



**APROXIMACIÓN GENERAL A LAS TENDENCIAS DE REQUERIMIENTOS  
DE PERSONAL EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN COMO FACTOR PARA INDAGAR  
POR LAS TENDENCIAS EN FORMACIÓN POSGRADUAL<sup>1</sup>.**

Jenny Fernanda Capera Naranjo<sup>2</sup>

**RESUMEN**

En la actualidad concurren nuevos retos para el mundo laboral los cuales las organizaciones deben enfrentar, lo cual demanda que las personas se desempeñen con idoneidad y aprovechen sus conocimientos, habilidades y actitudes dentro de los entornos que están en constante cambio y de esta manera estén dentro de las ventajas competitivas que se hacen presentes para cada organización.

Por tal motivo la educación superior se desenvuelve en un ambiente turbulento el cual exige cambios importantes dentro de su estructura y funcionamiento interno, hacia una proyección para la sociedad. Uno de los cambios que se hacen presentes está relacionado con nuevos requerimientos de una sociedad que cada vez más se orienta hacia la gestión del conocimiento como una de las fuentes principales de producción y riqueza para el mercado laboral, el cual comprende las generaciones, conservaciones, intercambios y transferencia de conocimientos hacia una transformación permanente de datos e informaciones en conocimiento.

Esa sociedad nueva que aún está en proceso de gestación y a la cual cada vez estamos acercándonos más, exige una renovación constante del conocimiento con mayor rapidez y

---

<sup>1</sup> Corresponde a un avance del subproyecto de investigación “Tendencias en formación posgradual, en gestión, administración y/o empresariales a nivel nacional e internacional”, que a su vez hace parte de la investigación “Estudio actual y perspectivas de posgrado de ciencias de la gestión y empresariales desde Bogotá, y con pertinencia global que actualmente desarrollan semilleros del Grupo de Investigación “Administración, Emprendimiento y Educación” de Administración de Empresas de la Universidad Libre Bogotá.

<sup>2</sup> Auxiliar de Investigación. Estudiante de Administración de Empresa, IX semestre, Universidad Libre Bogotá



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

fluidez de los procesos educativos, y así de este mismo modo responder a las exigencias dinámicas del mundo laboral.

Esta globalización del conocimiento se ha facilitado gracias a los nuevos paradigmas de la gestión del conocimiento, de las nuevas tecnologías y medios tecnológicos, que han surgido como resultado del desarrollo acelerado de la informática. Esta es una de las tendencias hacia las cuales los profesionales egresados están optando y es evidente la educación virtual ya que gracias a los avances tecnológicos las instituciones educativas pueden ofrecer una educación libre, más centrada en el estudiante, en sus necesidades y ritmos de aprendizaje, mas individualizada, interactiva y constructiva.

Debido a que en muchas empresas se hace necesario contar con un personal capacitado que pueda ayudarle con el cumplimiento de forma rápida y efectiva de sus objetivos y además de eso como beneficio de los mismos que puedan realizar carrera dentro de la organización, es por este motivo que durante los procesos que realiza la organización para postulación de vacantes en otras áreas; cada profesional debe tener claro con que habilidades se destaca, para que en el momento de realizar la convocatoria pueda ser apto para ocupar el cargo. Para muchos empresarios es de vital importancia que su personal este en constante capacitación, ya que de esta manera podrán estar en ventaja competitiva con el mercado, pero en la actualidad observamos que son pocas personas las que pueden continuar con sus estudios ya sea por tiempo, dinero u otros motivos y esto le impide crecer dentro de la organización ya que para esta no es atractivo tener un personal con forme con lo que ha alcanzado, piden más y esperan ver aportes importantes para sus organizaciones.

#### ABSTRAC

At present they concur new challenges for the world of work which organizations must face, which requires people to play with suitability and use of their knowledge, skills and attitudes within environments that are constantly changing and thus are within the competitive advantages that are present for each organization.



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

Therefore higher education takes place in a turbulent environment which requires significant changes in its structure and internal functioning, towards a projection for society. One of the changes that are present is linked to new requirements of a society that is increasingly geared towards knowledge management as one of the main sources of production and wealth for the labor market, which comprises the generations, conservations, exchange and transfer of knowledge to a permanent transformation of data and information into knowledge.

This new society that is still in the making and which are increasingly getting closer, it requires constant renewal of knowledge faster and fluidity of the educational process, and so this same way respond to the dynamic demands of work. This globalization of knowledge has been facilitated by the new paradigms of knowledge management, new technologies and technological means that have arisen as a result of the rapid development of information technology. This is one of the trends to which professionals and graduates are choosing online education is evident and thanks to technological advances educational institutions can offer a free education, more student-centered, on their needs and learning rhythms, more individualized, interactive and constructive.

Because in many companies it is necessary to have a trained staff to help with the implementation of quick and effective way to its objectives and besides that as a benefit of it that can make career within the organization, it is why During the processes that the organization for application of vacancies in other areas; each professional should be clear that emphasizes skills, so that in the time of the call can be suitable for the position. For many entrepreneurs it is vital that its staff are in constant training, because in this way they may be at a competitive advantage with the market, but now we see that few people that can continue their studies either by time, money or other reasons and this prevents him grow within the organization because this is not attractive to have a personnel form thus been reached, demand more and expect to see significant contributions to their organizations.

## **PALABRAS CLAVES**



**Globalización-Competencias laborales-perfil ocupacional-mercado-  
tendencias del mercado**

**KEY WORDS**

**Globalization-Skills -Occupational labor-market- profile- market trends**

**Introducción**

Estamos en un mundo de acelerados cambios y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, el cual se caracteriza por la globalización de la economía, la competitividad internacional y el desarrollo, todo lo anterior, cada vez más en el marco del conocimiento y las innovaciones tecnológicas a tal punto que éstas se tornan rápidamente obsoletas, lo cual incide en la gestión organizacional tanto a nivel productivo como de recursos humanos, y así como en la necesidad de implementación de políticas de empleo, y, de creatividad en las relaciones y negociaciones entre trabajadores, empresarios, instituciones educativas y empresas. A su vez, el sector productivo ha desarrollado por su cuenta fórmulas que le han permitido por bastante tiempo resolver la carencia de la preparación del personal para el trabajo, lo que en buena parte ha contribuido a disminuir el interés por el acercamiento del talento humano a los centros educativos, y a su vez éstas les ha faltado establecer y desarrollar una relación más estrecha con el sector de la producción. Esta situación ha contribuido a que entre el mundo del trabajo y el de la educación, hayan actuado con cierto distanciamiento, operando cada uno por su lado, lo que evidentemente ha generado, además de falta de una mayor complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y también ha implicado, la ausencia de un marco que permita articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas (Soto, 2000:9).



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

Por lo anterior, crece la convicción que instituciones educativas y empresas se necesitan recíprocamente; por ello la formación profesional debe estar focalizada tanto a dar respuesta a los requerimientos y tendencias del sector productivo como a promover la educación en torno a familias específicas de ocupaciones, integrando las competencias basadas en comportamientos adecuados junto con las habilidades necesarias para el desempeño de las actividades ocupacionales. De esta forma, las relaciones entre educación y trabajo, así como las relaciones laborales vienen recurriendo al enfoque de competencias, como estrategia para enfrentar los desafíos que plantea el aumento de la competitividad y los crecientes requerimientos de profesionalizar la gestión del recurso humano (Gallart y Jacinto, 1995).

De acuerdo con lo anterior, las competencias laborales se perciben como el punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto indican en qué se debe enfatizar en la formación de los trabajadores, y a su vez, los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral, de ahí que “el surgimiento de la gestión por competencias laborales en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Observatorio Laboral de Educación, OLE, 2011)

### **Incorporación de las competencias en la formación posgradual**

Desde el contexto histórico, el concepto de competencia laboral también surgió en los países industrializados a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral en constante cambio. A su vez, en los llamados países en desarrollo, su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general. Uno de los escenarios en los que se inició con alta intensidad la aplicación del enfoque de competencias laborales fue en el Reino Unido hacia 1986; posteriormente, también lo hizo Australia (hacia 1990) y México (alrededor de 1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de formación y certificación en competencias, con el propósito de generar competitividad en diversos sectores de la economía. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los ministerios de educación, empleo y seguridad social u otros similares. En Estados Unidos de América, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

En Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena<sup>3</sup>, ha promovido el enfoque por competencias laborales, el cual se ha adoptado de forma generalizada por los empresarios para la gestión del talento humano. Dadas las ventajas del enfoque de formación en competencias, en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que promueven entre sus estudiantes (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2002:16). Las competencias para el desempeño laboral en Colombia, no necesariamente aparecen en los programas académicos, aunque de seguro es posible alcanzarlas cuando el sujeto, luego de ingresar a una empresa logra adquirir experiencia y dominio teórico – práctico para ejercer una actividad, ocupación u profesión. Al parecer el auge de la formación en competencias, viene de la mano con un importante crecimiento en el sector educativo y la participación en éste por parte de la población colombiana como se observará más adelante.

Efectivamente, más colombianos vienen matriculándose en programas de educación superior. De acuerdo a un informe que presentó el Ministerio de Educación Nacional, las cifras muestran que entre 2001 y 2010, se otorgaron en Colombia un total de 1'802.729 títulos de educación superior (técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario y posgrado), cifra

---

<sup>3</sup> Institución gubernamental de Colombia dedicada a la formación técnica y tecnológica como parte de la educación superior.



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

que si se compara con 1'557.854 de títulos entregados entre 1960 y el año 2000, se observa que el 54% del total de títulos otorgados fueron entregados en los últimos 10 años.

### **Tendencia en la educación superior y posgradual**

Dado que la formación en competencias está asociada a los diversos niveles de formación terciaria diferentes al profesional o universitario, se ha encontrado que el crecimiento no solamente corresponde a éste, sino a otros niveles ya que aumentó en 2010 los graduados en programas técnicos y tecnológicos, así como entre los egresados de posgrados, pues aumentó en similares proporciones a las antes citadas, sobre todo si se compara con la situación que se presentaba entre los años 1960 y 2000. En estos 40 años antes referidos, el 66% de los graduados era del nivel universitario, el 22% de programas técnicos y tecnológicos, y, el 12% de posgrado. Estas cifras cambiaron significativamente para el 2010, año en el que se reporta que la proporción de graduados en estos mismos niveles de formación fue de 45,7% para graduados universitarios, 30,6% de técnicos y tecnológicos, y, 23,7% de posgrados.

Este aumento de los graduados de posgrados, así como el incremento de egresados de nivel técnico y tecnológico, responde a los esfuerzos del Gobierno Nacional por fortalecer estos niveles de formación y llevar a Colombia a niveles de competitividad y productividad que le permitan estar a la vanguardia de los desafíos de la globalización; todo esto presente a través de la formación de capital humano en programas de educación pertinentes y de calidad.

Específicamente en lo que se refiere a estudios de posgrado, el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), reportó que en especializaciones se graduaron, entre 1960 y el año 2000, un total de 156.517 personas; mientras que entre 2001 y 2010, se titularon 315.697 personas, lo que significa que sólo en los últimos 10 años se duplicó el número de especialistas graduados respecto a las cuatro décadas previas. En esos dos mismos períodos de tiempo, los títulos de maestría aumentaron de 23.892 a 31.593 (32%); mientras que para los estudios de doctorado, la cifra de graduados subió de 162 a 909 (461% de incremento).



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

Este crecimiento en el número de graduados de programas de posgrado muestra un comportamiento positivo que responde a las necesidades de formación de recurso humano regional y nacional, así como a la intención del Gobierno de lograr que más jóvenes puedan graduarse de educación superior. Todo lo anterior, evidencia una acelerada tendencia al incremento de la población en estudios de posgrados.

De acuerdo a la participación por género, el Observatorio Laboral para la Educación revelo que las mujeres lideran la participación en el total de graduados del país. Del total de graduados entre 2001 y 2010, el 54,4% son mujeres y el 45,6% son hombres. Lo anterior indica que existe una ligera tendencia de mayor nivel de graduación entre las mujeres respecto a los hombres; lo anterior implicaría la necesidad de posteriormente realizar un cruce de información respecto a las preferencias en formación posgradual por parte de las mujeres.

En estos años, 564.159 mujeres y 427.169 hombres se graduaron respectivamente en un programa universitario de pregrado, y, 159.061 y 189.138, respectivamente, lo hicieron en programas de posgrado; pero la proporción es inversa en los niveles técnico y tecnológico, en los que los hombres llevan la delantera. En formación tecnológica, se graduaron en este período 101.537 hombres y 98.727 mujeres; y en formación técnica el número de hombres graduados fue de 56.753 y de mujeres, 37.965. Por tanto, se observa que en los niveles técnico y tecnológico hay una mayor tendencia a la participación por parte de los hombres, aunque en general, las mujeres tienen una participación superior, especialmente en las áreas de administración, educación y contaduría.

Estos resultados comparados con otras áreas demuestran que las carreras con mayor demanda son la administración, contaduría pública, economía. Sin embargo, al comparar los graduados en 2001 con los graduados en 2010, las áreas del conocimiento que presentan mayor aumento en este aspecto son las de ciencias básicas que pasaron de 1.254 a 3.598



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

(186,9% más graduados) y las ciencias sociales y humanas que aumentaron de 18.666 a 44.120 (136,4% más).

En doctorados, la mayor proporción de títulos otorgados se encuentra en las áreas de ciencias sociales y humanas (17,4%), ingeniería, arquitectura y urbanismo (18,6%), y ciencias básicas (41,3%).

Según estos estudios se hace necesario analizar cómo están los nuevos profesionales en el mercado laboral, pasando a analizar cuál es la situación de los recién egresados, el ministerio de educación nacional en su momento, resaltó que en promedio, el 80% de los graduados en 2009 estaba vinculado al sector formal de la economía en 2010, tasa muy superior a la registrada a nivel nacional, en ese mismo año, donde tan solo el 30% de las personas estaba vinculada al sector formal. Con respecto al año anterior, se registró un aumento de 1,4 puntos porcentuales en esta cifra, ya que la tasa de vinculación de los recién graduados en 2008 y vinculados a un trabajo en 2009, era de 78,6%. El Observatorio Laboral para la Educación (OLE, 2014) muestra también que el 1,6% de los recién graduados continúa su formación superior al año siguiente de graduarse. Por nivel de formación, se destaca que de los recién graduados en 2009, al año siguiente el 59% de los egresados de programas técnicos se encontraban trabajando en el sector formal y el 11,2% continuaban estudiando. Por su parte, el 75,9% de egresados de programas tecnológicos estaba vinculado formalmente al mercado laboral y el 4,8% siguió sus estudios. Para el nivel universitario, el 77,4% de los egresados estaba vinculado a un empleo en el sector formal de la economía. En posgrados, el 91,3% de recién graduados de especialización, el 92,1% de maestría, y el 94,2% de posgrados, se encontraban en esta condición.

Es necesario tener claro el concepto de las competencias, ya que constituyen la construcción social del aprendizaje significativo y útil para el desempeño productivo que se obtiene o a través de las instituciones educativas, o también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo, frente a lo cual se requiere analizar cuáles



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

son los perfiles que están buscando los empresarios a la hora de elegir los profesionales para hacer parte de su organización. Es importante conocer que actualmente los perfiles que busca el mercado laboral han cambiado ya que según un artículo publicado por la revista Dinero en el 2011, se tiende a que el recurso humano cuente con cualidades de autoconfianza, creatividad, empatía, destrezas para comunicar, trabajo en equipo, iniciativa, flexibilidad; las anteriores son algunas de las cualidades que se buscan a la hora de elegir recurso humano para una empresa.

### **Otras tendencias de requerimientos de personal según el sector productivo**

Las empresas hoy en día buscan profesionales que tengan estas cualidades y no sólo el conocimiento teórico que les entrega su carrera, que se sigan profesionalizando en su área para que brinden un apoyo importante para el logro de las metas de la organización. En cierta medida todos contamos con estas habilidades que nos sirven para desenvolvemos en el trabajo, y, para potenciarlas es fundamental conocernos a nosotros mismos y saber cuáles son nuestras fortalezas, así como nuestras carencias y límites.

De acuerdo a las demandas de profesionales por parte del sector productivo se evidencia una tendencia a requerir técnicos y tecnólogos ya que la formación de un tecnólogo se centra básicamente en la aplicación y la práctica intensiva de aspectos operativos, técnicos y tecnológicos lo que se fundamenta en la innovación y la creatividad. Un técnico se caracteriza por habilidades que utiliza para desempeñar ocupaciones de carácter operativo e instrumental.

Según estudios realizados por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación (OLE, 2011) un tecnólogo o un técnico, después de dos años, cuando se gradúa puede laborar, mientras que un profesional demora alrededor de cinco años. De acuerdo con el Observatorio



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

Laboral del Ministerio de Educación, un técnico recién egresado devenga en promedio \$901.000, un tecnólogo, \$1'030.000 y un profesional \$1'378.000, lo cual para algunas empresas significa asumir un gasto elevado en personal y por este motivo prefieren optar por contratar a aquellas personas de nivel técnico.

En algunos países industrializados como Alemania se gradúan más tecnólogos que profesionales mientras, que en Colombia pasa todo lo contrario. Los sectores económicos requieren de personas formadas en procesos tecno-operativos para que se ocupen de responsabilidades importantes en el desarrollo industrial y tecnológico, como las tecnologías de la Información y la comunicación.

En este momento el sector productivo demanda profesionales dedicados a la gestión (administradores), pero también se presenta un aumento de empleos que no cubren a los egresados universitarios, especialmente en el área de servicios. El problema es que en este tipo de trabajos no se requiere una calificación muy alta y ello al parecer está generando una subutilización de las competencias de los egresados. No obstante, estos prefieren tomar dichos empleos que quedarse sin empleo, pues necesitan un ingreso para vivir (Ourtau, 2013).

Por este motivo existen empresas que buscan profesionales altamente capacitados que sean bilingües o multilingües, que ya sean egresados, con conocimientos en excel avanzado y que tengan habilidades para entablar y mantener adecuadas relaciones interpersonales con su trabajo en equipo según una entrevista que hizo el observatorio laboral del ministerio de educación a algunas empresas (OLE, 2013).

De acuerdo a los requerimientos del mercado laboral, la educación se ha convertido en una herramienta para mejorar la calidad de vida, enfrentar las presiones que se efectúan dentro de este y a su vez manejar la movilidad y el desplazamiento con el variante mercado de empleo y supervivencia existente.



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

## **CONCLUSIONES**

Es importante tener presente que hoy, no basta con tener solo el pregrado para ser competitivo dentro del mercado, ya que es necesario enfocarse y avanzar hacia la especialización en las áreas más demandadas por el mercado laboral.

Conviene resaltar que para la mayoría de empresas es de gran importancia que su personal se destaque por ciertas competencias y las más demandadas parecen orientadas a las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren de personal con mucha iniciativa, pro actividad y orientación a los resultados. También, demandan compromiso, responsabilidad y capacidad para priorizar lo urgente. A ello, se suma una demanda constante por egresados de las universidades con mucha creatividad, habilidad para la innovación y capacidad para adaptarse a los cambios.

Las empresas actualmente están buscando personas muy analíticas y capaces de afrontar los problemas que se presentan al interior de las organizaciones. Igualmente, están demandando profesionales con mucho esmero y detalle en los trabajos y actividades a realizar; solicitando dentro de sus perfiles ocupacionales habilidades comunicativas, de redacción, síntesis, argumentación, exposición y realización de presentaciones efectivas. Finalmente requieren personal multilingüe o con un nivel avanzado del idioma inglés, y, a su vez manejo avanzado del programa Excel u otros utilitarios.

Cabe resaltar que los empresarios están buscando personal por competencias laborales y que es deber de cada uno de nosotros capacitarnos constantemente para poder generar aportes importantes para la organización transmitiendo el conocimiento de una forma eficiente.



Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015

Se aprecia según los estudios realizados por los entes educativos, que los programas más demandados son los de administración y entre otros más, que las mujeres son las que más títulos de educación superior reciben lo que en gran parte favorece para aumentar el emprendimiento personal.

Se evidencia una ligera tendencia a que cuando el sector productivo demanda talento humano de nivel técnico-tecnológico, éste sea de género masculino.

Para todos los sectores se debe tener presente cuales son las competencias y perfiles que se requieren para acceder al cargo al cual se estén postulando. Es importante reunir todas las cualidades, habilidades y demás requerimientos que se soliciten para generar credibilidad y aceptación dentro de la organización

## Bibliografía

- Correa R, J. S. (Junio de 2012). *Colegio de Estudios Superiores de Administración*. Obtenido de [http://www.cesa.edu.co/EI-Cesa/Pdfs/CESA-Investigacion\\_web.aspx](http://www.cesa.edu.co/EI-Cesa/Pdfs/CESA-Investigacion_web.aspx)
- Hernandez Martinez, A. g., Saavedra Mayorga, J. J., & Sanabria Rangel, M. (2006). La formación administrativa en Colombia: El Casode las Maestrias . *Facultad de ciencias economicas: Investigacion y reflexion*, 21-38.
- Mabel, D. (2006). Tendencias de los Posgrados en America Latina. En U. A. Interamericana. Buenos Aires Argentina: Teseo.
- Mejia Montenegro, J. (2001). *La Educacion Superior en Colombia*. Bogota. [http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista92\\_S2A2ES.pdf](http://publicaciones.anui.es.mx/pdfs/revista/Revista92_S2A2ES.pdf): Direccion de Investigacion ANUIES.
- Mendez Cadena, M. e., & Zenteno Dominguez, N. (2009). La educación de posgrado con un enfoque humanista en el mundo globalizante: El caso del Colpos. *Sinectica Online*, 32.



**4to Simposio Internacional de Investigación en Ciencias Económicas,  
Administrativas y Contables - Sociedad y Desarrollo**



*Bogotá, 17, 18 y 19 de septiembre de 2015*

Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Educación Superior 20*. Bogotá: INNOVASION M&M LTDA.

Observatorio Laboral para la educación. (06 de Diciembre de 2013). *Graduados Colombia*. Obtenido de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-238140.html>

Porras, J. (2015). *Estudio del estado actual y perspectivas de posgrados de ciencias de la gestión y empresariales desde Bogotá y con pertinencia global*. Bogotá Universidad Libre : Programa Administración de Empresas .

Reyes, G. E. (Marzo de 2012). *Universidad Del Rosario Facultad de Administración*. Obtenido de Proyecto de Investigación Gestión Empresarial y Desarrollo: [http://www.urosario.edu.co/urosario\\_files/61/61c6376b-3223-4826-874e-3baa8bc32133.pdf](http://www.urosario.edu.co/urosario_files/61/61c6376b-3223-4826-874e-3baa8bc32133.pdf)

Saavedra, M. G. (2006). Posgrados y Demandas Laborales. *Iberoamericana de Educación*, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1704261>.

SENA. (07 de Marzo de 2015). *Periodico SENA. Tecnólogos y técnicos: los más solicitados por el mercado laboral*, pág. <http://periodico.sena.edu.co/transferecia/noticia.php?i=1127>.