

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES EDUCATIVAS DEL SECTOR EMPRESARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE RISARALDA

Semillero de “Gestión Empresarial y Desarrollo Sostenible” GEDES

Hernán Darío Peralta Ruiz¹
Deisy Daniela Olaya Calvo²

RESUMEN

La educación se define como el proceso fundamental de crecimiento personal, cultural y social que se basa en la formación integral del ser humano, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes, es así como crece la necesidad de formar personas a un nivel educativo profesional adecuado para suplir las necesidades empresariales y sociales actuales, lo que posibilita la mejora en la calidad de vida de los habitantes de determinada región, además, de incrementar el nivel productivo de las empresas al ser cumplidas sus funciones por profesionales especializados según los cargos requeridos.

Por lo tanto, es de vital importancia analizar las prioridades que el campo empresarial del departamento de Risaralda tiene en la actualidad, donde se identifiquen las necesidades laborales de la región, ya que la falta de pertinencia y calidad, además de la limitada oferta de la educación técnica y tecnológica no está respondiendo a la demanda de recursos humanos del sector productivo, ni a los avances de la ciencia y la tecnología, generando formación de capital humano con bajas posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Es por esto, que con el “Análisis de las necesidades educativas del sector empresarial en el departamento del Risaralda” se pretende identificar la oferta de carreras afines con los requerimientos empresariales del departamento, para así, posibilitar un horizonte a las diferentes universidades e instituciones educativas al momento de ofertar carreras profesionales donde los cada uno de sus estudiantes puedan aplicar sus conocimientos laboralmente dejando en alto su aprendizaje y a su institución.

JUSTIFICACION

Una de las consecuencias que genera este panorama es el bajo nivel de creación de conocimiento e investigación que actualmente tiene nuestra región lo que a la postre se refleja en la brecha que existe entre el perfil de profesional que los empresarios requieren y el tipo de profesional que hoy gradúan las instituciones de la regional, paralelamente se presenta un efecto en el ámbito político de la región dada la poca participación de la población general en las elecciones y al tiempo el poco análisis que se realiza a las propuestas que presentan los candidatos ocasionando que las decisiones electorales se tomen subjetivamente.

PALABRAS CLAVES: *Necesidades educativas, sector empresarial, oferta académica, subempleo*

Al encontrarse en un mundo globalizado, en donde se caracteriza la apertura económica y los grandes avances científicos y tecnológicos, el conocimiento es considerado como uno de los principales factores de avance en relación al desarrollo tanto económico como social, porque

¹ hdperalta@icloud.com. Corporación Instituto de Administración y Finanzas - CIAF

² danielaoc1395@gmail.com. Corporación Instituto de Administración y Finanzas - CIAF

constituye el insumo insustituible para que los seres humanos que participan en procesos productivos sean competitivos, efectivos y con orientación de logro personal, de entorno y de país, es por esto que, la educación superior con el transcurrir del tiempo ha adquirido un lugar preeminente para la actualización de conocimientos al igual que las empresas u organizaciones se convierten en el espacio en el cual todas las aplicaciones científicas y tecnológicas deben difundirse para mejorar los niveles de competitividad y productividad, tanto a escala nacional como internacional.

Dicho de otro modo, los cambios tecnológicos han logrado que las actuales empresas estén reformando su estructura, modo de producción y contratación, todo ello, unido a la variación de los hábitos de consumo de los mercados internos y externos que demandan un mayor nivel de exigencia, y hacen que el sector productivo requiera de una mano de obra con alto grado de formación e información, es decir, que los trabajadores deben ajustarse rápido a los cambios que se estén dando y deben estar en constante actualización de sus conocimientos; y para llevar esto a cabo, la formación brindada por las instituciones de educación superior se convierte en la opción más certera que les permita tales actualizaciones.

Lo anterior, sustentado desde las teorías de crecimiento económico, donde se argumenta que la educación es factor de formación de capital humano y que hay corresponsabilidad directa entre una y otro en la medida en que se posibilita el incremento del trabajo efectivo, lo cual contribuye a disminuir brechas de inequidad y a facilitar la inserción real a entornos que viabilizan la movilización del individuo (Corena Gutierrez, Mahecha Mahecha, & Losada Conde, 2011).

Sin embargo, a pesar que desde la educación se provee la mano de obra calificada para alimentar la fuerza laboral de las diferentes empresas que convergen en un mismo lugar, en algunas ocasiones, esta se queda escasa frente a una oferta educativa que cubra todas las necesidades que las empresas demandan de acuerdo con determinados tipos de trabajadores especializados o capacitados en áreas específicas; lo que conlleva a ciertas anomalías referentes a los procesos de contratación y a las dinámicas sociales económicas de una ciudad, región o país; ejemplo de ello, son el exceso de oferta de profesionales en algunas áreas y la escasez frente a otras, las contrataciones o empleos inadecuados y el difícil acceso a un puesto de trabajo para ciertos grupos o estratos. etc.

En el caso del departamento de Risaralda, una de las problemáticas que aqueja al mismo, es el desempleo, la cual para el año 2014 fue de 12,30%, disminuyendo en 0,5 puntos porcentuales respecto al año 2013, aunque para el 2015 tuvo una tasa del 10,5%. *“Los factores de desempleo en la región se relacionan en gran medida con la situación económica – política de otros países, vía remesas principalmente de España, las esporádicas cosechas cafeteras y en mayor medida las personas no se preocupan por buscar empleo” (Grupo de Investigación Tendencia Económica Mundial, 2016, pág. 80).*

No obstante, aunque los principales factores de desempleo en la región tengan una relación directa con las situaciones económicas de otros países y las remesas que llegan, no se debe dejar de lado la realidad laboral de quienes declaran una inconformidad con respecto a sus trabajos actuales, ya sean por salarios bajos, aumento de contrataciones temporales y actividades inadecuadas para sus competencias personales y cargos respectivos. De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) efectuada por el DANE, los trabajadores manifiestan que las actividades realizadas en su trabajo son inadecuadas o insuficientes, dado que desarrollan tareas que no corresponden a sus competencias personales (empleo inadecuado por competencias), catalogan sus ingresos como inferiores y limitados (empleo inadecuado por ingresos) o desean trabajar más tiempo, pues su jornada es inferior a 48 horas semanales (empleo inadecuado por insuficiencia de horas). Dicha inconformidad es lo que comúnmente se conoce como subempleo, y según el DANE

en el país este se clasifica en subempleo subjetivo y objetivo. Entendiéndose como subempleo subjetivo al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias; y el subempleo objetivo comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y está en disposición de efectuar el cambio. (DANE, 2010)

De acuerdo con lo anterior, en los años 2011 y 2012 la tasa de subempleo subjetivo en el departamento tuvo un aumento año con año, presentando tasas del 29,1% y 29,2%, respectivamente. En relación a los años siguientes esta tasa ha venido presentando una disminución, lo cual puede indicarse por el aumento de los inactivos del departamento, la cual tuvo una variación porcentual del 6,98% entre el 2011 al 2015 (DANE, 2015).

Tabla 1. Porcentaje del subempleo subjetivo y objetivo del departamento de Risaralda

| Concepto | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|
| % población en edad de trabajar | 80,9 | 81,1 | 81,3 | 81,5 | 81,7 |
| Tasa de subempleo subjetivo | 29,1 | 29,2 | 23,1 | 18,4 | 18,4 |
| Empleo inadecuado por competencias | 8,4 | 7,3 | 10,0 | 8,6 | 7,7 |
| Tasa de subempleo objetivo | 11,5 | 12,2 | 8,8 | 8,3 | 8,3 |
| Empleo inadecuado por competencias | 4,0 | 3,7 | 3,9 | 3,9 | 3,5 |

Fuente: (DANE, 2015)

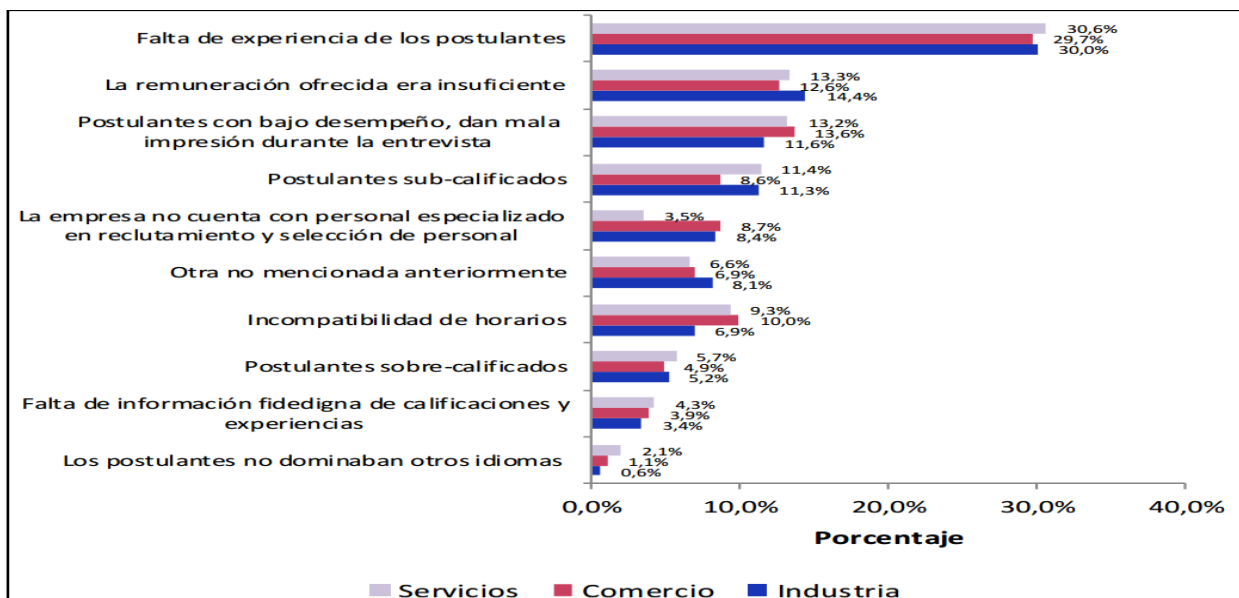
En relación al empleo inadecuado por competencias, el año que más referenció una tasa alta fue el 2013 con un 10,0% pero con una disminución de 3,3 puntos porcentuales con relación al 2015, esto permite concluir que se viene presentado un mejoramiento en el desempleo estructural, este tipo de desempleo se explica por los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo, es decir, esta situación se encuentra asociada a cambios en la estructura de la economía como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, los empresarios buscan un perfil profesional que no puede ser cubierto con la demanda de empleo existente, debido a la inadecuación técnica de los trabajadores con respecto a las vacantes o al exceso de solicitantes de un determinado puesto de trabajo en relación a las vacantes (Grupo de Investigación Tendencia Económica Mundial, 2016, pág. 83).

Una de las causas por las que se dan esta problemática de subempleo subjetivo, subempleo objetivo u empleo inadecuado en Risaralda, se centra, en que no hay una investigación general y actualizada que hable sobre las necesidades educativas de las empresas con relación tanto al personal que se va a contratar como al ya existente dentro de las mismas, existen investigaciones de mercado para abrir nuevos programas, los cuales los realizan las universidades o instituciones de educación superior para conocer la viabilidad o acogida que tendría un programa dentro de los interesados en cursar una carrera profesional, técnica o tecnológica en el departamento, pero dicho estudio no se basa en las demandas de trabajadores especializados que presentan las empresas en la actualidad.

Por consiguiente, la oferta académica de las instituciones de educación superior del departamento está perdiendo esa relación directa entre la formación de sujetos competentes frente a unas necesidades empresariales, lo que disminuye las ofertas laborales efectivas y adecuadas, al mismo tiempo que aumenta el subempleo del departamento.

De manera que, esta brecha entre las instalaciones de educación superior del departamento y las empresas trae como consecuencias para los empresarios una serie de dificultades para encontrar personal, entre las cuales el 10% de las empresas de servicio, comercio e industria manifiestan que los postulantes sub-calificados ocupan el cuarto lugar de un total de 10 dificultades, según la Encuesta de Formación de Capital Humano (DANE, 2012) y los postulantes sobre-calificados ocupan el octavo lugar de ranking.

Gráfica 2. Dificultades para encontrar personal - Total nacional – 2012



Fuente: Encuesta de Formación de Capital Humano (DANE, 2012)

En resumen, las dificultades que se dan frente a las contrataciones laborales en el departamento de Risaralda no se limitan exclusivamente a la falta de ofertas laborales, ni a las posibilidades que se generen con las remesas que son enviadas desde el extranjero, también se presenta un factor que se relaciona con la oferta educativa de la región y al cual no se le ha dado la relevancia que se requiere, dado que, como se expuso con anterioridad el sub empleo es un dinámica de contratación que va en aumento y que demanda como solución una actualización en la oferta educativa de las diferentes instituciones de la región; es por esto, que en Semillero de “Gestión Empresarial y Desarrollo Sostenible” GEDES, se genera el interés de realizar un análisis de las necesidades educativas del sector empresarial del departamento de Risaralda, con el fin de brindar una información actualizada que permita a aquellas instituciones de educación superior interesadas en mejorar su oferta educativa examinar la demanda empresarial y crear nuevos programas académicos que respondan dichas exigencias y las expectativas de estudiantes potenciales, considerando que el hecho de identificar las necesidades y carencias formativas de una región en específico permitirá que los programas académicos ofertados estén acordes a las debilidades por parte de la fuerza laboral, y a la formación de habilidades y destrezas requeridas para el aprovechamiento de las oportunidades en el mercado por parte del sector productivo. En este sentido, la pregunta en la que se basa este estudio de investigación es ¿Cuáles son las necesidades educativas del sector empresarial que deben ser suplidas por las instalaciones de educación superior del departamento de Risaralda?

Para efectos de dar respuesta a esta pregunta se propone como objetivo general realizar un análisis de las necesidades educativas del sector empresarial del departamento de Risaralda en los años 2016 y 2017, a partir de tres objetivos específicos que son:

1. Establecer la oferta académica que ofrecen las instituciones de educación superior con registro avalado por el SNIES ubicadas en el departamento de Risaralda en los años 2016 y 2017.
2. Realizar un diagnóstico de las necesidades educativas que tiene el sector empresarial del departamento de Risaralda en los años 2016 y 2017.
3. Comparar la oferta académica que ofrecen las instituciones de educación superior con registro avalado por el SNIES y aquellas instituciones sin aval, que también están brindando ofertas en la región frente a las necesidades educativas que tiene el sector empresarial del departamento de Risaralda en los años 2016 y 2017.

La presente investigación se encuentra sustentada desde dos pensamientos, el primero es desde las Escuelas de pensamiento económico enfocada a la educación como elemento generador del crecimiento financiero, partiendo desde los aportes de dos de sus grandes exponentes William Petty y Richard Cantillón, quienes afirman que la educación tiene un efecto positivo sobre el crecimiento económico, ya que incrementa el nivel de conocimiento de la población y por ende, aumenta la productividad del factor trabajo, favoreciendo dicho crecimiento (Petty & Cantillón, 2005).

El segundo desde la hipótesis de Porret, quien propone que la importancia de la formación o capacitación de personal radica en mejorar los conocimientos y competencias de quienes integran una empresa, porque es a través de las personas, de sus ideas, de sus proyectos, de sus capacidades y de su trabajo, como se desarrollan las organizaciones. Es por esto, que en la siguiente figura se puede observar cómo según Porret (2008) sintetiza las necesidades y niveles de formación empresarial.

Figura 1. Necesidades y niveles de formación empresarial



Fuente: (Porret, 2008, pág. 209)

Para Porret las necesidades formativas de las empresas se dan respecto a tres niveles, el primer nivel es el de la organización que consiste en todas las actualizaciones de procesos administrativos que sostienen el funcionamiento adecuado de la empresa, el segundo nivel se centra en los puestos de trabajo, que consiste en identificar nuevos cargos laborales o actualizar los ya existentes para que sean de óptimo apoyo al funcionamiento administrativo de la misma, y el tercer y último nivel es el

del individuo, que este a su vez se subdivide en dos categorías, una consiste en la autoevaluación que realiza el trabajador para identificar sus falencias en conocimiento las cuales le dificultan su función dentro de la empresa y la segunda son todas las motivaciones de aprendizaje personal de cada uno; Porret plantea como solución para suplir estas necesidades dos tipos de formación, la formación de actualización y la formación de desarrollo, la primera orientada hacia las necesidades presentes y la segunda orientada hacia los planes de acción a tomar para el futuro.

En este orden de ideas, con el anterior planteamiento se hace claro que en las empresas se presentan diferentes necesidades formativas, sin embargo, las necesidades en la que se enfoca esta investigación son las de segundo nivel, puesto que al identificarse esas nuevas demandas en cuanto a cargos laborales dentro de la empresa, se puede realizar una recolección oportuna de información que se convierta en una guía para las instituciones de educación superior que deseen actualizar su oferta académica con respecto a estas, y de este modo ayudar a suplir dichas exigencias.

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se hace uso de las investigaciones de tipo descriptiva y exploratoria, ya que se identificarán las variables que permiten caracterizar todo lo referente con las necesidades educativas del sector empresarial en el departamento de Risaralda y su oferta académica, en la cual se resumirá la información de una manera cuidadosa y luego es analizada minuciosamente los resultados, este con el fin de extraer generalidades significativas que contribuyan a determinar que programas académicos ofertar con relación a las necesidades del sector empresarial. Por consiguiente, para su desarrollo se está realizando por fases correspondientes a los 3 objetivos específicos propuestos, de las cuales se explicará su desarrollo a continuación:

1. Establecimiento de oferta académica del Departamento de Risaralda

Para el cumplimiento de este objetivo se está haciendo uso de la información disponible en páginas gubernamentales encargadas de la Educación superior en Colombia (SNIES), donde se encontró que en el departamento, hay 19 universidades de educación superior que cuentan con un registro avalado, sin embargo existen instituciones que pertenecen a un grupo que no cuentan con reconocimiento por el Ministerio o corresponden a instituciones de educación técnica para el trabajo.

Para el año 2015, el total de matriculados en instituciones de educación superior fue de 45.589 en la que 28.756 pertenecen a universidades públicas u oficiales y 16.833 a universidades privadas. De acuerdo a lo anterior y dando un panorama más general, la universidad pública que se encuentra en el departamento acoge el 63,07 % de los estudiantes matriculados en pregrado, siendo las universidades privadas quienes son las encargadas de la formación del 36,92% restante. Entre los programas ofertados en estas universidades con respecto a los niveles académicos se puede realizar la siguiente clasificación

Tabla 2. Número de programas ofertados de acuerdo al nivel de formación con relación al año 2015

| NIVEL ACADÉMICO | NÚMERO DE PROGRAMAS | PORCENTAJE |
|-----------------|---------------------|------------|
| Técnicos | 28 | 13,08% |
| Tecnológicos | 63 | 29,44% |
| Profesionales | 123 | 57,48% |
| TOTAL | 214 | 100,00% |

Fuente: elaboración propia con datos de (SNIES, 2015)

Se puede observar en la tabla 2, que las universidades ofertan muy pocos programas técnicos y tecnológicos, es decir, entre 28 y 63 programas ofertados respectivamente, esto se debe a la falta de demanda existente a comparación de los programas con título profesional, puesto que muchas personas prefieren estudiar una carrera más larga y están dispuestos a pagar por el valor total de ella, ya sea por medio de préstamos bancarios o ICETEX, o simplemente tienen la facilidad de obtener el dinero y pagar semestre por semestre. En otras palabras, el porcentaje de participación de estos programas ofertados en Risaralda corresponde al 42,52% mientras que la participación de las carreras profesionales corresponde a un 57,48%, por lo tanto, estos programas son los que mayor demanda puesto que la comunidad estudiantil al adquirir un título profesional podrían tener mejores oportunidades laborales dentro del país y en el exterior, mejor remuneración salarial, más empleabilidad y opciones de trabajo múltiple, también porque por mucho tiempo las empresas han buscado personal mejor capacitado y que tenga las cualidades necesarias para el puesto solicitado (Ministerio de Educación, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, también se realiza el análisis de acuerdo al nivel de formación con relación a las 5 primeras universidades que ofertan dentro del departamento, las cuales son, la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP), Fundación Universitaria Del Área Andina, Corporación Universitaria De Santa Rosa De Cabal (UNISARC), Universidad Libre seccional Pereira, Universidad Católica De Pereira y Fundación Centro de Investigación Docencia y Consultoría Administrativa (CIDCA).

Tabla 3. Número de programas ofertados de acuerdo al nivel de formación en las 5 primeras universidades con mayor número de programas ofertados año 2015

| UNIVERSIDAD | PROGRAMAS OFERTADOS | | | |
|--|---------------------|--------------|---------------|-----------------|
| | Técnicos | Tecnológicos | Profesionales | Total Programas |
| Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) | 2 | 10 | 33 | 45 |
| Fundación Universitaria Del Área Andina | 4 | 6 | 22 | 32 |
| Corporación Universitaria De Santa Rosa De Cabal (UNISARC) | 1 | 10 | 11 | 22 |
| Universidad Libre Seccional Pereira | 0 | 1 | 20 | 21 |
| CIDCA | 4 | 10 | 0 | 14 |

Fuente: elaboración propia con datos de (SNIES, 2015)

En este análisis se puede observar que en estas 6 universidades prevalece el nivel de formación profesional, siguiéndole el tecnológico y por último los técnicos. Por lo cual, se considera que se debe hacer un mayor esfuerzo en Risaralda para que las universidades con poca participación de programas técnicos impulsen este tipo de formación educativa, ya que la región necesita de egresados que solucionen problemas de manera práctica y rápida. No obstante, la Fundación Centro de Investigación Docencia y Consultoría Administrativa (CIDCA), está enfocada en dar respuesta de manera rápida, práctica y específica, a las necesidades de la región,

fundamentados en la investigación, la calidad académica y la proyección social, a través de la formación Técnica, Tecnológica y sus convenios de profesionalización; cuenta con 14 programas académicos de los cuales el 28,57% pertenecen a programas técnicos y el 71,43% a tecnológicos. Finalmente, se analiza las áreas de conocimiento de acuerdo a los programas académicos ofertados en el departamento

Tabla 4. **Área de conocimiento**

| ÁREA DE CONOCIMIENTO | DATOS | PORCENTAJE |
|---|-------|------------|
| Economía, Administración, Contaduría Y Afines | 62 | 34,44% |
| Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo Y Afines | 51 | 28,33% |
| Ciencias De La Educación | 21 | 11,67% |
| Ciencias Sociales Y Humanas | 13 | 7,22% |
| Ciencias De La Salud | 12 | 6,67% |
| Agronomía, Veterinaria Y Afines | 9 | 5,00% |
| Bellas Artes | 9 | 5,00% |
| Matemáticas Y Ciencias Naturales | 3 | 1,67% |
| Total | 180 | 100,00% |

Fuente: elaboración propia con datos de (SNIES, 2015)

Aquí se puede observar las diferentes áreas de conocimiento de acuerdo a los programas ofertados en el departamento de Risaralda, en los cuales se muestra que el área de conocimiento con mayor cabida es Economía, Administración, Contaduría y Afines con un 34,44%, la cual está dada por programas como administración de empresas, contaduría pública, y economía, lo que significa que hay una mayor inclinación por estas carreras al momento de decidir que estudiar.

2. Realizar un diagnóstico de las necesidades educativas del sector empresarial del departamento de Risaralda

En el desarrollo de este objetivo se tomaron dos perspectivas: la primera, desde las necesidades identificadas desde los gremios empresariales, mesas sectoriales y clúster, y la segunda desde la información con respecto a la recolección de vacantes disponibles que se encuentran en las bolsas de empleo en el departamento de Risaralda.

Para la recolección de información de los gremios empresariales se realizó una entrevista estructurada con representantes de los diferentes sectores empresariales de la región entre ellos: El sector comercial, industrial, financiero, textil, educativo y salud, los cuales dieron su aporte referente a sus carencias y requisitos en el área laboral con lo concerniente a la formación educativa.

La entrevista estructurada consistió en 9 preguntas, de las cuales se sacaron las siguientes conclusiones:

1. *Desde su perspectiva, ¿Cuál es el nivel educativo que demanda en mayor nivel las empresas? (Técnico, Tecnológico y Profesional).*
De esta se concluye que son necesarios los tres niveles educativos, sin embargo, dependiendo del sector productivo, los sectores confección e industrial prefieren a los técnicos y tecnólogos.
2. *¿Cuál es el área de conocimiento que más demanda de acuerdo a los niveles educativos?*
Los empresarios argumentan que los sectores que más demandan en su orden son el de Logística, Confección, Metalmecánica, Salud Ocupacional, Producción, y Ventas.
3. *En una jornada de selección de personal, ¿Cuál es la mayor dificultad que se presenta?*
Las Competencias es quizás la mayor dificultad que se presenta al momento de seleccionar personal, además, se suma el asistencialismo por parte del estado hace dificultoso la consecución de personal en sectores como la construcción, confección y agrícola. Otros ítem son la falta de experiencia y los perfiles sobre calificados.
4. *¿En cuales puestos enfrenta mayores dificultades de recursos humanos para cubrirlos, por qué?*
El bilingüismo y la salud ocupacional, porque a la fecha no hay el personal calificado.
5. *¿Qué tan pertinente considera usted que están siendo los programas ofertados por las instituciones de educación superior con la necesidad del sector empresarial?*
No es pertinente porque las instituciones educativas están lejos de conocer las necesidades del sector empresarial, además, no hay un enlace o articulación Universidad-Empresa y carencia de innovación educativa.
6. *¿Cuál es su percepción respecto a la calidad educativa que brinda las entidades educativas en la región y en el país?*
Es intermedia debido a que las universidades se han dedicado al plano teórico excluyendo la práctica consecuencia de la poca interacción del sector educativo con las empresas.
7. *¿Cómo soluciona usted las carencias de formación que presentan los trabajadores y empleados respecto a los requerimientos de los procesos de trabajo en que estos participan?*
Se soluciona con capacitación, inducción y acompañamiento dentro de la empresa pero se refiere que debe haber una mayor simbiosis entre la universidad y la empresa.
8. *Desde su conocimiento, ¿Qué tanto están aportando las empresas a la capacitación de sus empleados?*
El factor económico influye de manera negativa en la capacitación de los empleados, ya que se alega que los costos aumentan de forma significativa; se concluye que las empresas, salvo unas excepciones, están dispuesta a destinar recursos a una capacitación profunda de sus empleados.
9. *¿Qué instituciones de educación superior han dado respuesta a su necesidad?*
Básicamente las tres universidades grandes de la región: UTP, Universidad Católica y la Universidad Libre son las que han dado una respuesta relativamente satisfactoria.

En cuanto a la segunda perspectiva se realiza una recolección de vacantes disponibles que se encuentran en las bolsas de empleo en el departamento de Risaralda en las que se identifican un total de 23 bolsas de empleo en el departamento, identificando los servicios prestados e información de ubicación básica (teléfono, dirección y página web), con el fin de establecer un contacto directo para conocer las ofertas laborales y metodología utilizadas por cada una de estas,

para dar a conocer las vacantes disponibles de las empresas con las cuales sostienen convenio. Las empresas que se obtuvieron en el primer momento fueron:

| | | |
|--------------------|-------------------|--------------------------|
| Acción | Multiempleos S.A | Selección Efectiva S.A.S |
| Acrecer | Nexarte | Su Temporal |
| Temporal Ltda | Ocupar Temporales | Summar Temporales |
| Activos S.A | Proservis | Talentum Temporal |
| Adecco | PTA S.A.S | Tempoeficaz SAS |
| Colombia S.A | Seleccionemos de | Temporarios SA |
| Eficacia SA | Colombia SAS | Tiempos SAS |
| Emtelco SAS | | |
| Gente Oportuna SAS | Serviases SAS | |

Teniendo en cuenta la información suministrada por cada uno de las temporales se evidencia que los medios virtuales más comunes para promocionar las vacantes, principalmente son: Computrabajo.com y el empleo.com.

Para reiterar dicha información y tener la certeza de que plataforma serviría de apoyo para la recolección de datos de bolsas de empleo en Risaralda posteriormente se realizaron diversas consultas de portales de empleo, como referencia se tuvo el artículo Aliado Laboral donde se establece el top 10 de los principales buscadores de trabajo teniendo principal participación: Computrabajo.com y Elemplo.com, siendo estas las más frecuentes se tomaran como base para el presente análisis.

De los portales en mención se realizó una base de datos en la cual se recopiló un total de 432 vacantes generadas para el mes de Noviembre y de aquí se deduce que 110 son transmitidas a través de temporales, lo que quiere decir que el 75% de las ofertas transmitidas por estos medios son realizadas de forma directa sin necesidad de intermediarios y el 25% restante se realiza a través de las temporales, donde se evidencia que la temporal que tiene mayor participación es Adecco Colombia.

Para terminar, con el desarrollo metodológico del presente trabajo de investigación como tercera fase se debe Contrastar la oferta académica de Risaralda con la demanda del sector empresarial, basándose en las dos descripciones realizadas en las fases anteriores, se realizará un comparación entre las conclusiones obtenidas de estas, para determinar qué tanto está supliendo desde las entidades de educación superior las competencias, conocimientos y habilidades, solicitadas por el medio empresarial en un ambiente práctico, este punto se encuentra pendiente para realizar en el transcurso de este año.

Como resultado del proceso de investigación que se ha llevado acabo hasta hoy se puede concluir de manera parcial que la mayor oferta académica del departamento la ofrece la Universidad Tecnológica de Pereira puesto que en ella se dan un total de 45 programas entre técnicos, tecnológicos y profesionales de diferentes áreas de conocimiento, además de tener el mayor número de personas inscritas que se encuentran estudiando una carrera profesional, técnica o laboral. Sin embargo, la demanda laboral apunta hacia las carreras administrativas y contables programas que en dicha universidad no tiene una amplia oferta, lo que conlleva a que la mayoría de profesionales graduados de otras áreas tengan un escaso campo laboral dentro del departamento, al mismo tiempo, que los profesionales en el área económica, administrativa y contable sean en menor número ya que estas carreras en su mayoría son programas dictados por las universidades privadas, la cuales tienen un acceso limitado de población en gran medida por los costos que implica estudiar en una universidad con esta categoría.

Se espera entonces que con el desarrollo de la investigación haya una mejora en la oferta académica no solo de la institución sino también en el resto de universidades del departamento, permitiéndoles tener una mejor perspectiva y enfoque hacia la mejora y/o creación de programas más pertinentes de acuerdo a las necesidades del sector empresarial.

Referencias

- Corena Gutierrez, A., Mahecha Mahecha, E., & Losada Conde, P. (Enero - Junio de 2011). Relación entre educación para la formación de capital humano, crecimiento y desarrollo de los países. *Criterio jurídoc garantista*, 3(4), 56-75.
- DANE. (Noviembre de 2010). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Obtenido de GEIH: https://www.dane.gov.co/files/noticias/presentacion_lacea_medellin.pdf
- DANE. (2012). *Encuesta de Formación del Capital Humano*. Bogotá: Prensa DANE.
- Grupo de Investigación Tendencia Económica Mundial. (2016). *Dinámica económica y social del departamento de Risaralda para el periodo 2013-2014 y su proyección al 2015*. Pereira: Universidad Libre Seccional Pereira.
- Ministerio de Educación. (2016). *La Educación en Colombia*. Bogotá: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
- Petty, W., & Cantillón, R. (Septiembre de 2005). A Short Essay on his Economic Views - Kiev, 1914. *Journal of the History of Economic Thought*, 27.
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- SNIES. (16 de Mayo de 2015). *Sistema Nacional de información de la Educación Superior*. Obtenido de Estadísticas: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>