

Horizonte de la regionalización universitaria:

gestión, cultura y desarrollo profesional

Cielo Margarita Rodríguez López
Elis Beatriz Vásquez Sánchez
Laura Milena Cadena Martínez



UNIVERSIDAD | SHIKII EKIRAJIA
DE LA GUAJIRA | PULEE WAJIIRA

HORIZONTE DE LA REGIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA:
GESTIÓN, CULTURA Y DESARROLLO PROFESIONAL

Horizonte de la regionalización universitaria: gestión, cultura y desarrollo profesional

Cielo Margarita Rodríguez López
Elis Beatriz Vásquez Sánchez
Laura Milena Cadena Martínez



UNIVERSIDAD | SHIKII EKIRAJIA
DE LA GUAJIRA | PULEE WAJIIRA

**Horizonte de la regionalización universitaria:
gestión, cultura y desarrollo profesional**

© Cielo Margarita Rodríguez López
Elis Beatriz Vásquez Sánchez
Laura Milena Cadena Martínez

© Universidad de La Guajira
Primera edición, 2019

ISBN: 978-958-5534-29-2

Carlos Arturo Robles Julio

Rector

Hilda María Choles Almazo

Vicerrectora Académica

Víctor Pinedo Guerra

Vicerrector de Investigación y Extensión

Sulmira Patricia Medina

Directora Centro de Investigaciones

Diseño / diagramación

Luz Mery Avendaño

Impresión:

Editorial Gente Nueva

Depósito legal

Impreso en Colombia

Printed in Colombia

Contenido

Prólogo.....	13
Presentación.....	15
Pertinencia de las preferencias vocacionales frente a la demanda del sector productivo en municipios fronterizos de La Guajira, Colombia	
Una mirada a la situación actual.....	21
Argumentación teórica.....	24
Preferencia vocacional.....	24
Factores individuales o personales	26
Demanda del sector productivo	31
Caracterización empresarial	32
Medios de reclutamiento de talento humano	34
Requisitos de vinculación de personal.....	37
Abordaje metodológico	37
Resultados.....	42
Análisis de la encuesta dirigida a las instituciones educativas públicas de Maicao	42
Análisis de la encuesta dirigida a las instituciones educativas públicas de Uribia.....	58
Análisis de la encuesta dirigida al sector productivo en Maicao	73
Análisis de la encuesta dirigida al sector productivo de Uribia	86
Relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en Maicao y Uribia	97
Discusión de resultados	100
Conclusiones.....	107
Referencias.....	110

Lista de siglas y acrónimos.....	112
----------------------------------	-----

**Modelo de gestión administrativo para la implementación
de la regionalización en la Universidad de La Guajira**

Situación actual de la regionalización en la Universidad de La Guajira	117
Mirada teórica al modelo de regionalización	120
Modelo de gestión.....	120
Modelos de gestión en educación superior	121
El sistema integrado de gestión SIGUG	122
Abordaje metodológico	127
Resultados.....	128
Diagnóstico actual del sistema de gestión de calidad	128
Resultado del análisis de la situación actual: procesos estratégicos ..	129
Resultado del análisis situación actual: procesos misionales	131
Estado de los procesos de apoyo.....	133
Resultado del análisis situación actual: procesos de evaluación	137
Evaluación de los procesos	139
Gestión del alcance.....	142
Gestión del tiempo	144
Diseño de un modelo de gestión administrativo para la regionalización en la Universidad de La Guajira	145
Objetivos	145
Horizonte estratégico	143
Estructura académico-administrativa	145
Articulación del sistema de gestión de calidad de la universidad de La Guajira a las necesidades del Centro de Regionalización	148
Lineamientos estratégicos.....	155
Conclusiones	161
Referencias	162
Lista de siglas y acrónimos	164

Lista de Tablas

Tabla 1. Distribución de la población (estudiantes de educación media de Maicao)	38
Tabla 2. Distribución de la población (estudiantes de educación media del municipio de Uribia)	39
Tabla 3. Distribución de la población (empresas de los municipios Maicao y Uribia)	39
Tabla 4. Muestra estratificada estudiantes de educación media municipio Maicao.....	40
Tabla 5. Muestra estratificada de estudiantes de educación media ¹ de IE de Uribia	41
Tabla 6. Muestra estratificada (empresas de Maicao y Uribia).....	41
Tabla 7. Instituciones educativas del municipio de Maicao.....	42
Tabla 8. Género de estudiantes de educación media municipio de Maicao.....	43
Tabla 9. Edad de estudiantes de educación media municipio de Maicao	44
Tabla 10. Minoría cultural de estudiantes de educación media municipio de Maicao.....	44
Tabla 11. Condición física de estudiantes de educación media municipio de Maicao.....	45
Tabla 12. Estudiantes de educación media municipio de Maicao con deseos de seguir sus estudios superiores	45
Tabla 13. Qué incentiva a estudiantes de educación media municipio de Maicao a seguir su formación superior	46
Tabla 14. Modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de Maicao	47
Tabla 15. Nivel académico preferido por los estudiantes de educación media de Maicao	47
Tabla 16. Programa académico de mayor preferencia por los estudiantes de educación media de Maicao	48
Tabla 17. Programa académico elegido como opción dos por los estudiantes de educación media de Maicao	49
Tabla 18. Programa académico elegido como opción tres por los estudiantes de educación media municipio de Maicao.....	51
Tabla 19. Área de desempeño preferida por los estudiantes de educación media de Maicao	52

Tabla 20. Área de desempeño elegida como segunda opción por los estudiantes de educación media municipio de Maicao	53
Tabla 21. Área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de educación media de Maicao	54
Tabla 22. Tipo de familia de los estudiantes de educación media de Maicao.....	55
Tabla 23. Nivel académico de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de Maicao	55
Tabla 24. Estrato socioeconómico de los estudiantes de educación media municipio de Maicao	56
Tabla 25. Tipo de vivienda de los estudiantes de educación media de Maicao	56
Tabla 26. Situación ocupacional de los estudiantes de educación media municipio de Maicao	57
Tabla 27. Situación ocupacional del acudiente de los estudiantes de educación media de Maicao	57
Tabla 28. Quien pagaría los estudios universitarios de los estudiantes de educación media de Maicao	58
Tabla 29. Instituciones educativas de Uribia.....	58
Tabla 30. Género de estudiantes de educación media de Uribia	59
Tabla 31. Edad de estudiantes de educación media de Uribia	59
Tabla 32. Minoría cultural de estudiantes de educación media de Uribia.....	60
Tabla 33. Condición física de estudiantes de educación media de Uribia	60
Tabla 34. Estudiantes de educación media de Uribia con deseos de seguir sus estudios superiores.....	61
Tabla 35. Qué incentiva a estudiantes de educación de Uribia a seguir su formación superior	61
Tabla 36. Modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de Uribia.....	62
Tabla 37. Nivel académico preferido por los estudiantes de educación media de Uribia	63
Tabla 38. Programa académico de mayor preferencia por los estudiantes de educación media de Uribia.....	63
Tabla 39. Programa académico elegido como opción dos por los estudiantes de educación media de Uribia.....	65
Tabla 40. Programa académico elegido como opción tres por los estudiantes de educación media de Uribia.....	66
Tabla 41. Área de desempeño preferida por los estudiantes de educación media de Uribia.....	67
Tabla 42. Área de desempeño elegida como segunda opción por los estudiantes de educación media de Uribia	68
Tabla 43. Área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de educación media de Uribia	69

Tabla 44. Tipo de familia de los estudiantes de educación media municipio de Uribia	70
Tabla 45. Nivel académico de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de Uribia.....	70
Tabla 46. Estrato socioeconómico de los estudiantes de educación media de Uribia	71
Tabla 47. Tipo de vivienda de los estudiantes de educación media de Uribia.....	71
Tabla 48. Situación ocupacional de los estudiantes de educación media municipio de Uribia.....	72
Tabla 49. Situación ocupacional del acudiente de los estudiantes de educación media de Uribia.....	72
Tabla 50. Quién pagaría los estudios universitarios de los estudiantes de educación media de Uribia.....	73
Tabla 51. Sector económico de las empresas del municipio de Maicao.....	73
Tabla 52. Actividad económica de las empresas de Maicao	74
Tabla 53. Régimen jurídico de las empresas de Maicao	75
Tabla 54. Tamaño de las empresas del municipio de Maicao	75
Tabla 55. Número de empleados de las empresas de Maicao.....	76
Tabla 56. Reclutamiento de personal por parte de las empresas de Maicao.....	76
Tabla 57. Recomendaciones para reclutar personal por parte de las empresas de Maicao.....	77
Tabla 58. Contratación de personal técnico por parte de las empresas del municipio de Maicao	78
Tabla 59. Cantidad de personal técnico contratado por las empresas de Maicao ..	78
Tabla 60. Contratación de personal tecnólogo por parte de las empresas del municipio de Maicao	79
Tabla 61. Cantidad de personal tecnólogo contratado por las empresas de Maicao.....	79
Tabla 62. Contratación de personal con formación en pregrado por parte de las empresas del municipio de Maicao	80
Tabla 63. Cantidad de personal con formación profesional contratado por las empresas de Maicao	80
Tabla 64. Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Maicao (opción uno).....	81
Tabla 65. Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Maicao (opción dos)	82
Tabla 66. Requerimiento de personal por programa académico en empresas del municipio de Maicao (opción tres).....	83
Tabla 67. Aspecto más importante al contratar personal por parte de las empresas de Maicao	84

Tabla 68. Dificultad al contratar personal por parte de las empresas de Maicao...	84
Tabla 69. Contratación de graduados de Uniguajira por parte de las empresas de Maicao.....	85
Tabla 70. Desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas del municipio de Maicao	85
Tabla 71. Impacto generado por los graduados de Uniguajira en las empresas de Maicao	86
Tabla 72. Sector económico de las empresas de Uriibia.....	86
Tabla 73. Actividad económica de las empresas de Uriibia	87
Tabla 74. Régimen jurídico de las empresas de Uriibia.....	87
Tabla 75. Tamaño de las empresas de Uriibia	88
Tabla 76. Número de empleados de las empresas de Uriibia	88
Tabla 77. Reclutamiento de personal por parte de las empresas de Uriibia	89
Tabla 78. Recomendaciones para reclutar personal por parte de las empresas del municipio de Uriibia.....	90
Tabla 79. Contratación de personal técnico por parte de las empresas de Uriibia	90
Tabla 80. Cantidad de personal técnico contratado por las empresas de Uriibia....	91
Tabla 81. Contratación de personal tecnólogo por parte de las empresas de Uriibia	91
Tabla 82. Cantidad de personal tecnólogo contratado por las empresas de Uriibia	91
Tabla 83. Contratación de personal con formación en pregrado por parte de las empresas de Uriibia	92
Tabla 84. Cantidad de personal con formación profesional contratado por las empresas de Uriibia	92
Tabla 85. Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Uriibia (opción uno)	93
Tabla 86. Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Uriibia (opción dos).....	93
Tabla 87. Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Uriibia (opción tres).....	94
Tabla 88. Aspecto más importante al contratar personal por parte de las empresas de Uriibia	95
Tabla 89. Dificultad al contratar personal por parte de las empresas de Uriibia	95
Tabla 90. Contratación de graduados de Uniguajira por parte de las empresas de Uriibia.....	96
Tabla 91. Desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas de Uriibia.	96
Tabla 92. Impacto generado por los graduados de Uniguajira en las empresas de Uriibia.....	97

Tabla 93. Correlación de las preferencias vocacionales con los factores personales y económicos	98
Tabla 94. Correlación de las preferencias vocacionales con los factores personales con las características del sector productivo	98
Tabla 1. Informantes directivos y administrativos de la Universidad de La Guajira	127
Tabla 2. Promedio aritmético procesos estratégicos.....	129
Tabla 3. Frecuencia de procesos estratégicos	130
Tabla 4. Frecuencia de los procesos misionales de docencia	132
Tabla 5. Frecuencia de procesos misionales de investigación.....	132
Tabla 6. Frecuencia de los procesos misionales de extensión.....	134
Tabla 7. Promedio aritmético procesos misionales.....	135
Tabla 8. Frecuencia de procesos de apoyo de trámites y gestión de documentos.	135
Tabla 9. Frecuencia de procesos de apoyo gestión de bienestar universitario ...	136
Tabla 10. Frecuencia de procesos de apoyo de gestión logística	137
Tabla 11. Frecuencia de procesos de apoyo gestión del talento humano	137
Tabla 12. Promedio aritmético de los procesos de apoyo.....	138
Tabla 13. Frecuencia de los procesos de evaluación.....	139
Tabla 14. Promedio aritmético del proceso de evaluación	139
Tabla 15. Procesos estratégicos.....	149
Tabla 16. Procesos misionales.....	150
Tabla 17. Procesos de apoyo	152
Tabla 18. Procesos de evaluación.....	154
Tabla 19. Esquema matricial de articulación de funciones.....	156

Cielo Margarita Rodríguez López. Administradora de Empresas, Magíster en Gerencia de Proyectos de I+D, Doctora en Ciencias mención Gerencia, docente de tiempo completo de la Universidad de La Guajira, directora del grupo de investigación Emprendedores. cmrodriguez@uniguajira.edu.co

Elis Beatriz Vasquez Sánchez. Administradora de Empresas, Especialista en Planeación Educativa, Magíster en Dirección de Proyectos, directora de la Universidad de La Guajira, sede Maicao, investigadora del grupo de investigación Emprendedores. evasquez@uniguajira.edu.co

Laura Milena Cadena Martínez. Administradora de Empresas, Magíster en Gerencia de Mercadeo, docente de tiempo completo de la Universidad de La Guajira, investigadora del grupo de investigación Emprendedores. lauracadenas@uniguajira.edu.co

Prólogo

Este libro se constituye en la materialización de un sueño llamado “Regionalización para la Universidad de La Guajira”. En la actualidad, la regionalización de la educación superior es una de las líneas estratégicas en las políticas gubernamentales educativas del país, cuyo propósito es favorecer su acceso en las regiones con indicadores de calidad, cobertura y pertinencia. Lo anterior conlleva a las universidades a desarrollar estrategias que permitan la implementación de la regionalización en sus zonas de influencia, como es el caso de la Universidad de La Guajira. Esta institución, aunque cuenta con sedes en distintos municipios del departamento, evidencia dificultades en la gestión y la articulación de los procesos del sistema de calidad con la sede principal.

Al respecto, la universidad, en el propósito de desarrollar sus procesos de ampliación de cobertura en las regiones, ha establecido sedes provinciales en tres municipios del departamento (Maicao, Fonseca y Villanueva) que se han articulado con los programas y proyectos a través de la política de gestión del rector de la universidad, hasta el punto de lograr un incremento del 100% en la población estudiantil.

La idea de la regionalización nació en Colombia desde el inicio de la década de los ochenta del siglo XX. Sin embargo, esta idea se ha proliferado en todas las universidades –tanto públicas como privadas– solo en los últimos años, convirtiéndose en una política de Estado. Debe considerarse que es una idea moderna de la descentralización educativa, por la cual se lleva la oferta a todo el territorio de los departamentos con diversidad de climas y distancias geográficamente distintas, condiciones que exigen, no solo desde el punto de vista de la administración política, sino también de la gestión educativa, un tratamiento particular con cierto grado de autonomía.

En el ámbito de la educación, cuando se piensa en la regionalización, se apunta a una identidad compleja, en la que se tienen en cuenta aspectos sociales, culturales, políticos y económicos que determinan posibilidades y

limitaciones en la búsqueda colectiva del desarrollo humano. En este sentido, la regionalización, vista desde la Universidad de La Guajira, responde a una tradición en un país de regiones que, pese a su historia de centralismo, ha demostrado cómo cada región posee su propio dinamismo colectivo, alimentado por los logros de su crecimiento económico, sus avances en materia de producción e inversión, pero, sobre todo, por el fortalecimiento de la identidad cultural de sus comunidades que aspiran, cada día más, a ser sujetos que trascienden en la historia y en el desarrollo de Colombia.

Frente a lo expuesto, el presente documento también se constituye en un estudio orientado a unificar criterios institucionales que permitan establecer la pertinencia de los programas académicos, tanto de las nuevas ofertas como de aquellas existentes. Tales criterios se resumen en una serie de dimensiones e indicadores que orientan y facilitan los procesos de análisis que han de constituirse en la base para la formulación de la nueva oferta educativa (diferenciada) y el permanente proceso de ajuste y revisión curricular de los programas actuales.

En virtud de lo anterior, el lector encontrará en esta obra una descripción general de los mecanismos y los escenarios de articulación funcional con los procesos misionales, con miras al logro de los propósitos y el fortalecimiento constante de la calidad en la gestión institucional de la Universidad de La Guajira, establecido mediante un enfoque de relacionamiento estratégico entre los procesos misionales de docencia, investigación y extensión, frente a los ejes correspondientes a la cobertura, la permanencia, la pertinencia y el aseguramiento de la calidad institucional.

Dra. Cielo Margarita Rodríguez López
Directora del grupo de investigación Emprendedores
Universidad de La Guajira, sede Maicao

Presentación

La regionalización forma parte del proceso de descentralización en que se encuentra comprometida la Universidad de La Guajira, y se inscribe en el marco de una sociedad pluralista y participativa, tal como lo señala la Constitución nacional. En este sentido, al ser la educación un factor fundamental para alcanzar un desarrollo más equilibrado y sostenible, la Universidad de La Guajira mantiene de forma constante su compromiso con el departamento en temas como, por ejemplo, acceso a educación superior de alta calidad, cobertura y pertinencia de los programas ofrecidos, a través de las cuatro sedes provinciales. De esta manera diversifica la oferta de programas académicos y crece así semestre tras semestre en número de aspirantes y matriculados.

En virtud de lo anterior, se propone un modelo de gestión para el desarrollo de la regionalización en la Universidad de la Guajira que favorezca una gestión universitaria integral, la aplicación de metodologías docentes y modelos pedagógicos pertinentes, así como el desarrollo de una política de mejoramiento continuo en sus procesos académicos y administrativos. Con respecto a lo expuesto el presente trabajo de investigación se orientó a diseñar un modelo de gestión administrativo para la implementación de la regionalización de la Universidad de La Guajira, el cual permita desarrollar, de manera integral, con eficiencia y eficacia, los procesos misionales en las sedes provinciales orientados a su fortalecimiento académico, administrativo y financiero.

Por otra parte, la Universidad de La Guajira, en su compromiso con la sociedad, se propone avanzar en la tarea de materializar una formación integral de los estudiantes en programas con pertinencia y mejorar los niveles de calidad académica. Es por esto que a través de sus grupos de investigación genera estrategias que le permitan evaluar dicha pertinencia en búsqueda de aumentar su capacidad para responder a las expectativas de la comunidad y, en términos más amplios, estudiar aspectos referentes

a las prioridades establecidas por las instituciones educativas de la media, así como de los elementos de producción y distribución de conocimiento.

A fin de cumplir con dichos propósitos se ha estructurado el libro en dos secciones. La primera, “Pertinencia de las preferencias vocacionales frente a la demanda del sector productivo en los municipios fronterizos de La Guajira, Colombia”, la integran un primer aparte denominado “Una mirada a la situación actual”, seguido de una amplia argumentación teórica y sus respectivos abordajes metodológicos; asimismo, se exponen los resultados de la investigación, con sus respectivas conclusiones y referencias bibliográficas.

Por su parte, en la segunda sección, “Modelo de gestión administrativo para la implementación de la regionalización en la Universidad de La Guajira”, se encuentra un primer aparte denominado “Situación actual de la regionalización en la Universidad de La Guajira”, seguido de una mirada teórica al modelo de regionalización y sus respectivos abordajes metodológicos; también se exponen los resultados del estudio, y para finalizar se formulan las conclusiones y se presenta la bibliografía.

En suma, estos dos grandes capítulos se constituyen en el producto de investigaciones que se desarrollan en el marco de la regionalización universitaria y la pertinencia de las preferencias vocacionales frente a la demanda del sector productivo, con el fin de ampliar la oferta educativa de la Universidad de la Guajira y orientar así sus horizontes en contextos multiculturales, con miras a lograr un desarrollo sostenible y sustentable para el departamento y sus comunidades.

Dra. Cielo Margarita Rodríguez López
Directora grupo de investigación Emprendedores
Universidad de La Guajira, sede Maicao

**Pertinencia de las preferencias vocacionales
frente a la demanda del sector productivo
en municipios fronterizos de La Guajira,
Colombia**



RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito establecer la pertinencia de las preferencias vocacionales frente a la demanda del sector productivo en los municipios fronterizos de La Guajira, Colombia. A fin de lograr el desarrollo de los objetivos los autores se basaron en reconocidos autores que abordan el tema. El tipo de investigación se basó en un diseño no experimental, y se clasifica como correlacional. Con el fin de lograr la correlación se construyeron dos instrumentos, luego, los resultados se tabularon en una matriz de datos generales y se procesaron mediante el programa de datos SPSS. Después se calculó el índice de correlación de Pearson con el objetivo de buscar la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo. Como técnica de recolección de la información se eligió la observación por encuesta (una por cada población seleccionada). En este caso, la primera población la constituyen los estudiantes de décimo y undécimo de las instituciones educativas públicas de los municipios de Maicao y Uribia. En cuanto a la segunda población, la integran los gerentes de las empresas que conforman el sector productivo en los municipios mencionados. Para obtener la muestra se utilizó el método de muestreo aleatorio por estrato, lo cual arrojó una muestra de 1201 estudiantes de la media y 228 empresas. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de este instrumento se tabularon y analizaron estadísticamente mediante SPSS. Así, se obtuvieron las siguientes conclusiones: se logró la descripción de los factores individuales o personales que influyen en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación media en los municipios de Maicao y Uribia, y se determinaron los factores académicos que intervienen en la preferencia vocacional de dichos estudiantes. Asimismo, se logró establecer los factores contextuales que repercuten en la preferencia vocacional de los estudiantes de

educación media en Maicao y Uribia. Además, se caracterizaron las empresas que integran el sector productivo en dichos municipios, y se realizó la descripción de los medios que utilizan las empresas para reclutar talento humano. Por otra parte, se establecieron los requisitos de vinculación del personal a las empresas y, por último, se estableció la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en los municipios de Maicao y Uribia.

Palabras clave: educación superior, educación y empleo, demanda, pertinencia de la educación, preferencia vocacional.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relevance of vocational preferences against the demand of the productive sector in the border municipalities of La Guajira, Colombia. In order to achieve the development of the objectives, the authors relied on recognized authors who address the issue. The type of research was based on a non-experimental design, and is classified as correlational. In order to achieve the correlation, two instruments were constructed, then the results were tabulated in a general data matrix and processed using the SPSS data program. After calculating the Pearson correlation index in order to find the relevance relationship between vocational preferences and the demand of the productive sector. As an information collection technique, observation by survey is chosen (one for each selected population). In this case, the first population was organized by the tenth and eleventh students of the public educational institutions of the municipalities of Maicao and Uribia. As for the second population, the integral of the managers of the companies that make up the productive sector in the affected municipalities. To obtain the sample is the method of random sampling by stratum, which yielded a sample of 1201 average students and 228 companies. The results obtained from the application of this instrument were tabulated and statistically analyzed using SPSS. Thus, the following conclusions were obtained: the description of the individual or personal factors that influence the vocational preference of middle school students in the municipalities of Maicao and Uribia was modified, and the academic factors involved in vocational preference were determined of these students. Likewise, the contextual factors that affect the vocational preference of middle school students in Maicao and Uribia will be established. In addition, the companies that make up the productive sector in

these municipalities are characterized, and the description of the means used by companies to recruit human talent is made. On the other hand, the requirements of linking personnel to companies were established and, finally, the relationship of relevance between vocational limitations and the demand of the productive sector in the municipalities of Maicao and Uribia was established.

Keywords: higher education, education and employment, demand, relevance of education, vocational preference.

Una mirada a la situación actual

La educación superior en América Latina está llamada a lograr la formación de personas calificadas, constituir un sistema de investigación que responda a los requerimientos del desarrollo tecnológico y producir, entre otros aspectos, un sistema de información funcional y actualizado. Al respecto, Ruiz y Alba (2013) consideran que la universidad asume el compromiso de formar tales recursos, con el objeto de contribuir a la sociedad al insertar a sus graduados en el campo de trabajo y producir los conocimientos necesarios para la creación de nuevas tecnologías.

Por otra parte, el CESU (2014) ha señalado que la educación superior debe alcanzar a corto plazo una mayor pertinencia y así permitir una vinculación real de la institución con el entorno, de manera que se brinde a la población ofertas académicas que tengan como alternativa relacionarse con el mercado laboral de la regiones. En el contexto colombiano, la formación universitaria se constituye como una estrategia fundamental para mejorar las condiciones de vida de los miembros de la sociedad, combatir el desempleo, aumentar la competitividad y conversión de la economía regional. Estos factores están asociados a deficiencias en el uso de los recursos productivos que, a su vez, son resultado de las debilidades en la calidad y la cobertura de los programas de capacitación (Albert, González y Mora, 2013).

En tal sentido, los problemas que se encuentran asociados a la pertinencia en instituciones de la educación superior, en particular la relación de esta con el mundo del trabajo, han permanecido en la agenda del Ministerio de Educación Nacional en las últimas décadas. Este organismo, desde diversas perspectivas, ha propuesto adecuar la oferta académica a las necesidades del sector productivo, al otorgar ocasionalmente privilegios en la formación de talento humano como función central del proceso pedagógico. De

acuerdo con Badillo, Buendía y Krücken (2015), estas perspectivas ejercen presiones sobre las instituciones de educación superior, sin considerar suficientemente que el mercado laboral y la educación son dos sistemas cuyos elementos difícilmente deben articularse.

Frente a esto, cabe precisar que la pertinencia, al ser uno de las condiciones de calidad fundamentales en las instituciones de educación superior, hace referencia a su vinculación con los sectores productivos, el Estado, el resto del sistema educativo y los sectores sociales más vulnerables del entorno, pues se trata de la capacidad de dar respuesta oportuna a las necesidades y demandas de las empresas y la sociedad. Según lo establece el Consejo Nacional de Acreditación (CNA, 2103), se entiende como *pertinencia* la capacidad de las instituciones y de sus programas de responder a necesidades del medio de manera proactiva.

En virtud de lo anterior, tal concepto abarca el conjunto de las instituciones de educación superior en sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión), referidas a la transmisión, la aplicación, la generación y la comprobación de conocimiento tanto científico como artístico y humanístico. Al tomar en cuenta que para dichas instituciones el concepto de pertinencia se desprende del concepto de calidad y es aplicable a todos los servicios que estas ofrecen, entre ellos los programas de pregrado y posgrado, la educación continuada, las consultorías, las asesorías, los servicios de laboratorio, la investigación y producción académica derivada, las prácticas académicas, la asistencias técnicas, así como los servicios culturales y la gestión social y comunitaria, entre otros servicios.

Al respecto, el Estado colombiano, en el último cuatrienio, se ha orientado a generar condiciones de acceso y permanencia en la educación superior a través de estrategias de planificación y concertación entre todas las instituciones, entidades territoriales, universidades y demás actores regionales, en conformidad con las condiciones sociales, políticas, culturales, económicas y geográficas que promuevan el desarrollo de cada región. El objetivo fundamental del Estado es fortalecer la capacidad institucional de las entidades territoriales y actores regionales con el fin de promover políticas de cobertura, permanencia, calidad y pertinencia. En este sentido, es necesario articular estrategias, acciones y actores en pro del posicionamiento y fortalecimiento de la educación superior en las regiones con el fin de aportar a los procesos de desarrollo regional (Ministerio de Educación Nacional, 2014).

De esta manera, la sociedad –y en específico los jóvenes en formación– exigen mejores procesos académicos que les permitan acceder de manera inmediata y oportuna al campo laboral; sobre todo, que lo aprendido tenga reconocimiento y pertinencia fuera de este y les asegure una oportunidad para desempeñarse productivamente. Esto constituye un reto más para las instituciones de educación superior, ya que enfrentan el compromiso de formar profesionales calificados en las distintas áreas del conocimiento, y replantear o generar de esta forma nuevas carreras basadas en modelos educativos innovadores que coadyuven a la formación integral del educando.

Sobre la base de las ideas expuestas, en el debate del futuro de la educación superior en el departamento de La Guajira surgen los temas ligados a la pertinencia del tipo de formación con respecto a los perfiles profesionales y disciplinarios que hoy se requieren, y si el sistema existente está en capacidad de ofrecerlos. Al ser evidente que sin recurso humano suficientemente capacitado la empresa tiene menos posibilidades de ser eficiente y competitiva, nace la importancia de la existencia de programas educativos que respondan a las necesidades que el sector productivo demanda y a las expectativas e intereses de la sociedad (Badillo et al., 2015).

En este sentido, en los últimos años la educación superior en La Guajira se ha expandido de forma muy rápida, debido, entre otros factores, al imperativo de preparar los cuadros de técnicos, profesionales y de investigadores que satisfagan los requerimientos del desarrollo económico, político y social del país. En función de tal crecimiento, la Universidad de La Guajira, como máximo ente de educación superior del departamento, se ha visto en la necesidad de racionalizar y sistematizar las acciones de desarrollo curricular.

En virtud de la situación planteada, se evidencia que la educación superior no posee parámetros que vinculen las necesidades de formación de recursos humanos del municipio de Maicao; de existir dichos parámetros, algunas veces no se tienen en cuenta y se produce concentración en unas carreras y falta de demanda en otras. En general, existe poca claridad sobre los nuevos requerimientos del sector productivo en el contexto de la internacionalización y globalización de los mercados, lo cual hace que las empresas no tengan en cuenta a la Universidad de La Guajira, sede Maicao, porque esta no representa el valor agregado esperado.

En relación con estas implicaciones, si esta situación continúa es posible que se profundice la desarticulación entre los sectores educativo, pro-

ductivo y social en la tarea del desarrollo regional, al considerar que, en el marco de la nueva sociedad del conocimiento y de la información, los problemas del municipio de Maicao se agudizan con relación a regulaciones aduaneras excesivas, los procesos especulativos del sistema financiero, la exclusión social, la excesiva explosión demográfica y una disminución del trabajo manual, así como un incipiente número de personas dedicadas a la investigación y el desarrollo científico tecnológico.

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

Para tales efectos, la Universidad de La Guajira, sede Maicao, requiere planear la oferta académica que articule las realidades locales con el contenido de los currículos. En este propósito debe contemplar el número suficiente de cohortes que permita brindar sostenibilidad al mercado laboral. Todo esto fundamentándose en las preferencias vocacionales de los estudiantes de educación media, e identificar sus intereses, aptitudes y expectativas personales y académicas.

Argumentación teórica

Este aparte describe los argumentos teóricos orientados a los aspectos principales del estudio. En este caso, las preferencias vocacionales de estudiantes de educación media (10^o y 11^o) y la demanda de las empresas que conforman el sector productivo, quienes constituyen el eje principal de este capítulo. A continuación, se muestra la estructura teórica que fundamenta lo descrito.

Preferencia vocacional

Las preferencias vocacionales se consideran áreas ocupacionales y estereotipos profesionales, habilidades y ocupaciones. Según Murillo e Hidalgo (2015), se entienden como un constructor teórico que permite organizar los datos de una persona y comprender en qué se diferencia de otra en su personalidad, intereses y conductas. Permite establecer la disposición o

propensión a actuar de determinada manera de las personas, y se pueden medir a través de los inventarios de intereses y son expresiones de la personalidad.

Por otra parte, Burgos, García y León (2013) definen las preferencias vocacionales como las variables que influyen en las decisiones de los jóvenes y adolescentes sobre su proyecto dedicación futura, las cuales, en la mayoría de los casos, se manifiestan en la edad adulta mediante la realización de una profesión. Este autor concibe que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una alternativa de implantar el estilo de comportamiento personal en el contexto de una vida laboral, a la vez que las personas proyectan sobre los títulos sus puntos de vista acerca de sí mismos y del mundo laboral que preferirían.

Frente a lo expuesto, Ruiz y Alba (2013) definen las preferencias como lo que la persona quería ser en su vida adulta o profesional al tener en cuenta diversos aspectos, más allá del mero interés y como resultado de la comparación entre distintas opciones. Esto implicaría medición y evaluación a fin de conocer si las preferencias de los sujetos en un momento determinado se concentran o dispersan en áreas y grupos vocacionales. La definición resulta comprensiva en el sentido en que incluye intereses, habilidades y personalidad, ya que se determina en función de los gustos e intereses, manifestados por el sujeto, hacia determinadas áreas profesionales.

Cabe mencionar que el término *preferencia* lo entiende Camarena (2010) como un conjunto de aspectos vocacionales de primer orden entre los que se englobaban los intereses, las aspiraciones, las autoevaluaciones y el autoconocimiento. En este sentido, la preferencia vocacional, en esencia, es la afirmación del yo quiero ser, y la expresión muda del querer ser que un sujeto manifiesta de forma explícita como respuesta de su proyecto vocacional, el cual engloba en su simplicidad expresiva un conjunto de aspectos vocacionales, ya que van más allá del mero interés y suponen el resultado de un proceso cognitivo de comparación entre distintas opciones.

Por tanto, las preferencias se plasman como el paso previo a la elección de continuidad de estudios académicos o profesionales, y es uno de los puntos de partida de su realidad; este conjunto de creencias y alternativas varias está vinculado con el proceso de toma de decisiones cuyo resultado es la elección. Así, a fin de realizar dicha decisión es necesario procesar la información de forma operativa y figurativa para llegar a un resultado en el

que confluyen e influyen un conjunto de indicadores (intereses, expectativas, valores, género), lo que significa estructurar y organizar la información y las experiencias al confrontar lo deseable y lo probable.

Factores individuales o personales

Factores físicos

Uno de los factores físicos es el género. Influye de tal manera en la conducta vocacional que no solo actúa como agente de diferencia biológica, sino en su noción de género social, es decir, su interacción sociocultural; es el factor que obliga a tratar la cuestión al mismo nivel de otras minorías. Este planteamiento sociocultural lo apoya no solo la psicología diferencial, sino autores como Guillen y Casco (2010), en su libro *Psicología del trabajo: Gestión de los recursos humanos*. Cabe mencionar que un análisis de la profesión expone cómo el género es una de las variables que más peso tiene en las preferencias y en la elección vocacional posterior; existen dos sexos/géneros, es decir, dos sexos biológicos que representan dos modelos sociales diferentes, lo que provoca tanto una educación como una socialización diferencial.

Por su parte, García (2012) asume una clara postura diferencial en función de la variable *sexo* y una división sexual en las opciones educativas del alumnado. Las chicas se encaminan hacia estudios del campo asistencial, sanitario y artístico, es decir, áreas bioterápica, psicopedagógica, teórico humanística y artística. En cuanto al concepto de género, Valdivia se refiere a las prácticas, las concepciones y las expectativas diseñadas y construidas por un grupo social respecto a cómo deben ser mujeres y varones a partir de las diferencias sexuales. Estas formas de pensar, ser y actuar se adquieren en el proceso de socialización y, por esta razón, es posible modificarlas. Frente a esto, los roles y los estereotipos de género tienden a organizar las relaciones sociales y varían según el contexto cultural y la época.

En este orden de ideas, la autora antes mencionada señala que, a pesar de que en Colombia, en los últimos años, las mujeres acceden a profesiones y oficios que no necesariamente están vinculadas a lo doméstico o al cuidado de otros (niños, ancianos, enfermos), todavía persiste la participación de estas en actividades laborales relacionadas con la actividad reproductiva. En efecto, aún se ve a la mayoría de mujeres en profesiones y ocupaciones poco valoradas social y económicamente.

Del mismo modo, Guillen et al. (2010) tratan sobre el rol del docente en la orientación y la elección vocacional en la secundaria técnica, de modo que encuentran una asociación entre el estado de elección del estudiante y la edad. Aparentemente, a medida que aumenta la edad de los estudiantes aumenta el porcentaje de estudiantes decididos. Esta situación resulta comprensible si se considera que existe una gran presión tanto familiar como del propio sistema para que los estudiantes decidan su futura carrera profesional. A partir de los dieciséis o diecisiete años, el estudiante –cuando se encuentra en segundo año– necesita elegir alguna carrera que le permita inscribirse en la especialidad de estudios pertinente. Por otra parte, se espera que los alumnos de tercer año, en este punto, se hayan decidido por alguna carrera.

En lo que respecta a la minorías, existe una gran cantidad de situaciones diferenciales que las explican. La autora García (2012) se refiere a grupos de personas que tienen características particulares, sujetos con necesidades educativas especiales, originadas por déficits físicos o perceptivos. Para concluir este grupo de factores, se podría decir que la conducta vocacional es un medio de preparación efectivo y debe adaptarse al mayor número de áreas ocupacionales posible, dado que la sociedad debe tender a la integración de las diferencias y a la integración plena en la vida adulta completa.

Factores psicológicos

Este bloque se encuentra formado por los determinantes “aptitudes” y “destrezas”. En este sentido, tradicionalmente se han considerado las aptitudes como uno de los determinantes importantes, sino de los más, en el desempeño profesional, así como las preferencias, en la elección de la carrera. Así, junto con las preferencias, una de las razones más repetidas para elegir una carrera ha sido la de creer que se tenían aptitudes para realizarla, de allí que se considere un conjunto de variables psicológicas que siempre han jugado un gran papel condicionante en el desempeño profesional.

En virtud de lo descrito, el mismo autor apunta a la diferenciación para caracterizar el puesto de trabajo como requisito de entrada, a la estabilidad de las capacidades y a su poder predictivo respecto al desempeño eficaz; su finalidad sería el ajuste entre las exigencias resolutivas del trabajo y las aptitudes de la persona que a él opta.

Por otra parte, García (2012), en su elaboración de un cuestionario de personalidad eficiente para el análisis de la conducta vocacional univer-

sitaria, considera que la inteligencia es un condicionante vocacional ampliamente aceptado con repercusiones tanto educativas como laborales. La mayoría de las capacidades exigen la activación de estrategias cognitivas afines, y tienden a agruparse en grupos homogéneos según el material que emplean (verbal, numérico, espacial) o por la similitud de tareas escolares en las que se ponen en ejercicio (habilidad social, científica, tecnológica, artística).

Factores académicos

La educación como determinante es muy compleja, ya que depende de muchos factores, como, por ejemplo, los que señalan Badillo et al. (2015) mencionan la formación recibida por parte de los educadores, el sentido de la experiencia acumulada, la organización del centro educativo, las relaciones entre el profesorado, la atención afectiva y la comprensión que ha recibido el alumnado por parte de su familia y las relaciones establecidas entre ellos, el valor que la familia otorga a los estudios y su preocupación por ayudar al desarrollo personal de su prole, las relaciones centro-familia, la idea de educación, la presión de la sociedad, las metodologías empleadas y las prácticas desarrolladas en el aula, entre otros.

Badillo et al. (2015) se refieren a la educación como uno de los dos contextos de socialización más importantes para la persona, la escuela y la familia. En lo que corresponde a la educación formal, transmitida por la escuela con gran relevancia tanto individual como socialmente, esta delimita la trayectoria profesional del alumnado, la cual se constituye en los proyectos profesionales de niños, niñas y adolescentes. Su actuación se plantea desde dos aspectos: la instrucción y la experiencia.

Por otra parte, como resultado de su investigación *Dime como evalúas y te diré que sociedad construyes*, Murillo (2015) concluye: “Las experiencias escolares cuentan de manera especial en la historia vocacional. Más adelante añade: “Dichas experiencias también influyen en la conducta vocacional, pues la preferencias vocacionales se establecen en función de estas”. Estas experiencias ejercen un poderoso impacto en el desarrollo emocional y social de la juventud, ya que durante este periodo se adquiere una serie de habilidades y conocimientos que los capacita para su posterior incorporación al mundo del trabajo.

Por su parte, Camarena (2010), en su estudio que aborda las teorías personales sobre el logro académico y su relación con la alineación escolar,

considera que se debe enseñar al alumnado a planificar su vida en sentido amplio antes de que acabe su trayectoria de educación formal. Los éxitos escolares, además de significativos, tienen una doble vertiente: por una parte, como rendimiento académico, por otra, en cuanto experiencias educativas.

Factores contextuales

Son variables que influyen en la vida de la persona y dependen de la riqueza de las vivencias que ella experimente en su medio sociocultural. Para resumir este bloque, podríamos escribir que incluyen variables sociales, las cuales dependen de la calidad del ambiente próximo, de modo que afectan el desarrollo del individuo. García (2012) apunta que el entorno puede, por tanto, intervenir para favorecer el desarrollo y el aprendizaje de las personas, debido a su interacción moldeadora. Es necesario tener en cuenta el principio general según el cual “el mejor predictor de la conducta futura es la conducta pasada”. Nosotros añadimos la matización “lo que la persona piensa de sí misma” (autopercepción).

Factores familiares

Incluyen la familia y los iguales o amigos. Todas las experiencias configuran a la persona, aunque con distinto valor en el ámbito vocacional. Las experiencias familiares en las que se desenvuelve la persona mediatizan su desarrollo vocacional. Este grupo primario se considera, desde los modelos socioeconómicos, el primer condicionante de la conducta vocacional de todos sus miembros, desde el tamaño familiar y el número de miembros de la estructura familiar, tal como apuntan Mendoza et al. (2015), son factores sociales e individuales que influyen en la planeación vocacional.

En virtud de lo anterior, Burgos et al. (2013) afirman que la familia es un contexto que ejerce fuertes y continuas influencias sobre el proceso de desarrollo personal, sobre todo hasta cierta edad, convencidos de la influencia de la figuras de crianza en la imagen que el niño percibe de sí mismo, e insisten en que la familia juega un papel clave en la regulación de la mente, en relación con el equilibrio funcional en la activación motivacional y emocional de la conducta.

En lo que respecta a la profesión u ocupación familiar del padre y la madre, García (2012) aporta que en países más avanzados que el nuestro, de forma paulatina y más lenta, la profesión de la madre del alumnado y su nivel educativo es una variable que está marcando pautas. También afirma

que los hijos de los profesionales son los que más se destacan en la elección de oficios formales como directores de banco, o abogados, mientras que los hijos de los directores y empresarios no piensan seguir los pasos de sus progenitores.

Resalta el autor anterior que la profesión y el nivel educativo de la madre tiene relación con el rendimiento académico universitario de sus hijos y proporciona un modelo a su prole, ofreciéndoles referencias y roles que imitar, y con los cuales identificarse, debido, seguramente, al papel que tiene la figura materna en la educación de los hijos.

Factores económicos

Los recursos económicos de los que dispone la unidad familiar actúan de manera fundamental sobre los hijos en términos de limitación o posibilidad de demorar o no su entrada en el mundo productivo laboral, por medio de la inversión de tiempo en aumentar la tasa educativa y de preparación. Estos recursos modulan y propician o no el acceso a la universidad, ya que imponen el nivel socioeconómico familiar. Murillo e Hidalgo (2015) exponen que el nivel socioeconómico de la familia es una variable significativa en la conducta vocacional, ya que influye de forma clara y contundente en las preferencias y las elecciones vocacionales.

Los mismos autores concluyen que el alumnado más exitoso académicamente es aquel cuyos padres poseen alto poder adquisitivo. Poseer estos recursos o carecer de ellos (pobreza) tiene un efecto determinante que influye en la respuesta social de los que los disfrutan o padecen, hasta el punto de condicionar los estímulos de superación, pues la necesidad de supervivencia y de satisfacer necesidades básicas, por ejemplo, prevalece ante cualquier otra circunstancia.

Por su parte, Badillo et al. (2015) destacan que el extracto social y el origen familiar en el que se nace es la variable que mejor explica el éxito alcanzado en la vida adulta. Según el autor, el nivel socioeconómico de los padres es el primer factor del que dependen los logros académicos del alumnado de educación secundaria; esto, al considerar que en la actualidad existen los denominados “nuevos pobres”, quienes suponen una realidad sociológica y son personas con altas tasas educativas, pero no alcanzan el estatus paterno o familiar, es decir, su estatus socioeconómico es inferior al de sus padres o familiares, por lo que no pueden cubrir parte de las necesidades antes satisfechas.

Por otra parte, en lo que respecta a los medios sociales, dentro de los determinantes vocacionales en muchas ocasiones se encuentra la residencia paterna. Así, “entre los condicionantes económicos en la preferencia universitaria” se colaría como un popular determinante de la gama de elección o en la facilidad de los estudios, al tomar como el principal parámetro la duración de la carrera o la longitud de los estudios, de manera que influye en las preferencias y condicionan la elección de estudios universitarios.

Demanda del sector productivo

De acuerdo con Ruiz y Alba (2013), la demanda de personal cualificado que ejercen las empresas en la actualidad se caracteriza, fundamentalmente, por un elevado grado de diversidad. A pesar de que las denominaciones que atribuyen a los puestos de trabajo para los que requieren personal suelen permanecer en el tiempo, no puede decirse lo mismo con respecto a las aptitudes que solicitan en relación con dichos puestos. Básicamente, puede considerarse que los requerimientos de las empresas para los distintos puestos de trabajo varían con dos objetivos:

- Incrementar el grado de profesionalidad de sus plantillas al tratar de captar cada vez personal más cualificado, o reciclar el existente a fin de que aporte conocimientos adicionales sobre otras áreas conectada con la que el puesto concreto se relaciona.
- Adaptar la plantilla a los frecuentes cambios tecnológicos que se producen en el entorno.

De acuerdo con Ruiz y Alba (2013), esta evolución en las necesidades afecta no solo a las nuevas demandas que lleve a cabo el sector productivo con el objetivo de incrementar su plantilla o sustituir las bajas que se producen, sino también a los trabajadores que ya están en plantilla pero deben actualizarse al ritmo de los cambios tecnológicos y de cualquier otra índole que se produzcan en el área concreta en la que prestan sus servicios.

Por su parte, el CESU (2014) expone que la elevación del nivel cultural medio de la población en los últimos años, consecuencia de mayores tasas de escolarización que se han producido con la introducción de las diversas reformas del sistema educativo, ha cambiado los patrones de conducta de los trabajadores. En la actualidad, el concepto del puesto de trabajo único para toda la vida pierde vigencia, por lo que los trabajadores deben aportar conocimientos dotados de una mayor polivalencia que les permitan afrontar con éxito un mayor número de labores diferentes a lo largo de su vida.

Caracterización empresarial

La base empresarial se constituye en la fuente de crecimiento de una economía por excelencia, y con ello, también, de la creación de empleo y de la generación de riqueza y bienestar, pues parte fundamental de la calidad de vida de la población pasa por tener acceso a oportunidades de empleo e incrementar las posibilidades de insertarse de forma productiva en la sociedad.

En el nivel macroeconómico resulta cada vez más claro que la iniciativa empresarial es una de las claves para el dinamismo económico y la generación de empleos. El nacimiento de nuevas empresas genera el impulso del empleo eficiente de los recursos al elevar el nivel de la competencia en el mercado de productos, así como la iniciativa empresarial acelera el proceso de generación, difusión y aplicación de las innovaciones tecnológicas y organizacionales; este proceso de innovación es fundamental para el crecimiento sostenible.

De acuerdo con la Corporación Andina de Fomento (2012), la capacidad empresarial de una economía no descansa solo en la existencia de un buen número de establecimientos productivos, sino también en la calidad de estos, expresada en su habilidad para insertarse en los mercados y crecer, en su capacidad de generar valor y ofrecer más y mejores bienes y servicios, en su disposición para interactuar con otras empresas bajo distintos arreglos productivos y en su articulación con los sistemas de apoyo, entre otros.

En este sentido, el establecimiento de las características de la base empresarial de las regiones sirve como herramienta útil de información y de orientación para las instituciones y los actores interesados en conocer más sobre la estructura empresarial de la región, o en ofrecer servicios e incentivos orientados a contribuir al crecimiento y fortalecimiento de la base productiva. Los temas que se abordan son la densidad empresarial, el tamaño empresarial y los sectores productivos.

Los sectores económicos

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Nacional de Planeación en la lista de gremios empresariales colombianos, de cobertura nacional, para el 2012 las actividades económicas de producción y distribución de bienes y servicios son muy diversas y las realizan las empresas o el sector público. Dada la gran variedad de estas, tradicionalmente se han agrupado en tres categorías o sectores económicos:

- *Sector primario.* Comprende aquellas actividades relacionadas de forma directa con los recursos naturales sin que estos recursos se transformen, y se dedican solo a su desarrollo. Incluye la agricultura, la ganadería, la pesca, la minería, etc.
- *Sector secundario o industrial.* Abarca todas las actividades que transforman físicamente las materias primas o bienes en otros más aptos para el consumo. Estas actividades fabriles son muy diversas: energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica, automóviles, y un largo etcétera. La clasificación tradicional incluye la construcción, pero debido a la gran importancia de esta industria y a sus particularidades, con frecuencia se considera de manera independiente.
- *Sector terciario o de servicios.* Engloba al resto de actividades no incluidas en las categorías anteriores, caracterizadas por proporcionar la prestación de servicios y no bienes tangibles: comercio, enseñanza, sanidad, transporte, comunicaciones, turismo, banca, etc.

De acuerdo con el reporte del DNP, estos tres sectores económicos están interrelacionados y se necesitan mutuamente. En el caso de la agricultura, se requiere una serie de herramientas y máquinas, abonos y semillas que, previamente, se han producido en la industria; una vez se obtienen los bienes agrícolas vuelven a conectarse a los otros sectores: o bien se dirigen a la industria para su transformación (por ejemplo, las frutas para hacer mermeladas), o bien se comercializan en fresco a través de los servicios de almacenaje, transporte y venta al por menor. También se piensa en la prestación de un servicio, como puede ser el trabajo de un médico (a fin de ejercer su actividad necesita disponer de material e instrumentos y un local, muebles, etc., obtenidos todos ellos en la industria). Además, el médico tendrá que utilizar una serie de servicios adicionales, como, por ejemplo, la comunicación, el transporte o la formación.

Por otra parte, la existencia de un sector de servicios suficientemente fuerte es imprescindible para el buen desarrollo de los otros sectores, debido a que incluye las infraestructuras básicas. Cabe mencionar que un país como Colombia, el cual no cuenta con una infraestructura de servicios sólida en cuanto al transporte, las comunicaciones, la banca o los servicios profesionales, difícilmente podrá desarrollar de forma eficiente su industria o el sector primario.

Tamaño empresarial

En Colombia, el artículo 2º de Ley 590 de 2000, por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, exige el cumplimiento de las dos condiciones de cada uno de los tipos de empresa.

Para la microempresa son:

- Planta de personal no superior a los diez trabajadores.
- Activos totales, excluida la vivienda, por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para la pequeña empresa:

- Planta de personal entre once y cincuenta trabajadores.
- Activos totales por valor entre quinientos y menos de cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para la mediana empresa:

- Planta de personal entre cincuenta y uno y doscientos trabajadores.
- Activos totales por valor entre cinco mil uno a treinta salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para la gran empresa:

- Planta de personal superior a los doscientos trabajadores.
- Activos totales superiores a treinta mil salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Medios de reclutamiento de talento humano

Según Romero et al. (2015), los medios de reclutamiento se clasifican en internos y externos. En los medios internos de reclutamiento se encuentran todos aquellos medios que están dentro de la organización. En estas se debe poner total atención porque los jefes no deben descuidar ni confiar demasiado en las fuentes de personal internas para cubrir los nuevos puestos por arriba del nivel de iniciación, ya que este nivel de iniciación son todas los conocimientos que una persona domina y le permiten desempeñar el puesto.

Los autores antes citados, considera que dichos dominios deben establecerse en los manuales de organización. Sin embargo, si el jefe ignora las

fuentes internas que le permiten cubrir los nuevos puestos por arriba del nivel de iniciación, esta práctica le puede servir para proteger a sus empleados de la competencia de los candidatos del exterior, los cuales pueden obtener calificaciones superiores a estos. Estos candidatos se pueden contratar con pocas habilidades para cumplir con el puesto y brindarles capacitación a fin de que cumplan con las necesidades del puesto.

Por otra parte, Guillen y Casco (2010), en su estudio *Gestión de los recursos humanos*, mencionan cómo, en organizaciones donde el uso frecuente de fuentes internas en el reclutamiento es muy frecuente, este les sirve para impedir despidos. En cambio, esto también le sirve como una especie de incentivo para los que ya llevan algún tiempo trabajando con la organización, aunque esto también puede ser contraproducente por que es posible que las personas del exterior tenga más capacidad para manejar el puesto con relación a las que ya están en la empresa. Esto sucede en aquellas que intentan proyectar una imagen favorable, pues es frecuente que subrayen las oportunidades de crecimiento y de desarrollo que ofrecen, además de hacer notar las posibilidades de ascenso dentro de ellas.

Sin embargo, en las organizaciones el uso preferente de candidatos internos o externos debe estar medido por los métodos de evaluación que son los que realmente proporcionarán los parámetros de si algún candidato es apto a un puesto o no. Se debe recordar que el reclutamiento de personal hacia la organización nos es otra cosa que la fuerza de trabajo, que es a su vez todos los elementos con los que la organización realiza su trabajo a fin de cumplir con sus objetivos.

Para Guillen (2010), en estas oportunidades de crecimiento dentro de la organización los sistemas de información o computarizados nos sirven para saber si el candidato está calificado, y es, por ende, el adecuado o no. Además, a fin de llevar un control de los que están dentro de la organización, para ver si se tiene un requerimiento de personal, necesidades y planeación de carreras, o de tener gran agilidad en los procesos y una gran capacidad de almacenamiento.

En cuanto al reclutamiento externo, lo compone una gran variedad de métodos y técnicas que se emplean para atraer al personal. Entre las más frecuentes se encuentran:

- *Anuncios.* Son una verdadera herramienta para atraer a futuros candidatos a ocupar un puesto dentro de la organización. Estos

pueden estar dirigidos a un grupo específico de solicitantes de empleo, pero tienen la limitación de que solo serán vistos por las personas que compran los diarios y revistas, además de que se verán limitados al tiraje de quien los anunciara.

- *Instituciones educativas.* Son una fuente de reclutamiento muy grande a nivel nacional, hoy en día en el olvido a causa del poco uso y la vinculación que estas instituciones tienen con el sector productivo. Cabe destacar que los programas de las instituciones educativas, muchas veces, no son los adecuados, puesto que no son compatibles con lo que la organización requiere.
- *Agencias de empleo.* Estas han surgido de la necesidad de eficiencia en el uso de los recursos. En la actualidad existe una innumerable magnitud de agencias de empleo, y muchas organizaciones recurren al servicio de reclutamiento de estas firmas especializadas, las cuales presentan la desventaja de que si no se realiza el reclutamiento de la mejor manera, en la organización habrá una gran rotación de personal. “Estas empresas permiten que las organizaciones aligeren la carga administrativa que se encuentra relacionada con los recursos de personal”. (Romero et al., 2015)
- *Agencias públicas de empleo.* Estas agencias, que por lo regular son del gobierno o se encuentran en dependencias de este, además de encontrarse en las principales ciudades del país, se enlazan a los solicitantes desempleados con las vacantes, pueden ayudar a los patrones con la prueba de selección, el análisis de puestos y las encuestas de niveles de ingresos en la comunidad.
- *Firmas consultoras de negocios.* Buscan candidatos con las aptitudes que requiere el cliente. Estas agencias no se anuncian en los medios de comunicación, puesto que son ellas las que buscan a los candidatos a los nuevos puestos para otras empresas; estos, por lo regular, son aquellos que están sobrevalorados para el puesto en el que se encuentran o buscan una mejora en sus ingresos.
- *Recomendaciones de los empleados.* Este tipo de candidatos enfrentan el compromiso de que, al momento en que ingresan a la organización, deben de tener una alta calidad, pues la persona que los recomendó se hace solidariamente responsable de cómo se desempeñe en sus labores este tipo de empleados.

Requisitos de vinculación de personal

Es encontrar a la persona adecuada para cubrir un puesto a un costo razonable, al tener en cuenta las necesidades de la organización y en lo que respecta a desarrollar las habilidades y potenciales en el puesto en el que debe desempeñar su labor. De este modo, contribuir al crecimiento y al cumplimiento de los propósitos de la organización.

- *Perfil buscado.* Contiene los requisitos o especificaciones que debe cumplir el aspirante a ocupar el cargo. Son requisitos extrínsecos a la compañía que debe traer el candidato (experiencia anterior, formación académica, competencias requeridas por la posición, etc.).
- *Determinación por recursos humanos.* Actualmente, las prácticas más usadas son: bases de *curriculum vitae* propias; bolsas de trabajo de las universidades y la publicación de avisos en internet en portales de empleo y/o el uso de sus bases de currículos. Por otra parte, se expande rápidamente la búsqueda de contactos a través de redes sociales y es menos frecuente la publicación de avisos en periódicos (práctica más costosa).

Abordaje metodológico

El diseño de la investigación se enmarca en un diseño no experimental, de tipo descriptivo, en el cual se seleccionan dos variables, se mide o se recolecta información, para así describir lo investigado. Adicionalmente, se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos a los que se refieren y se centra en recolectar datos al mostrar un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho, contexto o situación concurrida (Hernández, 2014).

La investigación también se clasifica como correlacional, al pretender establecer la pertinencia de las preferencias vocacionales frente a la demanda del sector productivo en los municipios de Maicao y Uribia. Para fundamentar esta parte, se toma el concepto de Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cual manifiesta que un estudio correlacional “tiene como propósito determinar el grado de relación entre variables, detectando hasta qué punto las alteraciones de una, dependen de la otra, el cual da por resultado un coeficiente r ”.

Respecto a la población, la primera la constituyen los estudiantes de décimo y undécimo de las instituciones educativas públicas de Maicao y Uribia. La segunda población la integran los gerentes de las empresas que conforman el sector productivo en los municipios mencionados, las cuales son en total 2673, legalmente constituidas y registradas en la Cámara de Comercio de La Guajira, capítulo Maicao (véanse las tablas 1, 2 y 3).

Tabla 1
Distribución de la población
(estudiantes de educación media de Maicao)

Institución educativa	Décimo 10°	Undécimo 11°
Institución educativa # 1	98	69
Institución educativa # 2	291	190
Institución educativa # 3	185	187
Institución educativa # 4	119	115
Institución educativa # 5	143	153
Institución educativa # 6	58	28
Institución educativa # 7	81	59
Institución educativa # 8	142	84
Institución educativa # 9	121	119
Institución educativa # 10	140	136
Institución educativa # 11	76	77
Institución educativa # 12	30	19
Institución educativa # 13	67	35
Institución educativa # 14	43	38
Institución educativa # 15	45	37
Institución educativa indígena rural #1	49	46
Institución educativa indígena rural #2	43	18
Institución educativa indígena rural #3	18	17
Institución educativa indígena rural #4	19	19
Institución educativa indígena rural #5	10	0
Subtotal	1778	1446
Total	3224	

Tabla 2
Distribución de la población
(estudiantes de educación media del municipio de Uribia)

Institución Educativa	Décimo 10°	Undécimo 11°
Internado Kamushiwou	22	13
Internado Siapana	35	41
Internado Nazareth	56	45
Internado Integral Rural Puerto Estrella	35	26
Internado Camino Verde	16	13
Institución Educativa Alfonso López Pumarejo	59	55
Institución Educativa Internado San José	54	61
Institución Educativa Julia Sierra Iguarán	52	58
Normal Superior Indígena	95	76
Subtotal	424	388
Total	812	

En cuanto a la segunda población, la integran los gerentes de las empresas que conforman el sector productivo en los municipios mencionados, las cuales son en total 3145, legalmente constituidas y registradas en la Cámara de Comercio de La Guajira (véase la tabla 3).

Tabla 3
Distribución de la población
(empresas de los municipios Maicao y Uribia)

Municipio	Número de empresas
Maicao	1887
Uribia	786
Total	2673

Respecto a la muestra, al tomar en cuenta que ambas poblaciones son finitas se utiliza un método de muestreo aleatorio por estratos, aplicando la fórmula aportada por Martínez (2012) (ecuación 1).

$$n = \frac{N Z^2 \alpha/2 \sigma^2}{(N - 1)E^2 Z^2 \alpha/2} \quad (1)$$

Dónde n es el tamaño de la muestra, y N el número total de elementos de la población.

Z : valor estandarizado en función del grado de confiabilidad de la muestra.
 σ^2 : varianza.
 E : margen de error estimado (5%).

Al aplicar la fórmula a la primera población constituida por los estudiantes de décimo y undécimo de las instituciones educativas públicas de Maicao y Uribia, se obtienen los resultados que se presentan en las tablas 4, 5 y 6.

Tabla 4
 Muestra estratificada estudiantes
 de educación media municipio Maicao

Institución educativa	Décimo 10°	Undécimo 11°
Institución educativa # 1	18	15
Institución educativa # 2	40	41
Institución educativa # 3	34	30
Institución educativa # 4	22	25
Institución educativa # 5	26	33
Institución educativa # 6	11	6
Institución educativa # 7	15	13
Institución educativa # 8	22	18
Institución educativa # 9	18	20
Institución educativa # 10	20	23
Institución educativa # 11	14	17
Institución educativa # 12	5	4
Institución educativa # 13	12	8
Institución educativa # 14	8	8
Institución educativa # 15	19	21
Institución educativa indígena rural #1	9	10
Institución educativa indígena rural #2	8	4
Institución educativa indígena rural #3	3	4
Institución educativa indígena rural #4	3	4
Institución educativa indígena rural # 5	2	0
Subtotal	309	304
Total	613	

Tabla 5
Muestra estratificada de estudiantes de educación media
de IE de Uriibia

Institución educativa	Décimo 10°	Undécimo 11°
Internado Kamushiwou	10	5
Internado Siapana	17	16
Internado Nazareth	27	17
Internado Integral Rural Puerto Estrella	17	10
Internado Camino Verde	8	5
Institución Educativa Alfonso López Pumarejo	28	21
Institución Educativa Internado San José	26	24
Institución Educativa Julia Sierra Iguarán	25	23
Normal Superior Indígena	45	30
Subtotal	203	151
Total	354	

Tabla 6
Muestra estratificada (empresas de Maicao y Uriibia)

Municipio	Muestra
Maicao	137
Uriibia	57
Total	228

Con respecto a la técnica de recolección de la información, se eligió la observación mediante encuesta. El instrumento seleccionado para la recolección de los datos es la aplicación de dos cuestionarios, uno por cada población seleccionada. En este caso, a fin de lograr la correlación se construyeron dos instrumentos. Luego, los resultados se tabularon en una matriz de datos generales y se procesaron utilizando el programa de estadístico SPSS, para después calcular el índice de correlación de Pearson y buscar la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo.

Estos datos estadísticos permiten corroborar el comportamiento de las variables a fin de revisar la orientación positiva, negativa, débil, neutra o fuerte, así como la magnitud, y ubicar la explicación congruente según su

comportamiento. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento, tabulados y analizados estadísticamente mediante el programa SPSS, se cotejan con las teorías de los diversos autores tomados como referente teórico en la investigación.

Resultados

Los resultados de la investigación son producto del análisis de los datos, e incluye los datos recolectados, su descripción, el análisis y la discusión de cada una de las variables, así como la relación entre ellas. Este capítulo presenta los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos diseñados para determinar la relación que existe entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en los municipios de Maicao y Uribia, a través de sus distintas dimensiones e indicadores. Estos resultados se originaron en el análisis del instrumento aplicado a 1201 estudiantes de instituciones educativas públicas de la media, y 228 empresas en Maicao y Uribia.

Análisis de la encuesta dirigida a las instituciones educativas públicas de Maicao

A continuación, se describen los resultados de la aplicación del instrumento a los estudiantes de las instituciones educativas urbanas y las instituciones educativas indígenas rurales de Maicao.

Tabla 7
Instituciones educativas del municipio de Maicao

Institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Norberto Iguarán	33	5,4	5,4	5,4
Santa Catalina	81	13,2	13,2	18,6
Inmaculada	65	10,6	10,6	29,2
San José Campestre	46	7,5	7,5	36,7
San José Técnico	59	9,6	9,6	46,3
Jorge Arrieta	17	2,8	2,8	49,1
Laura Montoya	28	4,6	4,6	53,7
Perpetuo Socorro	40	6,5	6,5	60,2
Manuel Rosado	38	6,2	6,2	66,4

Tabla 7 (Cont.)

Institución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rodolfo Morales	43	7	7	73,4
El Carmen	31	5,1	5,1	78,5
Vocacional Carraipía	9	1,5	1,5	79,9
Erika Beatriz	20	3,3	3,3	83,2
Paraíso	16	2,6	2,6	85,8
Loma Fresca	40	6,5	6,5	92,3
IEIR Limoncito	19	3,1	3,1	95,4
IEIR La Paz	12	2	2	97,4
IEIR Majayura	7	1,1	1,1	98,5
IEIR Majayurupana	7	1,1	1,1	99,7
IEIR Yotojoroy	2	0,3	0,3	100
Total	613	100	100	

La tabla 7 muestra el porcentaje de estudiantes de décimo y undécimo grado de bachillerato en el municipio de Maicao (613 estudiantes seleccionados a través del método de muestreo aleatorio estratificado); cabe precisar que son en total veinte instituciones educativas públicas, de las cuales catorce son urbanas, una es rural y cinco son instituciones educativas indígenas rurales (IEIR).

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores individuales o personales”-indicador “factores físicos”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores individuales” y el indicador “factores físicos”.

Tabla 8

Género de estudiantes de educación media municipio de Maicao

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	251	40,9	40,9	40,9
Femenino	362	59,1	59,1	100
Total	613	100	100	

En conformidad con los resultados de la tabla 8, se puede observar que un porcentaje de estudiantes de educación media de instituciones educativas del municipio de Maicao, superior al 59,1%, son del sexo femenino, mientras que el 40,9% corresponden al sexo masculino; de esto se puede inferir que la cantidad de estudiantes de ambos sexos es equitativa en dichas instituciones.

Tabla 9

Edad de estudiantes de educación media municipio de Maicao

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
14	13	2,1	2,1	2,1
15	165	26,9	26,9	29
16	161	26,3	26,3	55,3
17	169	27,6	27,6	82,9
18	80	13,1	13,1	95,9
19	16	2,6	2,6	98,5
20	9	1,5	1,5	100
Total	613	100	100	

De acuerdo con el resultado de la tabla 9, se puede observar que un porcentaje superior al 80,8% de estudiantes de educación media de instituciones educativas del municipio de Maicao se encuentran entre las edades de quince a diecisiete años; asimismo, el 17,1% posee la mayoría de edad dentro de un rango de los dieciocho a los veinte años, y solo un mínimo porcentaje, equivalente al 2,1%, tiene catorce años. Conforme a estos resultados se infiere que un gran porcentaje de estudiantes se encuentran en una edad para tomar decisiones sobre su futuro académico.

Tabla 10

Minoría cultural de estudiantes de educación media municipio de Maicao

Minoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indígena	153	25	25	25
Afrodescendiente	65	10,6	10,6	35,6
Ninguna	395	64,4	64,4	100
Total	613	100	100	

Conforme a los resultados observados en la tabla 10, se puede identificar que el 64,4% de los estudiantes de educación media de las instituciones educativas del municipio de Maicao no pertenecen a una minoría cultural. Por otra parte, el 25% son miembros de una etnia y el 10,6% son afrodescendientes. De aquí se infiere que existe una gran diversidad cultural, lo que les facilita el acceso a estos estudiantes a becas y descuentos en instituciones de educación superior, no solo en la Guajira, sino en diversas partes de Colombia.

Tabla 11

Condición física de estudiantes de educación media municipio de Maicao

Discapacidad?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	8	1,3	1,3	1,3
No	605	98,7	98,7	100
Total	613	100	100	

La tabla 11 muestra que el 96,7% de los estudiantes de 10° y 11° grado de bachillerato de instituciones educativas públicas del municipio de Maicao no poseen una condición física que denote discapacidad, mientras que el 1,3% manifestaron poseer una condición física especial. Sin embargo, cabe resaltar que la Universidad de La Guajira no discrimina a las personas con discapacidad física, por lo cual ha habilitado su infraestructura para brindarle las condiciones propicias de inclusión, no solo a estudiantes, sino a las comunidad universitaria en general.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores individuales o personales”-indicador “factores psicológicos”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores individuales” y el indicador “factores psicológicos”.

Tabla 12

Estudiantes de educación media municipio de Maicao con deseos de seguir sus estudios superiores

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	591	96,4	96,4	96,4
No	22	3,6	3,6	100
Total	613	100	100	

A partir de la tabla 12 se vislumbra que un muy elevado porcentaje de estudiantes de la media de las instituciones educativas del municipio de Maicao (96,4%) manifiesta su deseo de continuar con los estudios superiores; solo un mínimo porcentaje del 3,6% respondió no tener dicha intención. De lo anterior se infiere que es muy alta la demanda de programas académicos en los diferentes niveles de formación que existe en el municipio.

Tabla 13

Qué incentiva a estudiantes de educación media municipio de Maicao a seguir su formación superior

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Superación personal	376	61,3	61,3	61,3
Mejorar ingresos	25	4,1	4,1	65,4
Todas las anteriores	212	34,6	34,6	100
Total	613	100	100	

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas del municipio de Maicao qué los incentiva a seguir estudiando, el 61,3% respondió que lo harían por superación personal. Por otra parte, el 4,1% aduce que lo haría solo por mejorar sus ingresos, mientras que el 34,6% restante responde que por las dos razones argumentadas. De lo anterior se infiere que los estudiantes muestran un evidente espíritu de superación, lo que se ve reflejado en la creciente cantidad de estudiantes inscritos y matriculados en la universidad de La Guajira en sus diferentes sedes para cada periodo académico.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores académicos”-indicador “estructura académica”.

En la tabla 14, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores académicos” y el indicador “estructura académica”.

Respecto a la modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas del municipio de Maicao, el 66,9% manifiesta que su modalidad es académica, y el 21,1% la modalidad comercial. Por otra parte, el 4,4% en instituciones pedagógicas y el 1,6% en modalidad agropecuaria. Esto demuestra que los estudiantes tienen formación en diferentes áreas, lo que influiría a la hora de tomar una decisión sobre la carrera a estudiar.

Tabla 14

Modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Académica	410	66,9	66,9	66,9
Comercial	166	27,1	27,1	94
Pedagógica	27	4,4	4,4	98,4
Agropecuaria	10	1,6	1,6	100
Total	613	100	100	

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores académicos”-indicador “intereses vocacionales”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores académicos” y el indicador “intereses vocacionales”.

Tabla 15

Nivel académico preferido por los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Curso corto	31	5,1	5,1	5,1
Técnico	24	3,9	3,9	9
Tecnológico	15	2,4	2,4	11,4
Profesional	543	88,6	88,6	100
Total	613	100	100	

En cuanto al nivel académico preferido por los estudiantes de la media de Maicao, se observa en la tabla 15 que el 86,6% muestra una tendencia hacia las carreras profesionales, el 5,1% prefiere los cursos cortos bien sea en el SENA o en otras corporaciones. Por otra parte, el 3,9% se inclina por las carreras técnicas y el 2,4% restante por programas tecnológicos. Se infiere de lo anterior que los programas académicos profesionales son los de mayor preferencia en los estudiantes de instituciones públicas, independientemente de su edad o género.

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas del municipio de Maicao cuál es su programa académico de mayor preferencia, se observa en la tabla 16 que la opción escogida como

Tabla 16
Programa académico de mayor preferencia por los estudiantes
de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	30	4,9	4,9	4,9
Administración marítima y fluvial	10	1,6	1,6	6,5
Administración portuaria	8	1,3	1,3	7,8
Administración turística y hotelera	5	0,8	0,8	8,6
Antropología	2	0,3	0,3	9
Arquitectura	1	0,2	0,2	9,1
Comunicación social	18	2,9	2,9	12,1
Contaduría pública	18	2,9	2,9	15
Criminalística	1	0,2	0,2	15,2
Derecho	64	10,4	10,4	25,6
Diseño de modas	2	0,3	0,3	25,9
Diseño gráfico	1	0,2	0,2	26,1
Economía	8	1,3	1,3	27,4
Enfermería superior	25	4,1	4,1	31,5
Estudios musicales	7	1,1	1,1	32,6
Fisioterapia	5	0,8	0,8	33,4
Gastronomía	1	0,2	0,2	33,6
Ing. En higiene y seguridad industrial	1	0,2	0,2	33,8
Ingeniería de sistemas	28	4,6	4,6	38,3
Ingeniería ambiental	18	2,9	2,9	41,3
Ingeniería biomédica	1	0,2	0,2	41,4
Ingeniería civil	8	1,3	1,3	42,7
Ingeniería electrónica	2	0,3	0,3	43,1
Ingeniería en minas	31	5,1	5,1	48,1
Ingeniería industrial	9	1,5	1,5	49,6
Ingeniería mecánica	11	1,8	1,8	51,4
Ingeniería mecatrónica	1	0,2	0,2	51,5
Ingeniería química	1	0,2	0,2	51,7
Instrumentación quirúrgica	2	0,3	0,3	52
Investigador judicial	4	0,7	0,7	52,7
Licenciatura en ciencias naturales	1	0,2	0,2	52,9

Tabla 16 (Cont.)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciatura en educación física	19	3,1	3,1	56
Lic. en informática y medios audiovisuales	1	0,2	0,2	56,1
Licenciatura en pedagogía infantil	33	5,4	5,4	61,5
Licenciatura en artes	6	1	1	62,5
Licenciatura en Idiomas	15	2,4	2,4	64,9
Licenciatura en matemática	1	0,2	0,2	65,1
Licenciatura en español	13	2,1	2,1	67,2
Medicina	116	18,9	18,9	86,1
Microbiología	1	0,2	0,2	86,3
Negocios internacionales	14	2,3	2,3	88,6
Policía	4	0,7	0,7	89,2
Promoción social	3	0,5	0,5	89,7
Psicología	51	8,3	8,3	98
Salud ocupacional	1	0,2	0,2	98,2
Trabajo social	10	1,6	1,6	99,8
Veterinaria	1	0,2	0,2	100
Total	613	100	100	

Tabla 17

Programa académico elegido como opción dos por los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	36	5,9	5,9	5,9
Administración marítima y fluvial	9	1,5	1,5	7,3
Administración portuaria	8	1,3	1,3	8,6
Administración turística y hotelera	19	3,1	3,1	11,7
Comunicación social	16	2,6	2,6	14,4
Contaduría pública	27	4,4	4,4	18,8
Derecho	29	4,7	4,7	23,5
Economía	5	0,8	0,8	24,3
Enfermería superior	71	11,6	11,6	35,9
Estudios musicales	11	1,8	1,8	37,7

Tabla 17 (Cont.)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ing. en higiene y seguridad industrial	3	0,5	0,5	38,2
Ingeniería agroforestal	1	0,2	0,2	38,3
Ingeniería de sistemas	33	5,4	5,4	43,7
Ingeniería ambiental	17	2,8	2,8	46,5
Ingeniería civil	18	2,9	2,9	49,4
Ingeniería en minas	28	4,6	4,6	54
Ingeniería industrial	14	2,3	2,3	56,3
Ingeniería mecánica	16	2,6	2,6	58,9
Licenciatura en ciencias naturales	4	0,7	0,7	59,5
Licenciatura en ciencias sociales	3	0,5	0,5	60
Licenciatura en educación física	18	2,9	2,9	63
Lic. en informática y medios audiovisuales	6	1	1	63,9
Licenciatura en pedagogía infantil	21	3,4	3,4	67,4
Licenciatura en artes	12	2	2	69,3
Licenciatura en idiomas	32	5,2	5,2	74,6
Licenciatura en matemática	10	1,6	1,6	76,2
Licenciatura en español	3	0,5	0,5	76,7
Medicina	33	5,4	5,4	82,1
Negocios internacionales	43	7	7	89,1
Promoción social	9	1,5	1,5	90,5
Psicología	43	7	7	97,6
Trabajo social	15	2,4	2,4	100
Total	613	100	100	

número uno es medicina, seguida de derecho, psicología, licenciatura en pedagogía infantil, ingeniería en minas y administración de empresas.

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas del municipio de Maicao cuál es el programa académico que elegiría como segunda opción, se obtuvieron los siguientes resultados, en su respectivo orden porcentual: enfermería superior, psicología, negocios internacionales, administración de empresas, medicina e ingeniería de sistemas.

Respecto a la pregunta “¿Cuál es el programa académico que elegiría como tercera opción?”, los estudiantes de la media de las instituciones

Tabla 18
Programa académico elegido como opción tres por los estudiantes
de educación media municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	34	5,5	5,5	5,5
Administración marítima y fluvial	6	1	1	6,5
Administración portuaria	18	2,9	2,9	9,5
Administración turística y hotelera	20	3,3	3,3	12,7
Comunicación social	6	1	1	13,7
Contaduría pública	30	4,9	4,9	18,6
Derecho	28	4,6	4,6	23,2
Economía	6	1	1	24,1
Enfermería superior	24	3,9	3,9	28,1
Estudios musicales	41	6,7	6,7	34,7
Ing. en higiene y seguridad industrial	5	0,8	0,8	35,6
Ingeniería de sistemas	21	3,4	3,4	39
Ingeniería ambiental	19	3,1	3,1	42,1
Ingeniería civil	16	2,6	2,6	44,7
Ingeniería en minas	33	5,4	5,4	50,1
Ingeniería industrial	15	2,4	2,4	52,5
Ingeniería mecánica	19	3,1	3,1	55,6
Licenciatura en ciencias naturales	8	1,3	1,3	56,9
Licenciatura en ciencias sociales	5	0,8	0,8	57,7
Licenciatura en educación física	17	2,8	2,8	60,5
Lic. En informática y medios audiovisuales	14	2,3	2,3	62,8
Licenciatura en pedagogía infantil	24	3,9	3,9	66,7
Licenciatura en artes	17	2,8	2,8	69,5
Licenciatura en idiomas	28	4,6	4,6	74,1
Licenciatura en matemática	10	1,6	1,6	75,7
Licenciatura en español	16	2,6	2,6	78,3
Medicina	36	5,9	5,9	84,2
Negocios internacionales	22	3,6	3,6	87,8
Promoción social	1	0,2	0,2	87,9
Psicología	44	7,2	7,2	95,1
Trabajo social	30	4,9	4,9	100
Total	613	100	100	

educativas públicas del municipio de Maicao respondieron lo siguiente, en su respectivo orden porcentual: psicología, estudios musicales, medicina, administración de empresas, ingeniería en minas, contaduría pública y trabajo social.

En la tabla 19 se observa que las áreas de desempeño de mayor preferencia por los estudiantes de instituciones públicas de Maicao son el área de la salud, seguida del sector educativo, el comercio al por mayor y al por menor, el área legal y los servicios sociales.

Tabla 19
Área de desempeño preferida por los estudiantes
de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por menor	70	11,4	11,4	11,4
Comercio exterior	32	5,2	5,2	16,6
Comunicaciones	20	3,3	3,3	19,9
Construcción	9	1,5	1,5	21,4
Desarrollo de software	28	4,6	4,6	25,9
Diseño de prototipos electrónicos	2	0,3	0,3	26,3
Educación	84	13,7	13,7	40
Explotación de minas y canteras	31	5,1	5,1	45
Financiero	18	2,9	2,9	48
Industria manufacturara	22	3,6	3,6	51,5
Legal	62	10,1	10,1	61,7
Moda	2	0,3	0,3	62
Música	7	1,1	1,1	63,1
Policía	4	0,7	0,7	63,8
Salud	151	24,6	24,6	88,4
Salud ocupacional	1	0,2	0,2	88,6
Servicios sociales	64	10,4	10,4	99
Turismo, hoteles y restaurantes	6	1	1	100
Total	613	100	100	

En cuanto al área de desempeño elegida como segunda opción por los estudiantes de instituciones públicas de Maicao, la tabla 20 muestra los siguientes resultados, en conformidad con el orden porcentual: sector educativo, el comercio al por mayor y al por menor, salud, servicios sociales y comercio exterior.

Tabla 20

Área de desempeño elegida como segunda opción por los estudiantes de educación media municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por menor	87	14,2	14,2	14,2
Comercio exterior	59	9,6	9,6	23,8
Comunicaciones	22	3,6	3,6	27,4
Construcción	18	2,9	2,9	30,3
Desarrollo de software	34	5,5	5,5	35,9
Educación	93	15,2	15,2	51,1
Explotación de minas y canteras	28	4,6	4,6	55,6
Financiero	26	4,2	4,2	59,9
Industria manufacturara	33	5,4	5,4	65,3
Ingeniería agroforestal	1	0,2	0,2	65,4
Legal	30	4,9	4,9	70,3
Música	11	1,8	1,8	72,1
Salud	83	13,5	13,5	85,6
Servicios sociales	69	11,3	11,3	96,9
Turismo, hoteles y restaurantes	19	3,1	3,1	100
Total	613	100	100	

En la tabla 21 se observa que el área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de instituciones públicas de Maicao, en cuanto al orden de los porcentajes, es el área educativa en primer lugar, seguida por el comercio al por mayor y al por menor, servicios sociales, salud y comercio exterior.

Tabla 21

Área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por menor	82	13,4	13,4	13,4
Comercio exterior	47	7,7	7,7	21
Comunicaciones	7	1,1	1,1	22,2
Construcción	16	2,6	2,6	24,8
Desarrollo de software	21	3,4	3,4	28,2
Educación	127	20,7	20,7	48,9
Explotación de minas y canteras	33	5,4	5,4	54,3
Financiero	31	5,1	5,1	59,4
Industria manufacturara	38	6,2	6,2	65,6
Legal	21	3,4	3,4	69
Música	41	6,7	6,7	75,7
Salud	58	9,5	9,5	85,2
Servicios sociales	70	11,4	11,4	96,6
Turismo, hoteles y restaurantes	21	3,4	3,4	100
Total	613	100	100	

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores contextuales”-indicador “factores familiares”

En la tabla 22, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores contextuales” y el indicador “factores familiares”.

En conformidad con los resultados de la tabla 22 se puede observar que un porcentaje correspondiente al 69% de estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao respondieron que su tipo de familia es nuclear, mientras que el 15,2% dicen que su familia es extensa, es decir, la conforman más miembros de la familia (abuelos, tíos o familiares políticos). Por su parte, el 6,7% manifiesta ser hijo(a) de madre soltera, el 5,4% manifiesta vivir en un hogar de padres divorciados, el 1,5% vive con un padre soltero, el mismo porcentaje manifiesta que vive en un hogar adoptivo, el 0,6 vive con uno o ambos abuelos y el 0,2% vive con padres del mismo sexo.

Tabla 22

Tipo de familia de los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nuclear	423	69	69	69
Padres separados	33	5,4	5,4	74,4
Extensa	93	15,2	15,2	89,6
Monoparental femenina	41	6,7	6,7	96,2
Monoparental masculina	9	1,5	1,5	97,7
Ensamblada	9	1,5	1,5	99,2
Vive con abuelo(a)	4	0,7	0,7	99,8
Homoparental	1	0,2	0,2	100
Total	613	100	100	

Tabla 23

Nivel académico de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estudio	36	5,9	5,9	5,9
Primaria	154	25,1	25,1	31
Secundaria	275	44,9	44,9	75,9
Técnico	90	14,7	14,7	90,5
Tecnólogo	5	0,8	0,8	91,4
Profesional	38	6,2	6,2	97,6
Especialista	1	0,2	0,2	97,7
Magister	14	2,3	2,3	100
Total	613	100	100	

En cuanto al nivel académico de los padres o acudientes de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao, se observa que el 44,9% manifiesta que son bachilleres, mientras el 25,1% responde que solo terminaron la primaria y el 14,7% tiene formación técnica. Por su parte, el 6,2% posee un título profesional, un 5,9% no estudió, el 2,3% posee maestría, el 0,8% tiene formación tecnológica y el 0,2% especialización.

*Variable preferencias vocacionales-dimensión “factores contextuales”-
indicador “factores económicos”*

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores contextuales” y el indicador “factores económicos”.

Tabla 24
Estrato socioeconómico de los estudiantes
de educación media municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	157	25,6	25,6	25,6
2	340	55,5	55,5	81,1
3	116	18,9	18,9	100
Total	613	100	100	

En lo que respecta al estrato socioeconómico de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao, se observa en la tabla 24 que el 55,5% manifiesta ubicarse en estrato dos, el 25,6% pertenece al estrato uno y el 18,9% restante al estrato tres. De los resultados expuestos se infiere que la mayoría de estudiantes de instituciones públicas pertenecen a estratos bajos, lo que limita sus posibilidades económicas para acceder a una universidad privada, a no ser por medio de una beca o un préstamo estudiantil.

Tabla 25
Tipo de vivienda de los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Propia	256	41,8	41,8	41,8
Familiar	267	43,6	43,6	85,3
Alquilada	90	14,7	14,7	100
Total	613	100	100	

En cuanto al tipo de vivienda en que habitan los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao, el 43,6% manifiesta vivir en una vivienda familiar compartida por varios miembros aparte de sus padres, hermanos, abuelos, tíos y/o familiares políticos. Por otra parte, el 41,8% vive en vivienda propia y el 14,7% en una vivienda alquilada.

Tabla 26

Situación ocupacional de los estudiantes de educación media municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estudia	566	92,3	92,3	92,3
Estudia y trabaja	47	7,7	7,7	100
Total	613	100	100	

De acuerdo con los resultados de la tabla 26 se observa que la situación ocupacional de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao es la siguiente: el 92,3% solo se dedica a estudiar, mientras que el 7,7% restante estudia y debe trabajar para colaborar en los gastos de su hogar y pagar los gastos generados por el estudio.

Tabla 27

Situación ocupacional del acudiente de los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresa Propia	120	19,6	19,6	19,6
Empleado	285	46,5	46,5	66,1
Desempleado	208	33,9	33,9	100
Total	613	100	100	

Respecto a la situación ocupacional de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao, se observa en la tabla 27 que el 46,5% respondió que son empleados. Por otra parte, el 33,9% comenta que sus padres o acudientes se encuentran desempleados y el 19,6% menciona que estos poseen una empresa propia, es decir, trabajan de manera independiente para estar en capacidad de cubrir los gastos del hogar y de educación.

Frente a la pregunta “¿Quién pagaría sus estudios universitarios?”, los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Maicao respondieron: el 38,5% manifiesta que el padre, el 34,1% dice que la madre, y el 14,6% menciona que uno de los abuelos. Por otra parte, el 10,2% dice que otro familiar –ya sea un hermano, tío o padrastro– y un porcentaje mínimo del 2,6% menciona que pagará sus estudios por medio de un crédito estudiantil.

Tabla 28

Quien pagaría los estudios universitarios de los estudiantes de educación media de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Padre	237	38,5	38,5	38,5
Madre	210	34,1	34,1	72,6
Abuelo	87	14,6	14,6	87,2
Otro familiar	63	10,2	10,2	97,4
Crédito estudiantil	16	2,6	2,6	100,0
Total	613	100,0	100,0	

Análisis de la encuesta dirigida a las instituciones educativas públicas de Uribia

A continuación, se describen los resultados de la aplicación del instrumento a los estudiantes de las instituciones educativas urbanas y las instituciones educativas rurales de Uribia.

Tabla 29

Instituciones educativas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Internado Internado Kamushiwou	16	4,5	4,5	4,5
Internado Internado Siapana	33	9,3	9,3	13,8
Internado Internado Nazareth	44	12,4	12,4	26,3
Internado Integral Rural Puerto Estrela	27	7,6	7,6	33,9
Internado Internado Camino Verde	13	3,7	3,7	37,6
Institución Educativa Alfonso López Pumarejo	49	13,8	13,8	51,4
Institución Educativa Internado San José	49	13,8	13,8	65,3
Institución Educativa Julia Sierra Iguarán	47	13,3	13,3	78,5
Institución Educativa Normal Superior Indígena	76	21,5	21,5	100
Total	354	100	100	

La tabla 29 muestra el porcentaje de estudiantes de décimo y undécimo grado de bachillerato en Uribia (354 estudiantes seleccionados a través del método de muestreo aleatorio estratificado). Cabe precisar que son en total nueve instituciones educativas públicas, de las cuales cuatro son urbanas y cinco son instituciones rurales.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores individuales o personales”-indicador “factores físicos”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores individuales o personales” y el indicador “factores físicos”.

Tabla 30

Género de estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	122	34,5	34,5	34,5
Femenino	232	65,5	65,5	100
Total	354	100	100	

En conformidad con los resultados de la tabla 30, se puede observar que un porcentaje de estudiantes de educación media de instituciones educativas de Uribia equivalente al 65,4% son del sexo femenino, mientras que el 34,5% corresponden al sexo masculino; de esto se puede inferir que la población general de estudiantes son, en su mayoría, mujeres.

Tabla 31

Edad de estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
14	1	0,3	0,3	0,3
15	62	17,5	17,5	17,8
16	108	30,5	30,5	48,3
17	104	29,4	29,4	77,7
18	45	12,7	12,7	90,4
19	17	4,8	4,8	95,2
20	17	4,8	4,8	100
Total	354	100	100	

De acuerdo con el resultado de la tabla 31 se puede observar que un porcentaje superior al 77,4% de estudiantes de educación media de instituciones educativas de Uribe se encuentra en un rango de edades que oscila entre los quince y los diecisiete años. Asimismo, el 22,3% posee la mayoría de edad en un rango de los dieciocho a los veinte años, y solo un mínimo porcentaje equivalente al 0,3% tiene catorce años. Conforme a estos resultados se infiere que un gran porcentaje de estudiantes se encuentra en una edad para tomar decisiones sobre su futuro académico.

Tabla 32

Minoría cultural de estudiantes de educación media de Uribe

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indígena	203	57,3	57,3	57,3
Afrodescendiente	39	11	11	68,4
Ninguna	112	31,6	31,6	100
Total	354	100	100	

Conforme a los resultados aquí observados se puede identificar que el 31,7% de los estudiantes de educación media de las instituciones educativas de Uribe no pertenece a una minoría cultural. Por otra parte, el 57,5% es miembro de una etnia (en este caso de la etnia wayuu), y el 10,8% son afrodescendientes. De esto se infiere que existe una gran diversidad cultural, lo que les facilita el acceso a dichos estudiantes a becas y descuentos en instituciones de educación superior, no solo en La Guajira, sino en diversas partes de Colombia.

Tabla 33

Condición física de estudiantes de educación media de Uribe

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	4	1,1	1,1	1,1
No	350	98,9	98,9	100
Total	354	100	100	

La tabla 33 muestra que el 98,9% de los estudiantes de décimo y undécimo grado de bachillerato de instituciones educativas públicas de Uribe no posee una condición física que denote discapacidad, mientras que el 1,1% manifestó poseer una condición física especial. Sin embargo, cabe

resaltar que la Universidad de La Guajira no discrimina a las personas con discapacidad física, por lo cual ha habilitado su infraestructura para brindarle las condiciones propicias de inclusión, no solo a estudiantes, sino a las comunidad universitaria en general.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores individuales o personales”-indicador “factores psicológicos”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores individuales o personales” y el indicador “factores psicológicos”.

Tabla 34
Estudiantes de educación media de Uribia
con deseos de seguir sus estudios superiores

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	350	98,9	98,9	98,9
No	4	1,1	1,1	100
Total	354	100	100	

A partir de la tabla 34 se vislumbra que un muy elevado porcentaje de estudiantes de la media de las instituciones educativas de Uribia (98,9%) manifiestan su deseo de continuar con los estudios superiores; solo un mínimo porcentaje del 1,1% respondió no tener dicha intención. De lo anterior se infiere que es mucha la demanda de programas académicos en los diferentes niveles de formación que existe en el municipio mencionado.

Tabla 35
Qué incentiva a estudiantes de educación de Uribia
a seguir su formación superior

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Superación personal	206	58,2	58,2	58,2
Mejorar ingresos	25	7,1	7,1	65,3
Todas las anteriores	123	34,7	34,7	100
Total	354	100	100	

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas del municipio de Uribia qué los incentiva a seguir estudiando, el 58,1%

respondió que lo harían por superación personal. Por otra parte, el 7,1% aduce que lo haría solo por mejorar sus ingresos, mientras el 34,8% restante responde que por estas dos razones. De lo anterior se infiere que los estudiantes muestran un evidente espíritu de superación, lo que se ve reflejado en la creciente cantidad de estudiantes inscritos y matriculados en la universidad de La Guajira en sus diferentes sedes, en cada periodo académico.

Variable preferencias vocacionales-dimensión “factores académicos”- indicador “estructura académica”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores académicos” y el indicador “estructura académica”.

Tabla 36

Modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Académica	178	50,3	50,3	50,3
Comercial	73	20,6	20,6	70,9
Agropecuaria	76	21,5	21,5	92,4
Pedagógica	27	7,6	7,6	100
Total	354	100	100	

Respecto a la modalidad académica en la que se encuentran matriculados los estudiantes de la media de las instituciones educativas de Uribia, el 50,4% manifiesta que su modalidad es académica, y el 20,7% la modalidad comercial. Por otra parte, el 7,6% se encuentra matriculado en instituciones pedagógicas y el 21,2% en la modalidad agropecuaria. Esto demuestra que los estudiantes tienen formación en diferentes áreas, lo que influiría a la hora de tomar una decisión sobre la carrera a estudiar.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores académicos”- indicador “intereses vocacionales”

En la tabla 37, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores académicos” y el indicador “intereses vocacionales”.

En cuanto al nivel académico preferido por los estudiantes de la media de Uribia, se observa en la tabla 37 que el 88,7% muestra una tendencia hacia las carreras profesionales, el 5,1% prefiere los cursos cortos –ya sea

Tabla 37
Nivel académico preferido por los estudiantes
de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Curso corto	19	5,4	5,4	5,4
Técnico	12	3,4	3,4	8,8
Tecnológico	10	2,8	2,8	11,6
Profesional	313	88,4	88,4	100
Total	354	100	100	

en el SENA o en otras corporaciones–, el 3,4% se inclina por las carreras técnicas y el 2,8% restante por programas tecnológicos. Se infiere de lo anterior que los programas académicos profesionales son los de mayor preferencia en los estudiantes de instituciones públicas, independientemente de su edad o género.

Tabla 38
Programa académico de mayor preferencia por los estudiantes
de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	24	6,8	6,8	6,8
Administración marítima y fluvial	7	2	2	8,8
Administración portuaria	2	0,6	0,6	9,3
Administración turística y hotelera	6	1,7	1,7	11
Antropología	2	0,6	0,6	11,6
Comunicación social	11	3,1	3,1	14,7
Contaduría pública	11	3,1	3,1	17,8
Criminalística	1	0,3	0,3	18,1
Derecho	41	11,6	11,6	29,7
Diseño de modas	1	0,3	0,3	29,9
Economía	3	0,8	0,8	30,8
Enfermería superior	11	3,1	3,1	33,9
Estudios musicales	5	1,4	1,4	35,3
Fisioterapia	3	0,8	0,8	36,2

Tabla 38 (Cont.)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gastronomía	1	0,3	0,3	36,4
Ingeniería de sistemas	16	4,5	4,5	41
Ingeniería ambiental	4	1,1	1,1	42,1
Ingeniería biomédica	1	0,3	0,3	42,4
Ingeniería civil	5	1,4	1,4	43,8
Ingeniería electrónica	1	0,3	0,3	44,1
Ingeniería en minas	22	6,2	6,2	50,3
Ingeniería industrial	7	2	2	52,3
Ingeniería mecánica	7	2	2	54,2
Ingeniería química	1	0,3	0,3	54,5
Licenciatura en ciencias naturales	1	0,3	0,3	54,8
Licenciatura en educación física	8	2,3	2,3	57,1
Licenciatura en pedagogía infantil	25	7,1	7,1	64,1
Licenciatura en artes	4	1,1	1,1	65,3
Licenciatura en idiomas	11	3,1	3,1	68,4
Licenciatura en matemática	1	0,3	0,3	68,6
Licenciatura en español	12	3,4	3,4	72
Medicina	56	15,8	15,8	87,9
Microbiología	1	0,3	0,3	88,1
Negocios internacionales	9	2,5	2,5	90,7
Promoción social	2	0,6	0,6	91,2
Psicología	29	8,2	8,2	99,4
Salud ocupacional	1	0,3	0,3	99,7
Veterinaria	1	0,3	0,3	100
Total	354	100	100	

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas de Uribia cuál es su programa académico de mayor preferencia, se observa en la tabla 38 que la opción escogida como número uno es medicina, seguida de derecho, psicología, licenciatura en pedagogía infantil, administración de empresas e ingeniería en minas.

Tabla 39

Programa académico elegido como opción dos por los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	21	5,9	5,9	5,9
Administración marítima y fluvial	3	0,8	0,8	6,8
Administración portuaria	6	1,7	1,7	8,5
Administración turística y hotelera	8	2,3	2,3	10,7
Comunicación social	7	2	2	12,7
Contaduría pública	16	4,5	4,5	17,2
Derecho	20	5,6	5,6	22,9
Economía	2	0,6	0,6	23,4
Enfermería superior	42	11,9	11,9	35,3
Estudios musicales	3	0,8	0,8	36,2
Ing.en higiene y seguridad industrial	2	0,6	0,6	36,7
Ingeniería agroforestal	1	0,3	0,3	37
Ingeniería de sistemas	27	7,6	7,6	44,6
Ingeniería ambiental	9	2,5	2,5	47,2
Ingeniería civil	8	2,3	2,3	49,4
Ingeniería en minas	18	5,1	5,1	54,5
Ingeniería industrial	7	2	2	56,5
Ingeniería mecánica	11	3,1	3,1	59,6
Licenciatura en ciencias naturales	1	0,3	0,3	59,9
Licenciatura en ciencias sociales	3	0,8	0,8	60,7
Licenciatura en educación física	11	3,1	3,1	63,8
Lic. en informática y medios audiovisuales	4	1,1	1,1	65
Licenciatura en pedagogía infantil	14	4	4	68,9
Licenciatura en artes	5	1,4	1,4	70,3
Licenciatura en idiomas	22	6,2	6,2	76,6
Licenciatura en matemática	3	0,8	0,8	77,4
Licenciatura en español	2	0,6	0,6	78
Medicina	20	5,6	5,6	83,6
Negocios internacionales	19	5,4	5,4	89
Promoción social	8	2,3	2,3	91,2
Psicología	22	6,2	6,2	97,5
Trabajo social	9	2,5	2,5	100
Total	354	100	100	

Al preguntar a los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas del municipio de Uribia cuál es el programa académico que elegiría como segunda opción, se obtuvieron los siguientes resultados, en su respectivo orden porcentual: enfermería superior, ingeniería de sistemas, licenciatura en biología, psicología, administración de empresas y derecho, entre otros.

Tabla 40

Programa académico elegido como opción tres por los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	24	6,8	6,8	6,8
Administración marítima y fluvial	4	1,1	1,1	7,9
Administración portuaria	10	2,8	2,8	10,7
Administración turística y hotelera	10	2,8	2,8	13,6
Comunicación social	3	0,8	0,8	14,4
Contaduría pública	15	4,2	4,2	18,6
Derecho	13	3,7	3,7	22,3
Economía	4	1,1	1,1	23,4
Enfermería superior	13	3,7	3,7	27,1
Estudios musicales	29	8,2	8,2	35,3
Ing.en higiene y seguridad industrial	2	0,6	0,6	35,9
Ingeniería de sistemas	13	3,7	3,7	39,5
Ingeniería ambiental	15	4,2	4,2	43,8
Ingeniería civil	3	0,8	0,8	44,6
Ingeniería en minas	24	6,8	6,8	51,4
Ingeniería industrial	9	2,5	2,5	54
Ingeniería mecánica	12	3,4	3,4	57,3
Licenciatura en ciencias naturales	8	2,3	2,3	59,6
Licenciatura en ciencias sociales	4	1,1	1,1	60,7
Licenciatura en educación física	7	2	2	62,7
Lic. en informática y medios audiovisuales	8	2,3	2,3	65
Licenciatura en pedagogía infantil	8	2,3	2,3	67,2
Licenciatura en artes	8	2,3	2,3	69,5
Licenciatura en idiomas	13	3,7	3,7	73,2

Tabla 40 (Cont.)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciatura en matemática	2	0,6	0,6	73,7
Licenciatura en español	9	2,5	2,5	76,3
Medicina	20	5,6	5,6	81,9
Negocios internacionales	18	5,1	5,1	87
Promoción social	2	0,6	0,6	87,6
Psicología	29	8,2	8,2	95,8
Trabajo social	15	4,2	4,2	100
Total	354	100	100	

Tabla 41

Área de desempeño preferida por los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por menor	37	10,5	10,5	10,5
Comercio exterior	18	5,1	5,1	15,5
Comunicaciones	11	3,1	3,1	18,6
Construcción	5	1,4	1,4	20,1
Desarrollo de software	16	4,5	4,5	24,6
Diseño de prototipos electrónicos	1	0,3	0,3	24,9
Educación	60	16,9	16,9	41,8
Explotación de minas y canteras	22	6,2	6,2	48
Financiero	11	3,1	3,1	51,1
Industria manufacturara	15	4,2	4,2	55,4
Legal	42	11,9	11,9	67,2
Moda	1	0,3	0,3	67,5
Música	5	1,4	1,4	68,9
Salud	73	20,6	20,6	89,5
Salud ocupacional	1	0,3	0,3	89,8
Servicios sociales	31	8,8	8,8	98,6
Turismo, hoteles y restaurantes	5	1,4	1,4	100
Total	354	100	100	

Respecto a la pregunta cuál es el programa académico que elegiría como tercera opción, los estudiantes de la media de las instituciones educativas públicas de Uribia respondieron lo siguiente, en su respectivo orden porcentual: psicología, enfermería superior, administración de empresas, ingeniería en minas, medicina y negocios internacionales.

En la tabla 41 se observa que el área de desempeño de mayor preferencia por los estudiantes de instituciones públicas en Uribia es el área de la salud, seguida del sector educativo, el área legal, el comercio al por mayor y al menor y los servicios sociales.

En cuanto al área de desempeño elegida como segunda opción por los estudiantes de instituciones públicas de Uribia, la tabla 42 muestra los siguientes resultados, de conformidad con el orden porcentual: comercio al

Tabla 42
Área de desempeño elegida como segunda opción
por los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por meno	58	16,4	16,4	16,4
Comercio exterior	27	7,6	7,6	24
Comunicaciones	12	3,4	3,4	27,4
Construcción	8	2,3	2,3	29,7
Desarrollo de software	28	7,9	7,9	37,6
Educación	52	14,7	14,7	52,3
Explotación de minas y canteras	18	5,1	5,1	57,3
Financiero	16	4,5	4,5	61,9
Industria manufacturara	20	5,6	5,6	67,5
Ing. agroforestal	1	0,3	0,3	67,8
Legal	22	6,2	6,2	74
Música	3	0,8	0,8	74,9
Salud	42	11,9	11,9	86,7
Servicios sociales	39	11	11	97,7
Turismo, hoteles y restaurantes	8	2,3	2,3	100
Total	354	100	100	

por mayor y al por menor, sector educativo, salud, servicios sociales, desarrollo de *software* y comercio exterior.

En la tabla 43 se observa que el primer área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de instituciones públicas de Uribia, en cuanto al orden de los porcentajes, es el comercio al por mayor y al por menor, seguida del área educativa, servicios sociales, comercio exterior y salud.

Tabla 43

Área de desempeño elegida como tercera opción por los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Comercio al por mayor y al por menor	57	16,1	16,1	16,1
Comercio exterior	33	9,3	9,3	25,4
Comunicaciones	4	1,1	1,1	26,6
Construcción	3	0,8	0,8	27,4
Desarrollo de software	13	3,7	3,7	31,1
Educación	55	15,5	15,5	46,6
Explotación de minas y canteras	24	6,8	6,8	53,4
Financiero	16	4,5	4,5	57,9
Industria manufacturara	22	6,2	6,2	64,1
Legal	14	4	4	68,1
Música	29	8,2	8,2	76,3
Salud	31	8,8	8,8	85
Servicios sociales	42	11,9	11,9	96,9
Turismo, hoteles y restaurantes	11	3,1	3,1	100
Total	354	100	100	

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores contextuales”-indicador “factores familiares”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores contextuales” y el indicador “factores familiares”.

Tabla 44

Tipo de familia de los estudiantes de educación media municipio de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nuclear	244	68,9	68,9	68,9
Padres separados	18	5,1	5,1	74
Extensa	51	14,4	14,4	88,4
Monoparental femenina	23	6,5	6,5	94,9
Monoparental masculina	8	2,3	2,3	97,2
Ensamblada	6	1,7	1,7	98,9
Vive con abuelo(a)	3	0,8	0,8	99,7
Homoparental	1	0,3	0,3	100
Total	354	100	100	

En conformidad con los resultados de la tabla 44, se puede observar que un porcentaje correspondiente al 68,8% de estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia respondieron que su tipo de familia es nuclear, mientras el 14,4% señala que su familia es extensa, es decir, la conforman más miembros de la familia, quienes pueden ser abuelos, tíos y familiares políticos. Por su parte, el 6,5% manifiesta ser hijo(a) de madre soltera, el 5,1% manifiesta vivir en un hogar de padres divorciados, el 2,3% vive con un padre soltero, el 1,7% manifiesta que vive en un hogar adoptivo, el 0,8% vive con uno o ambos abuelos y el 0,3% vive con padres del mismo sexo.

Tabla 45

Nivel académico de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No estudió	23	6,5	6,5	6,5
Primaria	86	24,3	24,3	30,8
Secundaria	167	47,2	47,2	78
Técnico	58	16,4	16,4	94,4
Tecnólogo	2	0,6	0,6	94,9
Profesional	17	4,8	4,8	99,7
Magíster	1	0,3	0,3	100
Total	354	100	100	

En cuanto al nivel académico de los padres o acudientes de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia, se observa que el 47% manifiesta que son bachilleres, mientras el 24,4% responde que solo terminó la primaria, y el 16,4% tiene formación técnica; por su parte, el 6,5% no estudió, el 4,8% posee un título profesional, un 0,6% es tecnólogo y el 0,3% posee maestría.

Variable “preferencias vocacionales”-dimensión “factores contextuales”-indicador “factores económicos”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “factores contextuales” y el indicador “factores familiares”.

Tabla 46

Estrato socioeconómico de los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	81	22,9	22,9	22,9
2	199	56,2	56,2	79,1
3	74	20,9	20,9	100
Total	354	100	100	

En lo que respecta al estrato socioeconómico de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia, se observa en la tabla 46 que el 56,1% manifiesta ubicarse en estrato dos, el 22,9% pertenece al estrato uno y el 21% restante al estrato tres. De los resultados expuestos se infiere que la mayoría de estudiantes de instituciones públicas pertenecen a estratos bajos, lo que limita sus posibilidades económicas para acceder a una universidad privada, a no ser por medio de una beca o un préstamo estudiantil.

Tabla 47

Tipo de vivienda de los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Propia	144	40,7	40,7	40,7
Familiar	174	49,2	49,2	89,8
Alquilada	36	10,2	10,2	100
Total	354	100	100	

En cuanto al tipo de vivienda en que habitan los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia, el 49,3% manifiesta vivir en una vivienda familiar compartida por varios miembros –aparte de sus padres–, tales como hermanos, abuelos, tíos y/o familiares políticos. Por otra parte, el 40,5% vive en vivienda propia (independientemente del material del que esté fabricada) y el 10,2% en una vivienda alquilada.

Tabla 48

Situación ocupacional de los estudiantes de educación media municipio de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estudia	336	94,9	94,9	94,9
Estudia y trabaja	18	5,1	5,1	100
Total	354	100	100	

De acuerdo con los resultados de la tabla 48 se observa que la situación ocupacional de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas del municipio de Uribia es la siguiente: el 94,9% solo se dedica a estudiar, mientras que el 5,1% restante estudia y debe trabajar para colaborar en los gastos de su hogar y pagar los gastos generados por el estudio.

Tabla 49

Situación ocupacional del acudiente de los estudiantes de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresa propia	67	18,9	18,9	18,9
Empleado	165	46,6	46,6	65,5
Desempleado	122	34,5	34,5	100
Total	354	100	100	

Respecto a la situación ocupacional de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia, se observa en la tabla 49 que el 46,7% respondió que son empleados, el 34,3% comenta que sus padres o acudientes se encuentran desempleados y el 19% menciona que estos poseen una empresa propia, es decir, trabajan de manera independiente a fin de cubrir los gastos del hogar y de educación.

Tabla 50
 Quién pagaría los estudios universitarios de los estudiantes
 de educación media de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Padre	200	56,5	56,5	56,5
Madre	70	19,8	19,8	76,3
Abuelo	21	5,9	5,9	82,2
Otro familiar	18	5,1	5,1	87,3
Crédito estudiantil	45	12,7	12,7	100
Total	354	100	100	

Frente a la pregunta “¿Quién pagaría sus estudios universitarios?”, los estudiantes de educación media de instituciones educativas públicas de Uribia respondieron de la siguiente manera: el 56,7% manifestó que el padre, el 19,5% dice que la madre, el 5,9% menciona que uno de los abuelos, el 5,1% dice que otro familiar –ya sea un hermano, un tío, o un padrastro– y un porcentaje del 12,7% menciona que pagará sus estudios por medio de un crédito estudiantil.

Análisis de la encuesta dirigida al sector productivo en Maicao

A continuación, se describen los resultados de la aplicación del instrumento a las empresas que integran el sector productivo en Maicao.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “caracterización”-indicador “sector económico”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “caracterización” y el indicador “sector económico”.

Tabla 51
 Sector económico de las empresas del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Industria	5	3,6	3,6	3,6
Servicios	62	45,3	45,3	48,9
Comercio	70	51,1	51,1	100
Total	137	100	100	

Se observa en la tabla 51 que la mayoría de empresas del municipio de Maicao se encuentra ubicada en el sector comercio. Por otra parte, le siguen las empresas de servicio, y un mínimo porcentaje se dedica a la industria. Esto ratifica la vocación del municipio, el cual siempre se ha caracterizado por ser una vitrina comercial.

Tabla 52
Actividad económica de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Educación	11	8	8	8
Salud	10	7,3	7,3	15,3
Comercio al por mayor y por menor	66	48,2	48,2	63,5
Transporte	3	2,2	2,2	65,7
Industria manufacturera	5	3,6	3,6	69,3
Comercio exterior	8	5,8	5,8	75,2
Financiero	5	3,6	3,6	78,8
Construcción	2	1,5	1,5	80,3
Comunicaciones	5	3,6	3,6	83,9
Suministro de energía, gas, aseo y agua	4	2,9	2,9	86,9
Gobierno	2	1,5	1,5	88,3
Hoteles y restaurantes	8	5,8	5,8	94,2
Servicios sociales	3	2,2	2,2	96,4
Mensajería	5	3,6	3,6	100
Total	137	100	100	

Respecto a la actividad económica de las empresas de Maicao, se puede observar que el 48% se dedica al comercio al por mayor y por menor, el 8% a la educación, el 7,3% a la salud, el 5,8% al comercio exterior y el mismo porcentaje a hotelería y restauración. Esta pregunta va concatenada con la anterior, en la que se vislumbra la vocación comercial del municipio.

En cuanto al régimen jurídico de las empresas que integran el sector productivo en Maicao, se puede identificar que 86,13% es de régimen privado, mientras el 8,03% es de carácter público y el 5,84% mixto. De estos resultados se vislumbra la necesidad de establecer convenios que vinculen

Tabla 53
Régimen jurídico de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pública	11	8	8	8
Privada	118	86,1	86,1	94,2
Mixta	8	5,8	5,8	100
Total	137	100	100	

la universidad con la empresa y el Estado, lo cual permita dinamizar la competitividad del municipio y dar solución a las necesidades de las empresas y de la sociedad.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “caracterización”-indicador “tamaño empresarial”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “caracterización” y el indicador “tamaño empresarial”.

Tabla 54
Tamaño de las empresas del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grande	5	3,6	3,6	3,6
Mediana	38	27,7	27,7	31,4
Pequeña	19	13,9	13,9	45,3
Micro	75	54,7	54,7	100
Total	137	100	100	

Al consultar sobre el tamaño de las empresas, el 54,74% respondió que son microempresas, el 27,74% mencionó que son medianas, el 13,87% pequeñas y el 3,65% grandes. De estos resultados se infiere que en Maicao predominan las mipymes, con énfasis en las microempresas.

Respecto a la pregunta sobre el número de empleados de las empresas de Maicao, se puede observar en la tabla 55 que el 54,74% posee entre uno y diez empleados, el 27,74% posee de cincuenta y uno a doscientos, el 13,87% tiene de once a cincuenta, mientras el 3,65% posee más de doscientos empleados en su nómina. Estos resultados ratifican los resultados de la

Tabla 55

Número de empleados de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-oct	75	54,7	54,7	54,7
nov-50	19	13,9	13,9	68,6
51-200	38	27,7	27,7	96,4
Más de 200	5	3,6	3,6	100
Total	137	100	100	

pregunta anterior respecto al tamaño de la empresa, al considerar que el número de empleados coincide con el rango de empleados establecidos por la ley comercial para cada tipo de empresa.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “medios de reclutamiento”-indicador “servicio público y privado de empleo”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “medios de reclutamiento” y el indicador “servicio público y privado de empleo”.

Tabla 56

Reclutamiento de personal por parte de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Servicio nacional de empleo	1	0,7	0,7	0,7
Universidades	18	13,1	13,1	13,9
Bolsa de empleo	21	15,3	15,3	29,2
Empresa de contratación temporal	27	19,7	19,7	48,9
Ninguno	70	51,1	51,1	100
Total	137	100	100	

La tabla 56 muestra los mecanismos de reclutamiento utilizados por las diferentes empresas de Maicao para atraer personal, de lo cual se tienen los siguientes resultados: el 19,71% utiliza los servicios de una empresa de contratación temporal, el 15,33% usa los servicios de bolsas de empleo, el 13,14% busca su personal en las universidades y corporaciones educativas

de la zona, y solo el 0,73% utiliza el servicio nacional de empleo. Por otra parte, el 51,09% manifiesta no utilizar ninguno de los servicios mencionados, de modo que solo coloca letreros o recibe recomendaciones de amigos, empleados o conocidos.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “medios de reclutamiento”-indicador “recomendaciones”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “medios de reclutamiento” y el indicador “recomendaciones”.

Tabla 57
Recomendaciones para reclutar personal
por parte de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Amigos	34	24,8	24,8	24,8
Familia	25	18,2	18,2	43,1
Tecnológico	15	10,9	10,9	54
Ninguno	63	46	46	100
Total	137	100	100	

En cuanto a la pregunta sobre si la última vez que reclutó personal tuvo en cuenta recomendaciones, el 45,99% de empresarios respondió que no toma en cuenta recomendaciones, el 24,82% toma en cuenta recomendaciones de amigos, mientras que el 18,25% sigue las recomendaciones de familiares y, por último, el 10,95% toma las recomendaciones de sus empleados. Estos resultados muestran la importancia que los miembros del sector productivo dan a dichas recomendaciones en el momento de contratar su nuevo personal.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”- indicador “nivel de formación”

En la tabla 58, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “nivel de formación”.

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación técnica los últimos dos años, el 100% respondió de manera positiva y mencionan que obtienen personal del SENA y de corporaciones de educación técnica no formal que tienen sede en el municipio.

Tabla 58
Contratación de personal técnico por parte
de las empresas del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	137	100	100	100
Total	137	100	100	

Tabla 59
Cantidad de personal técnico contratado por las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	29	21,2	21,2	21,2
2	39	28,5	28,5	49,6
3	21	15,3	15,3	65
4	4	2,9	2,9	67,9
5	3	2,2	2,2	70,1
6	3	2,2	2,2	72,3
7	5	3,6	3,6	75,9
8	11	8	8	83,9
9	1	0,7	0,7	84,7
10	11	8	8	92,7
12	5	3,6	3,6	96,4
19	1	0,7	0,7	97,1
25	1	0,7	0,7	97,8
29	1	0,7	0,7	98,5
31	1	0,7	0,7	99,3
56	1	0,7	0,7	100
Total	137	100	100	

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 59 que el 28,5% ha contratado hasta dos personas, el 21,2% solo ha contratado una persona con formación técnica, el 8% ha contratado hasta ocho personas, y el mismo porcentaje hasta diez; solo un mínimo porcentaje del 0,7% de empresarios ha contratado hasta cincuenta y seis empleados técnicos. Cabe mencionar que las empresas que mayor cantidad de personal técnico poseen están ubicadas en los sectores de salud y de educación.

Tabla 60

Contratación de personal tecnólogo por parte de las empresas del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	67	48,9	48,9	48,9
No	70	51,1	51,1	100
Total	137	100	100	

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación tecnológica en los últimos dos años, el 51,09% respondió de forma negativa, mientras el 48,91%, respondió “sí”. Cabe mencionar que los empresarios cuya respuesta fue positiva, mencionaron que obtienen personal del SENA y algunos de recomendaciones de familiares, de amigos o del personal actual.

Tabla 61

Cantidad de personal tecnólogo contratado por las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	70	51,1	51,1	51,1
1	26	19	19	70,1
2	14	10,2	10,2	80,3
3	6	4,4	4,4	84,7
4	7	5,1	5,1	89,8
5	5	3,6	3,6	93,4
6	2	1,5	1,5	94,9
7	2	1,5	1,5	96,4
8	1	0,7	0,7	97,1
10	1	0,7	0,7	97,8
12	1	0,7	0,7	98,5
18	1	0,7	0,7	99,3
68	1	0,7	0,7	100
Total	137	100	100	

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 61 que el 51,1% no ha contratado personal con formación tecnológica, el 19% solo ha contratado una persona, el 10,2% ha contratado hasta dos personas, el 5,1% hasta cuatro personas, y solo un mínimo porcentaje del

0,7% de empresarios ha contratado hasta sesenta y ocho empleados tecnológicos. Cabe mencionar que las empresas que mayor cantidad de personal tecnológico poseen están ubicadas en los sectores de salud y de educación.

Tabla 62

Contratación de personal con formación en pregrado por parte de las empresas del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	137	100	100	100
Total	137	100	100	

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación profesional los últimos dos años, el 100% respondió de forma positiva, y mencionan que obtienen personal de las diferentes universidades del país, lo que incluye a la universidad de La Guajira.

Tabla 63

Cantidad de personal con formación profesional contratado por las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	85	62	62	62
2	8	5,8	5,8	67,9
3	2	1,5	1,5	69,3
6	5	3,6	3,6	73
8	3	2,2	2,2	75,2
10	11	8	8	83,2
12	5	3,6	3,6	86,9
14	1	0,7	0,7	87,6
15	3	2,2	2,2	89,8
16	1	0,7	0,7	90,5
17	3	2,2	2,2	92,7
18	3	2,2	2,2	94,9
23	5	3,6	3,6	98,5
50	1	0,7	0,7	99,3
156	1	0,7	0,7	100
Total	137	100	100	

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 63 que el 62% no ha contratado personal con formación profesional, el 8% ha contratado hasta diez personas, el 5,8% ha contratado hasta dos personas, y solo un mínimo porcentaje del 0,7% de los empresarios ha contratado hasta ciento cincuenta y seis empleados con formación profesional. Cabe mencionar que las empresas que mayor cantidad de personal profesional poseen están ubicadas en los sectores de salud y de educación.

Tabla 64
Requerimiento de personal por programa académico
en empresas de Maicao (opción uno)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	13	9,5	9,5	9,5
Administración financiera	5	3,6	3,6	13,1
Administración turística y hotelera	2	1,5	1,5	14,6
Arquitectura	1	0,7	0,7	15,3
Comercio exterior	4	2,9	2,9	18,2
Contaduría pública	77	56,2	56,2	74,5
Ingeniería ambiental	3	2,2	2,2	76,6
Ingeniería civil	1	0,7	0,7	77,4
Ingeniería industrial	1	0,7	0,7	78,1
Ingeniería química	3	2,2	2,2	80,3
Ingeniería de sistemas	2	1,5	1,5	81,8
Ingeniería de telecomunicaciones	1	0,7	0,7	82,5
Licenciatura en educación física	1	0,7	0,7	83,2
Licenciatura en español	3	2,2	2,2	85,4
Licenciatura en idiomas	2	1,5	1,5	86,9
Licenciatura en matemáticas	3	2,2	2,2	89,1
Licenciatura en pedagogía infantil	2	1,5	1,5	90,5
Medicina	10	7,3	7,3	97,8
Negocios internacionales	1	0,7	0,7	98,5
Trabajo social	2	1,5	1,5	100
Total	137	100	100	

Se observa en la tabla 64 que el 58,2% ha mencionado que su mayor requerimiento es de contadores públicos, el 9,5% menciona que requieren administradores de empresas, y el 7,3% requiere médicos. Las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo que se discrimina en la tabla 64. Se puede vislumbrar que los profesionales más requeridos son los de las ciencias económicas y administrativas, seguidos por los del área de la salud.

Tabla 65

Requerimiento de personal por programa académico
en empresas de Maicao (opción dos)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	27	19,7	19,7	19,7
Administración turística y hotelera	4	2,9	2,9	22,6
Arquitectura	1	0,7	0,7	23,4
Contaduría pública	12	8,8	8,8	32,1
Derecho	48	35	35	67,2
Economía	1	0,7	0,7	67,9
Enfermería superior	10	7,3	7,3	75,2
Ingeniería ambiental	1	0,7	0,7	75,9
Ingeniería civil	1	0,7	0,7	76,6
Ingeniería industrial	11	8	8	84,7
Ingeniería de sistemas	2	1,5	1,5	86,1
Licenciatura en ciencias naturales	2	1,5	1,5	87,6
Licenciatura en ciencias sociales	1	0,7	0,7	88,3
Licenciatura en educación física	1	0,7	0,7	89,1
Licenciatura en idiomas	3	2,2	2,2	91,2
Licenciatura en matemáticas	1	0,7	0,7	92
Licenciatura en pedagogía infantil	4	2,9	2,9	94,9
Negocios internacionales	4	2,9	2,9	97,8
Relaciones públicas	2	1,5	1,5	99,3
Trabajo social	1	0,7	0,7	100
Total	137	100	100	

Respecto al requerimiento de profesionales por parte de empresas de Maicao, tomados como opción dos, se tiene que el 35% necesita abogados,

el 19,7% requiere administradores de empresas, el 8,8% contadores públicos, el 8% necesita ingenieros industriales, y el 7,3% requiere profesionales en enfermería; las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo, tal como se discrimina en la tabla 65.

Tabla 66
Requerimiento de personal por programa académico
en empresas del municipio de Maicao (opción tres)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	58	42,3	42,3	42,3
Comunicación social	3	2,2	2,2	44,5
Contaduría pública	16	11,7	11,7	56,2
Derecho	31	22,6	22,6	78,8
Fisioterapia	3	2,2	2,2	81
Ingeniería industrial	8	5,8	5,8	86,9
Instrumentación quirúrgica	1	0,7	0,7	87,6
Licenciatura en ciencias naturales	1	0,7	0,7	88,3
Licenciatura en ciencias sociales	1	0,7	0,7	89,1
Licenciatura en educación física	1	0,7	0,7	89,8
Licenciatura en español	2	1,5	1,5	91,2
Licenciatura en idiomas	2	1,5	1,5	92,7
Licenciatura en matemáticas	1	0,7	0,7	93,4
Licenciatura en pedagogía infantil	2	1,5	1,5	94,9
Odontología	2	1,5	1,5	96,4
Relaciones públicas	1	0,7	0,7	97,1
Trabajo social	4	2,9	2,9	100
Total	137	100	100	

En cuanto al requerimiento de profesionales por parte de empresas en Maicao, tomados como opción tres, se tiene que el 42,3% necesita administradores de empresas, el 22,6% requiere abogados, el 11,7% contadores públicos, y el 5,8% necesita ingenieros industriales; las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo, tal como se discrimina en la tabla 66.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”-indicador “perfil ocupacional”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “perfil ocupacional”.

Tabla 67
Aspecto más importante al contratar personal
por parte de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Universidad de procedencia	20	14,6	14,6	14,6
Conocimiento especializado	63	46	46	60,6
Experiencia laboral	54	39,4	39,4	100
Total	137	100	100	

Al preguntar sobre el aspecto más importante al contratar personal por parte de las empresas de Maicao, el 45,99% respondió que lo más importante es el conocimiento especializado en cada área específica. Por otra parte, el 39,42% opina que impera la experiencia laboral, mientras el 14,60% la universidad de procedencia. De estos resultados se infiere que el conocimiento y la experiencia son los elementos fundamentales para que las empresas sean más productivas y competitivas.

Tabla 68
Dificultad al contratar personal por parte de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	5	3,6	3,6	3,6
Algunas veces	67	48,9	48,9	52,6
Rara vez	61	44,5	44,5	97,1
Nunca	4	2,9	2,9	100
Total	137	100	100	

Respecto a la pregunta sobre si han tenido dificultad en encontrar personal con nivel de formación superior acorde con las necesidades de sus empresas, el 60,56% de los miembros del sector productivo respondieron que rara vez, el 33,8% comentó que algunas veces y el 5,63% respondió que nunca. De lo anterior se infiere que, debido al aumento de programas

académicos en la Universidad de La Guajira como único ente de educación superior público y la aparición de nuevas universidades y corporaciones en el municipio, la oferta de técnicos, tecnólogos y profesionales ha aumentado de manera considerable.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”-indicador “calidad de formación”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “calidad de formación”.

Tabla 69
Contratación de graduados de Uniguajira
por parte de las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	137	100	100	100
Total	137	100	100	

Se observa en la tabla 69 que todos los miembros del sector productivo de Maicao que han sido encuestados respondieron que han contratado graduados de la Universidad de La Guajira, bien sea por la calidad en su formación académica, por sus competencias o bien por sus capacidades profesionales.

Tabla 70
Desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas
del municipio de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	137	100	100	100
Total	137	100	100	

Respecto al desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas de Maicao, se evidencia en la tabla 70 que el 76,64% de los empresarios encuestados manifestaron que el desempeño ha sido bueno, mientras el 19,71% consideró que dicho desempeño fue excelente, y el 3,65% restante comentó que el desempeño fue regular. Lo expuesto ratifica el alto nivel de formación que reciben los estudiantes de la Universidad de La Guajira, así como las competencias adquiridas a lo largo de su carrera profesional.

Tabla 71
Impacto generado por los graduados de Uniguajira
en las empresas de Maicao

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	27	19,7	19,7	19,7
Bueno	105	76,6	76,6	96,4
Regular	5	3,6	3,6	100
Total	137	100	100	

En cuanto al impacto generado por los graduados de Uniguajira en las empresas de Maicao, se observa que el 76,64% respondió que fue bueno, el 19,71% indicó que el impacto ha sido excelente y el 3,65% consideró que el impacto es regular. De lo anterior se infiere que, debido al alto nivel académico, la experiencia y las competencias adquiridas en la universidad y el impacto de los graduados de la universidad en el sector productivo ha sido alto.

Análisis de la encuesta dirigida al sector productivo de Uribia

A continuación, se describen los resultados de la aplicación del instrumento a las empresas que integran el sector productivo de Maicao.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “caracterización-indicador “sector económico”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “caracterización” y el indicador “sector económico”.

Tabla 72
Sector económico de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Industria	11	19,3	19,3	19,3
Servicios	37	64,9	64,9	84,2
Comercio	9	15,8	15,8	100
Total	57	100	100	

Se observa en la tabla 72 que la mayoría de empresas de Uribia se encuentran ubicadas en el sector servicios. Por otra parte, le siguen las empre-

sas industriales y un mínimo porcentaje se dedica al comercio. Esto ratifica la vocación del municipio que siempre se ha caracterizado por la prestación de servicios y el procesamiento industrial de minerales como, por ejemplo, la sal, entre otros.

Tabla 73
Actividad económica de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Educación	10	17,5	17,5	17,5
Comercio al por mayor y por menor	9	15,8	15,8	33,3
Transporte	4	7	7	40,4
Financiero	6	10,5	10,5	50,9
Comunicaciones	4	7	7	57,9
Suministro de energía, gas, aseo y agua	6	10,5	10,5	68,4
Gobierno	5	8,8	8,8	77,2
Hoteles y restaurantes	2	3,5	3,5	80,7
Otro	11	19,3	19,3	100
Total	57	100	100	

Respecto a la actividad económica de las empresas de Uribia, se puede observar que el 17,54% se dedica a la educación, el 15,79% al comercio al por mayor y por menor, el 10,53% se ubica en el sector financiero, mientras el mismo porcentaje se dedica al suministro de energía, gas, aseo y agua; por otra parte, el 8,77% se ubica en el sector gobierno y un gran porcentaje correspondiente al 19,3% respondió que la actividad a la que se dedica es otra, dentro de la cual se ubican empresas dedicadas a servicios turísticos, de entretenimiento y peluquerías.

Tabla 74
Régimen jurídico de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pública	9	15,8	15,8	15,8
Privada	48	84,2	84,2	100
Total	57	100	100	

En cuanto al régimen jurídico de las empresas que integran el sector productivo de Uribia, se puede identificar que el 84,21% es de régimen privado, mientras el 15,79% es de carácter público y ninguna es mixta. De estos resultados se vislumbra la necesidad de establecer convenios que vinculen la universidad con la empresa y el Estado, permitan dinamizar la competitividad del municipio y dar solución a las necesidades de las empresas y de la sociedad.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “caracterización”- indicador “tamaño”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “caracterización” y el indicador “tamaño empresarial”.

Tabla 75
Tamaño de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grande	2	3,5	3,5	3,5
Madiana	9	15,8	15,8	19,3
Pequeña	6	10,5	10,5	29,8
Micro	40	70,2	70,2	100
Total	57	100	100	

Al consultar sobre el tamaño de las empresas, el 70,18% respondió que son microempresas, el 15,749% mencionó que son medianas, el 10,53% pequeñas y el 3,51% grandes. De estos resultados se infiere que en Uribia predominan las mipymes, con énfasis en las microempresas.

Tabla 76
Número de empleados de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-oct	40	70,2	70,2	70,2
nov-50	6	10,5	10,5	80,7
51-200	9	15,8	15,8	96,5
Más de 200	2	3,5	3,5	100
Total	57	100	100	

Respecto a la pregunta sobre el número de empleados de las empresas de Uriibia, se puede observar en la tabla 76 que el 70,18% posee entre uno y diez empleados, el 15,79% posee de cincuenta y uno a doscientos, el 10,53% tiene de once a cincuenta, mientras el 3,51% posee más de doscientos empleados en su nómina. Estos resultados ratifican los resultados de la pregunta anterior respecto al tamaño de la empresa, al considerar que el número de empleados coinciden con el rango de empleados establecidos por la ley comercial para cada tipo de empresa.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “medios de reclutamiento”-indicador “servicio público y privado de empleo”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “medios de reclutamiento” y el indicador “servicio público y privado de empleo”.

Tabla 77

Reclutamiento de personal por parte de las empresas de Uriibia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Servicio nacional de empleo	8	14	14	14
Universidades	12	21,1	21,1	35,1
Bolsa de empleo	18	31,6	31,6	66,7
Empresa de contratación temporal	19	33,3	33,3	100
Total	57	100	100	

La tabla 77 muestra los mecanismos de reclutamiento utilizados por las diferentes empresas de Uriibia para atraer personal, de lo cual se tienen los siguientes resultados: el 33,33% utiliza los servicios de una empresa de contratación temporal, el 31,58% usa los servicios de bolsas de empleo, el 21,05% busca su personal de las universidades y corporaciones educativas de la zona, y solo el 14,04% utiliza el servicio nacional de empleo.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “medios de reclutamiento”-indicador “recomendaciones”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “medios de reclutamiento” y el indicador “recomendaciones”.

Tabla 78

Recomendaciones para reclutar personal por parte de las empresas del municipio de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Amigos	32	56,1	56,1	56,1
Familia	17	29,8	29,8	86
Tecnológico	2	3,5	3,5	89,5
Ninguno	6	10,5	10,5	100
Total	57	100	100	

En cuanto a la pregunta sobre si la última vez que reclutó personal tuvo en cuenta recomendaciones, el 10,53% de los empresarios respondió que no toma en cuenta recomendaciones, el 56,14% toma en cuenta recomendaciones de amigos, mientras el 29,82% sigue las recomendaciones de familiares y, por último, el 3,51% toma las recomendaciones de sus empleados. Estos resultados muestran la importancia que los miembros del sector productivo dan a dichas recomendaciones para contratar su nuevo personal.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”-indicador “nivel de formación”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “nivel de formación”.

Tabla 79

Contratación de personal técnico por parte de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	57	100	100	100
Total	57	100	100	

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación técnica los últimos dos años, el 100% respondió de manera positiva, y menciona que obtienen personal del SENA y de corporaciones de educación técnica no formal que tienen sede en el municipio.

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 80 que el 45,6% ha contratado hasta dos personas, el 29,8% solo ha con-

Tabla 80

Cantidad de personal técnico contratado por las empresas de Uriibia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	14	24,6	24,6	24,6
2	26	45,6	45,6	70,2
3	17	29,8	29,8	100
Total	57	100	100	

tratado tres personas con formación técnica y el 24,6% ha contratado una persona. Cabe mencionar que las empresas con mayor cantidad de personal técnico se ubican en los sectores de salud y de educación.

Tabla 81

Contratación de personal tecnólogo por parte de las empresas de Uriibia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	9	15,8	15,8	15,8
No	48	84,2	84,2	100
Total	57	100	100	

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación tecnológica los últimos dos años, el 84,21% respondió de forma negativa, mientras el 15,79% respondió “sí”. Cabe mencionar que los empresarios cuya respuesta fue positiva, mencionaron que obtienen personal del SENA y algunos de recomendaciones de familiares, de amigos o del personal actual.

Tabla 82

Cantidad de personal tecnólogo contratado por las empresas de Uriibia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	48	84,2	84,2	84,2
1	4	7	7	91,2
2	5	8,8	8,8	100
Total	57	100	100	

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 82 que el 84,2% no ha contratado personal con formación tecnológica, el 8,8% solo ha contratado dos personas y el 7% ha contratado solo una per-

sona. Cabe mencionar que las empresas que mayor cantidad de personal tecnológico poseen están ubicadas en el sector de salud y de educación.

Tabla 83

Contratación de personal con formación en pregrado por parte de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	57	100	100	100
Total	57	100	100	

Al preguntar a los empresarios si han contratado personal con formación profesional los últimos dos años, el 100% respondió de manera positiva, y mencionan que obtienen personal de las diferentes universidades del país, lo que incluye a la universidad de La Guajira.

Tabla 84

Cantidad de personal con formación profesional contratado por las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	5	8,8	8,8	8,8
2	14	24,6	24,6	33,3
3	7	12,3	12,3	45,6
4	8	14	14	59,6
5	10	17,5	17,5	77,2
7	6	10,5	10,5	87,7
8	7	12,3	12,3	100
Total	57	100	100	

En concordancia con la pregunta anterior, se puede observar en la tabla 84 que el 24,56% ha contratado hasta dos personas, el 17,54% hasta cinco profesionales, el 14,04% ha contratado a cuatro personas aproximadamente, el 12,28% a tres y el mismo porcentaje hasta ocho profesionales; para finalizar, el 10,53% ha contratado hasta siete empleados con formación profesional. Cabe mencionar que las empresas con mayor cantidad de personal profesional se ubican en el sector de explotación minera y el de educación.

Se observa en la tabla 85 que el 17,54% ha mencionado que su mayor requerimiento es de ingenieros ambientales, además, el mismo porcentaje

respondió que médicos, el 15,79% menciona que requieren contadores públicos, y el 10,53% requiere licenciados en pedagogía infantil. Las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo que se discrimina en la tabla.

Tabla 85
Requerimiento de personal por programa académico
en empresas de Uribe (opción uno)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración turística y hotelera	4	7	7	7
Contaduría pública	9	15,8	15,8	22,8
Ingeniería ambiental	10	17,5	17,5	40,4
Ingeniería en minas	3	5,3	5,3	45,6
Ingeniería industrial	3	5,3	5,3	50,9
Licenciatura en ciencias naturales	3	5,3	5,3	56,1
Licenciatura en idiomas	2	3,5	3,5	59,6
Licenciatura en matemáticas	4	7	7	66,7
Licenciatura en pedagogía infantil	6	10,5	10,5	77,2
Medicina	10	17,5	17,5	94,7
Trabajo social	3	5,3	5,3	100
Total	57	100	100	

Tabla 86
Requerimiento de personal por programa académico
en empresas de Uribe (opción dos)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración turística y hotelera	4	7	7	7
Contaduría pública	4	7	7	14
Derecho	5	8,8	8,8	22,8
Enfermería superior	10	17,5	17,5	40,4
Ingeniería en minas	3	5,3	5,3	45,6
Ingeniería industrial	11	19,3	19,3	64,9
Ingeniería químico	2	3,5	3,5	68,4
Licenciatura en ciencias naturales	2	3,5	3,5	71,9
Licenciatura en educación física	8	14	14	86
Licenciatura en matemáticas	3	5,3	5,3	91,2

Tabla 86 (Cont.)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciatura en pedagogía infantil	3	5,3	5,3	96,5
Psicopedagogía	2	3,5	3,5	100
Total	57	100	100	

Respecto al requerimiento de profesionales por parte de empresas de Uribe, tomados como opción dos, se tiene que el 19,3% necesita ingenieros industriales, el 17,54% requiere profesionales en enfermería superior, el 14,04% licenciados en educación física, el 8,77% necesita profesionales en derecho, y el 7,02% requiere administradores de empresas; las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo tal como se discrimina en la tabla 86.

Tabla 87

Requerimiento de personal por programa académico en empresas de Uribe (opción tres)

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración de empresas	22	38,6	38,6	38,6
Contaduría pública	3	5,3	5,3	43,9
Fisioterapia	2	3,5	3,5	47,4
Ingeniería ambiental	2	3,5	3,5	50,9
Ingeniería en minas	3	5,3	5,3	56,1
Ingeniería química	2	3,5	3,5	59,6
Instrumentación quirúrgica	2	3,5	3,5	63,2
Licenciatura en ciencias naturales	2	3,5	3,5	66,7
Licenciatura en ciencias sociales	2	3,5	3,5	70,2
Licenciatura en educación física	2	3,5	3,5	73,7
Licenciatura en idiomas	3	5,3	5,3	78,9
Licenciatura en pedagogía infantil	4	7	7	86
Odontología	2	3,5	3,5	89,5
Psicología	2	3,5	3,5	93
Trabajo social	4	7	7	100
Total	57	100	100	

En cuanto al requerimiento de profesionales por parte de empresas de Uribe, tomados como opción tres, se tiene que el 38,6% necesita administradores de empresas y el 7% requiere profesionales en trabajo social, además, el mismo porcentaje requiere licenciados en pedagogía infantil; las demás profesiones tienen un porcentaje mínimo, tal como se discrimina en la tabla 87.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”-indicador “perfil ocupacional”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “perfil ocupacional”.

Tabla 88

Aspecto más importante al contratar personal por parte de las empresas de Uribe

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Universidad de procedencia	12	21,1	21,1	21,1
Conocimiento especializado	30	52,6	52,6	73,7
Experiencia laboral	15	26,3	26,3	100
Total	57	100	100	

Al preguntar sobre el aspecto más importante al contratar personal por parte de las empresas de Uribe, el 52,63% respondió que lo más importante es el conocimiento especializado en cada área específica, el 26,32% opina que impera la experiencia laboral, mientras el 21,05% opina que la universidad de procedencia. De estos resultados se infiere que el conocimiento y la experiencia son los elementos fundamentales para que las empresas sean más productivas y competitivas.

Tabla 89

Dificultad al contratar personal por parte de las empresas de Uribe

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	27	47,4	47,4	47,4
Rara vez	23	40,4	40,4	87,7
Nunca	7	12,3	12,3	100
Total	57	100	100	

Respecto a la pregunta sobre si han tenido dificultad en encontrar personal con nivel de formación superior acorde con las necesidades de sus empresas, el 40,35% de los miembros del sector productivo respondió “rara vez”, el 47,37% comentó “algunas veces”, y el 12,28% respondió “nunca”. De lo anterior se infiere que, debido al aumento de programas académicos en la Universidad de La Guajira como único ente de educación superior público y la aparición de nuevas universidades y corporaciones en el municipio, la oferta de técnicos, tecnólogos y profesionales ha aumentado de forma considerable.

Variable “demanda del sector productivo”-dimensión “requisitos de vinculación”-indicador “calidad de formación”

A continuación, se describen los resultados correspondientes a la dimensión “requisitos de vinculación” y el indicador “calidad de formación”.

Tabla 90
Contratación de graduados de Uniguajira
por parte de las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	57	100	100	100
Total	57	100	100	

Se observa en la tabla 90 que todos los miembros del sector productivo de Uribia encuestados respondieron que han contratado graduados de la Universidad de la Guajira, bien sea por la calidad en su formación académica, gracias a sus competencias o bien por sus capacidades profesionales.

Tabla 91
Desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	32	56,1	56,1	56,1
Bueno	22	38,6	38,6	94,7
Regular	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Respecto al desempeño de los graduados de Uniguajira en las empresas de Uribia, se evidencia en la tabla 91 que el 56,1% de los empresarios

encuestados manifestaron que el desempeño ha sido excelente, mientras el 38,6% consideró que dicho desempeño fue bueno, y el 5,3% restante comentó que fue regular. Lo antes expuesto ratifica el alto nivel de formación que reciben los estudiantes de la Universidad de La Guajira y las competencias adquiridas a lo largo de su carrera profesional.

Tabla 92
Impacto generado por los graduados de Uniguajira
en las empresas de Uribia

Alternativa de respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Excelente	32	56,1	56,1	56,1
Bueno	22	38,6	38,6	94,7
Regular	3	5,3	5,3	100
Total	57	100	100	

En cuanto al impacto generado por los graduados de Uniguajira en las empresas de Uribia se observa que el 56,14% respondió que fue excelente, mientras el 38,60% indicó que el impacto ha sido bueno, y el 5,26% consideró que el impacto es regular. De lo anterior se infiere que, debido al alto nivel académico, la experiencia y las competencias adquiridas en la universidad, el impacto de los graduados de la Uniguajira en el sector productivo ha sido alto.

Relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en Maicao y Uribia

El análisis de los resultados que da respuesta al séptimo objetivo específico de la investigación, orientado a establecer la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo en Maicao y Uribia, se realizó mediante la estadística inferencial, empleando para la correlación la ecuación de Pearson a través del programa SPSS. En la presente investigación se correlacionó la variable “preferencias vocacionales” con los factores personales y económicos que podrían influir en estas preferencias. Por otra parte, se realizó la correlación entre las preferencias vocacionales y las características del sector productivo. Cabe destacar que, a fin de hacerlo, fue necesario, en primer lugar, promediar las respuestas de las dos poblaciones encuestadas.

Tabla 93
Correlación de las preferencias vocacionales con los factores personales y económicos

Municipio	Correlación de Pearson	Edad	Género	Minoría cultural	Tipo de familia	Estrato socio-económico	Situación ocupacional del estudiante
Maicao	Correlación de Pearson	0,197	0,040	0,157	0,300	0,205	0,255
	Preferencia vocacional	Sig. (bilateral)	0,003	0,541	0,017	0,000	0,000
		N	617	617	617	617	617
Uribia	Correlación de Pearson	0,157	0,190	0,157	0,150	0,165	-0,305
	Preferencia vocacional	Sig. (bilateral)	0,007	0,401	0,037	0,000	0,045
		N	354	354	354	354	354

Tabla 94
Correlación de las preferencias vocacionales con los factores personales con las características del sector productivo

Municipio	Correlación de Pearson	Sector económico	Actividad económica	Tamaño	Número de empleados	Aspecto más importante para contratar personal
Maicao	Correlación de Pearson	0,187	0,070	0,245	0,320	0,205
	Preferencia vocacional	Sig. (bilateral)	0,005	0,461	0,019	0,000
		N	57	57	57	57
Uribia	Correlación de Pearson	0,157	0,150	0,157	0,173	0,145
	Preferencia vocacional	Sig. (bilateral)	0,008	0,502	0,021	0,007
		N	34	34	34	34

En la tabla 93 se describen los coeficientes obtenidos para la correlación entre las preferencias vocacionales con los factores personales y económicos, inicialmente, para el municipio de Maicao. En el caso de la edad se obtuvo un coeficiente de 0,197, mientras que para el género el coeficiente obtenido fue de 0,040. En cuanto a la minoría cultural, dicho coeficiente es de 0,157, lo que equivale a una correlación positiva muy baja en los tres factores e indica que no se evidencia una correlación consistente entre las preferencias vocacionales y los factores tanto personales como económicos en el municipio de Maicao.

Por otra parte, en el caso del tipo de familia se obtuvo un coeficiente de 0,300, lo que indica una correlación positiva baja, mientras que el estrato socioeconómico obtuvo un coeficiente de 0,205. Para la situación ocupacional del estudiante el coeficiente fue de 0,255, lo cual muestra del mismo modo una correlación positiva baja, por tanto, se considera no existe una correlación significativa entre las preferencias vocacionales, la minoría cultural, el tipo de familia y la situación ocupacional del estudiante, conforme a los resultados para el municipio de Maicao.

Al centrar los resultados en el municipio de Uribia, en el caso de la edad se obtuvo un coeficiente de 0,157, mientras que para el género el coeficiente obtenido fue de 0,190. En cuanto a la minoría cultural, el coeficiente fue 0,157, respecto al tipo de familia fue de 0,150 y respecto al estrato socioeconómico su coeficiente fue 0,165. Esto equivale a una correlación positiva muy baja en los cinco factores, e indica que no se evidencia una correlación consistente entre las preferencias vocacionales, la edad, el género, la minoría cultural, el tipo de familia y el estrato socioeconómico en Uribia. Por otra parte, en el caso de la situación ocupacional del estudiante el coeficiente fue de -0,305, lo cual muestra una correlación negativa baja, por lo que se considera no existe una correlación significativa entre las preferencias vocacionales y la situación ocupacional del estudiante, conforme a los resultados para Uribia.

En la tabla 94 se describen los coeficientes obtenidos para la correlación entre las preferencias vocacionales con las características del sector productivo, inicialmente para Maicao. En el caso del sector económico se obtuvo un coeficiente de 0,187, mientras que para la actividad económica el coeficiente obtenido fue de 0,070, y en cuanto al tamaño dicho coeficiente es 0,245. Respecto al número de empleados el coeficiente equivale a 0,320, mientras que al hablar del aspecto más importante para contratar

personal obtuvo un coeficiente de 0,205, lo que equivale a una correlación positiva baja en los factores e indica que no se evidencia una correlación consistente entre las preferencias vocacionales y las características de las empresas en Maicao.

Al centrar los resultados en Uribia, en el caso del sector económico, se obtuvo un coeficiente de 0,157, mientras que para la actividad económica el coeficiente obtenido fue de 0,150. En cuanto al tamaño, dicho coeficiente es 0,157; respecto al número de empleados el coeficiente equivale a 0,173, mientras que al hablar del aspecto más importante para contratar personal se obtuvo un coeficiente de 0,145, lo que equivale a una correlación positiva baja en los factores e indica que no se evidencia una correlación consistente entre las preferencias vocacionales y las características de las empresas en Uribia.

Para finalizar, cabe mencionar que los coeficientes de correlación calculados y analizados para determinar la relación entre la variable “preferencias vocacionales” y la variable “demanda del sector productivo” resultaron ser muy bajos, aun cuando en algunos casos los resultados correlacionales resultaron ser significativos.

Discusión de resultados

A continuación, se presenta la discusión de los resultados, en la que se realiza la interpretación de las principales tendencias evidenciadas en los datos obtenidos a través de los dos cuestionarios de encuesta, en conformidad con los objetivos de la investigación y los referentes desarrollados en el marco teórico.

Al centrar la discusión en el objetivo de analizar la dimensión “factores individuales o personales que influyen en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia”, resaltaron las siguientes características. En lo que respecta al género, primó el femenino en los tres municipios y cabe mencionar lo expuesto por Pozzio (2012), quien expone que el género es una de las variables con más peso en las preferencias y en la elección vocacional posterior. Por su parte, García (2012) asume una clara postura diferencial en función de la variable “sexo” y una división sexual en las opciones educativas de todo el alumnado; de acuerdo con la autora, las mujeres se encaminan hacia estudios del campo asistencial, sanitario y artístico, es decir, la áreas psicopedagógicas, teórico humanísticas y artísticas.

En lo que respecta a la edad, se evidenció en el estudio de campo que el mayor porcentaje de los estudiantes de la media vocacional (grados décimo y undécimo) en los tres municipios objeto de estudio, se encuentra entre los quince y los dieciocho años. Al cotejar dichos resultados con la opinión de García (2012) se encontró una asociación entre el estado de elección del estudiante y la edad, al considerar que, aparentemente, a medida que aumenta la edad de los estudiantes aumenta el porcentaje de estudiantes decididos. Expone la autora que esta situación resulta comprensible si se considera que existe una gran presión tanto familiar como del propio sistema para que los estudiantes decidan su futura carrera profesional a partir de los dieciséis o los diecisiete años.

En lo que respecta a la minorías étnicas, se observa en los resultados del estudio de campo que más de la mitad de los estudiantes de la media vocacional en los tres municipios objeto de estudio son de la etnia wayuu. Por otra parte, al hablar de minorías, es muy bajo el porcentaje de estudiantes con capacidades especiales; al respecto, Albert et al. (2013) se refieren a grupos de personas que tienen características particulares, sujetos con necesidades educativas especiales originadas por déficits físicos o perceptivos. De esta manera, al ser la conducta vocacional parte del derecho que toda persona tiene para desarrollarse y participar de forma efectiva en su medio social, ha de contemplarse de forma adecuada cada situación individual.

Para concluir este grupo de factores, se podría decir que la conducta vocacional es un medio de preparación efectivo que debe adaptarse al mayor número de áreas ocupacionales posible, dado que la sociedad debe tender a la integración de las diferencias y a la integración plena en la vida adulta completa, según lo establece la constitución y algunas normas segregadas de esta.

Al centrarse en el indicador “factores psicológicos” fue posible determinar en el resultado del estudio de campo que la mayoría de estudiantes de la media en Maicao y Uribia muestra el deseo de seguir cursando sus estudios a nivel superior, debido a que consideran que es el único medio para alcanzar la realización o superación personal. Respecto a lo antes expuesto, Badillo (2015) considera que los estudiantes consideran las aptitudes y destrezas como uno de los determinantes importantes para lograr un alto desempeño profesional y la estabilidad futura.

Al ubicar la discusión en la determinación de los factores académicos que intervienen en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación

media de Maicao y Uribia, se obtuvo lo siguiente: respecto al indicador “estructura académica”, la mayoría de estudiantes de la media de Maicao y Uribia se ubican en colegios con modalidad académica, y en segunda medida en colegios comerciales; en cuanto al nivel académico de mayor elección, un alto porcentaje de estudiantes optó por los programas profesionales.

En virtud de lo anterior, los programas académicos elegidos como primera opción por los estudiantes en los municipios objeto de estudio fueron medicina, derecho, psicología y administración de empresas, respectivamente. Al preguntarles por una segunda opción dichos estudiantes se enfocaron en la enfermería superior, la contaduría pública y algunas licenciaturas tales como educación física y pedagogía infantil; en tercera instancia, los estudiantes eligieron programas como, por ejemplo, las ingenierías, entre las cuales se encuentran ingeniería ambiental, ingeniería industrial, ingeniería en minas e ingeniería de sistemas, respectivamente.

Al centrarse en el área de desempeño elegida como primera opción por los estudiantes de la media en los municipios objeto de estudio, se tiene el área de la salud –lo que concuerda con el programa académico preferido–, el comercio al por mayor y por menor y la extracción minera; respecto a la segunda opción se tiene básicamente el área legal, el comercio exterior y el sector educativo; para finalizar, la tercera opción se ubica en el sector de servicios sociales y el sector turístico.

Respecto a lo expuesto, Camarena (2010) concluye que las experiencias escolares cuentan de manera especial en la historia vocacional, y añade cómo dichas experiencias también influyen en la conducta vocacional, pues la preferencias vocacionales se establecen en función de esas experiencias; las experiencias mencionadas por Camarena ejercen un poderoso impacto en el desarrollo emocional y social de la juventud, ya que durante este periodo se adquieren una serie de habilidades y conocimientos que los capacita para su posterior incorporación al mundo del trabajo.

Por otra parte, al establecer los factores contextuales que repercuten en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia, al centrar la discusión en el indicador “factores familiares”, se obtuvo como resultado en el estudio de campo que dichos estudiantes pertenecen, en su mayoría, a familias nucleares, es decir, aquellas formadas por los padres e hijos; no obstante, un gran porcentaje pertenece a familias

extensas en las que conviven con abuelos, tíos y otros familiares políticos como, por ejemplo, cuñados.

En lo que se refiere al nivel de formación de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia, se determinó a través de los resultados de la encuesta que, en su mayoría, son solo bachilleres y algunos tan solo estudiaron la primaria. En esta instancia vale cotejar dichos aspectos con lo aportado por Camarena (2010), quien afirman que la familia es un contexto por el cual se ejercen fuertes y continuas influencias en el proceso de desarrollo personal, sobre todo, hasta cierta edad. Esto, convencido Camarena de la influencia de la figuras de crianza en la imagen que el niño percibe de sí mismo, e insiste en que la familia juega un papel clave en la regulación de la mente, en cuanto al equilibrio funcional en la activación motivacional y emocional de la conducta.

En lo que respecta a la profesión u ocupación familiar del padre y la madre, Camarena (2010) establece su influencia en la problemática vocacional del alumnado. Otro dato que se comprueba es la importancia de la profesión de la madre del alumnado y su nivel educativo, una variable que está marcando pautas. Resalta Camarena que la profesión y el nivel educativo de la madre tiene relación con el rendimiento académico universitario de sus hijos y proporciona un modelo a su descendencia, ofreciéndoles referencias y roles que imitar y con los cuales identificarse, debido, seguramente, al papel que tiene la figura materna en la educación de los hijos.

Al hablar de los factores contextuales y el indicador “factores económicos”, a través del estudio de campo fue posible determinar que un elevado porcentaje de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia se encuentra ubicado en los estratos uno y dos; al preguntar sobre el tipo de vivienda, la mayoría coincidió en que ocupa una vivienda propia o compartida con varios miembros de la familia que, en su mayoría, son viviendas de interés social ubicadas tanto en zona urbana como rural. Por su parte, los estudiantes indígenas manifestaron habitar viviendas ubicadas en rancharías (vivienda típica etnia wayuu); algunos estudiantes también manifestaron ocupar viviendas alquiladas.

Al hacer énfasis en la situación ocupacional de los estudiantes de la media en los municipios objeto de estudio, se observa que la mayoría solo se dedica a estudiar, sin embargo, es significativo el porcentaje de estudiantes que debe trabajar y estudiar para colaborar con el sustento de su hogar. Al

continuar en la misma línea y preguntar sobre la situación ocupacional de padres o acudientes, se determinó que la mayoría es asalariada y ocupa un empleo o subempleo. Por otra parte, muchos trabajan de manera independiente en sus pequeños negocios o como vendedores ambulantes. Respecto a la pregunta sobre quién pagará sus estudios al ingresar a una universidad, los estudiantes encuestados de educación media de Maicao y Uribia manifestaron, en su mayoría, que los pagará uno de sus padres, o en su defecto uno o ambos abuelos.

En conformidad con lo expuesto, Camarena (2010) argumenta que los recursos económicos de los que dispone la unidad familiar actúan, fundamentalmente, sobre los hijos, en términos de limitación o posibilidad de demorar su entrada en el mundo productivo laboral, por medio de la inversión de tiempo al aumentar la tasa educativa y de preparación. Según el autor, dichos recursos propician el acceso o no a la universidad, ya que influyen de forma clara y contundente en las preferencias y las elecciones vocacionales. Este autor concluye que el nivel socioeconómico de los padres es el primer factor del que dependen los logros académicos del alumnado de educación secundaria.

Al centrar la discusión en el objetivo por el que se buscó caracterizar las empresas que integran el sector productivo de Maicao y Uribia, se evidenció que las empresas del municipio de Maicao se ubican, en su mayoría, en el sector comercial, en conformidad con su reconocida vocación comercial; por su parte, las empresas de Uribia se ubican, en su mayoría, en el sector servicios y el sector industrial, si se toma en cuenta que son municipios turísticos y mineros por tradición.

En concordancia con lo expuesto, las empresas que integran el sector productivo de Maicao se dedican, en su mayoría, al comercio al por mayor y por menor, mientras que las empresas de Uribia se dedican al turismo, a la prestación de servicios de salud y a la educación. Respecto al régimen jurídico, un número elevado de empresas son de carácter privado, se crearon como microempresas y cuentan con un número de empleados de entre uno y diez.

Los resultados expuestos se pueden cotejar con la opinión de la Corporación Andina de Fomento (2012), la cual considera que la base empresarial se constituye en la fuente de crecimiento de una economía por excelencia, y con ello también de la creación de empleo y de la generación de riqueza y

bienestar; en este sentido, el establecimiento de las características cualitativas de la base empresarial de las regiones sirve como herramienta útil de información y de orientación para las instituciones y los actores interesados en conocer más sobre la estructura empresarial de la región, o en ofrecer servicios e incentivos para contribuir al crecimiento y al fortalecimiento de la base productiva. Los temas que se abordan son la densidad empresarial, el tamaño empresarial y los sectores productivos.

En cuanto al objetivo que pretende describir los medios que utilizan las empresas que integran el sector productivo de Maicao y Uribia para reclutar talento humano, se evidenció en los resultados obtenidos a través del estudio de campo que un alto porcentaje de las empresas de estos municipios reclutan su personal a través de empresas de contratación personal, así como a través de bolsas de empleo; no obstante, en muchas ocasiones tienen en cuenta las recomendaciones de familiares y amigos para realizar la captación de recurso humano.

En cuanto a estos resultados, Guillen y Casco (2010) manifiestan que el uso preferente de candidatos internos o externos debe de estar medido por los métodos de evaluación que son los que realmente proporcionan los parámetros de si algún candidato es apto a un puesto o no; se debe recordar que el reclutamiento de personal no es otra cosa que la fuerza de trabajo requerida para estar en capacidad de cumplir con sus objetivos.

Al centrarse la discusión en el objetivo orientado a determinar los requisitos de vinculación del personal que integra las empresas del sector productivo de Maicao y Uribia, y al preguntar a los empresarios si han contratado personal en los niveles de formación técnico, tecnológico y profesional, se evidenció en los resultados que todas las empresas han contratado, en los últimos dos años, recursos humanos en los tres niveles de formación, los cuales son en su mayoría técnicos y, en segunda medida, profesionales.

Con relación a los tres programas académicos de los cuales requieren personal las empresas del municipio de Maicao se evidenció que el mayor requerimiento es de profesionales de las ciencias económicas y administrativas (contadores públicos); luego, como segunda opción requieren profesionales del área legal, mientras que como opción tres eligieron profesionales en administración de empresas. Centrado este interrogante en Uribia, se evidencia que las empresas de este municipio requieren como primera opción ingenieros ambientales y médicos, mientras que la opción dos se

orienta a elegir ingenieros industriales; en cuanto al requerimiento de profesionales por parte de empresas de Uribia, tomados como opción tres, se tiene que necesitan administradores de empresas.

En lo que se refiere a los aspectos que prevalecen al momento de contratar personal, los miembros del sector productivo de los tres municipios objeto de estudio coincidieron al mencionar que lo fundamental es el conocimiento especializado del talento humano; luego, respecto a los resultados relacionados con la dificultad para encontrar personal con un nivel de formación superior acorde con las necesidades de la empresa, se evidenció que rara vez ocurre, tal como lo mostró el estudio de campo. Ahora, al centrar la discusión en el indicador “calidad de formación” e indagar sobre si se ha contratado graduados de la Universidad de La Guajira, todos los miembros del sector productivo encuestados en los tres municipios objeto de estudio respondieron de manera positiva, y argumentaron que el desempeño de dicho personal ha sido bueno y el impacto ha sido alto en el propósito de lograr su productividad y competitividad.

Lo expuesto se puede cotejar con lo aportado por Gil (2012), quien considera que es importante velar por los requisitos o las especificaciones que debe cumplir el aspirante a ocupar el cargo; todo esto en busca de encontrar a la persona adecuada para cubrir un puesto adecuado a un costo también adecuado, lo que contribuye al crecimiento y al cumplimiento de los propósitos de la organización, y lo que facilitará la eficiencia en los procesos, de manera que es esto un motor impulsor para lograr la competitividad local y regional del sector productivo.

Por último, con respecto a los objetivos planteados, se procedió a darle respuesta al séptimo objetivo específico de este estudio, correspondiente a establecer la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo de Maicao y Uribia. En el caso de la correlación entre las preferencias vocacionales y los factores personales y económicos, se obtuvieron coeficientes bajos y positivos, los cuales indican que no se evidencia una correlación consistente entre ambas variables.

Este comportamiento se repitió de igual manera para la correlación entre las preferencias vocacionales y las características del sector productivo, de modo que se obtuvieron coeficientes bajos. Por esta razón, se considera que no existe una correlación significativa entre estas variables. Los hallazgos obtenidos en la presente investigación se consideran importantes,

puesto que se logró establecer las dimensiones y los indicadores, describir los diferentes factores que intervienen en las preferencias vocacionales y en las características específicas del sector productivo, así como la información que podrían emplear la secretaría de educación de dichos municipios y la Universidad de La Guajira para implementar estrategias de mercadeo que permitan aumentar la demanda de estudiantes por los programas académicos actuales y servir como insumo en la construcción y renovación de registros calificados de nuevos programas.

Conclusiones

Luego de analizar los resultados y contrastar la teoría en relación con las variables objeto de estudio, se llegó a las siguientes conclusiones.

En lo que respecta al primer objetivo –que consistió en describir los factores individuales o personales que influyen en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación media en los municipios de Maicao y Uribia–, resaltaron las siguientes características: en relación con el género, primó el femenino en los tres municipios; en lo que respecta a la edad, se evidenció en el estudio de campo que el mayor porcentaje de los estudiantes de la media vocacional (grados décimo y undécimo) en los tres municipios objeto de estudio, se encentra entre los quince y dieciocho años; en cuanto a las minorías étnicas, se observa en los resultados del estudio de campo que más de la mitad de los estudiantes de la media vocacional, en los tres municipios objeto de estudio, son de la etnia wayuu.

Al preguntarles por una segunda opción, dichos estudiantes se enfocaron por la enfermería superior, la contaduría pública y algunas licenciaturas, como, por ejemplo, educación física y pedagogía infantil; en tercera instancia, los estudiantes eligieron programas del ámbito de las ingenierías, entre los cuales se encuentran ingeniería ambiental, ingeniería industrial, ingeniería en minas e ingeniería de sistemas.

Al centrarse en el área de desempeño elegida como primera opción por los estudiantes de la media en los municipios objeto de estudio, se obtiene el área de la salud, lo que concuerda con el programa académico preferido; también se encuentran en esta opción el comercio al por mayor y por menor y la extracción minera; respecto a la segunda opción, se tiene, básicamente, el área legal, el comercio exterior y el sector educativo; para finalizar, la tercera opción se ubica en los sectores de servicios sociales y el turístico.

En cuanto al objetivo por el cual se propone establecer los factores contextuales que repercuten en la preferencia vocacional de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia, se concluye que dichos estudiantes pertenecen, en su mayoría, a familias nucleares, es decir, aquellas formadas por los padres e hijos. No obstante, un gran porcentaje pertenece a familias extensas en las que conviven con abuelos, tíos y otros familiares políticos como, por ejemplo, cuñados. Frente al nivel de formación de padres o acudientes de los estudiantes de educación media de los municipios en mención, se determinó, a través de los resultados de la encuesta que, en su mayoría, son solo bachilleres y algunos tan solo estudiaron la primaria.

Al tratar de los factores contextuales y el indicador “factores económicos”, a través del estudio de campo fue posible determinar que un elevado porcentaje de los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia se encuentra ubicado en los estratos uno y dos; al preguntar sobre el tipo de vivienda, la mayoría coincidió en que ocupan una vivienda propia o compartida con varios miembros de la familia, las cuales, en su mayoría, son viviendas de interés social ubicadas tanto en zona urbana como rural. Por su parte, los estudiantes indígenas manifestaron habitar viviendas ubicadas en rancherías, y otros estudiantes manifestaron ocupar viviendas alquiladas.

Al hacer énfasis en la situación ocupacional de los estudiantes de la media en los municipios objeto de estudio, se observa que la mayoría solo se dedica a estudiar. Sin embargo, es significativo el porcentaje de estudiantes que debe trabajar y estudiar para colaborar con el sustento de su hogar. Al continuar en la misma línea y preguntar sobre la situación ocupacional de padres o acudientes, se determinó que la mayoría son asalariados que ocupan un empleo o subempleo. Por otra parte, muchos trabajan de manera independiente en sus pequeños negocios o como vendedores ambulantes. Respecto a quién pagará sus estudios al ingresar a una universidad, los estudiantes de educación media de Maicao y Uribia manifestaron, en su mayoría, que los pagará uno de sus padres, o en su defecto uno o ambos abuelos.

Respecto al objetivo que busca caracterizar las empresas que integran el sector productivo de Maicao y Uribia, se concluye que las empresas del municipio de Maicao se ubican, en su mayoría, en el sector comercial, en conformidad con su reconocida vocación comercial. Por su parte, las empresas de Uribia se ubican, en su mayoría, en el sector servicios y el sector industrial, pues debe tenerse en cuenta que son municipios turísticos y mineros por tradición. En concordancia con lo expuesto, las empresas que

integran el sector productivo de Maicao se dedican, en su mayoría, al comercio al por mayor y por menor, mientras que las empresas de Uribia se dedican al turismo, la prestación de servicios de salud y la educación.

Al continuar con el objetivo orientado a describir los medios que utilizan las empresas que integran el sector productivo de Maicao y Uribia para reclutar talento humano, se evidenció en los resultados obtenidos a través del estudio de campo que un alto porcentaje de las empresas reclutan su personal a través de empresas de contratación personal y de bolsas de empleo; no obstante, en muchas ocasiones tienen en cuenta las recomendaciones de familiares y amigos para realizar la captación de recurso humano.

Con relación al objetivo tendiente a determinar los requisitos de vinculación del personal que integra las empresas del sector productivo de Maicao y Uribia, se concluye que los empresarios sí han contratado personal en los niveles de formación técnico, tecnológico y profesional, y se evidenció en los resultados que todas las empresas han contratado, en los últimos dos años, recursos humanos en los tres niveles de formación, los cuales son, en su mayoría, técnicos, y en segunda medida profesionales.

Respecto a los tres programas académicos de los cuales requieren personal las empresas de Maicao, se evidenció que el mayor requerimiento es de profesionales de ciencias económicas y administrativas (contadores públicos); lo siguen, como segunda opción, profesionales del área legal, mientras que como opción tres eligieron profesionales en administración de empresas. Al centrar el interrogante en Uribia, se evidencia que las empresas de dicho municipio requieren como primera opción ingenieros ambientales y médicos, mientras que la opción dos se orienta a elegir ingenieros industriales; en cuanto al requerimiento de profesionales por parte de empresas de Uribia, como opción tres se tiene que necesitan administradores de empresas.

En lo que se refiere a los aspectos que prevalecen al momento de contratar personal, los miembros del sector productivo de los tres municipios objeto de estudio coincidieron al mencionar que lo fundamental es el conocimiento especializado del talento humano; luego, respecto a los resultados relacionados con la dificultad para encontrar personal con nivel de formación superior acorde con las necesidades de la empresa, se evidenció que rara vez ocurre, tal como lo mostró el estudio de campo.

Ahora bien, al centrar la discusión en el indicador “calidad de formación” e indagar sobre si se ha contratado graduados de la Universidad de La Guajira, todos los miembros del sector productivo encuestados en los tres municipios objeto de estudio respondieron de manera positiva, y argumentaron que el desempeño de dicho personal ha sido bueno y el impacto ha sido alto en el propósito de lograr su productividad y competitividad.

Finalmente, al centrar las conclusiones en el objetivo que busca establecer la relación de pertinencia entre las preferencias vocacionales y la demanda del sector productivo de Maicao y Uribia, no se evidencia una correlación consistente entre ambas variables al obtener coeficientes bajos; por tanto, se considera que no existe una correlación significativa entre estas variables. No obstante, los hallazgos obtenidos en la presente investigación se consideran importantes para la universidad, principalmente, para la Universidad de La Guajira, en el propósito de implementar estrategias de mercadeo que permitan aumentar la demanda de estudiantes por los programas académicos actuales y servir como insumo para la construcción y renovación de registros calificados de nuevos programas.

Referencias

- Albert, C., González, C. y Mora, J. J. (2013). Demanda de educación universitaria en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 15(29), 169-194.
- Badillo, R., Buendía, A. y Krücken, G. (2015). Liderazgo de los rectores frente a la tercera misión de la universidad: visiones globales, miradas locales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(65), 393-417.
- Burgos, B., García, C. C. y León, K. M. (2013). *Estudio de pertinencia de la oferta educativa de la Universidad de Sonora: documentos de investigación educativa*. Sonora, México: Universidad de Sonora. Recuperado de <http://bit.ly/2CJqTnx>.
- Camarena, B. O. (2010). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social. ¿Por qué? y ¿Para qué? *Revista Estudios Sociales*, 17(1), 106-125.
- CNA (Consejo Nacional de Acreditación). (2013). *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2Ell6Gq>
- CESU (Consejo Nacional de Educación Superior). (2014). *Acuerdo por lo superior 2034, política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2CrI511>
- Corporación Andina de Fomento y Banco de Desarrollo de América Latina. (2012). La economía local, las funciones de las agencias de desarrollo. *Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva*, 1(2), 3-60. Recuperado de <http://www.oecd.org/cfe/leed/50055754.pdf>

- Fernández, J. (2012). Regionalización y oferta educativa. La demanda de programas académicos en humanidades en Puebla. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 9(23), 15-27. Recuperado de <http://bit.ly/2QvdFOb>
- García, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 1(27), 1-18. Recuperado de <http://revistas.uclm.es/index.php/ensayos>
- Gartner, L. (2010). *Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas*. Manizales, Colombia. Recuperado de <http://bit.ly/2NG1kVK>
- Gil, M. (2012). *Competencias laborales: método para evaluarlas*. México D. F.: Universidad de Sonora.
- Guillen, C. y Casco, P. A. (2010). *Psicología del trabajo: Gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Skill Management.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª edición). México D. F.: Editorial McGrawHill.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13ª ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Mendoza, E. López, P., Barreto, A. y Del Salto, W. (2015). Bajo rendimiento académico en estudiantes y disfuncionalidad familiar. *Revista Medisan*, 19(9), 1163-1166.
- Ministerio de Educación Nacional. (2014). *Términos de la convocatoria para fortalecer iniciativas de regionalización de la educación superior impulsadas por las IES*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2xY7YBy>
- Murillo, J. e Hidalgo, N. (2015). Dime cómo evalúas y te diré qué sociedad construyes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 5-9.
- Pozzio, M. (2012). *Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible y alentador* (tesis de maestría). Maestría en Antropología Social, Universidad Nacional de La Plata, Mar del Plata, Argentina. Recuperado de <http://bit.ly/2PeX0y2>
- Rodríguez, C. M. (2009). *Vinculación universidad-sector productivo en las instituciones de educación superior del departamento de La Guajira* (tesis de maestría). Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacin, Maracaibo, Venezuela.
- Romero, J. y Naranjo, J. (2016). *Nuevas tendencias en el reclutamiento y selección del personal*. Universidad Miguel Hernandez de Elche, Alicante, España.
- Ruiz, S. L. y Alba, C. Y. (2013). Vinculación de la académica con el sector productivo. *Revista Matices Tecnológicos*, 5(1), 37-41 (2013).

Lista de siglas y acrónimos

CNA-Consejo Nacional de Acreditación

CESU-Consejo Nacional de Educación Superior

IE-Institución educativa

IEIR-Institución educativa indígena rural

IETN-Institución etnoeducativa.

MEN-Ministerio de Educación Nacional.

SPSS-Statistical Package for the Social Science.

**Modelo de gestión administrativo para la
implementación de la regionalización
en la Universidad de La Guajira**



RESUMEN

En la actualidad, la regionalización de la educación superior es una de las líneas estratégicas en las políticas gubernamentales educativas del país, cuyo propósito es favorecer su acceso en las regiones con indicadores de calidad, cobertura y pertinencia. Lo anterior conlleva a las universidades a desarrollar estrategias que permitan la implementación de la regionalización en sus zonas de influencia, como es el caso de la Universidad de La Guajira, la cual, aunque cuenta con sedes en distintas subregiones del departamento, evidencia dificultades en la gestión y la articulación de los procesos del sistema de calidad con la sede principal. Este planteamiento implica el diseño de un modelo de gestión administrativo que fortalezca la gestión universitaria con eficiencia y eficacia, y la desarrolle con base en la metodología de la Dirección de Proyectos (guía del PMBOK). El desarrollo del proyecto se enmarcó en los procesos de inicio y planeación de las áreas del conocimiento involucradas, con un enfoque en la aplicación del plan de proyecto y la gestión del alcance, el tiempo, el costo y los recursos humanos. De esto se destaca el logro de los objetivos propuestos. Cabe mencionar que la metodología aplicada permitió diagnosticar el sistema de calidad de la Universidad de La Guajira, en el cual se identificó cómo los procesos del sistema de gestión con mayores dificultades son los de evaluación, seguidos de los procesos misionales y de apoyo, lo cual complementa así el conocimiento de las potencialidades y vulnerabilidades dentro del sistema de gestión. De acuerdo con lo anterior fue posible establecer algunos factores críticos de éxito tales como el compromiso de la alta gerencia de la universidad y del Consejo Superior, la flexibilidad en la normativa, la descentralización de procesos y la experiencia del equipo de trabajo de las sedes. Para finalizar, debido a la naturaleza de este proyecto, se pueden recopilar recomendaciones y oportunidades de mejora a lo largo del ciclo de vida del proyecto, entre las que se destacan por su impacto en el éxito del proyecto las siguientes: gestionar las expectativas de todos los actores, conocer y comprender cuál es la necesidad real que lleva al Gobierno a regular

este tipo de requerimientos, así como impulsar el aprendizaje de nuevas técnicas, herramientas, procesos y metodologías que poseen un impacto positivo en el proyecto y promueven la mejora continua en la compañía.

Palabras clave: educación superior, modelo de gestión, regionalización.

ABSTRACT

Today, regionalization of higher education is one of the strategies in educational government policies of the country, whose purpose is to promote access in regions with indicators of quality, coverage and relevance. This leads to universities to develop strategies for the implementation of regionalization in their areas of influence, as is the case of the University of La Guajira, which although has offices in different subregions of the department evidence difficulties in the management and coordination of the processes of the quality system with the headquarters. The above approach involves designing a model of administrative management to strengthen the university management efficiently and effectively, developed based on the methodology of Project Management (PMBOK guide). The project was part of the boot process and planning knowledge areas involved, with a focus on the implementation of the project plan and managing scope, time, cost and human resources. Which the achievement of the objectives is highlighted. It is worth mentioning that the methodology used allowed diagnose the quality system of the University of La Guajira; where it was identified that the processes of the management system with greater difficulties are the evaluation, followed by missionary and support processes, complementing the knowledge of the strengths and vulnerabilities within the management system. According to the above could set some critical success factors as the commitment of top management of the University and the Higher Council, flexibility in the rules, decentralization process and experience of the team of the venues. Finally, due to the nature of this project, you can gather recommendations and improvement opportunities throughout the lifecycle of the project, among which stand out for their impact on project success include: managing the expectations of all actors, know and understand what the real need which leads the government to regulate this type of requirements, encourage learning new techniques, tools, processes, methodologies that have a positive impact on the project and promote continuous improvement in the company.

Keywords: higher education, management model, regionalization.

Situación actual de la regionalización en la Universidad de La Guajira

En Colombia se plantan estrategias para la educación superior con el fin de lograr un desarrollo humano, económico y ambiental sostenible, con una visión de pertinencia y calidad. Al respecto, la Unesco (1995) manifiesta que las estrategias de educación deben estar “destinadas a lograr un desarrollo humano sostenible, en el que el crecimiento económico esté al servicio del desarrollo social y garantice una sostenibilidad ambiental” (p. 7). Esto conlleva a pensar que, en la actualidad, las estrategias que se implementan aún son insuficientes, evidenciándose limitantes para su ejecución dada las condiciones de igualdad y calidad para todas las regiones del país.

En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) estableció una política de regionalización de la educación superior, por la cual la define como el proceso que permite generar condiciones de acceso y permanencia de la demanda a través de diferentes estrategias y mecanismos desarrollados por las instituciones educativas al tener en cuenta las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales y geográficas que promuevan el desarrollo de las regiones (MEN, 2013, párr. 1).

En este contexto, la Universidad de La Guajira se inserta en el concepto de *universidad regional*, según lo expresado en el proyecto educativo institucional (PEI), emanado del Consejo Superior (2013):

En ese sentido la institución se inserta en el concepto de universidad regional, con lo cual se indica que la universidad va a los municipios para hacer más asequible el estudio por parte de los ciudadanos de las diferentes zonas del territorio departamental y de la costa norte de Colombia, y hasta del resto del país, procurando cubrir los diversos territorios, los estratos sociales y grupos étnicos existentes en su zona de influencia.

Asimismo, existe una propuesta rectoral contemplada en el plan de desarrollo de la Universidad de La Guajira (2014), dentro del programa de gestión de proyección social, la cual indica dentro de sus proyectos estrategias orientadas a la implementación de la regionalización del *alma mater*.

En este orden de ideas, aunque el impacto de las sedes provinciales en sus áreas de proyección ha sido positivo, la capacidad instalada que actualmente se posee es insuficiente para darle continuidad al ritmo de crecimiento que tiene la universidad, si se tiene en cuenta que el incremento anual

de la población estudiantil es constante y equivale aproximadamente a un 13%, según lo establecido en el plan de desarrollo de la Universidad de La Guajira (2014).

De acuerdo con lo expuesto, cabe precisar que las sedes han aumentado su complejidad dado su tamaño y sus relaciones con el entorno. De esto se evidencia –desde las observaciones no sistematizadas previas a la investigación– que la estructura administrativa y financiera, soportes para las funciones misionales (docencia, investigación y extensión), no ha avanzado con la misma dinámica organizacional, al parecer, debido a su dominante centralización, así como a la limitada capacidad de decisión de cada sede, lo que repercute en la pérdida de autonomía administrativa y financiera frente a las decisiones que deban solucionar las necesidades particulares de sus áreas de influencia.

En consecuencia, se detallan algunas apreciaciones que se desprenden de la dificultad planteada. En la docencia, se evidencian limitaciones en relación con las políticas de contratación de los docentes. Si bien las contrataciones han aumentado en número de forma considerable, los docentes de tiempo completo aún son insuficientes (cinco docentes por sede); esto se refleja en el poco desarrollo y la poca productividad de los procesos académicos, investigativos y de extensión, si se toma en cuenta que cada docente es responsable de presentar como mínimo un proyecto de investigación al año.

Asimismo, se evidencia la escasa participación de los docentes de las sedes en la política de capacitación, actualización y perfeccionamiento. De igual manera, se observan dificultades en aspectos tales como la identificación de necesidades de formación del estudiante en concordancia con su entorno, el diseño de programas, la gestión y el seguimiento del currículo, la caracterización del graduado y su articulación con el medio.

Por otra parte, aunque la investigación en la universidad cuenta con el apoyo gubernamental a través de un impuesto a nivel departamental cuya destinación es la financiación de los proyectos de investigación, se evidencian grandes dificultades en cuanto a la producción intelectual, ya que, en promedio, las investigaciones con resultados se concretan son seis o siete producciones por año, aproximadamente; muchas veces, estos se derivan de los procesos que deben cumplir los proyectos de investigación, los cuales presentan dificultades a lo largo de todo su trámite (entre tres y seis meses), lo que genera bajos niveles de motivación, apropiación y compromiso de docentes y estudiantes.

Adicionalmente, la ausencia de una comunicación efectiva de las decisiones administrativas y la falta de un buen sistema de información pueden llevar a la pérdida de oportunidades de alianza y fortalecimiento interinstitucional. Al respecto, “es indispensable para promover un conocimiento en red colaborativo especializado, sistémico, multiparadigmático y diverso con diferentes instituciones y una localización más democrática y regionalizada del conocimiento” (Rama, 2015, p. 13).

Del mismo modo, el proceso de extensión presenta limitaciones para afrontar las necesidades del entorno, desde el rigor que imponen las tendencias del desarrollo actual; al parecer, en razón a la escasa oferta de diplomados y seminarios, el bajo fortalecimiento de las prácticas empresariales y la poca articulación con el sector productivo de la región. Al respecto, cabe resaltar que, si bien existe un número de convenios con empresas del entorno, las respuestas a sus solicitudes dependen de los trámites y las decisiones de la sede central.

Frente a las deficiencias descritas, la falta de organización para el desarrollo de la regionalización en la Universidad de La Guajira podría traer como consecuencias el riesgo de perder oportunidades de desarrollo en lo económico, lo social, lo cultural y lo ambiental. De esta manera, tanto para la región como para la universidad se mantendrían bajos los índices en cobertura y calidad y podría aumentar el número de jóvenes bachilleres desatendidos que, en la actualidad, representan el 38,49% aproximadamente (Universidad de La Guajira, 2014). Esto demuestra una oferta académica tradicional y restringida, además de que podría generar un aumento en la deserción estudiantil (en la actualidad del 11,47%, la tasa más alta de la región Caribe). A esto se le suma una baja productividad investigativa y de extensión, además de pocas posibilidades de generar recursos a partir de la venta de servicios al sector externo.

En este orden, el proyecto de diseño de un modelo de gestión para el desarrollo de la regionalización en la Universidad de La Guajira sería de gran beneficio en el propósito de mejorar los procesos administrativos y financieros del *alma mater*; su aporte coadyuvaría a sentar las bases para desconcentrar la toma de decisiones a nivel operativo y ganar mayor capacidad de acción en la gestión universitaria, y aportar así al fortalecimiento de las sedes con calidad y pertinencia a fin de que sean autogestionarias en el marco de procesos y procedimientos adecuados a su naturaleza y contexto.

Mirada teórica al modelo de regionalización

A continuación, se describen los argumentos teóricos orientados al diseño de un modelo de gestión administrativo para la implementación de la regionalización de la Universidad de La Guajira, los cuales permitan desarrollar, de manera integral, con eficiencia y eficacia, los procesos misionales en las sedes provinciales y su fortalecimiento académico, administrativo y financiero, al tomar como guía los fundamentos de la dirección de proyectos (guía del PMBOK).

Modelo de gestión

El concepto de *modelo de gestión* hace alusión, según Morantes (2013), a un marco de referencia del conjunto de acciones que se realizan para ejecutar el proceso administrativo en una empresa u organización. Esto implica planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar los diferentes aspectos que conforman el sistema administrativo. Las organizaciones, bien sean públicas o bien privadas, requieren un modelo que les permita gestionar de manera efectiva los recursos que les permitan alcanzar sus objetivos. Por tanto, es importante tener en cuenta su naturaleza y el sector en el que se encuentran, ya que el modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado.

Mientras el segundo se basa en la obtención de utilidades, el primero busca priorizar el beneficio social de la población. Lo anterior requiere diseñar el modelo al tener en cuenta tanto los factores internos –p. ej. la armonía– como externos –p. ej., la situación de la organización en el entorno–. En este marco de referencia se encuentran las universidades, en las cuales, según Mintzberg (1991), “su complejidad en términos de sus procesos y de su quehacer diverso hace que la organización universitaria sea una organización atípica. Este hecho no ha impedido que en este ámbito se estén integrando en forma apropiada las nociones de gestión” (como se cita en Morantes, 2013, p. 10).

Esta propuesta se desarrollará en conformidad con el siguiente concepto:

Modelo de gestión es la forma de organizar y combinar los recursos con el objeto de cumplir con los objetivos; es decir, el conjunto de principios, políticas, sistemas, procesos, procedimientos y pautas de comportamiento para conseguir los resultados esperados y mejorar el desempeño de la organización. Estos elementos se enmarcan a través de la normatividad,

los objetivos misionales, los procesos básicos de operación, la estructura y organización, la cultura organizacional, las políticas y competencias del talento humano y la planeación estratégica formal de la organización. (Duque, 2009, p. 39)

Modelos de gestión en educación superior

Al respecto, en Colombia se afirma que “ha sido realmente poca la preocupación por los modelos de gestión universitaria adecuados a los contextos específicos de cada región” (Duque, 2009, p. 26). Para abordar este tema, de acuerdo con Morantes,

Duque (2009) afirma que existe una variable de complejidad que no ha sido tomada en cuenta en el sistema universitario: el modelo de gestión que soporta las universidades. No obstante, dentro de la amplia gama de posibilidades existente en la teoría de modelos de gestión, es posible analizar algunos que se identifican con el contexto universitario y que han sido aplicados. (Morantes, 2013, p. 13)

En este sentido, para el desarrollo de este proyecto se tomará como referente teórico el modelo de gestión de calidad, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6º de la Ley 872 de 2003, por la cual se establecen los requisitos de un sistema de gestión de la calidad en empresas públicas, cuyo propósito es aportar al mejoramiento de su desempeño organizacional y su capacidad de proporcionar servicios que respondan a las necesidades y expectativas de sus clientes (Rama, 2015, p. 102).

En virtud de lo anterior, las instituciones educativas deben propender a establecer en sus procesos de gestión estándares de calidad, a fin de fomentar así una educación de alta calidad:

La universidad actual se enfrenta al desafío de insertarse en un mundo complejo, con nuevas exigencias de profesionalismo y competencias emergentes asociadas a la sociedad del conocimiento. Se trata de construir una universidad que tenga buenas relaciones con la comunidad académica, que incorpore valor agregado a la experiencia de sus estudiantes, que disponga de los ambientes adecuados, que tenga un currículo apropiado, que implemente una investigación relevante, que realice una evaluación pertinente y que genere una gestión de la calidad de la educación superior. (González y Espinosa, 2012, p. 89)

En lo que respecta a la educación superior en Colombia, los procesos de acreditación de alta calidad los orienta y otorga el Consejo Nacional de

Accreditación (CNA), órgano que ha determinado doce factores a través de sus lineamientos, con sus características asociadas determinadas a través de unos aspectos a evaluar, a fin de que se emitan los juicios sobre la calidad de las instituciones y los programas académicos, condicionados a la naturaleza de la institución y a la del programa académico en cuestión en un momento y en un contexto específicos. Al respecto, expresa:

Una institución es de calidad en la medida en que haga efectivo su proyecto educativo, en la medida en que se aproxime al ideal que le corresponde, tanto en relación con sus aspectos universales, como con el tipo de institución al que pertenece. La calidad, así entendida, supone el esfuerzo continuo de las instituciones por cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones. (CNA, 2013)

En este sentido, el modelo de gestión de la calidad NTC-ISO 9001:2008 corrobora la importancia de tener en cuenta todos los factores y procesos que desarrollan las organizaciones, así como la sinergia que deben tener en la búsqueda de la mejora continua. De igual forma, las instituciones deben fortalecer su cultura de autoevaluación y seguimiento para así garantizar la prestación de un servicio de calidad, convirtiéndose en el factor de convergencia entre la acreditación y el modelo de gestión de calidad.

El sistema integrado de gestión SIGUG

El modelo de gestión de calidad se denomina “Sistema Integrado de Gestión para la Calidad de la Universidad de La Guajira” (SIGUG), cuyo fundamento se encuentra en los requisitos establecidos en la Norma ISO 9001:2008. Además, trabaja para dar cumplimiento a la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP 1000), el Modelo Estándar de Control Interno (MECI, 2015), el Sistema de Desarrollo Administrativo (Sisteda) y el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano.

Modelo de un sistema de gestión basado en procesos

En coherencia con los principios de orientación al usuario y el enfoque por procesos, la ISO 9001 y la NTCGP 1000 tienen una estructura basada en el modelo que se describe a continuación. En este modelo se puede observar cómo los requisitos (necesidades, deseos) de los usuarios, se convierten en elementos de entrada que la universidad transforma en productos o servicios que se entregan a los usuarios, de manera que generan satisfacción al cumplir con las características de calidad esperada. En este sentido, la

Universidad de La Guajira ha determinado los procesos necesarios para el sistema integrado de gestión, concebido en la integración de los sistemas de gestión que exige la ley y los que están establecidos por la institución, además de generar resultados bajo las exigencias de la calidad y el aseguramiento académico, lo que indica una aplicación e interrelación a través de toda la institución.

Mapa de procesos

La Universidad de La Guajira ha determinado sus procesos y la interacción de estos con el fin de operacionalizar y controlar la gestión institucional para la prestación eficaz de los servicios de educación superior, expresados en las funciones sustantivas de la docencia, la investigación y la proyección social. El mapa de procesos de la Universidad de La Guajira tiene categorizados sus procesos, para lo cual se adoptó la clasificación típica definida en la norma NTCGP 1000:2009, tal como expone a continuación:

- *Procesos estratégicos.* Son todos aquellos procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de los recursos necesarios y las revisiones por parte de la dirección. Los procesos estratégicos del SIGUG son: planeación institucional, comunicación institucional y gestión de autoevaluación.
- *Procesos misionales.* Contiene todos los procesos que proporcionan resultados previstos por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser. Los procesos misionales del SIGUG los conforman docencia, investigación y proyección social.
- *Procesos de apoyo.* Incluyen todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora. Los procesos de apoyo que integran el SIGUG son: gestión del talento humano, gestión bienestar universitario, gestión parlamentaria y eleccionaria, gestión atención al ciudadano, gestión tecnológica, gestión administrativa y financiera, gestión documental, gestión de trámites académicos, gestión de logística e infraestructura académica, gestión jurídica, gestión de internacionalización y gestión de laboratorios.
- *Procesos de evaluación.* Los constituyen todos aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar

el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia institucional. Incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y misionales. Los procesos de apoyo del SIGUG se encuentran conformados por: gestión de soporte, medición, análisis y mejora, control de gestión y evaluación de resultados.

Regionalización

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia conceptúa la regionalización como el proceso que permite generar condiciones de acceso y permanencia de la demanda a través de diferentes estrategias y mecanismos, desarrollados estos por las instituciones educativas en conformidad con las condiciones sociales, económicas, políticas, culturales y geográficas que promuevan el desarrollo de las regiones (MEN, 2013, párr. 2).

En este sentido, el objetivo fundamental de la estrategia de regionalización de la educación superior es “fortalecer la capacidad institucional de las entidades territoriales y actores regionales con el fin de promover políticas de cobertura, permanencia, calidad y pertinencia de la Educación Superior” (MEN, 2013, párr. 3). Asimismo, el Ministerio de Educación Nacional entiende que,

estructurar y ejecutar un programa o una estrategia de regionalización al interior de las Instituciones de Educación Superior implica, generar la capacidad académica, física y administrativa que le permita a la IES promover procesos educativos que incidan de manera pertinente en el desarrollo de las regiones. (párr. 4)

De igual forma, el CESU sugiere que la institución de educación superior,

debe constituir una instancia definida como programa, unidad, oficina o dirección de regionalización que pueda participar de manera activa en el consejo académico con el fin de identificar estrategias pedagógicas y académicas acordes con las realidades cambiantes de las regiones. Los procesos académicos regionalizados deben articularse con todas las instancias y mecanismos de la Institución de Educación Superior. (CESU, 2018, art. 4)

En este sentido, señala que en la región es necesario contar con una unidad propia o un equipo de trabajo que permita articular las políticas

y los procesos académicos de la institución de educación superior con las características y las particularidades del territorio.

Metodología según el PMI

En la actualidad, la gestión de proyectos adquiere mucha importancia, de modo que las empresas tratan de incorporar estos conceptos en su administración, basados en la guía del PMBOK del Project Management Institute (PMI), el cual desarrolla los fundamentos de referencia en el marco de la dirección de proyectos. Contiene el estándar reconocido a nivel global y la guía para la profesión de dirección de proyectos. Esta guía es un estándar e “indica la aplicación de conocimientos, procesos, habilidades, herramientas y técnicas, para resolver requisitos del proyecto (PMBOK, 2013).

Básicamente, el PMBOK define un ciclo vital para los proyectos aun cuando estos varían en tamaño y complejidad. Para esto plantea cuatro etapas: inicio del proyecto, organización y preparación, ejecución del trabajo y cierre del proyecto. En este sentido, la dirección de proyectos se desarrolla en cinco grupos de procesos:

- *Grupo de procesos de inicio.* Son los que se realizan con el propósito de iniciar un nuevo proyecto o una nueva fase de un proyecto.
- *Grupo de procesos de planificación.* Procesos requeridos a fin de establecer el alcance del proyecto, ajustar objetivos y el curso de acción que se requiere para alcanzarlos.
- *Grupo de procesos de ejecución.* Son los procesos que se realizan para desarrollar el trabajo definido en el plan.
- *Grupo de procesos de monitoreo y control.* Son los procesos que se realizan con el fin de rastrear, ajustar y regular el proceso, así como el desempeño del proyecto, y en el cual se definen y se realizan los cambios correspondientes.
- *Grupo de procesos de cierre.* Proceso para finalizar todas las actividades a través de los grupos de procesos, con el propósito de cerrar formalmente el proyecto o la fase del proyecto.

En este orden de ideas, la dirección de proyectos agrupa un total de cuarenta y siete procesos que se agrupan a su vez en diez áreas del conocimiento, las cuales se entienden como “el conjunto completo de conceptos,

términos, y actividades que conforman un ámbito profesional, un ámbito de la dirección de proyectos o un área de especialización” (PMBOK, 2013, p. 60).

Las áreas de conocimiento son:

- *Gestión de la integración del proyecto.* Incluye los procesos y las actividades necesarios para identificar, definir, combinar, unificar y coordinar los diversos procesos y actividades de dirección del proyecto dentro de los grupos de procesos de la dirección de proyectos (PMBOK, 2013, p. 63).
- *Gestión del alcance del proyecto.* Incluye los procesos necesarios para garantizar que el proyecto incluya todo el trabajo requerido y únicamente el trabajo que permita completar el proyecto con éxito (PMBOK, 2013, p. 105).
- *Gestión del tiempo del proyecto.* Procesos requeridos para gestionar la terminación en plazo del proyecto (PMBOK, 2013, p. 141).
- *Gestión de los costos del proyecto.* Procesos relacionados con planificar, estimar, presupuestar, financiar, obtener financiamiento, gestionar y controlar los costos, de modo que se complete el proyecto dentro del presupuesto aprobado (PMBOK, 2013, p. 193).
- *Gestión de la calidad del proyecto.* Incluye procesos y actividades de la organización ejecutora que establecen las políticas de calidad, los objetivos y las responsabilidades de calidad para que el proyecto satisfaga las necesidades para las que fue acometido (p. 227).
- *Gestión de los recursos humanos del proyecto.* Procesos que organizan, gestionan y conducen el equipo del proyecto (p. 255).
- *Gestión de las comunicaciones del proyecto.* Procesos requeridos para asegurar que la planificación, la recopilación, la creación, la distribución, el almacenamiento, la recuperación, la gestión, el control, el monitoreo y la disposición final de la información del proyecto sean oportunos y adecuados (p. 285).
- *Gestión de los riesgos del proyecto.* Procesos para llevar a cabo la planificación de la gestión de riesgos, así como la identificación, la planificación de respuesta y el control de los riesgos de un proyecto (p. 309).

- *Gestión de las adquisiciones del proyecto.* Procesos necesarios para comprar o adquirirlos productos, servicios o resultados que es preciso obtener fuera del equipo del proyecto (p. 355).

Abordaje metodológico

La investigación se enmarca dentro de la modalidad proyecto factible. Conduce al diseño de modelos de gestión y se considera investigación de campo, dado que el problema planteado y las informaciones requeridas para la elaboración del estudio se toman directamente de la realidad vivida entre los actores identificados en las sedes provinciales de la Universidad de La Guajira. Cabe destacar que el estudio asume un diseño no experimental, pues no se aplica ni valida la propuesta; solo se basará en recabar información de forma directa de los informantes que integrarán la población.

Según Hernández, con respecto a la población de un estudio, “es el universo de la investigación sobre la cual se pretenden generalizar los resultados. Está constituida por características o estados que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (2014). En este caso, los elementos de la población los conforman el rector, los directores provinciales, dos directivos y un coordinador de los procesos funcionales de cada sede. En total, la población está constituida por nueve funcionarios de la sede principal y las sedes provinciales de la universidad, según se indica en la tabla 1.

Tabla 1
Informantes directivos y administrativos
de la Universidad de La Guajira

Informantes	Cantidad
Sede Riohacha	3
Sede Maicao	2
Sede Fonseca	2
Sede Villanueva	2
Total	9

Por otra parte, la determinación de la muestra de esta investigación es de tipo censal, dado que se tomó el total de la población. A tal efecto, Hernández et al. (2014) señalan que la investigación censal refiere el estudio total de los sujetos-objetos de una investigación. De acuerdo con el criterio de selección de los informantes se tuvo en cuenta los más altos directivos

de la universidad, los directivos responsables de cada sede provincial y sus funcionarios claves de los procesos de docencia, investigación y extensión.

En cuanto a la técnica de recolección de datos, según lo planteado por Martínez (2012), esta conduce a la constatación del problema; en este caso, para la aplicación de la técnica de la encuesta se diseñó como instrumento un cuestionario autoadministrado, el cual se aplica a directivos y al personal administrativo de la Universidad de La Guajira en su sede principal y en las sedes provinciales.

El instrumento lo conforman veinte afirmaciones, y contiene alternativas de respuestas de escala Likert así: 1), Nunca, 2), raramente, 3), algunas veces, 4), con frecuencia y 5) siempre. Para el baremo de las puntuaciones o escala aditiva se suman los valores alcanzados respecto a cada afirmación. La información se organiza por dimensión, y el promedio aritmético de cada dimensión indica el grado de dificultad que existe en el proceso. En este caso se puede tomar como baremo el hecho de que todo los promedios que están de 3,0 hacia de bajo son los procesos que recibirían una calificación de alto grado de dificultad, mientras aquellos que están entre 3,1 y 4,0 estarían en el rango de dificultad medio, y de 4,1 hasta 5,0 en bajo grado de dificultad, o procesos altamente satisfactorios.

Resultados

Se presentan, a continuación, los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento diseñado con el fin de obtener información de la situación actual de los distintos procesos claves de éxito en la gestión universitaria. Así como se mencionó en los aspectos metodológicos de esta investigación, la población la conformarían el rector, los directores provinciales, dos directivos y un coordinador de los procesos funcionales de cada sede. En total, la población la constituyen nueve funcionarios de la sede principal y de las sedes provinciales de la Universidad de La Guajira.

Diagnóstico actual del sistema de gestión de calidad

Acorde con los objetivos de la investigación, en cuanto al diagnóstico de los procesos del sistema de calidad en la Universidad de La Guajira, se busca identificar potencialidades y vulnerabilidades que permitan parametrizar las necesidades dentro del marco del diseño y la implementación del modelo de gestión para la regionalización de la Universidad de La Guajira. En

detalle, se parte, inicialmente, del análisis realizado a las diferentes dimensiones en las que ha sido posible definir los procesos. Este análisis se realiza al interpretar los indicadores estadísticos descriptivos, de acuerdo con los parámetros de valor máximo, valor mínimo, desviación típica y media aritmética, los cuales se secuenciaron según la operacionalización de la variable objeto de estudio, las dimensiones y el baremo que señalan el grado de aceptación de los procesos asociados a la calidad en las sedes de la universidad.

A partir de este punto en el que el baremo sirvió de referencia a los investigadores para decir si aceptan o rechazan los procesos en las sedes de la universidad, se referenciarán como de alto grado de dificultad en su aplicación los promedios aritméticos con valores menores e iguales a 3,0, mientras aquellos que se encuentran entre 3,1 y 4,0 estarían en el rango de dificultad medio de aplicación; por último, se califican como “bajo grado de dificultad” los procesos altamente satisfactorios, aquellos cuyo promedio se encuentre entre 4,1 y 5,0.

Resultado del análisis de la situación actual: procesos estratégicos

El diagnóstico realizado a los procesos estratégicos se realizó a partir de los indicadores descritos en función de los procedimientos utilizados durante la gestión institucional en materia de comunicación y los procedimientos para

Tabla 2
Promedio aritmético procesos estratégicos

Estadísticos	Difusión de información de sedes a la comunidad universitaria	Articula información institucional apropiada, oportuna y veraz	Evidencia uso eficiente de canales de información y comunicación	Procesos de aseguramiento de la calidad en programas ofertados	Promedio aritmético de la dimensión procesos estratégicos
N	9	9	9	9	3,1
Media	2,78	2,67	2,89	4,22	
Moda	3	3	3	4	
Desviación típ	0,667	0,500	0,782	0,441	
Varianza	0,444	0,250	0,611	0,194	
Rango	2	1	2	1	
Mínimo	2	2	2	4	
Máximo	4	3	4	5	

Tabla 3
Frecuencia de procesos estratégicos

Dimensión	Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Procesos estratégicos	Comunicación	Difusión de información de sedes a la comunidad universitaria.	Raramente	3	33,3	33,3	33,3
			Algunas veces	5	55,6	55,6	88,9
			Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0		
		Articula información institucional apropiada, oportuna y veraz.	Raramente	3	33,3	33,3	33,3
			Algunas veces	6	66,7	66,7	100,0
	Total		9	100,0	100,0		
	Autoevaluación	Evidencia uso eficiente de canales de información y comunicación.	Raramente	3	33,3	33,3	33,3
			Algunas veces	4	44,4	44,4	77,8
			Con frecuencia	2	22,2	22,2	100,0
		Total	9	100,0	100,0		
		Procesos de aseguramiento de la calidad en programas ofertados.	Con frecuencia	7	77,8	77,8	77,8
Siempre			2	22,2	22,2	100,0	
Total	9		100,0	100,0			

la autoevaluación de programas con fines de acreditación. En el análisis, de acuerdo con los promedios aritméticos y la frecuencia con que se calificó cada proceso, bajo la consideración de los indicadores descritos para ese fin, se percibió entre los informantes claves un grado de satisfacción medio en la articulación de los procesos estratégicos entre las sedes provinciales con la sede principal de la Universidad de La Guajira; esto se puede comprobar al comparar el 3,1 del promedio aritmético con el baremo ya definido que se encuentra entre 3,1 y 4,0 (véase la tabla 2).

De acuerdo con los resultados, puede inferirse que el grado de satisfacción en la aplicación de los procesos estratégicos lo motiva, particularmente, un solo factor positivo en el indicador de autoevaluación; a su vez, los informantes valoraron con frecuencia la aplicación de los procesos de aseguramiento de la calidad en programas ofertados en las sedes. De esta manera se observa en la tabla de frecuencias de los procesos estratégicos. De igual forma, la articulación de la información institucional que, para este caso, no es apropiada, tampoco oportuna ni veraz, sumada al uso eficiente de los canales de información y comunicación (véase la tabla 3).

Resultado del análisis situación actual: procesos misionales

En relación con el diagnóstico de los procesos misionales, los indicadores referidos en función de los procedimientos desarrollados durante la gestión universitaria los constituyen la docencia, la investigación y la extensión. En referencia a los puntos de vista de la muestra, se deduce que, en cuanto al proceso de docencia, se otorga con frecuencia la autonomía en la asignación de la carga académica, por lo cual existe en un alto grado la aplicación del proceso, así como lo que respecta a los mecanismos para la planeación de la oferta académica y la gestión curricular en las sedes; sin embargo, cabe destacar que este último –según informantes– raramente se cumple (véase la tabla 4).

Con respecto al proceso de investigación, los procesos hacen, por una parte, relación a la eficacia y la eficiencia en trámites de proyectos de investigación. En conformidad con los resultados, los participantes han valorado que el proceso nunca o rara vez se cumple. Entre las afirmaciones hechas por los informantes, este proceso tiene grandes debilidades debido al tiempo, los recursos, los procedimientos y los resultados de éxito de las propuestas investigativas; asimismo, un alto porcentaje refleja que rara vez se promueven convocatorias y condiciones específicas de investigación en las sedes provinciales (véase la tabla 5).

Tabla 4
Frecuencia de los procesos misionales de docencia

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Docencia	Autonomía para asignar carga académica.	Con frecuencia	5	55,6	55,6	55,6
		Siempre	4	44,4	44,4	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
	Planeación de la oferta académica en las sedes.	Raramente	4	44,4	44,4	44,4
		Con frecuencia	5	55,6	55,6	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
	La gestión curricular en las sedes.	Algunas veces	4	44,4	44,4	44,4
		Con frecuencia	5	55,6	55,6	100,0
		Total	9	100,0	100,0	

Tabla 5
Frecuencia de procesos misionales de investigación

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Investigación	La eficacia y la eficiencia en trámites de proyectos de investigación	Nunca	4	44,4	44,4	44,4
		Raramente	4	44,4	44,4	88,9
		Algunas veces	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
	Especificidades convocatorias de investigación internas	Raramente	9	100,0	100,0	100,0
		Raramente	4	44,4	44,4	44,4
		Algunas veces	1	11,1	11,1	55,6
	Aportes de los proyectos de investigación a la solución de problemas regionales	Con frecuencia	3	33,3	33,3	33,3
		Siempre	1	11,1	11,1	44,4
Total		9	100,0	100,0	100,0	

En afirmaciones de los encuestados acerca de los indicadores del proceso de extensión contemplados para esta investigación, estos han valorado como “raramente” y “nunca” la aplicación de los procesos referenciados en el indicador. La situación anterior refleja debilidades en la identificación efectiva de las necesidades de formación de los diferentes estamentos y de la sociedad, así como en la oportuna respuesta a estos; de igual modo, la articulación de sedes provinciales, decanaturas, centros de extensión y la gestión financiera no permite apoyar de manera eficiente la promoción, la coordinación y la difusión de los diferentes eventos que surjan del proceso de formación ofertado (véase la tabla 6).

En suma, el diagnóstico realizado a los procesos misionales se realizó a partir de los procesos descritos en función de la docencia, la investigación y la extensión, enmarcados dentro de los procedimientos de gestión institucional. El análisis realizado sobre el 2,8 del promedio aritmético y la frecuencia en que fue valorado cada proceso permitió observar entre los informantes claves un grado de aplicación bajo en los procesos misionales cursados en las sedes y seccionales de la Universidad de La Guajira; esto se puede comprobar al comparar el resultado con el baremo definido, el cual se encuentra entre 0 y 3,0.

El detalle anterior se ratifica con las deficiencias en la eficacia y la eficiencia en trámites de proyectos de investigación, las especificidades y las condiciones de las sedes provinciales en cuanto a las convocatorias de investigación internas, la identificación efectiva de las necesidades de formación de los diferentes estamentos, la sociedad y la respuestas oportunas a sus requerimientos. Asimismo, por medio del apoyo de manera eficiente a la promoción, la coordinación y la difusión de los diferentes eventos que surjan del proceso de formación, la cualificación y la actualización de profesionales, no profesionales, empleados y de la comunidad en general mediante la articulación de las sedes provinciales, las decanaturas y el Centro de Extensión y la Gestión. Asimismo, las actividades de seguimiento a los graduados (véase la tabla 7).

Estado de los procesos de apoyo

A continuación, se plantean afirmaciones sobre el grupo de procesos de apoyo cuyo diagnóstico se realizó en detalle a través de los indicadores y sobre los cuales los informantes claves suministraron información valiosa para el proyecto. En primer orden, se analizó la gestión de trámites académicos, en

Tabla 6
Frecuencia de los procesos misionales de extensión

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Extensión	Respuestas oportunas a requerimientos de formación.	Raramente	5	55,6	55,6	55,6
		Algunas veces	3	33,3	33,3	88,9
		Siempre	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
	Articulación para el apoyo eficiente a la promoción, coordinación y difusión de eventos.	Raramente	8	88,9	88,9	88,9
		Algunas veces	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
		Nunca	1	11,1	11,1	11,1
	Actividades de seguimiento a los graduados.	Raramente	2	22,2	22,2	33,3
		Algunas veces	4	44,4	44,4	77,8
Con frecuencia		2	22,2	22,2	100,0	
Total		9	100,0	100,0		

Tabla 7
Promedio aritmético procesos misionales

Estadísticos	Autonomía para asignar carga académica.	Planeación de la oferta académica en las sedes.	La gestión curricular en las sedes.	La eficacia y la eficiencia en trámites de proyectos de investigación.	Especificidades de convocatorias de investigación internas.	Aportes de proyectos de investigación a la solución de problemas regionales.	Respuestas oportunas a requerimientos de formación.	Articulación para el apoyo eficiente a la promoción, coordinación y difusión de eventos.	Actividades de seguimiento a los graduados.	Promedio aritmético de la dimensión de procesos misionales.
N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
Media	4,44	3,11	3,56	1,67	2,00	3,11	2,67	2,11	2,78	
Moda	4	4	4	1a	2	2	2	2	3	
Desv. típ.	,527	1,054	,527	,707	,000	1,167	1,000	,333	,972	2,8
Varianza	,278	1,111	,278	,500	,000	1,361	1,000	,111	,944	
Rango	1	2	1	2	0	3	3	1	3	
Mínimo	4	2	3	1	2	2	2	2	1	
Máximo	5	4	4	3	2	5	5	3	4	

Tabla 8
Frecuencia de procesos de apoyo de trámites y gestión de documentos

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gestión de trámites académicos	Promoción, seguimiento y control de la oferta académica para mejorar la calidad.	Raramente	4	44,4	44,4	44,4
		Algunas veces	4	44,4	44,4	88,9
		Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
	Total	Total	9	100,0	100,0	
Gestión de documentos	Administración de documentos en la toma de decisiones institucionales.	Raramente	5	55,6	55,6	55,6
		Algunas veces	3	33,3	33,3	88,9
		Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
	Total	Total	9	100,0	100,0	

la cual se devela un bajo grado de aplicación al evaluar los encuestados con “raramente” y “algunas veces” la frecuencia sobre la aplicación del indicador “se provee la información para mejorar la calidad académica en proceso de promoción de la oferta académica, la selección, admisión, el seguimiento y control a las actividades académicas de los aspirantes y estudiantes de las sedes de la Universidad de La Guajira”; de igual forma, con la misma valoración del ítem anterior, la gestión de documentos no contribuye de forma significativa a la toma de decisiones y al cumplimiento de los objetivos institucionales (véase la tabla 8).

De igual manera, la percepción de los informantes sobre la gestión de los proyectos asociados al programa de Bienestar Universitario en las sedes provinciales es baja, dada la valoración de “raramente” y “algunas veces” asociada, en específico, a la oportunidad y equidad de los servicios que se prestan en la relación con la sede principal (véase la tabla 9).

Tabla 9

Frecuencia de procesos de apoyo gestión de bienestar universitario

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gestión de bienestar universitario	Gestión de proyectos del programa de Bienestar Universitario en sedes provinciales.	Raramente	5	55,6	55,6	55,6
		Algunas veces	3	33,3	33,3	88,9
		Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0	

Por otra parte, la gestión logística se valora con un medio grado de aceptación motivado, particularmente, por factores positivos en cuanto al apoyo recibido de la sede principal en cuanto a la infraestructura física y académica (recursos bibliográficos, audiovisuales, etc.).

Por último, en lo que respecta a la gestión del talento humano, los participantes evidenciaron deficiencias en cuanto a la capacidad funcional de la estructura organizativa actual de las sedes, al partir de que esto conlleva, con frecuencia, a la sobrecarga de funciones, además de la falta de coordinación académico-administrativa desde la sede principal en el propósito de fortalecer la gestión educativa de la universidad en las regiones.

Tabla 10
Frecuencia de procesos de apoyo de gestión logística

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gestión logística	Logística e infraestructura académica en procesos académicos administrativos	Algunas veces	4	44,4	44,4	44,4
		Con frecuencia	5	55,6	55,6	100,0
		Total	9	100,0	100,0	

Tabla 11
Frecuencia de procesos de apoyo gestión del talento humano

Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gestión del talento humano	Estructura organizativa actual y capacidad funcional	Raramente	2	22,2	22,2	22,2
		Algunas veces	4	44,4	44,4	66,7
		Con frecuencia	3	33,3	33,3	100,0
		Total	9	100,0	100,0	
	Estructura organizacional académico administrativa desde la sede principal.	Raramente	5	55,6	55,6	55,6
		Algunas veces	3	33,3	33,3	88,9
		Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
		Total	9	100,0	100,0	

En síntesis, puede decirse que los procesos de apoyo llevados en las sedes y seccionales de la Universidad de La Guajira presentan un grado alto de dificultad en su implementación. El análisis realizado sobre el 2,8 del promedio aritmético y la frecuencia en que se valoró cada proceso permitió observar entre los informantes claves un bajo grado de aplicación en los procesos de apoyos cursados en las sedes y seccionales de la Universidad de La Guajira. Esto se puede comprobar al comparar el resultado con el baremo definido que se encuentra entre 0 y 3,0 (véase la tabla 12).

Resultado del análisis situación actual: procesos de evaluación

La dimensión de los procesos de evaluación, específica para el caso de gestión de control y evaluación, detalla los informantes claves de acuerdo con la información suministrada sobre los valores de “raramente” y “algunas

Tabla 12
Promedio aritmético de los procesos de apoyo

Estadísticos	Promoción para mejorar la calidad académica	Administración de documentos en la toma de decisiones institucionales	Gestión de proyectos del programa de Bienestar Universitario en sedes provinciales	Logística e infraestructura académica en procesos académicos administrativos	Estructura organizativa actual y capacidad funcional	Estructura organizacional académico administrativa desde la sede principal	Promedio aritmético de la dimensión procesos de apoyo
N	9	9	9	9	9	9	
Media	2,67	2,56	2,56	3,56	3,11	2,56	
Moda	2a	2	2	4	3	2	
Desv. típ.	,707	,726	,726	,527	,782	,726	
Varianza	,500	,528	,528	,278	,611	,528	2,8
Rango	2	2	2	1	2	2	
Mínimo	2	2	2	3	2	2	
Máximo	4	4	4	4	4	4	

veces” en el control que se ejerce desde la sede principal sobre la gestión y la evaluación de las sedes provinciales. Esto contribuye al desmejoramiento del desempeño organizacional (véase la tabla 13). Como complemento al indicador tomado en cuenta para medir la dimensión, fue posible identificar, a través del 2,6 que resulta del promedio aritmético sobre el proceso de evaluación, un grado alto de dificultad en la implementación del proceso de evaluación (véase la tabla 14).

Tabla 13
Frecuencia de los procesos de evaluación

Dimensión	Indicador	Ítem	Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Procesos de evaluación	Gestión de control y evaluación	Control y evaluación de la gestión en sedes provinciales y mejoramiento del desempeño.	Raramente	5	55,6	55,6	55,6
			Algunas veces	3	33,3	33,3	88,9
			Con frecuencia	1	11,1	11,1	100,0
			Total	9	100,0	100,0	

Tabla 14
Promedio aritmético del proceso de evaluación

Estadísticos	Control y evaluación de la gestión en sedes provinciales y mejoramiento del desempeño	Promedio aritmético de la dimensión procesos de evaluación
N	9	2,6
Media	2,56	
Moda	2	
Desv. típ.	,726	
Varianza	,528	
Rango	2	
Mínimo	2	
Máximo	4	

Evaluación de los procesos

Basados en los resultados obtenidos del análisis de la información que existe relacionada con el cumplimiento del sistema de gestión de calidad de la Universidad de La Guajira en sus sedes provinciales, se tuvieron en cuenta

los aspectos metodológicos con los que se definió –a través del baremo– una escala para medir el grado de cumplimiento de los procesos mediante los promedios obtenidos de los indicadores. Cabe recordar que los valores del baremo oscilan entre 0 y 5,0. Para valores entre 0 y 3,0 se consideran procesos con un nivel bajo en su aplicación; asimismo, los valores entre 3,1 y 4,0 denotan procesos con un nivel medio en su aplicación, y para valores mayores de 4,0 se consideran procesos con alta aplicación en las sedes y seccionales. En consideración a los resultados, corresponde identificarlos a fin de proponer acciones de mejoramiento en el desarrollo del proyecto; los resultados serán ordenados del promedio más bajo al más alto.

Lo expuesto apoya en su concepto a definir el estado actual de los procesos. De acuerdo con los resultados, los procesos estratégicos son los que mayor aplicación y resultados brindan a la gestión institucional llevada a cabo en las sedes y seccionales. De igual manera, se identificó cómo los procesos que mayor dificultad presentan tanto en su aplicación como en sus resultados son los de evaluación, seguidos de los procesos misionales y de apoyo (véase la figura 1).

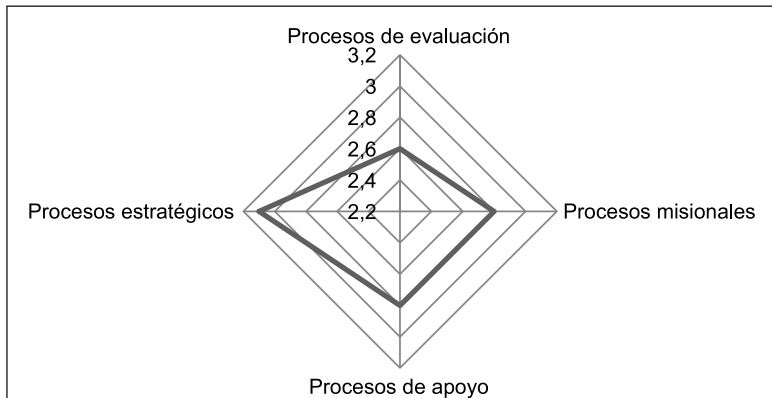


Figura 1. Estado actual del sistema de gestión de calidad

En virtud de lo expuesto, refiriéndose a los procesos estratégicos, en materia de comunicación y de los procedimientos para la autoevaluación de programas con fines de acreditación, el análisis arrojó un grado de satisfacción medio en la articulación de los procesos estratégicos entre las sedes provinciales con la sede principal de la Universidad de La Guajira.

En lo que respecta a los procesos misionales, se deduce que en cuanto al proceso de docencia se otorga con frecuencia la autonomía en la asignación

de la carga académica, por lo que existe un alto grado de la aplicación del proceso; en cuanto al proceso de investigación, de acuerdo con los resultados del diagnóstico, este tiene grandes debilidades debido al tiempo, los recursos y los procedimientos. Además, las investigaciones muestran poco grado de cumplimiento, dado que poco se promueven las capacidades político-administrativas de entes territoriales para la gestión y el fomento de la investigación, la ciencia, la tecnología y la innovación social. Respecto al proceso de extensión, se evidenció que no existe el apoyo eficiente a la promoción, la coordinación y la difusión de los diferentes eventos que surjan del proceso de formación, cualificación y actualización de profesionales, no profesionales, empleados y de la comunidad en general, así como de las actividades de seguimiento a los graduados.

En el contexto de los procesos de apoyo, respecto a la gestión de trámites académicos se devela un bajo grado de aplicación al ser evaluada por los encuestados con “raramente” y “algunas veces” la frecuencia sobre la aplicación del indicador “se provee la información para mejorar la calidad académica en proceso de promoción de la oferta académica, la selección admisión, el seguimiento y control a las actividades académicas de los aspirantes y estudiantes de las sedes de la Universidad de La Guajira”; de igual manera, los resultados sobre el programa de Bienestar Universitario en las sedes provinciales es baja, dada la valoración de “raramente” y “algunas veces” asociada, en específico, a la oportunidad y equidad de los servicios que se prestan en la relación con la sede principal.

Por otra parte, la gestión logística se valora con un medio grado de aceptación motivado, en particular, por factores positivos en cuanto al apoyo recibido de la sede principal con relación a los recursos bibliográficos y audiovisuales, entre otros. En lo que respecta a la gestión del talento se evidenciaron deficiencias en lo que respecta a la capacidad funcional de la estructura organizativa actual de las sedes. Por último, al centrar los resultados en los procesos de evaluación y, en específico, en la gestión de control y evaluación, se evidenció que raramente y algunas veces el control se ejerce desde la sede principal sobre la gestión y la evaluación de las sedes provinciales, lo que contribuye al desmejoramiento del desempeño organizacional.

En resumidas cuentas, se develan dificultades administrativas en la articulación entre las sedes provinciales y la sede principal, lo que conlleva plantear soluciones a través del alineamiento de procesos y áreas de conocimiento

contenidos en la guía del PMBOK con los procesos del sistema de calidad. Ciertamente, se requiere priorizar los procesos y las áreas de conocimientos que se trabajarán en pro de la mejora de la gestión institucional que deben realizar las sedes.

Este trabajo tendrá como alcance, en el marco de la guía, los grupos de procesos de iniciación y los grupos de procesos de planificación. Asimismo, se definen las áreas de conocimiento con los procesos a desarrollar. De esta manera, se reitera la importancia que tiene para la Universidad de La Guajira mejorar la gestión institucional, dado que es un requerimiento para desarrollar y alcanzar la acreditación institucional, lo cual valida la necesidad de diseñar un modelo de gestión para la regionalización en la Universidad de La Guajira.

Gestión del alcance

Para el desarrollo de este proyecto se inició con la recopilación en detalle de la información requerida en el diseño de un modelo de gestión administrativo para la implementación del programa de regionalización de la Universidad de La Guajira, con base en los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación contemplados en el sistema de gestión de calidad SIGUG, orientados a proponer un modelo que permita desarrollar, con eficiencia y eficacia, la gestión universitaria en las sedes provinciales, en articulación con la sede principal. Esto, al tener en cuenta los recursos necesarios y las estimaciones en costos disponibles para su implementación, y así garantizar el cumplimiento de lo contemplado en los lineamientos institucionales y nacionales.

Plan de gestión del alcance

Para el desarrollo del proyecto se definió un plan de gestión del alcance que contempla la declaración del alcance, el listado de entregables, los criterios de aceptación, las exclusiones, los supuestos, las restricciones y la estructura de desglose de trabajo (EDT).

Plan de gestión de proyecto

De acuerdo con las orientaciones de la guía PMBOK, se desarrollaron los componentes que lo contienen, en conformidad con los grupos de procesos involucrados. En tal sentido, se anexan los documentos que los refieren.

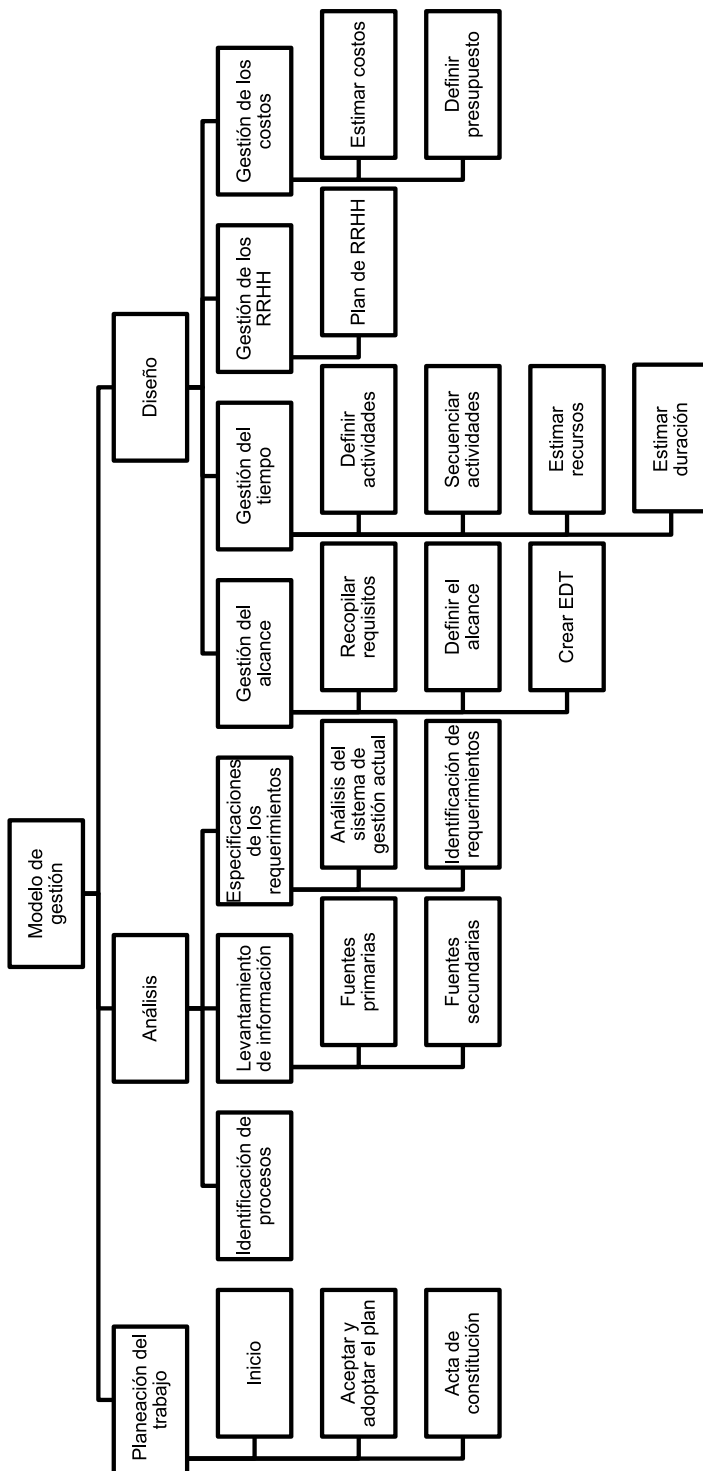


Figura 2. Estructura de desglose de trabajo (EDT)

Estructura de desglose de trabajo

Se orienta en conformidad con las fases del desarrollo del proyecto y los entregables, el cual debe ejecutar el equipo del proyecto, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y generar los entregables requeridos, tal como se detalla en la figura 2.

Gestión del tiempo

Se estableció el siguiente plan de trabajo con el fin de reflejar la conceptualización del proyecto y su correspondencia con el objetivo, el alcance y las actividades; en este plan se observan los siguientes aspectos:

- **Cronograma.** A fin de elaborar el cronograma de trabajo se tuvo en cuenta la EDT, para lo cual se utilizó la herramienta de descomposición, lo que permitió la subdivisión de los paquetes de trabajo del proyecto en varias actividades; esto permitió identificar los entregables, las revisiones o los puntos de control a lo largo del proyecto. El proyecto tiene una duración de sesenta y un días hábiles, con una jornada de trabajo de ocho horas diarias, iniciando el 24 de enero del 2016 y finalizando el 17 abril de 2016.
- **Factores críticos de éxito.** Para el desarrollo del proyecto y el cumplimiento de lo establecido en la gestión del tiempo se determinaron algunos criterios de éxito, los cuales se definen en la figura 3.

Compromiso de la alta gerencia de la universidad	• Es de vital importancia contar con la participación decisiva de los miembros de la alta gerencia, de tal manera que apoyen al equipo del proyecto en la planeación y el diseño.
Compromiso del Consejo Superior de la universidad	• Es determinante la participación y voluntad de los miembros del Consejo Superior de la Universidad de La Guajira en la toma de decisiones tendientes a permitir el diseño y posterior implementación de la regionalización.
El diseño del modelo de gestión administrativo para la regionalización de la Uniguajira debe ser lo suficientemente flexible para soportar los posibles cambios de la normatividad	• Lo desarrollado debe contemplar los requerimientos de la ley vigente.
Gestión de cambio en el diseño del proyecto	• El diseño del modelo de gestión administrativo debe ser suficientemente flexible que permita su implementación con el menor grado de traumatismo posible.
Organización y experiencia del grupo de trabajo	• El grupo de trabajo debe poseer los conocimientos, la tecnología, la información estadística y analítica, al igual que la experiencia necesaria para interpretar los requerimientos del proyecto.

Figura 3. Factores críticos de éxito

Diseño de un modelo de gestión administrativo para la regionalización en la Universidad de La Guajira

Objetivos

El objetivo general es diseñar el modelo de gestión administrativo para la implementación de regionalización en la Universidad de La Guajira.

Los objetivos específicos que permiten lograr la anterior son:

- Diseñar el horizonte estratégico y la estructura organizacional para la formalización del centro de regionalización que responda a las necesidades del contexto.
- Adaptar y articular el sistema de gestión de calidad de la Universidad de La Guajira a las necesidades del programa de regionalización.
- Identificar los recursos necesarios para la formalización del Centro de Regionalización de la Universidad de La Guajira.
- Proponer lineamientos estratégicos y la visión prospectiva que orientarán la implementación de los procesos y las funciones del Centro de Regionalización de la Universidad de La Guajira.

Horizonte estratégico

Cuando se establece una aproximación al horizonte estratégico de un centro, cobra vital importancia la identificación de su esencia y su naturaleza constitutiva. En este sentido, la Subdirección de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior del Viceministerio de Educación Superior (2013, p. 2), en su convocatoria de estrategias de regionalización, plantea:

El objetivo fundamental de la estrategia de regionalización de la educación superior en el último cuatrienio es fortalecer la capacidad institucional de las entidades territoriales y actores regionales con el fin de promover políticas de cobertura, permanencia, calidad y pertinencia de la educación superior, en este sentido se hace necesario articular estrategias, acciones y actores en pro del posicionamiento y fortalecimiento de la educación superior en las regiones con el fin de aportar a los procesos de desarrollo regional.

Así, la misión del Centro de Regionalización de la Universidad de La Guajira es un eje de desarrollo estratégico de naturaleza académico-administrativa, transversal a las funciones de docencia, investigación, proyección y extensión, cuyo objeto es el fortalecimiento de la cobertura, la permanencia, la calidad y la pertinencia en cada una de sus sedes y al interior de cada uno de sus programas de educación continuada, técnica, tecnológica, de pregrado y posgrado. Esto a partir de la identificación integral del contexto de necesidades, expectativas, de una naturaleza multicultural y pluriétnica desde una perspectiva incluyente y participativa en cada una de sus comunidades, a fin de contribuir con sus diferentes programas y proyectos al desarrollo humano, social, económico, ambiental, cultural y sostenible de la región.

Por su parte, la visión del Centro de Regionalización de la Universidad de La Guajira plantea que en el 2025 será reconocido como una experiencia líder en Colombia, en especial en el departamento de La Guajira, por sus logros en cobertura, permanencia, pertinencia, aseguramiento y certificación de alta calidad; entendidos estos, a su vez, como pilares del fortalecimiento de una gestión universitaria concebida desde, con y para la región. De esta manera, responde de forma integral con altos estándares de eficiencia, eficacia y pertinencia a los retos contemporáneos del desarrollo humano, social, económico, ambiental, cultural y sostenible.

De manera congruente con los lineamientos y los principios inspiradores de la filosofía institucional, el Centro de Regionalización de la Universidad de La Guajira declara su identificación y compromiso incondicional con los siguientes principios:

Integralidad. Todos y cada uno de sus lineamientos estratégicos y acciones tácticas se asumirán cumpliendo y evidenciando los valores institucionales de la honradez, la tolerancia, la austeridad, la lealtad, la solidaridad, la afectividad, el trabajo en equipo y la equidad.

Naturaleza regional. La razón de ser y los retos prospectivos del quehacer estarán inspirados, de manera integral, en la esencia multicultural y pluriétnica que encierra la riqueza y diversidad de cada una de sus comunidades educativas.

Calidad. Su propósito esencial será el fortalecimiento de la cobertura, la permanencia, la pertinencia y el aseguramiento de la calidad con los más

altos estándares de certificación y reconocimiento local, regional, nacional e internacional.

Acceso, la permanencia y la graduación. El Centro de Regionalización promoverá el desarrollo de estrategias que fortalezcan el acceso, la permanencia y la graduación, lo cual contribuya con alternativas efectivas que le permitan a los estudiantes la consolidación de sus proyectos de vida y el desarrollo sostenible de sus comunidades.

Flexibilización. Un modelo educativo orientado desde, con y para la región se construye de forma colectiva, incluyente y participativa a partir de la flexibilización curricular, lo cual solo será posible en la medida en que cada uno de los programas académicos reconozca de forma integral el contexto de necesidades y expectativas, así como la naturaleza multicultural y pluriétnica de sus comunidades.

Estructura académico-administrativa

La estructura orgánica del centro de regionalización de La Universidad de La Guajira obedece, en su orden, a los lineamientos de la Vicerrectoría Académica, y está constituido por la Dirección General de Regionalización, el Consejo de Regionalización –órgano que actúa como ente consultor conformado por el rector, los vicerrectores, los decanos y los directores provinciales de las sedes–. Asimismo, se precisa que la Rectoría participa como organismo ejecutivo de la dirección general de la universidad. Esta estructura posibilita una interrelación apropiada entre lo académico, lo administrativo y lo investigativo, al servicio de las necesidades de la institución y la región, acorde con sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la extensión.

Cabe destacar que la misma estructura sostiene en sus componentes funciones y competencias académicas y administrativas particulares, pero al mismo tiempo contempla principios colaborativos entre sí, definidos por la misión de la universidad. Mediante estos componentes se articula la estructura a través de los programas académicos con la totalidad del proceso administrativo: planeación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación de cada una de las sedes de la universidad.

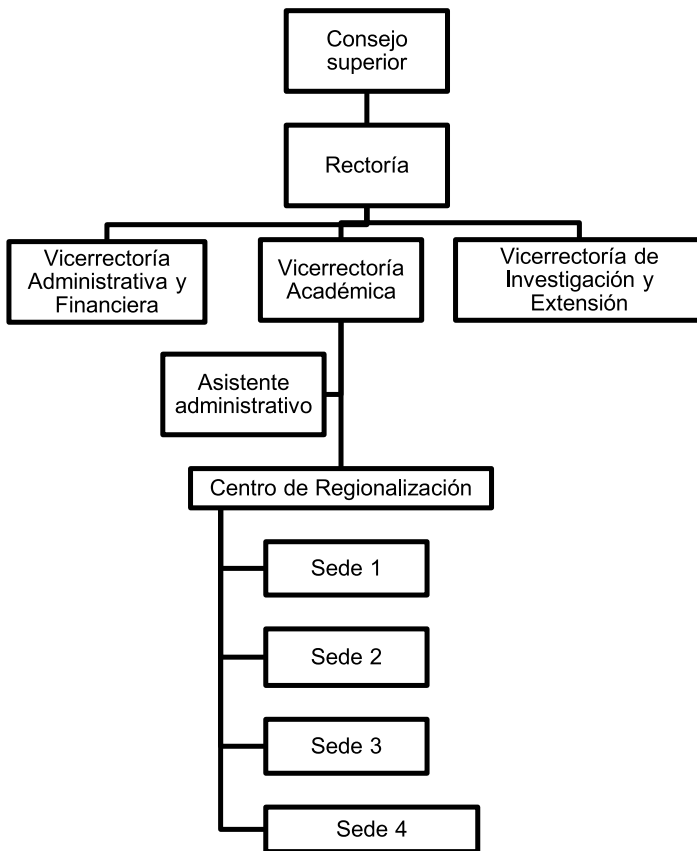


Figura 4. Organigrama propuesto centro de regionalización

Articulación del sistema de gestión de calidad de la universidad de La Guajira a las necesidades del Centro de Regionalización

A continuación, se presenta la propuesta que permitirá desarrollar de manera integral, con eficiencia y eficacia, los procesos misionales en las sedes provinciales para su fortalecimiento académico, administrativo y financiero.

Tabla 15
Procesos estratégicos

Procesos	Subprocesos	Centro de regionalización
Comunicación institucional	Comunicación	EL Centro de Regionalización velará por un seguimiento estricto para la obtención de información y comunicación entre este organismo con las sedes y seccionales, así como con todo el personal de Uniguajira. Para el logro de una comunicación efectiva, se utilizarán, entre otros, llamadas o solicitudes por vía telefónica. En las sedes y seccionales existirá una persona con la investidura de asesor de prensa, encargada de administrar y divulgar la información institucional de manera apropiada, oportuna y veraz entre los diferentes estamentos, a través de los diferentes canales habilitados para tal fin. De igual forma, contará con un sistema de bases de datos para la gestión de información desde el momento del registro de aspirantes, el seguimiento de estudiantes y docentes, profesores auxiliares y tutores.
	Elaboración de programas académicos	De acuerdo con el estudio de caracterización regional, el Centro de Regionalización fomentará la apertura de programas profesionales, programas académicos o programas tecnológicos –bien sean de modalidad presencial, a distancia o virtual– que respondan a las necesidades del entorno; para esto deberá existir un comité interdisciplinario que diseñará, ofrecerá y evaluará las asignaturas que integran la estructura curricular de los planes de estudio de esos programas con el visto bueno de la unidad académica de la universidad, la cual, a su vez, aprobará aquellos programas pertinentes que contribuyan al desarrollo regional. Asimismo, el comité aprobará los instrumentos de evaluación de las asignaturas que realicen los docentes vinculados al Centro de Regionalización.
Gestión autoevaluación	La renovación de registros calificados	El Centro de Regionalización considerara importante la realización de estudios pertinentes y complementarios que evidencien las necesidades de una oferta curricular diferencial a nivel técnico, tecnológico, profesional y de posgrado, de acuerdo con el contexto regional, que permita la aplicación de procesos académicos eficientes y eficaces, acordes con la dinámica regional.
	Programas	La Vicerrectoría Académica podrá solicitar los registros calificado de programas que respondan a las necesidades de la región como parte del proceso de regionalización universitaria a través del director(a) de regionalización.
		Para fines de acreditación de programas nuevos, el Centro de Regionalización podrá realizar un estudio del entorno, bien sea social, económico, cultural o bien organizacional, el cual muestra la necesidad de intervención de la universidad para dar soluciones a las problemáticas presentadas. Posterior a esto, se hace la designación del equipo de trabajo, el cual elabora la propuesta de acuerdo con la necesidad para la creación del programa. Luego, se formaliza el equipo a través de un acto administrativo para la

Tabla 15 (Cont.)

Procesos	Subprocesos	Centro de regionalización
Gestión autoevaluación	Programas	elaboración de la propuesta. Diseñada la propuesta se presenta al Consejo de Facultad. El equipo responsable elabora el programa de acuerdo con la factibilidad técnica y financiera y en conformidad con la normatividad vigente. A continuación, lo presenta al Consejo de Facultad para su concepto. Si es favorable, el equipo de trabajo lo sustenta ante el Consejo Académico, quien lo notifica al Consejo Superior para la expedición del acto administrativo; será el Ministerio de Educación Nacional, mediante el Sistemas Saces, el que notificará a la universidad a través de la expedición de las resoluciones, por medio de las cuales se otorga el registro calificado para dichos programas solicitados, de acuerdo con el Decreto 1295 de 2010.
	Autoevaluación de programas	En el propósito de dar cumplimiento al Acuerdo No. 002 del 15 de febrero del 2011, y al Plan de Desarrollo Institucional 2014-2017, aprobado por el Consejo Superior, en el que se contempla la “Política Aseguramiento de la Calidad Institucional”, el Centro de Regionalización velará porque en las sedes y seccionales, a través de una oficina de autoevaluación, se generen diagnósticos confiables de las fortalezas y debilidades detectadas en los programas académicos, al igual que en actividades académicas y administrativas, a fin de desarrollar planes de mejoramiento que orienten la consolidación de fortalezas y la corrección de debilidades identificadas por la institución.
	Con fines de acreditación	Es necesario, por parte del Centro de Regionalización, apoyar a directores provinciales, apropiar los lineamientos y las guías del Consejo Nacional de Acreditación, al igual que el modelo de autoevaluación con fines de acreditación de programas de pregrado de la institución, entre otras actividades propias del proceso de autoevaluación, tales como definir las condiciones iniciales, las ponderaciones de los programas, aplicar los instrumentos, sistematizar la información y realizar el análisis y la interpretación de los datos.

Tabla 16
Procesos misionales

Procesos	Subprocesos	Centro de Regionalización
Docencia	Asignación de carga académica	Los coordinadores de los programas de la sede y sus directores son los responsables de la asignación de la carga académica, respondiendo a los requerimientos institucionales. Esta debe contar con el visto bueno del decano de la respectiva facultad y, finalmente, con la aprobación de la vicerrectoría académica.
	Admisión y matrícula de estudiantes de posgrado	Los posgrados que se ofrezcan en las sedes en atención a las necesidades del contexto, serán reguladas según los protocolos institucionales y deberán contar con el aval del director del centro de posgrado y el coordinador respectivo.

Tabla 16 (Cont.)

Procesos	Subprocesos	Centro de Regionalización
Docencia	Control y registro académico	Los docentes de las sedes son responsables de registrar la asistencia de los estudiantes y presentar soportes a la coordinación del programa. Las notas serán registradas por el docente en la plataforma virtual que la universidad establezca, y deberán cursar copia de estas a la coordinación del programa de la sede.
Investigación	Grupos y semilleros	En el Centro de Regionalización debe existir un coordinador de investigación que acompañe los procesos de investigación que desarrollan los grupos y semilleros de investigación en las sedes. El trámite de registro de nuevos grupos y semilleros de investigación debe realizarse de acuerdo con los procedimientos institucionales y debe quedar copia en el Centro de Regionalización.
	Trámite de los proyectos de investigación	Las propuestas de investigación de las sedes deben registrarse ante la coordinación de investigación del Centro de Regionalización, la cual tramitará ante el centro de investigación.
	Línea de investigación	Cada sede de la universidad debe tener unas líneas propias de investigación que respondan a las necesidades del contexto, las cuales deben estar registradas en el centro de investigación.
Extensión	Educación continuada	Con el fin de generar espacio de difusión del conocimiento, El Centro de Regionalización ofrecerá cursos, seminarios, conferencias, congresos y diplomados a las comunidades del perímetro urbano y rural de la sede. La formación puede realizarse de manera presencial y virtual y debe contar con la aprobación del Centro de Regionalización.
	Presentación de los proyectos de extensión	Los proyectos de extensión que se pretendan desarrollar en las sedes deben presentarse ante el coordinador de extensión de la sede; este revisará la pertinencia del proyecto y lo remitirá al Centro de Regionalización para estudio y aprobación.
	Articulación con el sector productivo	El comité de regionalización tendrá una comunicación permanente con los gremios del sector productivo del municipio y sus corregimientos, con el fin de atender y dar respuestas a sus necesidades en cuanto a capacitación, asesoría sobre su actividad económica, ideas de emprendimiento y tendencia de la economía.
	Egresados de la Universidad de La Guajira	El coordinador de extensión de la sede debe actualizar de manera permanente una base de datos sobre los egresados de cada sede de la Universidad de La Guajira, lo cual permita conocer su ubicación, desarrollar procesos de capacitación, ubicación laboral y hacer seguimiento a los graduados por medio de la aplicación de encuestas.
	Fortalecimiento cultural y artístico de las comunidades	A través de Bienestar Universitario se desarrollaran actividades lúdicas recreativas de manera coordinada y permanente en las comunidades, con el fin de fortalecer la parte cultural artística y deportiva de los niños, niñas, jóvenes y adultos.

Tabla 16 (Cont.)

Procesos	Subprocesos	Centro de Regionalización
Extensión	Comunidad universitaria	Bienestar Universitario, a través de sus diferentes programas y proyectos, realizará acciones encaminadas a fortalecer las potencialidades de los estudiantes, al igual que sus debilidades con el fin de minimizar los riesgos de deserción.
	Formación continuada para docentes	El Centro de Regionalización establecerá semestralmente un cronograma de capacitación de actualización para docentes y graduados de la universidad, de acuerdo con su perfil y sus necesidades.
	Redes interinstitucionales	El Centro de Regionalización establecerá convenios interinstitucionales que le permitan fortalecer los diferentes programas y proyectos dirigidos a las comunidades.
	Centro de desarrollo tecnológico y de innovación	El Centro de Regionalización contará con un centro de desarrollo tecnológico y de innovación, el cual se encargará de promover y gestionar relaciones e interacciones entre la comunidad universitaria, instituciones educativas y el sector empresarial, teniendo en cuenta la importancia que tiene proteger la propiedad intelectual.
	Observatorio empresarial y social	Se encargará de mantener una base de datos completa y actualizada en cuanto a la parte empresarial y social de municipio, de manera que genere así propuestas para la atención de las necesidades sociales.

Tabla 17
Procesos de apoyo

Procesos	Subprocesos	Centro de regionalización
Trámites académicos	Expedición de paz y saldo con derecho a grado	Este subproceso inicia con la actualización del archivo del estudiante, hasta llegar a la hoja de vida académica del egresado, la cual deberá ser debidamente diligenciada para remitirla a la Secretaría General.
	Expedición de constancia de estudios	Se tendrá potestad de realizar la solicitud de recibo de pago y posterior expedición de la constancia requerida. (Solo aplica para estamento de estudiantes y egresados).
	Registro y control académico	Corresponde a la digitación de notas en aplicativo en línea por parte de los docentes, finalizando con la actualización de las bases de datos con información generada por las coordinaciones de programa.
	Convocatoria y puesta en marcha de disciplinas artísticas y deportivas	Difusión y promoción de la publicidad, la selección de estudiantes y funcionarios inscritos, conformando grupos por disciplinas para la posterior puesta en marcha y seguimiento de cada una.

Tabla 17 (Cont.)

Proce- sos	Subprocesos	Centro de regionalización
Gestión de Bienestar Universitario	Servicio de atención psicológica	Este subproceso aplica a todos los estamentos de la institución, realiza la solicitud de la cita y culmina con la prestación del servicio. Los servicios de atención psicológica a prestar son: asesoramiento, orientación, consultorías y psicoterapia individual y grupal.
	Programa de medicina general, odontología y primeros auxilios	Corresponde al tratamiento y seguimiento por parte de la coordinación del área de salud, cuando la comunidad universitaria lo requiera.
	Servicio de tutorías y talleres	Cuando un grupo de estudiantes manifiesten la necesidad de tutorías se asigna un estudiante tutor, a quien, de forma periódica, se monitoreará y se evaluará su desempeño, así como los resultados del grupo.
Gestión de logística y de infraestructura académica	Mantenimientos correctivos	Aplica a todos los elementos de la institución y a aquellos que se encuentran al servicio de la entidad en comodato; corresponde a un plan de mantenimiento para realizar, posteriormente, un recibido a satisfacción por parte de los funcionarios de las diferentes dependencias.
	Asignación y supervisión al personal de aseo	Este subproceso se relaciona con la asignación de las áreas de la institución para su limpieza.
	Préstamo de recursos audiovisuales	Requiere una solicitud formal de los recursos y culmina cuando el docente o funcionario entrega los elementos y equipos asignados.
	Clasificación y catalogación de material bibliográfico	Aplica a todas las actividades que se desarrollan con todo el material bibliográfico que ingresa a la biblioteca, para lo cual se requiere la recepción del material bibliográfico proveniente de la sede, para luego clasificarse y que lo soliciten los usuarios.
	Elaboración de carnet de biblioteca	Corresponde a la emisión de una identificación para acceder a los servicios de biblioteca.
	Elaboración y remisión de paz y salvo bibliográfico	Se debe hacer la solicitud mediante oficio, para la posterior entrega del paz y salvo solicitado.
	Preparación física de libros	Corresponde al manejo y la clasificación del material bibliográfico (enciclopedias, diccionarios, códigos, manuales, libros, revistas, monografías, discos compactos y videos, entre otros).
	Préstamo, devolución y renovación de material bibliográfico	Corresponde a las actividades de préstamo, devolución y renovación de material bibliográfico (enciclopedias, diccionarios, códigos, manuales, libros, revistas, monografías, discos compactos y videos, entre otros), para lo cual el usuario debe solicitar el servicio presentando su carnet, el cual será devuelto después de la entrega del material.

Tabla 17 (Cont.)

Proce- sos	Subprocesos	Centro de regionalización
	Selección y adquisición de revistas, bases de datos, periódicos y libros	Este subproceso inicia con la solicitud de revistas, bases de datos, periódicos y libros, para de manera posterior recibir el material por parte de la persona encargada.
Gestión documental	Recibo y despacho de correspondencia de origen externo	Está relacionado con el recibido de correspondencia externa, hasta la clasificación y entrega de los documentos recibidos a cada dependencia.
	Recibo y despacho de correspondencia de origen interno	Corresponde al recibido de correspondencia interna, hasta la clasificación y entrega de los documentos recogidos a quien corresponda.
	Consulta de archivo	Comprende desde la solicitud de consulta de documentos, hasta el préstamo y su devolución.
	Transferencia de archivos de gestión a las dependencias del archivo general	Comprende desde la solicitud de transferencia de los archivos hasta la organización de los documentos en el archivo general.

Tabla 18
Procesos de evaluación

Proce- sos	Subprocesos	Centro de regionalización
Control de gestión y evaluación de resultados	Evaluación del sistema de control interno	A fin de realizar control sobre la estrategia, la gestión y la evaluación con el propósito de guiar a la universidad hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y contribuir con esto a los fines esenciales del Estado a partir de la mejora del desempeño organizacional, el Centro de Regionalización participará con el suministro de información de planes y programas, planes de acción e indicadores de la sede con tal de que sirvan de insumos para el proceso de autoevaluación y retroalimentación de informes del sistema de control interno a los clientes internos y externos que corresponda. De la misma manera, atenderá las indicaciones de Oficina Asesora de Control Interno para implementar y desarrollar planes de mejora (acciones correctivas, preventivas y de mejora continua) de acuerdo con las necesidades.
	Plan anual de auditorías de control interno	El Centro de Regionalización participará activamente del control a la estrategia, la gestión y la evaluación con el propósito de guiar a la entidad hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y contribuir con esto a los fines esenciales del

Tabla 18 (Cont.)

Proce- sos	Subprocesos	Centro de regionalización
Control de gestión y evaluación de resultados	Plan anual de auditorías de control interno	Estado a partir de la mejora del desempeño organizacional. A fin de dar cumplimiento a lo descrito, debe entregar de forma oportuna los informes a antes de control interno.
	Realizar auditorías de control interno	Con el fin de participar en la realización de la auditoría de control interno, el Centro de Regionalización atenderá la información que emite el jefe de la Oficina Asesora de Control Interno con respecto a la auditoría y la fecha de reunión de inicio. Asimismo, por medio de comunicación interna al responsable de dependencia o del proceso a auditar se le adjunta la respectiva planificación de auditoría. Si la planificación establece solicitud de información previa, en la comunicación interna se le recuerda la fecha de entrega. Con el propósito de llevar a cabo la auditoría, la dirección programará la aplicación de instrumentos y métodos para registrar las evidencias con sus soportes.
	Control del servicio y/o producto no conforme	En el tratamiento de servicios o productos misionales, no conforme con los requisitos establecidos, se definen lineamientos con el fin de prevenir su inadecuada prestación y evitar que se afecte la satisfacción del usuario; en ese orden, al momento de identificar un servicio o producto no conforme en el Centro de Regionalización, debe ser inmediatamente notificado y diligenciado el formato correspondiente para tal fin o informar por cualquier medio al líder del proceso de soporte, medición, análisis y mejora.
	Implementación de acciones correctivas y preventivas	Con el fin de mejorar continuamente los productos, servicios y procesos organizacionales y aumentar la eficacia, la eficiencia y la efectividad del sistema integrado de Gestión para la Calidad de la Universidad de La Guajira (SIGUD), el Centro de Regionalización aplicará —a fin de dar tratamiento a las no conformidades (incumplimiento de requisitos) detectadas o a las potenciales que se identifiquen en los procesos, servicios o productos de la sede— correcciones y acciones de mejora, cuando aplique, y el seguimiento y cierre de estas, así como la respectiva retroalimentación de la eficacia de las acciones implementadas.
	Planificar y realizar auditorías internas	La planificación y la realización de auditorías internas de calidad, como proceso sistemático e independiente que permite la verificación del Sistema Integrado de Gestión para la Calidad de la Universidad de La Guajira (SIGUG), se aplicará en el Centro de Regionalización a través del desarrollo de las auditorías internas por parte del personal de la sede. El Centro de Regionalización coordinará con el responsable del área o del proceso auditado, recibe el informe de la auditoría, define, con su equipo de trabajo, las acciones correctivas o preventivas y lidera su implementación (o la delega a un equipo interdisciplinar o a quien considere competente). El auditor es solo responsable

Tabla 18 (Cont.)

Proce- sos	Subprocesos	Centro de regionalización
	Planificar y rea- lizar auditorías internas	por la identificación de la no conformidad. La fecha de la auditoría de seguimiento se acuerda entre el auditor, el auditado y los líderes de soporte, medición, análisis y mejora, así como de control de gestión y evaluación de resultados. Una vez realizada la auditoría de seguimiento, se cierra el ciclo de auditorías y se registra el cierre del ciclo en un acta de seguimiento. Durante el seguimiento, el auditor debe verificar la eficacia de las acciones tomadas por el auditado. Si las acciones correctivas o preventivas no ayudan a solucionar el problema, se debe levantar una nueva no conformidad y el auditado o líder del proceso debe definir una acción correctiva y/o preventiva.

El Centro de Regionalización ha contemplado una serie de mecanismos y escenarios de articulación funcional con los procesos misionales, con miras al logro de sus propósitos y el fortalecimiento constante de la calidad en la gestión institucional de la Universidad de La Guajira. En primera instancia, se plantea la necesidad de establecer un enfoque de relacionamiento estratégico entre los procesos misionales de docencia, investigación y extensión, frente a los ejes del Centro de Regionalización correspondientes a la cobertura, la permanencia, la pertinencia y el aseguramiento de la calidad institucional.

En segunda instancia, este relacionamiento estratégico permite identificar doce campos de articulación funcional, tal como se ilustra en el esquema matricial de la tabla 19.

Tabla 19
Esquema matricial de articulación de funciones

	Docencia	Investigación	Extensión
Cobertura	Optimización relación de número de estudiantes y carga docente.	Línea de investigación en estudios sobre oferta de programas y cobertura institucional.	Desarrollo de programas y proyectos de educación continuada e intervención comunitaria.
Permanencia	Práctica docente, apoyo académico, modelos de evaluación y estilos de aprendizaje.	Línea de investigación en permanencia y deserción estudiantil.	Desarrollo de programas de apoyo al desarrollo de los proyectos de vida, reconocimiento de estímulos y promoción de la permanencia estudiantil.
Pertinencia	Flexibilización curricular y desa-	Línea de investigación en innovación	Programas y proyectos de innovación y apropiación

Tabla 19 (Cont.)

	Docencia	Investigación	Extensión
Pertinencia	rollo de procesos pedagógicos de apropiación multicultural y pluriétnica.	curricular, procesos pedagógicos y etnoeducación.	social del conocimiento orientados al desarrollo sostenible de las comunidades.
Aseguramiento de la calidad	Procesos de autoevaluación, monitoreo, seguimiento y mejoramiento continuo de los indicadores de calidad de la docencia, los estudiantes y los procesos curriculares.	Línea de investigación en innovación regional y aseguramiento de la calidad.	Programas y proyectos de aseguramiento de la calidad con los egresados y el impacto en el medio.

Lineamientos estratégicos

La Universidad de La Guajira, desde los procesos de regionalización, tiene como fin la implementación de una estrategia diseñada con metas a corto, mediano y largo plazo, inmersas dentro del plan de desarrollo institucional 2014-2017, el cual tiene directrices conducentes a lograr la misión y la visión de regionalización, de acuerdo con los valores y principios de esta *alma mater*.

Esta estrategia se desarrollará de manera gradual y permitirá que la universidad haga presencia en todas las regiones, así como consolidar unas organizaciones universitarias con altos niveles de autonomía que propicien el desarrollo de acciones que le permitirán su operatividad, en el marco de la celeridad, la eficacia y la eficiencia en todos sus procesos. Se orientará a identificar los principales factores sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales que constituyen, en la actualidad, referentes importantes en el ámbito regional y configuran determinantes internos para la construcción de lineamientos estratégicos que contribuyan al desarrollo regional desde una universidad más asertiva y contextualizada. Desde su finalidad pueden enunciarse las siguientes metas a cumplir, de acuerdo con su proyección en el tiempo.

Corto plazo

Fortalecer la investigación de alto impacto para el desarrollo regional a través de la proyección universitaria y así alcanzar el posicionamiento regional. No solo se buscará atender las limitaciones internas, sino configurar escenarios que a futuro permitan el aprovechamiento del potencial interno regional que ofrecen las sedes en toda La Guajira.

Su propósito final es fortalecer la proyección universitaria a las regiones en busca de transferir las capacidades que ellas requieran para ofrecer el servicio educativo desde las sedes, y a la vez propiciar el aumento de la cobertura académica y geográfica de los distintos programas.

Pretende llevar el servicio educativo con mayor pertinencia a otras instancias universitarias en el marco de la regionalización (comités de área y unidades académicas), a fin de trabajar mancomunadamente en la transferencia paulatina de capacidades a las sedes, y así delegarles responsabilidades en el futuro. De igual forma, el deseo de una política a cargo del Centro de Regionalización, órgano que concertará y coordinará con los comités de área las líneas de acción y las modalidades, los requisitos y los recursos necesarios para llevarlos a cabo en el plan operativo de regionalización.

Mediano plazo

Su propósito principal será garantizar el reconocimiento de la Universidad de La Guajira como actor educativo en las regiones, dada la calidad y la cobertura de los programas académicos tendientes a dar solución a problemáticas contextuales; por otra parte, la participación de una base regional encaminada a dinamizar los procesos y su incorporación en las distintas acciones encaminadas al desarrollo regional.

A medida que se canalice el recurso regional para la oferta propia de programas, las sedes se integrarán estratégicamente a la estructura orgánica del Centro de Regionalización con las mismas funciones y procesos específicos. Se trata de sentar las bases para que las sedes tengan la facultad de liderar procesos de consolidación de comunidad académica y convertir la Universidad de La Guajira en un actor educativo regional, al ejecutar proyectos de investigación, extensión y proyección social concertados con las autoridades regionales. En este proceso, las sedes contarán con el respaldo organizativo, logístico y de recursos de la sede principal, además de la cooperación y la orientación de las unidades académicas como garantía de calidad en los programas ofertados.

Las acciones por desarrollar en el mediano plazo deberán apuntar a escenarios de fortalecimiento de las sedes, a fin de que estas operen de manera autónoma con la cooperación de la unidad de regionalización. Es menester que como *alma mater* juegue un papel protagónico en las regiones, pues se pretende avanzar en la incorporación de la Universidad de La Guajira como proyecto educativo y cultural en estas y desarrollar las capacidades institucionales y de recursos para que esto sea viable dentro del marco legal institucional.

Largo plazo

Asumir la regionalización como una política transversal con todas las instancias académicas y administrativas, orientada a la proyección social y académica en todo el departamento de La Guajira, capaz de articular la gestión académica con la gestión social, con un amplio y renovado conocimiento de las realidades locales y regionales a través de políticas de inserción que den funcionalidad permanente a las acciones de investigación, docencia y extensión. Se concebirá entonces como una estrategia de fortalecimiento, articulación interna y proyección a escenarios externos.

Para la ejecución del plan estratégico adquirirá especial relevancia el análisis del fenómeno de la globalización, las tendencias de la educación superior, las políticas y las estrategias sociales y culturales y su incidencia en el futuro de la universidad como institución constructora de “conocimientos, saberes e investigación” de alto impacto para el desarrollo humano y social.

Configurará unidades académicas regionales que den lugar a la formación de los sujetos académicos requeridos para el desarrollo regional, para lo cual la universidad estará enraizada en las regiones y tendrá la capacidad de cumplir las funciones universitarias sin romper la cooperación y el aprovechamiento del potencial de la sede principal. Su propósito principal será consolidar organizaciones universitarias en las regiones del departamento con altos niveles de descentralización y como partes constitutivas del sistema universitario regional de la Universidad de La Guajira.

Para esto será importante:

- Fortalecer la proyección universitaria mediante el impulso del posicionamiento regional, y atender las limitaciones internas al configurar escenarios que a futuro permitan el aprovechamiento del potencial interno ofrecido por las sedes.

- Ampliar la cobertura académica y geográfica de los distintos programas que respondan al sistema educativo incluyente y participativo en todos sus escenarios, regiones, ideologías, su condición fronteriza, personas en situación de discapacidad, minorías étnicas y grupos vulnerables.
- Ser reconocida por su alta calidad en los ámbitos regional, nacional e internacional, así como por la articulación entre la docencia, la investigación y la proyección social.
- Incorporar a la oferta académica de la universidad nuevos programas académicos acordes y flexibles curricularmente en respuesta a las necesidades y expectativas del contexto, al desarrollar centros universitarios como gestores de cambio y desarrollo local y regional.
- Gestionar procesos permanentes de flexibilización e innovación curricular que le permitan responder a las necesidades, las expectativas y los retos del desarrollo sostenible de la región.
- Consolidar redes que incorporen los diversos sectores regionales, tanto estatales como del sector privado, ONG y otras con el fin de implementar sistemas de información para el desarrollo regional a partir las relaciones sinérgicas entre los sectores de universidad, Estado, empresa y comunidad.
- Establecer condiciones de equidad en las sedes que permitan la accesibilidad, a todas las poblaciones vulnerables, a través de proyectos conjuntos de investigación y extensión, en las regiones con bajos índices de desarrollo humano.
- Fortalecer la capacidad académica, logística, de infraestructura y talento humano de las sedes para el desarrollo de todo el quehacer académico de la universidad.
- Articular los mecanismos de participación y de planeación regional con la inclusión de gobiernos locales, sector productivo y sociedad civil en los planes de desarrollo educativos regionales, garantizando las condiciones para el ingreso, la permanencia, el reconocimiento y la participación democrática de profesores y estudiantes en la vida académica.

- Articular la educación superior (Universidad de La Guajira) con la educación media y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, con respeto por las características propias de cada región, su complejidad académica y sus distintos niveles de formación.
- Impulsar el uso y la apropiación de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Las sedes deberán asumir la tecnología en sus procesos y diversas modalidades de oferta académica, dirigidas a apoyar la virtualidad como una opción en la formación, incluso en los programas de naturaleza presencial.
- Construir y consolidar al interior de la universidad estándares internacionales que les permitan desarrollar proyectos educativos competitivos en el escenario global, lo cual promueva la apertura de currículos al mundo globalizado y la producción intelectual en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, las artes, la cultura y las humanidades en las esferas internacionales, así como el bilingüismo.

Conclusiones

La implementación de cada fase de este proyecto, determinado por los fundamentos de la guía del PMBOK, ha permitido diseñar un modelo de gestión administrativa que favorezca el desarrollo integral de la regionalización en la Universidad de La Guajira. En este sentido, es necesaria la adaptación y el ajuste del sistema de gestión de calidad para fortalecer académica, administrativa y financieramente las sedes provinciales de la universidad.

En la Fase 1 se identificaron los problemas y las oportunidades de mejora para la gestión de sedes provinciales. Posteriormente, en la en las fases 2 y 3 se determinaron los requerimientos de información a través de una muestra censal de directivos de la sede principal y de las sede provinciales, además de algunos funcionarios claves de los procesos misionales. Para esto se utilizó la técnica de la encuesta y el análisis documental. Es importante resaltar que los encuentros de trabajo con las partes interesadas fueron interesantes, ya que permitieron profundizar acerca de los requerimientos y acordar criterios de éxito para el desarrollo del proyecto. Se identificaron los procesos del sistema de gestión con mayores dificultades en su aplicación, entre los que se encuentran los procesos de evaluación, seguidos de los procesos misionales y de apoyo, lo que se complementa con el conocimiento de las potencialidades y las vulnerabilidades dentro del sistema de gestión.

En esta etapa también se definió el alcance del modelo de gestión según la metodología del PMI. Se tuvo en cuenta las necesidades del modelo, producto de la información recolectada. Acto seguido, se elaboró un documento que contiene una precisa explicación sobre el diseño de la estructura organizacional, de las funciones y los procesos para las sedes provinciales, con la finalidad de que la salida de información del sistema sea la correcta. Asimismo, se estimaron los costos de los recursos necesarios para la implementación del modelo de gestión administrativa en la regionalización de la Universidad de La Guajira. Finalmente, se puede concluir que el desarrollo del proyecto estableció algunos factores críticos de éxito como, por ejemplo, el compromiso de la alta gerencia de la universidad y del Consejo Superior, la flexibilidad en la normativa, la descentralización de procesos y la experiencia del equipo de trabajo de las sedes.

Referencias

- CNA (Consejo Nacional de Acreditación). (2013). *Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2Ell6Gq>
- CESU (Consejo Nacional de Educación Superior). (2018). *Lineamientos para la acreditación de alta calidad institucional y de programas de pregrado*. Bogotá. Recuperado de <https://bit.ly/2CCi9xh>
- Consejo Superior Universidad de La Guajira. (2013). Acuerdo 014 por medio del cual se amplía la vigencia del Proyecto Educativo Institucional PEI. Riohacha, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014). *Manual técnico del modelo estándar de control interno para el estado colombiano MECI*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2QSH70V>
- Duque, E. J. (2009). La gestión de la universidad como elemento básico del sistema universitario: una reflexión desde la perspectiva de los stakeholders. *Revista de la Educación Superior*, volumen especial en educación, 25-42. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v19s1/19s1a03.pdf>
- González, L. y Espinoza, O. (2012). Estado actual del sistema de aseguramiento de la calidad y el régimen de acreditación en la educación superior en Chile. *Revista Innovar*, 41(2), 87-109.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: Editorial McGrawHill.
- Icontec. (11 de noviembre de 2008). NTC- ISO 9001. *Norma técnica colombiana sistema de gestión de la calidad*. Bogotá.

- Ley 972 de 2003. Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. Diciembre 30 de 2003. DO 45418.
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo* (13ª ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- MC SI-M-01. (2015). *Manual de calidad de la Universidad de La Guajira*. Riohacha, Colombia.
- MEN (Ministerio de Educación Nacional). (2013). *Términos de la convocatoria para conformar un banco de elegibles que apoye estrategias de regionalización de la educación superior*. Bogotá. Recuperado de <http://bit.ly/2EtFp4S>
- Morantes, A (2013). *Factores asociados a la gestión en educación superior a distancia: propuesta de un modelo* (tesis de maestría). Administración de Empresas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://bit.ly/2OUJJOZ>.
- NTCGP 1000 (2009). Norma técnica de calidad en la gestión pública. Bogotá.
- (PMI) Project Management Institute. (2013). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos. Guía del PMBOK* (5ª ed.). Pensilvania, E.E.U.U: Project Management Institute.
- Rama, C. (2015). La tendencia a la diferenciación de los modelos universitarios y la conformación de universidades en red. En *XIV Coloquio Internacional de gestión universitaria* (pp. 1-14). Realizado en Florianópolis, Brasil, del 3 al 5 diciembre. Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC)-INPEAU.
- Rama, C. y Cevallos, M. (2016). Nuevas dinámicas de la regionalización universitaria en América Latina. *Magis Revista Internacional de Investigación en Educación*, 8(17), 99-134
- Unesco. (1995). *Documento de política para el cambio y el desarrollo en la educación superior*. París. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/24_235_s.pdf
- Universidad de La Guajira. (2014). *Plan de desarrollo de la universidad “Seguimos en academia y proyección social”*. Riohacha, Colombia. Recuperado de <http://bit.ly/2CJpBsJ>

Lista de siglas y acrónimos

EDT-Estructura de desglose de trabajo

ISO-Organización Internacional de Normalización

MEN-Ministerio de Educación Nacional

CESU-Consejo Nacional de Educación Superior

NTCGP-Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública

PEI-Proyecto educativo institucional

ONG-Organización no gubernamental

PMBOK-Project Management Body of Knowledge

PMI-Project Management Institute

SIGUG-Sistema Integrado de Gestión de la Universidad de La Guajira

Sisteda-Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano

Unesco-Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

ISBN 978-958-5534-27-8



9 789585 534278