

COMPETENCIAS LABORALES Y PERFILES OCUPACIONALES QUE SOLICITAN LAS ORGANIZACIONES EN EL MAGDALENA, COLOMBIA

Elvis Augusto Orozco Castillo¹.

Resumen

Las competencias laborales son las capacidades con las cuales una persona realiza una labor; por lo cual, es necesario saber cuáles son las habilidades que se requieren para cada tarea, para que la contratación del personal este en concordancia con lo que se necesita. La presente investigación tenía como propósito descubrir cuáles son las principales competencias laborales y los perfiles ocupacionales demandados por las empresas en el Magdalena; para lo cual, se entrevistaron personas de capital humano de 54 empresas del Magdalena. Se utilizó una episteme interpretativa, un diseño fenomenológico con un enfoque mixto; pero, con preponderancia en lo cualitativo. Se utilizó un guion de entrevista semiestructurada y un análisis hermenéutico. En relación a los resultados, las principales competencias requeridas por los empresarios en el Magdalena son: trabajo en equipo, solución de problemas, comunicación, liderazgo y capacidad de adaptación. Las principales profesiones demandadas son: Administración de empresas, asesor de ventas, ingeniero, administrador de redes y analista de datos.

Palabras claves: Perfil ocupacional, competencias laborales, profesiones, empresas, gestión del talento humano.

Abstract

Job competencies are the capabilities with which a person performs a job; Therefore, it is necessary to know what are the skills that are required for each task, so that the hiring of personnel is in accordance with what is needed. The purpose of this research was to discover what are the main job skills and occupational profiles demanded by companies in Magdalena; for which, people with human capital from 54 companies in Magdalena were interviewed. An interpretive episteme was used, a phenomenological design with a mixed approach; but, with preponderance in the qualitative. A semi-structured interview script and a hermeneutical analysis were used. In relation to the results, the main competencies required by entrepreneurs in Magdalena are: teamwork, problem solving, communication, leadership and adaptability. The main professions in demand are: Business Administration, Sales Consultant, Engineer, Network Administrator and Data Analyst.

Keywords: Occupational profile, job skills, professions, organization, human talent management.

Jel: J24

¹ Magister en economía. Docente-Investigador INFOTEP de Ciénaga. Email: elvisorozco@gmail.com; Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3864-3557>

Introducción

Las empresas por lo general quieren maximizar sus ganancias; para lo cual es necesario utilizar sus recursos de la mejor manera o de forma eficiente. El talento humano en una empresa se constituye en eje fundamental para lograr los propósitos empresariales, debido a que se encarga de todas las áreas de la organización de una empresa. Es por ello que las empresas deben realizar una buena selección de su personal y tener establecido cuáles son las funciones que se deben desempeñar en cada tarea.

En este sentido, las competencias laborales requeridas se tendrán que confrontar según Tabares, Anzo y Estrada (2014); Volery y Mazzarol (2015) y Baena y Hurtado, (2017) con las nuevas formas de hacer empresa, las complejidades de nuevos trabajos y la gestión de las empresas; para ponerse en concordancia con las nuevas realidades de las competencias laborales. Las universidades e institutos de capacitación tendrán que ajustar sus currículos y compatibilizarlos con las demandas del mundo empresarial.

Por lo anterior, Montoya y Orozco (2018) encontraron que hay una brecha entre lo que el mercado laboral demanda y la oferta de las instituciones educativas; por lo cual, se hace necesario conocer las necesidades laborales del entorno empresarial para disminuir el desfase en relación a la enseñanza en las universidades y contribuir a la generación de rutas para el estudio de demandas de perfiles y competencias laborales.

En esta línea, las organizaciones buscan empleados que sean competentes en: idioma, que se adapten a los cambios, que tengan sentido de pertenencia, que manejen contabilidad, finanzas y presupuestos, que innoven y que se relacionen con el entorno (Ramírez 1999; Hall y otros, 2002; OCDE 2004; Díaz 2012; Baena y Hurtado 2017; Herrera y Rodríguez, 2018). En esta línea, las universidades deben realizar ajustes o planes de mejora de los currículos que contribuyan a la formación académica de personas, a su introducción en el mundo laboral de manera expedita y con menos complicaciones. En forma práctica, el problema de las competencias laborales se disminuyen, alineando la formación del estudiante con los requerimientos laborales; compatibilizando los requerimientos empresariales con los perfiles de los egresados, resolviendo el problema de la necesidades del entorno empresarial.

Jiménez, Hernández, y González (2013); Paredes e Inciarte (2013); Mongue (2014) y González, Mortigo, y Berdugo (2014); utilizaron episteme interpretativa en sus investigaciones del perfil profesional. González, Mortigo, y Berdugo (2014) tomaron como categorías: currículo y enfoque por competencias. Jiménez, Hernández, y González (2013) tomaron como categorías: Formación integral, autonomía, fomento a la creatividad y la innovación. Paredes e Inciarte (2013) plantearon: la integralidad y

enfoque curricular; la integralidad tuvo como categoría formación profesional. Del enfoque curricular surgió la formación por competencias.

Estos antecedentes ilustran en la conceptualización de las competencias laborales, de los perfiles ocupacionales y de la forma en como se ha hecho investigación con la episteme interpretativa. Las investigaciones también muestran como los currículos se han ido adaptando para ofrecer al mercado un profesional cercano a las expectativas empresariales, el cual cumple con ciertos parámetros de acuerdo a las tareas que va a desempeñar.

En las empresas esta parte de las competencias laborales están parametrizadas en algunos casos en manuales de funciones actualizados con las dinámicas del día a día; otro aspecto clave es que las empresas están incorporando modelos de gestión por competencia, que especifican las diferentes labores que se deben tener en cuenta con los trabajadores; sea esta la contratación, con todos los aspectos que conlleva; la capacitación y entrenamiento; las evaluaciones de desempeño; el desarrollo profesional y organizacional; y la atracción y retención del talento humano.

Desde comienzos del siglo XXI se están visualizando nuevas formas de empleo y nuevos perfiles que se requieren desde el sector empresarial. En relación a esto, y conforme al contexto de pandemia iniciado desde el 2020, las instituciones educativas y las empresas se han visto abocadas a realizar reuniones, clases, conferencias y congresos desde un contexto remoto, a distancia o en forma virtual; llevando a docentes y trabajadores a utilizar el computador, el celular o la Tablet como medio de comunicación de clases, de reuniones o de comunicación de los planes de una empresa; utilizando programas como: meet, team, collaborate, zoom. Esta transformación también afectó al mundo empresarial, el cual ha tenido que adecuar su modelo de empresa y ajustarse a la realidad del distanciamiento social y las ventas virtuales o electrónicas. Teniendo dentro de sus empleados, trabajadores con funciones híbridas, algunas de forma presencial y otras de manera remota

Por otro lado, la nueva forma de hacer las cosas, después de la cuarentena, ha llevado a que empresas despidan a algunos de sus empleados y contraten otros perfiles de personal. Lo que se observa es que las empresas están adaptando la contratación a las necesidades que está dictando el mercado. Siendo personas que están en concordancia con la nueva realidad o con la forma en que los gerentes demandan habilidades laborales en sus empresas, buscando las competencias y perfiles para su normal funcionamiento, que son indispensables para afrontar los nuevos retos empresariales en el primer cuarto del siglo XXI y así con esto, optimizar sus resultados.

Con base en lo anterior, se ha comenzado a pensar en: cuáles son los lineamientos y competencias que debe reunir los profesionales que deben egresar de esta institución y cuáles son las asignaturas que estén en concordancia con las necesidades y requisitos empresariales. Por lo cual, se busca caracterizar las necesidades en términos de competencias laborales que requieren las organizaciones en el departamento del Magdalena en perspectiva de la configuración de una oferta formativa pertinente que deben tener las universidades. En este contexto, se concibe el presente proyecto de investigación que busca alinear los procesos formativos con las competencias requeridas por el mundo empresarial del contexto local.

Metodología

Los agentes claves en la presente investigación son empleados de oficinas de talento humano en 54 empresas en el Magdalena, Colombia. Estos empleados se hicieron necesarios entrevistarlos porque su experiencia hace que tengan la información de los requisitos que demandan las empresas y de las competencias que debe reunir cada trabajador que entra en proceso de selección. Las empresas fueron buscadas por conveniencia, en el sentido de las empresas que en el Magdalena permitieran realizar las entrevistas a su personal de talento humano. Las personas entrevistadas fueron empresarios o jefes de recursos humanos de las diferentes de empresas en el Magdalena.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) requieren entre 20 y 30 entrevistas para un tipo de investigación interpretativa; sin embargo se lograron realizar 54. Esta entrevista hizo énfasis en las preguntas abiertas; pero también contenía algunas cerradas, con las que se realizó la aplicación de una prueba de hipótesis en la parte de la gestión del talento humano. Aunque el trabajo se realizó en su mayoría desde el enfoque cualitativo, por contener aspectos de la parte cuantitativa, se conceptúa que el enfoque de la investigación fue mixto y el diseño de la investigación fue fenomenológico. En esta investigación se realizaron 54 entrevistas a empresarios del Magdalena; debido a la capacidad de recolección de datos las cuales se realizaron en varios municipios de dicho departamento.

La forma de tomar los datos es por medio de entrevistas semiestructuradas, utilizando un guion con preguntas abiertas y algunas cerradas; el entrevistador se encargó de solicitar la información por escrito, por medio de un formulario, y de comunicarles a los entrevistados que la información se usaría para obtener resultados de investigación de un análisis de demanda de las competencias de las empresas. Las categorías a inspeccionar fueron: necesidades laborales, Perfil ocupacional, competencias laborales, perfiles empresariales. Las entrevistas duraron aproximadamente unos 10 minutos para consignar la información en los formularios.

Esta parte de la investigación se realizó con un tipo de investigación descriptiva. El análisis de la información se realizó por medio de la hermeneusis al realizar lecturas de la información recopilada. Lo primero es que se colocaron todas las respuestas debajo de cada pregunta. Luego se procedió a leer las respuestas de cada pregunta para sacar las categorías que hacían parte de cada pregunta; en una segunda lectura se cuantificaron las veces que aparecen las categorías en cada pregunta; una tercera lectura fue para conceptualizar o tratar de dar explicación de las categorías, buscando patrones, similitudes o las relaciones entre categorías o con el objeto de estudio. Con base en esto se estructuraron conceptos y se especificaron resultados en la investigación, llegando a saturar las categorías que se plantearon en los diferentes resultados. Para el proceso de triangulación se hizo una presentación de los resultados a una comunidad académica que estuvo de acuerdo con los resultados.

Resultados:

Las entrevistas se realizaron a empresarios en el departamento del Magdalena. Un 72 % de ellas se realizaron en Santa Marta, el 11 % se realizaron en Ciénaga, 4 % se realizaron en fundación, 4 % se realizaron en la Zona Bananera, 2 % en Aracataca y el 7 % en otras partes del Magdalena. Los sectores en los que se hicieron las entrevistas fueron: 61 % en empresas de servicio, el 15 % en la parte industrial, el 11 % en comercio y 13 % en empresas agropecuarias. El 85 % de las empresas contaban con mínimo 10 empleados y el 15 % restante se referían a empresas con máximo 9 empleados. Cada una de las conceptualizaciones que aparecen en la parte de los resultados es el producto de la abstracción de las explicaciones que plantearon las personas entrevistadas. Partiendo de lo anterior y teniendo en cuenta el enfoque fenomenológico, se buscó enlistar cada una de las categorías referentes al objeto de investigación y luego dar una explicación de la misma.

Conceptualización de competencia laboral por parte de los empresarios

Es la combinación de las habilidades, capacidades, y conocimientos organizacionales que un trabajador posee para responder efectivamente a una tarea en un puesto de trabajo. Estas características han sido adquiridas previamente y le permiten alcanzar un desempeño significativo en la empresa al realizar una tarea en un cargo específico o cumplir un compromiso. Las competencias también fueron conceptualizadas como lo que el empleado sabe hacer o las destrezas que tienen los colaboradores en su perfil, para aportar en las funciones que le corresponden; todas estas actitudes y formas de hacer las cosas, le permiten a los trabajadores ser reconocidos y valorados dentro de la empresa. De acuerdo a las competencias que logre acumular un trabajador, van delineando su perfil o sus diferentes perfiles.

Por otro lado, las competencias también son declaradas por la empresa en una convocatoria laboral, en donde se especifican los conocimientos, experiencias y habilidades del contexto laboral que el aspirante requiere para desempeñar el cargo de la mejor manera; de acuerdo a las funciones, responsabilidades y procedimientos pertinentes. También se puede decir que es todo aquello que demanda la empresa y que el trabajador tiene para responder satisfactoriamente a la demanda de la empresa en el puesto a ocupar. Otro concepto de las competencias es: la capacidad productiva que posee una persona, para desarrollar en un entorno específico, cierta cantidad de saberes y habilidades para solucionar problemas; adquiridos mediante investigaciones, estudios previos, conocimientos; todo con la finalidad de obtener unos logros y cumplir unos objetivos.

Establecimiento de las competencias laborales en las empresas en el Magdalena

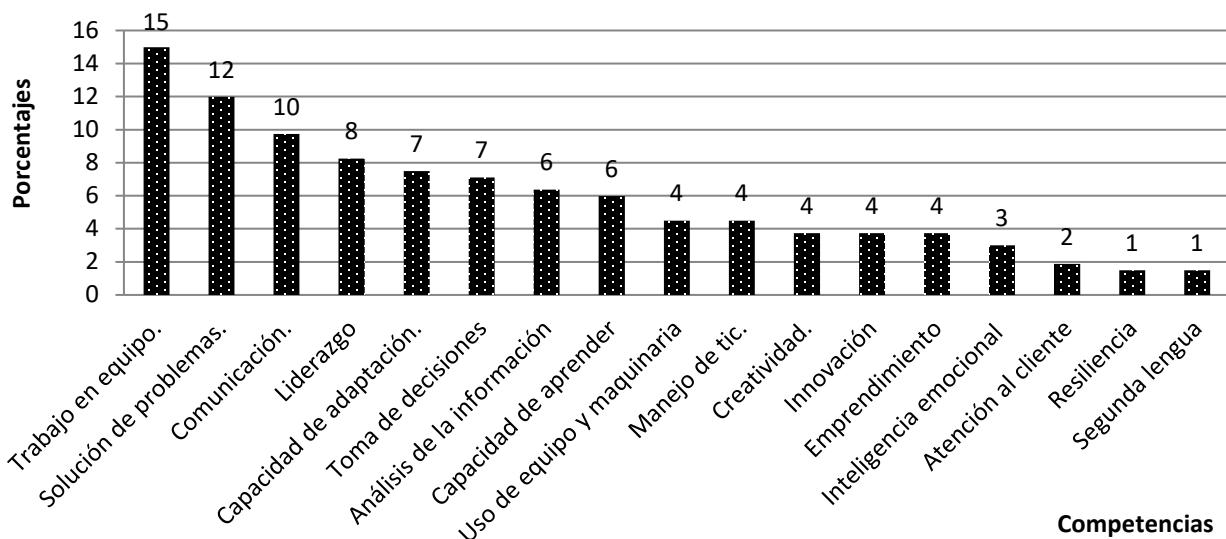
Hay varias formas como las empresas en el Magdalena determinan sus competencias, sea estableciendo las competencias en un manual de funciones, sea de acuerdo a los requerimientos de un proceso, sea por un pliego de peticiones de una convocatoria de empleo o simplemente por las condiciones que debe tener una persona de acuerdo al nivel educativo que posea. Estas maneras de requerir competencias laborales se detallan continuación.

1. La determinación de las competencias se realizan de acuerdo a la responsabilidad, el nivel educativo, las capacidades, el proceso, las actividades y el requerimiento del trabajo vacante; por lo cual, se identifican las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñarlo.
2. En el manual de funciones por cargo se estipulan las competencias, las habilidades y el conocimiento que son necesarias y deben tener las personas en cada puesto de trabajo; ellas permiten encontrar el personal idóneo para ocupar y desarrollar las tareas o actividades.
3. La gestión de talento humano diseña el perfil, las características y necesidades del cargo, y realiza entrevistas buscando la experiencia laboral para la escogencia del personal. Las competencias necesarias la determina el perfil laboral o la descripción del cargo.
4. Las competencias se determinan con una caracterización de los procesos; por lo cual, se es capaz de identificar las labores que realizará cada trabajador en cierta área. Y con ello identificar las cualidades que deben tener estos trabajadores para desempeñar sus labores.

Competencias demandadas por las empresas en el Magdalena

Las principales competencias que demandan las empresas del Magdalena son: El trabajo en equipo, para que aprendan a trabajar con otros compañeros; la solución de problemas, para que plantea hipótesis desde diferentes puntos de vista de cómo se puede dar solución a un inconveniente empresarial; la comunicación, para saber cómo expresar los planes, las directrices y las comunicaciones de la alta dirección; el liderazgo, para saber cómo abrir nuevas áreas de trabajo en donde se puedan tomar decisiones en una forma más ágil y efectiva; la capacidad de adaptación, para que logre desempeñarse en cualquier ámbito laboral. Esas categorías se jerarquizaron de acuerdo a la utilización que hacían los entrevistados de las mismas, o de las veces que eran utilizadas mientras se les hacían las preguntas.

Gráfico 1. Competencias demandadas por las empresas en el Magdalena



Fuente: Realización del autor basado en 54 entrevistas a empresarios del Magdalena.

Las competencias demandadas por las empresas en el Magdalena se establecen debido a: 1. Esas son las que se necesitan para que el personal conozca, se adapte y desarrolle sus funciones; permitiéndoles medir su capacidad de interrelacionarse con todas las personas en la empresa, generando comunicación asertiva y trabajo en equipo. 2. Son las competencias requeridas para garantizar a los clientes una prestación de servicio de calidad en los tiempos establecidos en los contratos, brindarles confiabilidad, satisfacer a los clientes y alcanzar las metas laborales.

Como número 3 se encuentra que son perfiles predeterminado que fortalecen a la empresa y les permiten garantizar el correcto desarrollo de los procesos y cumplimiento de las metas de la empresa; 4. Son los perfiles que corresponden a las características de la empresa por su razón social, por el desarrollo de los objetivos y por el crecimiento

de la empresa; 5. Con las competencias que se requiere se trabaja en una forma efectiva para que no haya desperdicio de materia prima, se logren reducir los costos y se lleven los proceso de manera adecuada y segura; 6. Las competencias se basan en los principios y valores organizacionales.

Competencias digitales en trabajadores de las empresas del Magdalena.

El mundo se encuentra inmerso en la globalización y se mueve a una era digital que sigue creciendo; por lo cual, se hace necesario el manejo de las competencias digitales para potenciar la comunicación con los clientes externos e internos y el desempeño de la empresa. Las empresas deben aparecer en Internet, para mejorar la prestación del servicio, la competitividad organizacional, para hacer mercadeo de productos, para brindar una buena imagen corporativa y generar ventas en otros lugares. A raíz de lo anterior, las personas se deben perfilar con estas habilidades para ser más competitivas y conseguir empleos con estas características.

Las competencias digitales son una herramienta muy importante porque facilitan el trabajo, la comunicación y el desarrollo económico digital; ellas ayudan a la adaptación de nuevas formas de mercadeo y a satisfacer las necesidades de personas en otras áreas. También permiten la automatización de tareas para la disminución de costos; son necesarias para la gestión en la empresa y el desarrollo de todas las tareas en la empresa. En este sentido, se observó en la investigación que el 12 % de las empresas del Magdalena requieren personas en teletrabajo, el 21 % pueden contratar personal en ambas modalidades: presencial y mediación remota; el 57 % de las empresas no tienen procesos para trabajar con la modalidad de mediación remota o teletrabajo.

Las competencias digitales son una excelente herramientas y también son importantes para el desarrollo, la disposición de la información, la innovación y la creatividad. Cada día las personas van dependiendo más de la tecnología, convirtiéndose las competencias digitales en fundamentales; esto lleva a que cada persona tiene que estar en constante lectura, actualización y consulta de expertos, para adquirir conocimientos prácticos de lo digital. La principal dificultad encontrada en las competencias digitales con un 31 %, es que hay bajo o nulo acceso a la conectividad; un 26%, considera que las dificultades se dan en que los trabajadores no poseen los equipos necesarios para el teletrabajo; otro 26 % consideran que no se tienen las competencias del teletrabajo y un 18 %, plantea que la dificultad del teletrabajo se da por condiciones externas como un flujo de energía no constante.

En este sentido, las competencias digitales exigen un cambio de paradigma, no solo nos trae un cambio en términos de tecnología; sino también un cambio de mentalidad y de conciencia. El cambio en entornos digitales es constante, ágil y flexible; por lo tanto requiere de una rápida adaptación en los trabajos. Los profesionales tendrán que salir

de su zona de confort con el trabajo presencial y aprender las competencias digitales para que se dé el aprovechamiento de las oportunidades laborales.

Adaptaciones que se deben realizar en el ámbito laboral

La adaptación laboral es un proceso muy complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del ser humano, ya que implica adaptarse a la organización, a las tareas y al ambiente de trabajo; lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento, la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa. Sin embargo las empresas están pensando en adaptarse de acuerdo a los siguientes lineamientos.

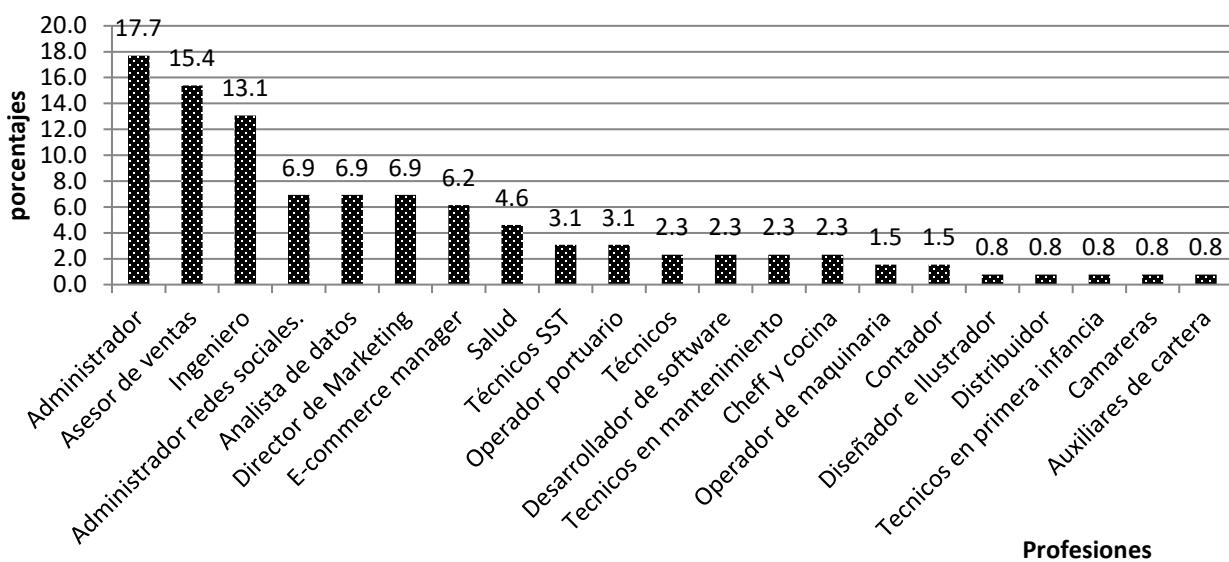
1. Generar un ambiente laboral adecuado para ser cuidadosos con la salud, evitando sobrecargar a los empleados con tareas. Flexibilidad en los horarios laborales que apunten al cumplimiento de actividades y no a tiempo en la empresa. Darles espacios a los trabajadores para que atiendan cosas personales.
2. Mejoramiento de las redes de servicio en Internet y telecomunicaciones de la empresa o dar bonos a empleados por los gastos de conectividad. Fomentar el uso de sistemas tecnológicos dentro de las funciones de los empleados.
3. Formación para la adaptación al teletrabajo, al uso de herramientas digitales y a la bigdata; que ayuden a mejorar las habilidades de los trabajadores. Dar cursos referentes a las formas en que la compañía debe cambiar y cuál debería ser el comportamiento de los trabajadores.
4. Se debe adaptar el espacio, la iluminación, la instalación de equipos; todo con la finalidad de adaptar el lugar de trabajo a condiciones de teletrabajo. Se debe adaptar también al trabajo en casa, a la tecnología, a las relaciones interpersonales y el manejo de la inteligencia emocional. Se debe preparar a cada empleado en uso y la implementación de tecnologías para el trabajo en línea o en condiciones de trabajo desde casa y hacer lo posible para que no se pierda la interacción social.
5. Es indispensable incluir matrices de riesgos referentes a situaciones mundiales que afecten la salud de la población.
6. Capacitar al personal en resolución de problemas, manejo de emociones y control ante situaciones de estrés.
7. La innovación en el desempeño tecnológico.

Profesionales o técnicos que requieren las empresas en el Magdalena

De las profesiones demandadas en el Magdalena, las tres principales se refieren a profesiones tradicionales, como lo son: El administrador, el asesor de ventas y el

ingeniero; estas tres profesiones congregan el 46 % de la percepción de las principales profesiones demandadas en el Magdalena. La administración de empresa sigue vigente aunque existen muchas otras carreras que se vienen demandando. Las siguientes cuatro profesiones: la administración de redes sociales, analista de datos, director de marketing y e-commerce manager; estas agregan el 27 % de las percepciones, pero lo principal en ellas es que son profesiones no tradicionales las cuales vienen en aumento. Hay otra profesión no tradicional como el desarrollador de software, la cual tiene una ponderación del 2,3 %. El otro 35 % se refiere a profesiones tradicionales.

Gráfico 2. Profesiones demandadas por las empresas en el Magdalena

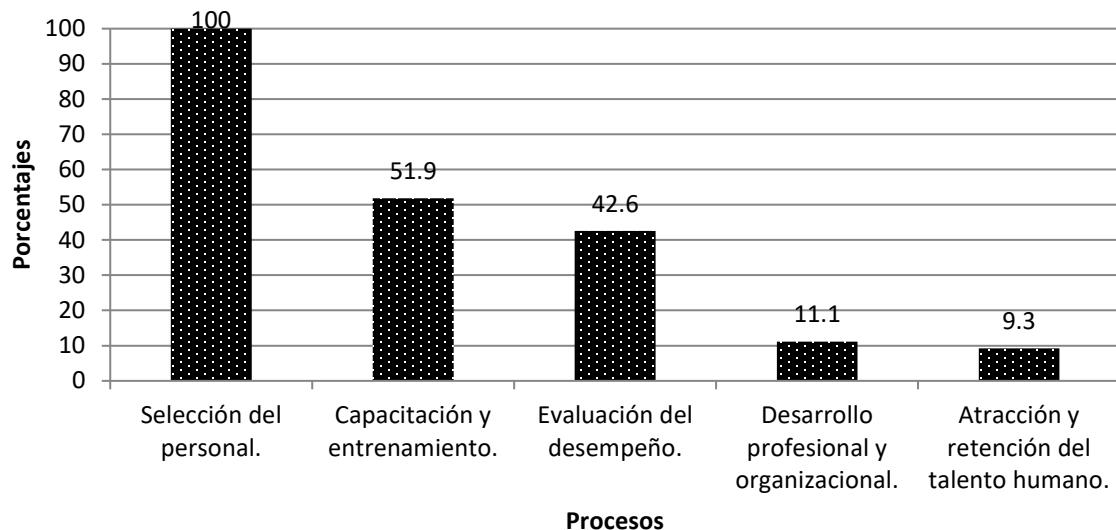


Fuente: Realización del autor basado en 54 entrevistas a empresarios del Magdalena.

Modelo de gestión por competencia

El modelo de gestión por competencia se refiere a las actividades que se realizan en la oficina de talento humano relacionada con la selección del personal, su capacitación, la evaluación de desempeño, el desarrollo profesional y la atracción y retención de talento humano. En las empresas de las empresas entrevistadas se encontró que dentro de su gestión por competencia realizan selección de personal en un 100 %; el 52 % de las empresas trabajan la capacitación del personal; el 42 % realizan la evaluación de la forma en que los trabajadores realizan sus funciones; el 11 % tiene un programa mediante el cual se realizan promociones entre los trabajadores de la empresa; La atracción y retención es una actividad practicada por el 9,3 % de las empresas.

Gráfico 3. Procesos en el Modelo de gestión por competencia



Fuente: Realización del autor basado en 54 entrevistas a empresarios del Magdalena.

Basados en la temática del modelo de gestión, se realizó un prueba de hipótesis, relacionada con una prueba de independencia, para revisar de que dependía tener un modelo de gestión por competencias. Se propuso como hipótesis nula: que el tener modelo de gestión por competencias es independiente de la ciudad y como hipótesis alterna se tiene que existe relación entre la existencia de gestión por competencia en relación con la ciudad o la ubicación de la empresa.

Modelo de Gestión por competencias					
Municipios	Si		No		Total
	O	E	O	E	
Santa Marta	29	25,81	12	15,18	41
Resto del Magdalena	5	8,18	8	4,81	13
Total	34		20		54

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} \rightarrow X^2 = \frac{(29-25,81)^2}{25,81} + \frac{(12-15,18)^2}{15,18} + \frac{(5-8,18)^2}{8,18} + \frac{(8-4,81)^2}{4,81}$$

$$X^2 = 0,396 + 0,668 + 1,239 + 2,107 \rightarrow X^2_{Calculado} = 4,41 \quad X^2_{(\alpha=0,05; \ gl=1)} = 3,84$$

Con un alfa de 0,05 y un grado de libertad, el chicuadrado de la tabla es igual a 3,84; mientras que el calculado fue de 4,41. Al ser el chicuadrado calculado mayor que el de la tabla, se rechaza la hipótesis nula o la hipótesis de independencia. Partiendo de lo anterior se afirma que tener modelo de gestión está relacionado con la ubicación que

tenga la empresa, sea en la capital o en otros lugares del departamento del Magdalena. Si la empresa está ubicada en Santa Marta, se espera que tenga modelo de gestión por competencia; pero, si está ubicada en cualquier otro municipio, se esperaría que no tengan modelo de gestión por competencia.

El perfil laboral

Es la descripción de las diferentes habilidades, competencias, cualidades, actitudes, nivel educativo y características que requiere la empresa de un trabajador, para ejercer un puesto de trabajo o desempeñarlo con cumplimiento satisfactorio; es decir, es lo que el colaborador tiene para aportar a la compañía. Otra definición que se encontró se refiere a los conocimientos y experiencias que se demandan de un trabajador para realizar una actividad, las cuales se demuestran en el cumplimiento de sus funciones. También se entiende por perfil ocupacional las habilidades y capacidades que describen un puesto de trabajo y estas deben estar contenidas en un trabajador para que se dé la contratación. El perfil ocupacional, es una breve especificación que debe cumplir los postulantes para ocupar un cargo, son los mínimos; si los postulantes logran cumplir con el perfil, se inicia el proceso de selección del personal.

Perfiles laborales demandados por las empresas en el Magdalena

1. El perfil de gerente o de gestor es cuando se manejan varios cargos administrativos y operativos; el perfil en general va direccionado a habilidades y competencias personales, habilidades sociales, comunicativas y de gestión.
2. En el perfil se especifica la función a realizar, basándose en el conocimiento o especificidad del nivel de estudio. Operadores de maquinaria pesada, contadores, auxiliares contables, mecánicos, oficios varios, profesionales en derecho, formulador de proyectos, economista, ingenieros, técnicos, tecnólogos, bachiller, especialista, administradores, electricista, aseguramiento de calidad, producción, comercial, enfermeras, médicos, bacteriólogos, psicólogo, secretarias, personas de facturación, vigilantes, técnicos en sistemas, técnico en refrigeración, técnico en logística, chef, camarero, impulsador de ventas, guianza turística.
3. En este perfil se combina alguna competencia con algún valor que requiere la empresa. Persona responsable y creativa, que tenga buenas relaciones interpersonales y que se le facilite el trabajo en equipo. No es necesaria la experiencia, pero que pueda demostrar sus habilidades aportando valor agregado a la empresa y ayudando a la resolución de problemas al interior de ella. Una persona que se adapte al cambio, que tenga la actitud para laborar no importa que no tenga experiencia, honesta y responsable
4. Hay perfiles amplios, poco específicos y que tiene inmerso aspectos axiológicos o de competencias blandas. Generalmente va direccionado a un perfil

comunicativo a la personalidad, al carisma, habilidades lingüísticas y competencias personales. En ellos se buscan personas rápidas, ágiles, dinámicas, persistentes, con inteligencia emocional, alegre, honesta e inteligente. Por ejemplo: Se necesita a una persona altamente sociable, que le guste estar rodeada de gente. Que sea hábil para contactar gente, para platicar con extraños y hacer conexión con ellos. Que tenga gran capacidad de escuchar activamente a otras personas con genuino interés. Capacidad de empatía para poder abordar a las personas, saber cómo tratarlas y que sepa que decirles. Una persona sonriente para que rompa las barreras de entrada y establezca un entorno agradable para negociar. Una persona que genere confianza y fidelidad. En definitiva un persona con calidad en sus relaciones.

5. Hay perfiles en donde se especifica la edad de la persona a contratar, los años de experiencia y le colocan la función o las competencias que debe tener la persona. Se requieren hombres entre los 18 y 40 años con habilidades para trabajo bajo presión, cumplimiento de metas, que trabaje en equipo y que tenga la capacidad de resolver conflictos con mínimo 3años de experiencia en banano. Otro ejemplo es: se requieren personas entre los 20 y 40 años, con educación técnica en logística, operaciones portuarias, operadores de maquinaria pesada. operación en maquinaria de línea amarilla y auxiliar SST.
6. También se encuentra el perfil que especifica cada una de las características que la empresa espera. Se solicita persona con: Formación Básica: Título Profesional en Ingeniería Industrial, Administración de Empresas, Economía, Mercadeo con postgrado en Marketing o en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Formación Complementaria: Planeación estratégica. Idioma: Inglés Técnico. Experiencia: Diez (10) años de experiencia profesional relacionada. Herramientas informáticas: Usuario intermedio de Excel, Word, Power Point. Competencias Corporativas: Identificación con la organización, Orientación al cliente, Orientación al logro, Flexibilidad. Competencias del Saber y Saber Hacer: Cumplimiento de metas, Administración del riesgo. Pensamiento estratégico, Agilidad y buen criterio para la toma de decisiones y solución de problemas, Actitud de dirección. Competencias del Ser: Organización, Iniciativa, Liderazgo de equipo, Confidencialidad y Transparencia.

De los perfiles que demanda la empresa en el Magdalena y en algunos casos no se encuentran están: Los de cargos directivos y en las zonas rurales los de carácter profesional. Personas con dos tipos de carreras. Los técnicos electricistas en tensión, radiólogos, nefrólogo, urólogo, terapeuta ocupacional, profesionales en finanzas, los Profesionales relacionados con carreras de tecnología e innovación, los de comercio electrónico, logística y omnicanalidad.

Cuando la empresa no encuentra los perfiles en el Magdalena, los requiere de otra parte del país, lo hace también por medio de bolsa de empleo, realiza una convocatoria pública por internet, realiza promociones dentro de la empresa, capacita al personal que lleva tiempo en la empresa o contrata personal externo y luego lo capacita. Otra estrategia es que contrata a una institución técnica para que le capacite al personal, sea interno de la empresa o recién contratado.

Capacitación del personal que ingresa a las empresas en el Magdalena

Este último tópico de resultado, está relacionado con los temas que deberían saber los universitarios al egresar de su alma mater. Luego se explican algunos razones por las cuales se capacita al personal y los temas en que son capacitado los empleados en las empresas de Magdalena Colombia.

Los temas que se deberían enseñar en las universidades o institutos técnicos según los empresarios: deben apuntar a lo práctico y no tanto a lo conceptual o teórico; debido a que muchos llegan al ámbito laboral, pero sin saber cómo se deben desempeñar; las principales temáticas que se deben enseñar según los empresarios son:

1. Deben aprender a manejar mejor las tecnologías de la información y la comunicación, todo el componente de las herramientas de office y no solo lo básico. Gestión de procesos, manejo tributario y contable, gestión ambiental, Marketing, negociación, plataformas digitales cómo presentarse a una entrevista de trabajo.
2. Tener imaginación y aprender a ser recursivos. Los empleados deben aprender a tener más de una opción o deben crear opciones.
3. Enseñarles del ámbito laboral, el clima organizacional, la convivencia en sociedad, comprensión, tolerancia y compañerismo,
4. Servicio al cliente, se debe orientar al empleado a buscar la satisfacción del consumidor.
5. Se le deben enseñar competencias axiológicas o competencias blandas, como: trabajo en equipo, liderazgo, empoderamiento, actitud al servicio, toma de decisiones, solución de conflicto, inteligencia emocional, manejo del estrés, trabajar bajo presión, respeto, desempeño con valores, habilidades comunicativas, manejo y control de emociones.
6. Redacción de documentos. En muchos recién empleados les cuesta realizar un informe, una carta o escribir un diagnóstico de un problema; porque no guardan la coherencia, la cohesión, la unidad del texto y no comprenden como estructurar párrafos o textos.
7. Metodologías para la innovación y la creatividad, para la solución de problemas empresariales.

8. Emprender. Se debe formar a los estudiantes con pensamiento emprendedor; de tal manera, que muchos se conviertan en empresarios que apoyen el desarrollo de los municipios y la región.

El 87 % de las empresas en el Magdalena pueden contratar personal recién graduado, mientras que el 13 % solo contratan personas con experiencia. El 93 % capacitan al personal cuando entran a la empresa, mientras que el 7 % no lo hace; ellos suponen que el empleado contratado tiene las competencias que se requieren para el puesto de trabajo. A continuación se presentan algunas razones para capacitar al personal en las empresas.

1. Para promover el crecimiento continuo. Hacerles inducción y acompañamiento en su desarrollo profesional mientras aportan nuevos conocimientos en su trabajo con la empresa. Para que conozcan los procesos, el funcionamiento de la compañía, las políticas que la rigen y logren adaptarse al nuevo entorno empresarial.
2. Para generar calidad, aumentar la productividad y disminuir la rotación de empleados. Para que el recién contratado tenga un mayor conocimiento de los procedimientos que tendrá el cargo que va a desempeñar y realice su función de la mejor manera. Para que realicen sus labores de acuerdo a los estándares de los procedimientos que exigen las leyes colombianas y las instituciones que certifican.
3. Generar motivación e innovación.
4. Disminuir los accidentes laborales.
5. Obtener mejores ingresos por un personal capacitado. Un empleado capacitado brinda un mejor servicio a los usuarios y se genera mejor imagen en la organización.
6. Para que tengan el conocimiento de la empresa. Se le da a conocer al empleado los aspectos distintivos de la empresa, su misión, su visión, los valores, la estructura organizativa, las estrategias, las metas y como encajar dentro de la planeación de la organización.

Los temas en los que son capacitados los trabajadores que entran a las empresas en el Magdalena dependen del cargo a ocupar, estos temas son relevantes para ofrecer cursos en las instituciones y por lo general son los siguientes:

1. Aspectos que deben conocer. Administración, *marketing*, manejo de herramientas office, inglés, competencias para soldador, competencias para electricista, pausas activas, higiene y salud, manejo de datos, clima laboral, leyes de cobro, temas financieros, políticas de la empresa, *design thinking*, *e-learning*, CANVAS, toma de decisiones, Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SST), manipulación de alimentos, trabajo en alturas, uso de

- maquinarias, manejo de mercancía, manejo de la información, servicio al cliente, manejo de software
2. Aspectos de la interacción en la empresa o procedimientos internos, tales como: el reglamento, los formatos, plataforma institucional, los permisos, las remuneraciones, entradas y salidas.
 3. Aspectos estratégicos de la empresa: Misión, visión, valoras, metas, estrategias, objetivos, metas y recursos.
 4. Inducción al cargo. Las funciones, los procedimientos, las políticas, la estructura organizacional. Trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, pausas activas, la seguridad, clima laboral, normas institucionales o de certificación.

Discusión

El propósito de la investigación fue caracterizar las necesidades en términos de perfiles ocupacionales y competencias laborales que requieren las organizaciones en el departamento del Magdalena; buscando identificar las necesidades y competencias en términos de perfiles ocupaciones requeridos por las organizaciones en el departamento del Magdalena y describir las competencias laborales requeridos por las organizaciones en el departamento del Magdalena.

En relación a las necesidades y competencias, se encontró que las empresas en el Magdalena buscan personas que sepan trabajar en equipo, que sean capaces de solucionar problemas, que ejerzan el liderazgo, que tengan capacidad de adaptación, entre otras. Dentro de las siete principales profesiones se encontraron: el administrador, el asesor de venta, el ingeniero, el administrador de redes sociales, el analista de datos, el director de marketing y el *ecommerce manager*.

En este sentido, Romero (2012) explica que los egresados de la universidad del Bosque deben saber describir un fenómeno y aplicar la competencia de solución de problemas; adaptarse al cambio, comunicación asertiva, toma de decisiones, capacidad de relacionarse y trabajo en equipo. Mendoza (2018) y Silva (2020) plantean que las competencias que debe reunir un empleado deben llevarlo a ser comprometido, con carácter ético, prudente, orientado al cliente y los resultados, que se adapte a las condiciones, que sea perseverante, que tenga integridad e iniciativa, que sea innovador, que tenga flexibilidad y que controle sus emociones.

Ipsos (2018) y Silva (2020) un empleado debe tener habilidades blandas para que se disponga para el aprendizaje que puede adquirir en la empresa, para adaptarse a los cambios, para trabajar en equipo y para comunicarse asertivamente; así también necesitan habilidades robustas como especificaciones técnicas de maquinarias, uso de software, manejo de equipos y la fluidez en otros idiomas. Álvarez, Núñez y Olivares

(2018) Considera dentro de las competencias el uso de aparatos tecnológicos, el manejo de *marketing* digital y el *ecommerce manager*.

Montoya y Orozco (2018) Presentan en su investigación que hay un desbalance entre la oferta y la demanda de competencias laborales siendo que la demanda laboral está por encima en casi todos los campos. Sin embargo, la oferta de competencias de habilidades gerenciales están por encima de las demandas; aunque no es mucha la diferencia. Las otras competencias que proponen estos autores referentes al comercio internacional están centradas en: el manejo de herramientas que incorporan tecnologías, el saber cómo manejar la carga, el manejo de documentos de comercio, habilidades de gerentes, analista de datos y manejo en puertos verdes.

En relación a las profesiones más demandadas en Colombia, Upegui (2015) afirma que son: Administración de empresas, Mercadeo, ingeniería de sistemas, negocios internacionales y Economía. Universia (2020) presenta un listado de los veinte profesionales más demandados, entre los cuales se encuentran: el Geólogo, el médico, ingeniero electromecánico, ingeniero de minas, el estadista, el ingeniero de telecomunicaciones, el químico, el ingeniero mecánico, el ingeniero eléctrico, el ingeniero informático, el profesional en finanzas y comercio exterior, el ingeniero electrónico, el ingeniero de producción, el bacteriólogo, el enfermero, el profesional en relaciones internacionales, el ingeniero de sistemas, el ingeniero administrativo y el ingeniero industrial.

El alcance de esta investigación está dado en la construcción de un constructo de las carreras más demandadas por las empresas en Colombia. En este sentido, los datos contenidos en esta investigación sirven de base para perfilar las escuelas o decanaturas en cuanto a cuáles son las competencias en que deben hacer énfasis en la enseñanza en sus universidades y cuáles son las profesiones que deben estar vigentes junto con las demandas asociadas a estas. Por otro lado, las universidades también pueden fortalecer las carreras existentes que tienen al incorporarles las competencias vigentes o que están siendo demandadas por las empresas del país.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, E., Núñez, P. y Olivares, J. (2018). Perfiles profesionales y salidas laborales para graduados en Publicidad y Relaciones públicas: de la especialización a la hibridación. *Revista Digital El profesional de la información*. 27 (1), 136-147. doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2018.ene.13>

Baena-Rojas, J. J. y Hurtado-Giraldo, A. (2017). Generalidades de los negocios internacionales como programa de educación superior en Colombia. *Revista Science of Human Action*, 2(2), 269-291. doi: <https://doi.org/10.21501/2500-669X.2475>

Díaz-Pérez, Claudia. (2012). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento: Estudio sobre los egresados del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas –CUCEA-. *Revista de la educación superior*, 41(161), 9-30. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000100001&lng=es&tlnq=es.

González, K., Mortigo, A. y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y las implicaciones en el currículo. *Rev. Cient. Gen. José María Córdova*, 12(14), 165-182. <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v12n14/v12n14a10.pdf>

Hall, R., Buchanan, J. y Considine G. (2002). "You Value What You Pay For." *Enhancing Employers' Contributions to Skill Formation and Use: A Discussion Paper for the Dusseldorf Skills Forum*. Sidney, Australia: Universidad de Sidney. <https://eric.ed.gov/?id=ED476324>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGrawHill. 6Ta edición.

Herrera, N. y Rodríguez, C. (2018). *Análisis comparativo del mercado laboral en Bogotá, para los programas de Contaduría Pública y Administración de Empresas en relación con la oferta académica de la Universidad de La Salle. Programa de Contaduría Pública*. Universidad de la Salle (monografía). Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0266242613516139>

IPSOS. (2018). Imagen del egresado universitario entre empleadores. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2018-11/imagen_del_egresado_universitario_entre_empleadores_1.pdf

Jiménez, Y., Hernández, J. y González, M. (2013). Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis. *Innovación Educativa*. vol. 13, número 61. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v13n61/v13n61a4.pdf>

Mendoza, C. (2018). Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Trabajo de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Trujillo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17672>

Mongue, V. (2014). Una teoría fundamentada (Grounded Theory) de la responsabilidad de los estudiantes de secundaria (90 a 120 grado) de un colegio del Distrito Escolar Unificado de Segunda Enseñanza East Side (East Side Union High School District), San José, California, EEUU, años académicos 2011-12, 2012-13. Universidad Estatal a

Distancia Sistema de Estudios de Posgrado. Escuela Ciencias de la Educación. Doctorado en Educación. Tesis Doctoral. San José, Costa Rica.

Montoya, B. G y Orozco, C. E. (2018). Necesidades de formación del profesional en negocios internacionales con respecto a la demanda en el sector portuario de Santa Marta. *Clío América*, 12(24), XX. doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.2929>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE. (2004). *Career Guidance a Handbook for policy Makers*. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34060761.pdf>

Paredes, Ítala; Inciarte, Alicia (2013). Enfoque por competencias. Hacia la integralidad y el desempeño profesional con sentido social y crítico. Revista Omnia, vol. 19, núm. 2. pp. 125-138 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73728678010.pdf>

Ramírez, M. (1999). La educación como instrumento de fomento de la cultura exportadora.

Romero, María (2012). *Competencias laborales generales que los empleadores requieren de los estudiantes de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad el Bosque*. Trabajo De Grado Para Optar El Título De Magister En Docencia De La Educación. Universidad el Bosque, facultad de educación, maestría en docencia de la educación superior. Bogotá. Romero_Esquerra_María_Consuelo_2013.pdf (unbosque.edu.co)

Silva, C. (2020). Percepción de los empleadores sobre las competencias de los futuros publicistas. Tesis en Comunicación y Publicidad. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Facultad de Comunicaciones. Programa Académico de Comunicación y Publicidad.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653091/Silva_BC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Tabares, S., Anzo, E. y Estrada, L. (2014). La cooperación internacional en la internacionalización de pequeñas y medianas empresas de Medellín: un estudio de caso comparado. *Estudios Gerenciales*, 30(1), 314- 324. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001107>

Universia (2020). Obtenido de Las 20 carreras con mayor demanda en Colombia: <https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/20-carreras-mejor-pagadas-colombia-mayor-demanda-1134832.html>

Upegui, M. (2015). Demanda de profesionales en el mercado laboral como una aproximación a la pertinencia de la educación superior en Colombia. Universidad EAFIT. Escuela de Economía y Finanzas. Departamento de Economía. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/8525/MariaVirginia_UpeguiMejia_2015.pdf;jsessionid=C0C97EB61F0B09537D26F07356040515?sequence=2

Volery, T. y Mazzarol, T. (2015). The evolution of the small business and entrepreneurship field: A bibliometric investigation of articles published in the International Small Business Journal. *International Small Business Journal*, 33(4), 374-396.