex S.A	Autopista Floridablanca junto Estación	Jose Manuel Cuadrado	6388673
50.	Muebles Eduvar LTDA	Cra 15 No. 7-55	Eduardo Vargas Robles	6719039
51.	Procesadora nacional de cigarrillos S.A	Km 4 vía a Girón	Gustavo Acevedo	6446590-6445773
52.	Manufacturas de Cuero Brunella	Cra 20 No. 5-45	Mercedes Rivero de Ulloa	6719010
53.	Moreno y Rodriguez LTDA	Cra 18 No. 38-10 piso 2	Ricardo Pinto	6332120
54.	Puntadas Industriales	Cra 24 No. 36-21	Dora Ines Amaya Solano	6322980
55.	Stampos	Cra 24 No. 36-20	William Perdomo	6457415
56.	Creaciones Periquita LTDA	Clle 33 No. 13-38	Ingrid Janeth Mejía	6333321

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	INMOBILIARIA, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER: 35			
1.	Comfincar	Clle 37 No. 17-46	Carlos Miguel Jaimes	6305628
2.	Consultora Inmobiliaria LTDA	Cra 36 No. 46-10	Eriberto Rafael Ortega	6436050
3.	Galería Inmobiliaria	Cra 37 No. 53-30	Angelina Pérez Arango	6430034
4.	Inmobiliaria D.M.	Cra 25 No. 29-42 Girón	Luz Stella Prada Martinez	6463444
5.	Inmobiliaria Amagames	Clle 35 No. 12-62 Of.202	Antonio María Gamez	6307436
6.	Inmobiliaria Calle Real	Cle 35 No. 12-31 of.208	Ana Francisca Celis Pinto	6525860
7.	Inmobiliaria Capital LTDA	Cra 26 No. 15-58 P-1	Ana Rosa Delgado	6323169
8.	Inmobiliaria Cecilia de Diaz	Cra 35 No. 45-04	Carmen Alicia Diaz	6349035
9.	Inmobiliaria García Diaz y Cia LTDA	Clle 45 No.29-27	Alberto Efraín García Acevedo	6436145
10.	Inmobiliaria Gerardo Dávila y Cia LTDA	Clle 45 No. 29-07	Gerardo Dávila Ruiz	6431679
11.	Inmobiliaria Jorge Silva Valdivieso y Cia LTDA	Clle 18 No. 34-28 of 201	Jorge Silva	6304368
12.	Inmobiliaria La Feria	Clle 35 No. 19-41 Local 217	Patricia Bautista	6525680
13.	Inmobiliaria Ferroz	Cra 29 No. 35-04	German Fernández	6350378
14.	Alquileres Chicamocha	Clle 105 No. 23-27 Provenza	Fabriciano Acosta Carreño	6316447

15.	Colventas LTDA	Clle 36 No. 17-52 local 3-19 Omnicentro	Doris Milena Santoyo García	6421917
16.	Caicedo y Torres Cia LTDA Servicio de vivienda	Clle 36 No. 21-82	Carolina Guarín Gaona	6341666
17.	Arrendamientos Bustamante Blanco	Clle 36 No. 31-29 L123 CC Chicamocha	Mariela Bustamante	6344500
18.	Arrendamientos e Inversiones G.O. LTDA	Cra 31 No. 35-120 of 303 Ed.Concasa	Gilberto Guerrero Ortega	6454115
19.	Inmobiliaria Soto LTDA	Cra 35 No. 53-28	Marlen Santos Aldana	6436999
20.	Calvo Juan Inmobiliaria	Cra 33 No. 47-44 L 113 CC Altamonte	Juan Calvo García	6571134-6436184
21.	Mercado de Bienes Raíces	Cra 27 No. 104-65 L 13 CC La calleja	German Acero	6314407
22.	Arrendamientos Gustavo Puyana y Cia LTDA	Cra 36 No. 49-02 L 312	Marta Clemencia Puyana	6430796-6436049
23.	Fincar LTDA	Clle 36 No. 22-40	Luis Estupiñan	6340924
24.	Alianza Inmobiliaria S.A	Clle 45 No. 29-27	Liborio Plata Casas	6430111
25.	Arrendamientos Horacio Nuñez Acevedo LTDA	Clle 36 No. 21-49	William Martín Nuñez	6359267
26.	Corvivienda LTDA	Cra 21 No. 35-09	Libardo Caicedo Martínez	6338378
27.	Inmobiliaria Reico LTDA	Cra 31 No. 52B-23	José Ramón García Rey	6432711-6571176
28.	Inmobiliaria Paseo España Abogados E.U S.A	Cra 26 No. 34-53 L. 103		6321702
29.	Jorge Gómez Díaz y Cia LTDA	Cra 33 No. 38-53	Alix Porras Lopez/Maria E Adarme	6434383
30.	Alquilautos LTDA	Clle 36 No. 26-48 of 231	Martha Rocío Gallo	6351756
31.	Inmobiliaria Maria Nelsi Galvis LTDA	Clle 41 No. 38-125 L 2	María Nelci Galvis	6342283-6345491
32.	Colfiraiz LTDA	Clle 52 A No. 31-67	Amparo Calderón	6436417-6434742
33.	Inmobiliaria Esteban Rios LTDA	Clle 36 No. 23-44	Esteban Rios	6802222
34.	Arrendamientos Diaz	Cra 31 No. 53-09	Wilson Diaz Tello	6479101
35.	Alquileres y Eventos Chapri	Clle 105 No. 22-114	Aida Luz Chavez	6368787

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	HOTELES Y RESTAURANTES: 27			
1.	Administradora Hotelera Dann	Clle 47 No. 28-83	Paola Navarro Barrera	6431919
2.	Restaurante Embajada China	Clle 49 No. 32-27	Alex Sarmiento	6471688
3.	El Sabor de la Chispa	Clle 105 No. 27-105	Milena Rodriguez	6360915
4.	Rancho Charles	Clle 105 con Cra 24 esquina	Alexander Plata	6310038
5.	Hotel Familiar Provenza	Clle 105 No. 22-46	Jorge Armando Rueda Suarez	6368662
6.	Hotel Real de Girón	Km 1 vía Palenque Café Madrid	Rosmira Celis Diaz	6760616
7.	Pollo Rico	Clle 105 No. 24-61	William Rojas Tibamoso	6366859
8.	Hotel Camerún LTDA	Km 7 vía a Girón	Janit García	6530986
9.	Restaurante Bar al Trote	Clle 36 No. 51 Esquina piso 2	John N. Suarez	6576927
10.	El Campanario LTDA	C.C. Cabecera IV Etapa P6 Terraza sur	Adriana Amaya	6574389-6476656
11.	Hotel Ruitoque	Cra 19 No. 37-26	Javier Mauricio Cristancho	6334567
12.	Restaurante Mensuli LTDA	Km 10 vía Piedecuesta 2- retorno	Alberto Carreño	6560877-6563333
13.	Punta del Este	Cra 35 No. 51-40	Gloria Isabel Castañeda	6436202
14.	La puerta del Sol	Cra 30 No. 65-08	Jorge Ernesto Forero	6435077
15.	Hotel La Hormiga	Cra 17 No. 55-56	Ramón Gonzalez	6449010/11
16.	Restaurante la Casona LTDA Girón	Clle 28 No. 28-09 Plazuela las nieves G	Marta Arévalo Jiménez	6467195-6531652
17.	Marvilla LTDA	Cra 27 No. 17-35	Julio Martínez Villalba Escobar	6340000
18.	Hotel Guane	Clle 34 con cra 23 esquina	Jenny Vargas	6347014
19.	Hotel Ciudad Bonita	Clle 35 No. 22-01	Benjamín Florez Florez	6350101
20.	La fonda paisa LTDA	Cra 29 No. 48-24 Las palmas	Orlando Parra	6474240
21.	Hotel San Juan de Girón LTDA	Autop Girón Km 6	Augusto García	6466430-6465289

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
22.	Corveica centro recreacional	Vía Carabineros 1500mt rio frio F/blanca	José Enrique Gamboa N	6393934
23.	Restaurante el Cacareo LTDA	Av los Samanes No. 9-55	Naraida Cárdenas/Luz M Rojas	6440242
24.	Hotel Acuarela Club Nautico LTDA	Clle 35 No. 30-07	Dora Gómez / Ariel Gómez	6357842
25.	Inversora Hotelera Colombiana S.A	Clle 34 No. 31-24	Claudia Inés Cala R	6340000
26.	Hotel La triada S.A	Cra 20 No. 34-22	Luz Amparo Barrera	6422410
27.	Señora Bucaramanga LTDA	Cra 27 No. 21-70/66	René Saenz Mosquera	6345142

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIO COMUNITARIO PERSONALES: 20			
1.	Fondo regional de Garantías de Santander	Cra 35 No. 54-98	Gilberto José Gómez Granados	6436359
2.	Imagen Medical y Oral Spa	Cra 35 No. 54-97 Cabecera	Yuli Carolina Otálora	
3.	Coomultrabastos	Km 2 vía Palenque Centro Abastos	Mariluz Rojas	6760012
4.	Cooperativa Panelera de Santander	Centro Abastos bodega 1	Graciela Cortes	6760826
5.	Consultorías Asesorías Proyectos internacionales	Clle 35 No. 19-41 Piso 13 Edif. La triada	Orlando Lineros Velasco	6334776
6.	Metroaseo S.A. E.S.P	Clle 31 No. 22-205 Cañaveral	Ruth Amparo Carrillo Caballero	6381450
7.	Panaprofon	Clle 105 No. 25-32	Jairo Plata Naranjo	6368193
8.	Colegio Centro Colombo Hispano	Clle 39 No. 20-67	Javier F. Delgado Pinilla	6424155
9.	Colegio Aurelio Martínez Mutis	Av. Los estudiantes Ciud.Real de Minas	Esperanza González Franco	6442087
10.	Colegio San Juan de Girón	Cra 25 No. 31-08	Hna Margarita Cruz Lozano	6466943
11.	Banco Davivienda S.A	Cra 33 No. 49-35 Int 1	Lizeth Peña Gómez	6472005
12.	Bancolombia	Edificio Administrativo L.3 central	Raúl Rincón Davila	6761822
13.	Teinprecoop LTDA		William J. Cortes P.	6740316
14.	Colegio Diamante II	Clle 90 No. 20-121 Diamante II	Martha Lucía Arguello Durán	6360411
15.	Aspadiasan T.V.	Cra 24 No. 87-23 Diamante II	Jesús E. Villamizar	6368122
16.	T y S LTDA	Edificio la Triada 909	Alexander Mendez	6520608
17.	Mensajería y Servicios Menser LTDA	Cra 36 No. 54-34	María Isabel Ordoñez Pérez	6437873
18.	Notaría 8	Cra 36 No. 48-108	Eduardo Suárez Mota	6430778
19.	Caja de Compensación Fliar COMFENALCO Sder	Av González Valencia No. 52-69	Lidia Aide Grandas Garces	6577000
20.	Servicios Fúnebres San Pedro LTDA	Clle 45 No. 27-71	Fermín Orejarena Gómez	6430275

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIÓN: 15			
1.	Aeropública S.A.	Cra 35 No. 54-114	Laura Ximena Torres Puyana	6433384
2.	Transporte San Juan S.A.	Km 4 vía a Girón	Samuel Pares	6444444
3.	Cooperativa Omega LTDA	Terminal de Transportes	Tatiana Reyes	6834117
4.	Icoltrans	Parque Industrial	Donergy Dias	6760516 Ext 113
5.	Colvanes Envía	Km 7 Cra 14 No. 57-49	Sipriano Pabón	6533636
6.	Coordinadora Mercantil U.T.S. S.A	Terminal B/ga Km 716-10	Alejandro Poveda	6461480-6461414
7.	T.C.C. S.A	Autop F/blanca Km5 No.84/85	Alba Lucía Gonzalez	6388488
8.	Expreso Brasilia S.A	Terminal de Transportes Modulo 4	Ciro Alfonso Naranjo Cedil	6445601-6445074
9.	Santa María trasteos LTDA	Clle 15 No. 20-32	Gloria Judith Roberth	6715304-6714085
10.	T.A.S. Transporte Aereos de Santander LTDA	Clle 42 No. 29-82	Jorge Luis Otero	6569433-6455767
11.	Avantel S.A	Cra 33 No. 47-41	Luz Helena Godoy	6478020
12.	Promotora de Telefonía móvil S.A OLA	Clle 4 No. 29-46 Piso 2	Claudia Patricia Acevedo	6434443
13.	Girasol Tours	Cra 33 No. 47-64	Mabel Ramírez Jimenez	6431589-6571137
14.	Emisora Universitaria la U 107	UDES lagos del Cacique	Mauricio Diaz	6317805
15.	Transportes Santander S.A Trasander	Clle 36 No. 28-71	Guillermo León Suárez	6455101

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	CONSTRUCCIÓN: 10			
1.	Oteco LTDA	Cra 34 No. 46-50	Adriano Otero Pineda	6436339
2.	Otacc LTDA	Cra 15 Km 7 zona industrial	Myriam Roja	6468077
3.	A.M.V. Cia LTDA	Clle 35 No. 19-41 Of 801 Torre Sur	Eliana M. Olaya	6423156
4.	Inversiones Cosnstrutores Asociados Zabana	Clle 35 No. 18-21 Of 901	Saulo Cadena	6523781
5.	Digamma S.A	Clle 36No.26-14 of508/Clle 48No.27A-68	Lucía Leonor Grimaldos	6325471-6359923
6.	Constructora Herard LTDA	Clle 47 No. 29-33 Of 503	Henry Delgado Serrano	6436119
7.	Constructora inmobiliaria Abella S.A	Cra 22 No. 31-25	Luz Piedad Mantilla	6451749
8.	Constructora Global LTDA	Clle 45 No. 28-44	Ana Ardila	6472524-6472328
9.	Ecocinco LTDA	Clle 44 No. 37-14	Hugo Pabón	6476952
10.	H.G. Constructora S.A	Cra 35 No. 29-33 Of 503	Liliana Guzman	6433300

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
	OTRAS ACTIVIDADES: 30			
1.	Jorge E. Gomez H.	Clle 28A No. 36-06 Girón	Jorge E. Gómez H	6760220
2.	Parqueadero Los Amigos	Clle 58 No. 16-185 Km 7 vía a Girón	Ana Mayerly Diaz	6467737
3.	Asocalza	Parque Industrial Bodega 13A Manz C	Nancy Silva Noriega	6761907
4.	Gente Útil LTDA	Cra 35 A No.54-58	Yolanda Ortiz Vasquez	6436617
5.	Freskoop	Km 3 vía Chimitá	Liliana Rojas López	6761777
6.	Clínica Oftalmológica Integral COI LTDA	Clle 51 No. 30-19	Sonia Pinzón Ortega	6434610
7.	Clínica Bucaramanga S.A	Cra 33 No. 53-27	Sandra Castellanos Chalela	6436131
8.	Esnavi LTDA	Cra 35 No. 54-83	Rafael Darío Sosa Gonzalez	3153974489
9.	Génesis Data	Cra 36 No. 54-42	Fernando Serrano Charry	6570777
10.	Imatt LTDA	Autop Girón Km 6 Cra 12	Darío Rugeles Rey	6532301
11.	Net.Services	Clle 105 No. 21A-28	José Mauricio Gamboa Comesaña	6318850
12.	Centro Taxis	Km 4 vía a Girón	Edwing Augusto Salamanca	6445977
13.	Asociación Colombiana de Ingenieros	Cra 19 No. 35-02	Gustavo Suárez	6700543
14.	Asociación Colombiana popular de industriales	Cra 35 No. 54-37	María Gisella Trujillo Sarmiento	6432282-6432283
15.	Cooperativa de Trabajo asociado TRACOOOP	Clle 36 No. 17-52 L.3-23	Felsa Nury Serrano Alvarez	6429314
16.	Asesorías Contables y Administrativas ADCONT	C.C. Omnicentro Of.3-1	Guillermo Arenas Joya	6424865
17.	Logística Sánchez Polo	Parque Indust. Bod 127 Man D Clle E	Sandra Milena Cárdenas	6760544
18.	Fenalpac	Km 2 Vía Palenque Centro abast of 204	Fernanda María Orozco Murcia	6760173 Ext 129
19.	Asociación Santandereana de Administradores	Cra 33 B No. 31A-15	Carmen Ludy Parra Cáceres	6325819
20.	Asociación Mutua la Esperanza ASMET-SALUD	Clle 37 No. 23-66		6453419-6452187

No.	EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA	DIRECCIÓN	REPRESENTANTE	TELÉFONO
21.	ANDI	Clle 36 No. 20-28 of 207	Carlos Andrés Heart	6421217-6423757
22.	CIFIN Central de Información Financiera	Clle 35 No. 17-77 Of 13-02	Carmen Cecilia Rueda	6338019
23.	Prosantander ONG	Cra 29 No. 44-14 L. 1	Luis Gustavo Alvarez R	6474697
24.	Giros y Finanzas CFC S.A Western Union	Clle 44 No. 29A -45	Eduardo Manrique	6323850
25.	DIESEL universal LTDA	Cra 15 No. 5-42	Pedro Anibal Fuentes	6719343
26.	Pensiones y Cesantías Protección S.A	Cra 30 No. 53-16 Av Gonzalez Valencia	Ana Milena Ferreira	6433407
27.	Cajasan	Cra 27 No. 61-78	Nelcy Urilla L	6434444 Ext 207
28.	Compañía Aseguradora de Finanzas Confiansa	Clle 49 No. 35A-37 piso 2	Nicolás Cammaert Gutierrez	6573806
29.	FUNDEUIS	Cra 19 No. 35-02 Of 244	Roberto Jaimes Duran	6704358
30.	Gasorient S.A E.S.P	Diag 13 No. 60A-54	Luz Nayibe Carrillo	6443888 Ext 333

Anexo D. Cuadros de resultados generales de cada una de las Preguntas realizadas a las empresas

1. PROPIETARIO O NO DE LA EMPRESA																		
CONCEPTO	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
SI	60	32%	20	36%	19	54%	2	7%	3	15%	3	20%	1	10%	9	30%	117	31%
NO	127	68%	36	64%	16	46%	25	93%	17	85%	12	80%	9	90%	21	70%	263	69%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%

2. PROFESIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA																		
PROFESION	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
Administrador	60	31%	13	23%	14	40%	17	62%	2	10%	5	33%	0	0%	8	26%	119	31%
Ingeniero	15	8%	11	20%	1	3%	0	0%	1	5%	0	0%	6	60%	5	17%	39	10%
EconOmista	16	9%	2	4%	1	3%	1	4%	0	0%	1	7%	0	0%	3	10%	24	6%
Contador	13	7%	4	7%	4	11%	1	4%	2	10%	0	0%	1	10%	1	3%	26	7%
Abogados	7	4%	0	0%	6	17%	0	0%	3	15%	2	13%	0	0%	0	0%	18	5%
Gestor Empresarial	3	2%	2	4%	0	0%	0	0%	2	10%	0	0%	0	0%	2	7%	9	2%
Otros profesionales	14	7%	12	21%	6	17%	3	11%	8	40%	6	40%	2	20%	8	27%	59	16%
No profesionales	59	32%	12	21%	3	9%	5	19%	2	10%	1	7%	1	10%	3	10%	86	23%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%

CARGO	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
Gerente	82	43%	20	35%	30	85%	10	37%	7	35%	5	33%	5	50%	14	47%	173	47%
Subgerente	10	5%	4	7%	2	6%	0	0%	0	0%	1	7%	1	10%	0	0%	18	5%
Director	4	2%	1	2%	0	0%	0	0%	2	10%	4	27%	0	0%	4	13%	15	4%
Administrador	41	22%	11	19%	0	0%	11	41%	0	0%	0	0%	0	0%	3	10%	66	17%
Coordinador	3	2%	2	4%	1	3%	0	0%	1	5%	0	0%	2	20%	0	0%	9	2%
Jefe de sección	11	6%	4	7%	0	0%	2	7%	3	15%	2	13%	0	0%	2	7%	24	6%
Asistente	9	5%	1	2%	1	3%	1	4%	1	5%	0	0%	1	10%	1	3%	15	4%
Otro: Asesor	13	7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	13	3%
Otros cargos de dirección	5	3%	2	4%	0	0%	0	0%	1	5%	1	7%	0	0%	2	7%	11	3%
Otros cargos medios	9	5%	11	20%	1	3%	3	11%	5	25%	2	13%	1	10%	4	13%	36	9%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%

4. FORMA DE CONTRATACION POR CATEGORIAS

CONTRATACION POR CATEGORIAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%	TOTAL
TERMINO FIJO: 3MESES	18	10%	1	2%	1	3%	3	11%	2	10%	4	27%	1	10%	3	10%	33	5%	380
6 MESES	29	16%	6	11%	5	14%	2	7%	1	5%	2	13%	1	10%	4	13%	50	7%	380
1 AÑO Y MAS	106	57%	26	45%	19	54%	15	56%	3	15%	4	27%	2	20%	15	50%	190	27%	380
TERMINO INDEFINIDO	106	57%	35	63%	20	57%	13	48%	15	75%	5	33%	3	30%	17	57%	214	31%	380
PRESTACION DE SERVICIOS:	93	50%	37	66%	6	17%	18	67%	20	100%	6	40%	8	80%	22	73%	210	30%	380
TOTALES	352		105		51		51		41		21		15		61		697	100%	380

5. CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA AL CONTRATAR EL PERSONAL

CRITERIOS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%	TOTAL
EDAD: 20-25 AÑOS	42	26%	13	23%	2	6%	4	15%	6	30%	5	33%	2	20%	6	20%	80	6%	380
26-30 AÑOS	79	49%	24	43%	11	31%	12	44%	8	40%	14	93%	3	30%	14	47%	165	12%	380
31-35 AÑOS	65	40%	22	40%	18	51%	13	48%	6	30%	5	33%	6	60%	13	43%	148	10%	380
MAS DE 35 AÑOS	62	38%	21	38%	17	49%	6	22%	6	30%	0	0%	2	20%	8	27%	122	9%	380
DESTREZAS O HABILIDADES EN EL CAMPO LABORAL	127	78%	43	77%	26	74%	22	81%	11	55%	10	67%	10	100%	24	80%	273	19%	380
CONOCIMIENTOS EN EL CAMPO LABORAL	147	78%	52	93%	27	77%	23	85%	11	55%	11	73%	10	100%	25	83%	306	21%	380
EXPERIENCIA EN EL CAMPO LABORAL	147	91%	52	93%	29	83%	23	85%	14	70%	11	73%	10	100%	28	93%	314	22%	380
NO RESPONDIERON	0	0%	2	4%	6	17%	2	7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	10	1%	380
TOTALES	669		229		136		105		62		56		43		118		1418	100%	380

6. REQUISITOS ADICIONALES AL CONTRATAR PERSONAL ADMINISTRATIVO

REQUISITOS ADICIONALES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%	TOTAL
MANEJO DEL IDIOMA DE INGLES	4	2%	2	4%	0	0%	5	19%	3	15%	4	27%	0	0%	0	0%	18	3%	380
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS	131	70%	39	70%	24	69%	21	78%	16	80%	12	80%	9	90%	24	80%	276	40%	380
MANEJO DE PAQUETES INFORMATICOS	107	57%	27	48%	30	82%	15	56%	13	65%	12	80%	8	80%	15	50%	227	32%	380
CONOCIMIENTOS EN COMERCIO EXTERIOR	8	4%	4	7%	0	0%	0	0%	3	15%	1	7%	6	60%	2	7%	24	3%	380
OTROS: MANEJO EN: VENTAS, MERCADEO,COSTOS, PAQUETES CONTABLES.	77	41%	32	57%	7	20%	12	44%	2	10%	6	40%	0	0%	18	60%	154	22%	380
TOTALES	327		104		61		53		37		35		23		59		699	100%	380

7. CANTIDAD DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR ÁREAS

ÁREAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%	TOTAL
ADMINISTRATIVA	1109	20%	446	12%	137	57%	108	15%	122	36%	212	23%	51	50%	469	34%	2654	21%	380
MERCADEO	2444	44%	983	26%	63	26%	38	5%	85	25%	134	15%	8	8%	219	16%	3974	31%	380
PRODUCCIÓN	1402	26%	1943	53%	21	9%	145	20%	100	29%	515	56%	9	9%	534	38%	4669	36%	380
FINANZAS	250	5%	154	4%	19	8%	46	6%	14	4%	54	6%	6	6%	148	11%	691	5%	380
OTRAS ÁREAS	247	5%	190	5%	0	0%	405	54%	21	6%	2	0%	27	27%	17	1%	909	7%	380
TOTALES	5452	100%	3716	100%	240	100%	742	100%	342	100%	917	100%	101	100%	1387	100%	12897	100%	380

8. CARGOS ESPECIALIZADOS Y DETERMINADOS EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA EN CUANTO A ALTA GERENCIA, MANDOS MEDIOS Y PERSONAL DE APOYO

CARGOS ESPECIALIZADOS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%	TOTAL
CARGOS DE DIRECCIÓN: DIRECTOR	15	8%	12	21%	3	9%	0	0%	10	50%	4	27%	3	30%	13	43%	60	7%	380
GERENTE	132	71%	44	79%	33	94%	17	63%	13	65%	13	87%	9	90%	19	63%	280	31%	380
COORDINADOR	26	14%	4	7%	3	9%	8	30%	7	35%	3	20%	4	40%	8	27%	63	7%	380
MANDOS MEDIOS: ASISTENTES	56	30%	14	25%	19	54%	5	19%	10	50%	11	73%	4	40%	12	40%	131	14%	380
SUBGERENTES	38	20%	17	30%	5	14%	5	19%	4	20%	10	67%	3	30%	5	17%	87	10%	380
JEFES DE SECCIÓN	61	33%	27	48%	2	6%	6	22%	4	20%	8	53%	3	30%	9	30%	120	13%	380
ADMINISTRADORES	44	24%	20	36%	2	6%	3	11%	4	20%	4	27%	1	10%	8	27%	86	9%	380
PERSONAL DE APOYO: ASESORES	10	5%	6	11%	0	0%	0	0%	9	45%	1	7%	0	0%	0	0%	26	3%	380
CONFERENCISTAS	8	4%	6	11%	0	0%	0	0%	2	10%	2	13%	0	0%	4	13%	22	2%	380
CAPACITADORES	24	13%	0	0%	0	0%	4	15%	3	15%	2	13%	0	0%	1	3%	34	4%	380
TOTALES	414		150		67		48		66		58		27		79		909	100%	380

10. INCONVENIENTES EN LAS EMPRESAS AL MOMENTO DE SELECCIONAR EL PERSONAL PROFESIONAL																		
INCONVENIENTES	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
FALTA DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES TECNICAS	13	7%	9	16%	7	20%	5	19%	0	0%	2	13%	1	10%	4	13%	41	11%
FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL	12	6%	5	9%	3	9%	0	0%	4	20%	1	7%	1	10%	1	3%	27	7%
FALTA DE APTITUDES GENERALES	0	0%	4	7%	0	0%	1	4%	1	5%	0	0%	1	10%	0	0%	6	2%
FALTA DE CUALIDADES GENERALES	15	8%	0	0%	7	20%	7	25%	0	0%	0	0%	0	0%	2	7%	32	8%
FALTA DE SENTIDO PRÁCTICO	6	3%	3	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	10%	0	0%	10	3%
FALTA DE SENTIDO DE PERTENENCIA	10	5%	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%	2	13%	0	0%	0	0%	13	3%
FALTA DE CREATIVIDAD	0	0%	0	0%	5	14%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	6	20%	11	3%
RAZONES VARIAS	2	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%	3	1%
NINGUN INCONVENIENTE	93	51%	19	34%	9	26%	6	22%	13	65%	6	40%	2	20%	14	47%	162	42%
NO RESPONDIERON	36	19%	16	29%	4	11%	7	26%	2	10%	3	20%	4	40%	3	10%	75	20%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%

11. CONCEPTO DE SI LAS EMPRESAS AL CONTRATAR EL PERSONAL PROFESIONAL																		
TIENE EN CUENTA LA INSTITUCIÓN DE DONDE ES EGRESADO																		
CONCEPTO	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
SI	27	14%	17	30%	4	11%	4	15%	6	30%	2	13%	3	30%	5	17%	68	18%
NO	160	86%	39	70%	31	89%	23	85%	14	70%	13	87%	7	70%	25	83%	312	82%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%

12. CONCEPTO DE SI LAS EMPRESAS EN SU NOMINA HA TENIDO O NO PERSONAL ESPECIALIZADO EN																		
TECNÓLOGIA O GESTIÓN EMPRESARIAL EGRESADO DE LA UIS-INSED																		
CONCEPTO	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	TOTAL	%
SI	23	12%	9	16%	4	11%	3	11%	5	25%	2	13%	3	30%	7	23%	56	15%
NO	164	88%	47	84%	31	89%	24	89%	15	75%	13	87%	7	70%	23	77%	324	85%
TOTALES	187	100%	56	100%	35	100%	27	100%	20	100%	15	100%	10	100%	30	100%	380	100%