

Perfiles de formación requeridos para el fortalecimiento de los principales sectores productivos del sur de Santander - Colombia

Training profiles required to strengthen the main productive sectors in southern Santander - Colombia

Guerrero, William¹, Camargo, María² y Ruiz, Carlos³.
Universidad Autónoma de Bucaramanga, Facultad de ingeniería
Ingeniería Financiera – Extensión San Gil
San Gil, Colombia

Wguerrero@unisangil.edu.co

Mcamargo47@unab.edu.co

Cruiz253@unab.edu.co

Fecha de Recepción: 14/11/2017

Fecha de Aceptación:

Resumen — En la actualidad, el mercado laboral busca profesionales capacitados tanto en el ser, saber y hacer, que cumplan con las expectativas de desarrollo establecidas por las empresas que conforman los sectores productivos y se constituyen en la principal oferta laboral para los profesionales de la región. Para identificar dichos requerimientos se propuso el desarrollo de una Investigación de tipo descriptivo, con estudios de tipo cualitativo y cuantitativo que estableció como población todas las organizaciones y gremios registrados en la plataforma de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia MinTIC y se incluyeron como caso de extremos instituciones con amplio reconocimiento regional que permitan identificar los perfiles de formación que requieren los sectores productivos de las provincias del sur de Santander (Comunera, Guanentá y Vélez), región en donde Unisangil - sede San Gil, está generando su mayor impacto y a su vez representan las principales áreas de actuación de los egresados.

Palabras clave— Mercado laboral, oferta laboral, perfiles de formación, sectores productivos, provincias del sur de Santander

Abstract - At the moment, the labour market is looking for professionals trained in being, knowing and doing, who meet the development expectations established by the firms that make up the productive sectors and constitute the main job offer for professionals in the region. In order to identify these requirements, a quantitative study was proposed, which established as a population all the

organizations and guilds registered in the Min Tic platform and included as a case of extreme institutions with wide regional recognition that allows to identify the training profiles required by the productive sectors of the southern provinces of Santander (Comunera, Guanentá and Velez), region where Unisangil - San Gil headquarters, is generating its greatest impact and at the same time represent the main areas of activity of the graduates.

Keywords – Labour market, job offer, training profiles, productive sectors, southern provinces of Santander.

I. INTRODUCCIÓN

El Sur de Santander está conformado por tres provincias (Comunera, Guanentá y Vélez), caracterizadas por desarrollar actividades económicas principalmente en el sector agropecuario, servicios y una industria creciente. En estos sectores se destaca la dinámica económica que ha generado el sector agropecuario y solidario en la región.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2000), la expansión de la producción, que constituye el soporte material del desarrollo, se asienta tanto en la creciente acumulación de capital físico como en el continuo aumento del contingente de recursos humanos funcionales a las necesidades del sistema económico, lo que facilita la sistemática elevación de la productividad, su mayor difusión y generalización. Para que el desarrollo se convierta en un proceso sustentable y sostenido en el tiempo, es necesario que dicha expansión se produzca en un contexto de equidad social (p. 1).

En relación a lo anterior se configuró la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los requerimientos profesionales que a criterio de los representantes de los principales sectores productivos del sur de Santander son requeridos en la región para sostener su desarrollo económico, y cómo estos pueden ser configurados en el perfil profesional del ingeniero financiero.

En este sentido, el propósito de la presente investigación orbitaba en la intención de identificar los requerimientos que desde el ejercicio profesional de la ingeniería financiera se demandan en la región para potencializar el desarrollo y crecimiento de los sectores productivos del sur de Santander.

Teniendo en cuenta el desarrollo de talento humano planteado por la CEPAL como eje articulador para promover y sostener el desarrollo regional es necesario determinar los requerimientos profesionales en los principales sectores productivos del sur de Santander, con el ánimo que la región contribuya al buen desempeño que ha venido registrando el Departamento en temas de crecimiento económico.

Por tanto la investigación brinda información de especial relevancia que permitió caracterizar las principales necesidades de talento humano requeridas por los principales sectores productivos de la región, información de vital importancia que puede constituirse en materia prima para establecer ofertas educativas coherentes con las necesidades y demandas del contexto inmediato.

Para identificar dichos requerimientos se integraron diferentes elementos propuestos por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD (2014, p.14), el Ministerio de Educación Nacional – MEN (2007, p.6) y Hawes (2005), en una metodología que buscaba dar cumplimiento al

¹ Administrador de empresas, Magister en química; Investigador UNISANGIL primer autor

² Estudiante Ingeniería Financiera; segundo autor

³ Estudiante Ingeniería Financiera; tercer autor

propósito de la investigación, para lo cual se planteó el desarrollo de un estudio cuantitativo que estableció como población todas las organizaciones y gremios registrados en la plataforma de MinTIC (91) y se incluyeron como caso de extremo, instituciones de amplio reconocimiento regional (24).

La información fue recolectada a través de una encuesta dirigida a los representantes de las organizaciones. Estos datos se tabularon y analizaron para poder determinar con claridad cuáles de las características ocupacionales, profesionales y laborales, son deseadas desde la óptica de las organizaciones en la formación presente y futura de profesionales para el desarrollo regional.

Como principal conclusión se pudo determinar que la ingeniería financiera se encuentra en el tercer lugar de las profesiones más demandadas en la región y además ofrece el perfil de formación que incluye el perfil ocupacional, laboral y profesional, requerido en las diferentes empresas u organizaciones de los sectores productivos del sur de Santander.

Así las cosas, el presente documento inicia con un marco de referencia que expone las principales características económicas de las provincias del Sur de Santander y recoge los elementos teóricos que ayudan a definir el objeto de estudio que son los perfiles de formación compuestos por el perfil laboral, profesional y ocupacional.

Seguido de la metodología utilizada para el desarrollo del proyecto, la cual permitió la obtención de información suministrada por las diferentes organizaciones encuestadas para su posterior interpretación.

Con el análisis sucinto de cifras y sus consideraciones estadísticas se valoraron los datos obtenidos durante el proceso de aplicación de la encuesta, los cuales permitieron contar con bases sólidas para iniciar la discusión de los resultados obtenidos. Dentro de estos se pueden observar los perfiles de formación requeridos para cada sector, desglosando las características ocupacionales, profesionales y laborales más destacadas.

Se concluye con la elaboración de un perfil de formación general para la región y su comparación con el perfil ofrecido por el programa de Ingeniería Financiera de la Universidad Autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil.

II. RESULTADOS OBTENIDOS

A partir de la encuesta realizada a las diferentes empresas, gremios y organizaciones de las provincias del sur de Santander, se obtuvo la siguiente información detallada por cada variable:

A. Provincial

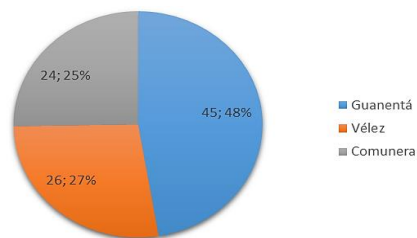


Fig. 1 Participación de las provincias del Sur de Santander en el estudio.

La provincia de Guanentá se destaca en el Sur de Santander como una región en donde la dinámica económica es mayor que en las provincias Comunera y Vélez, teniendo en cuenta que en esta se encuentran localizadas el 48% de las organizaciones que conforman los diferentes sectores económicos, frente al 27% en la provincia de Vélez y el 25% en la provincia comunera, para este estudio.

B. Sectorial

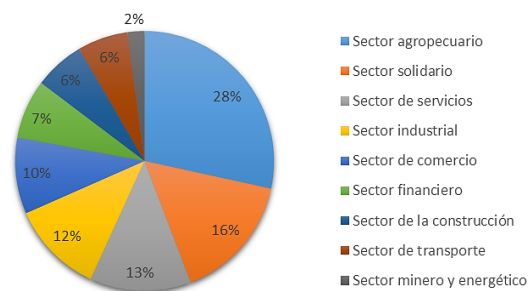


Fig. 2 Participación de los sectores económicos en las provincias del sur de Santander.

La participación de los sectores económicos en las provincias del sur de Santander se hace teniendo en cuenta la segmentación de estos, propuesta por el Banco de la República, en donde se identifican 9 sectores. En este sentido el estudio pudo determinar que el 28% de las organizaciones formalmente

registradas en la plataforma gubernamental de datos abiertos de Colombia administrada por el Ministerio de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Min Tic) en estas 3 provincias forman parte del sector agropecuario, constatando la vocación y representatividad del sector agropecuario como uno de los sectores que dinamiza la economía en la región, seguido por el sector solidario con una participación del 16% en donde vale la pena destacar la dinámica generada por las organizaciones solidarias que ofertan para este estudio exclusivamente servicios financieros, evidenciando que tienen una participación superior frente a la banca tradicional. Igualmente vale la pena destacar la participación en las dinámicas económicas regionales del sector de servicios que se establece en un 13%. El sector industrial se encuentra ampliamente distribuido por todas las regiones estudiadas y concentra el 12% de participación en los sectores económicos vinculados al estudio, seguido del sector de comercio con el 10%.

La subdivisión de sectores propuesta permite hacer un análisis específico al sector financiero tradicional quien registra una participación del 7%. Finalmente sectores como construcción y transporte registran participaciones iguales (6%), para finalmente establecer como el sector con menor participación el minero energético con tan solo una representatividad del 2%.

C. Escolaridad

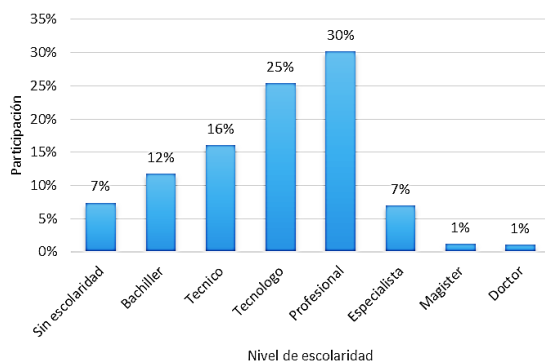


Fig. 3 Participación de los niveles de escolaridad requeridos en las empresas.

Teniendo en cuenta los grados de formación exigidos en los diferentes sectores productivos de las provincias del Sur de Santander, se evidencia la necesidad de profesionales en un 30%, lo cual indica que tener una carrera titulada se convierte en un punto a favor para acceder al mercado laboral. En segundo lugar, las empresas manifiestan que requieren tecnólogos en un 25%, para que apliquen sus conocimientos con el fin de mejorar los procesos

dentro de las diferentes organizaciones, seguidos de los técnicos con una participación del 16% y los bachilleres con el 12%. Adicionalmente, se refleja una igualdad en proporción del 7% para quienes no tienen grado alguno de escolaridad y para los especialistas. Finalmente los grados de formación menos requeridos son Magister y Doctor, que por su amplia formación académica, son demandados para cargos directivos que a su vez constituyen una mínima parte de la oferta laboral.

D. Experiencia laboral

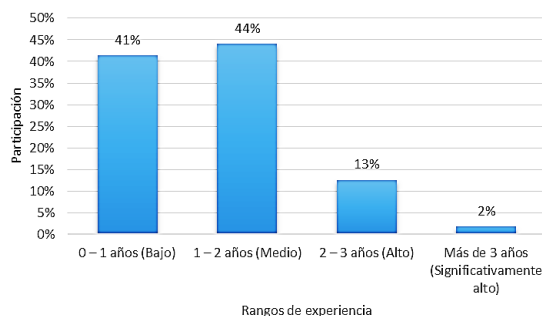


Fig. 4 Participación de los rangos de experiencia requeridos en las empresas.

Actualmente los sectores económicos del sur de Santander están demandando con mayor frecuencia (44%) una experiencia laboral mínima que oscila entre 1 y 2 años. Este indicador cobra especial relevancia si se analiza que el 41% de estas organizaciones no demanda experiencia laboral significativa para vincularse activamente en las organizaciones, situación que es favorable para profesionales y egresados de diferentes disciplinas ya que la región posibilita un primer empleo u ocupación. Algunos sectores especializados que representan el 15% solicitan experiencia superior a 2 años que en términos reales no presentan variaciones significativas que dificulten las posibilidades de accesibilidad laboral.

E. Edad

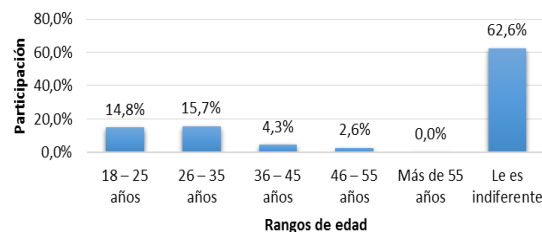


Fig. 4 Participación de los rangos de experiencia requeridos en las empresas.

Al tratar de establecer la preponderancia de la edad como un factor relevante para ser tenido en cuenta en el momento de contratación o de selección de personal, se hace evidente que es una variable poco priorizada por los representantes de los sectores económicos, ya que para el 62,6% de estos le es indiferente este factor como un elemento decisivo para definir la inclusión en su equipo de trabajo.

En este análisis vale la pena destacar que aquellos sectores que establecen la edad como un agente a tener en cuenta en la contratación se constató que el 15,7% de las organizaciones prefieren optar por equipos de trabajo en donde la edad promedio de contratación oscile entre 26 y 35 años, situación que podría inferir la necesidad de contar con personal que tenga una madurez y estabilidad laboral. Frente a este aspecto es interesante confirmar que en la región se dan posibilidades a los jóvenes de tener su primer empleo ya que el 14,8% de los sectores están interesados en vincular personas muy jóvenes cuya edad oscila entre los 18 y 25 años. Finalmente y en sectores muy especializados estarían interesados en contratar personal con edades entre 36 a 45 años (4,3%) y entre 46 a 55 años (2,6%), todos en una etapa altamente productiva de su vida laboral. Es significativo evidenciar que en la región existe muy poco interés en vincular personal con edades superiores a 55 años.

F. Áreas de desempeño

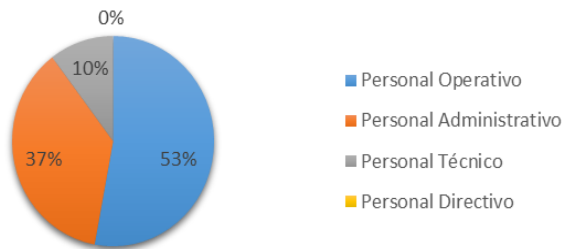


Fig. 5 Participación de las áreas de desempeño requeridas en las empresas.

En relación con los resultados obtenidos se puede inferir que en las provincias del sur de Santander existe alta demanda de profesionales que puedan vincularse a las actividades operativas de las organizaciones (53%) lo cual hace evidente la importancia de ese tipo de personal para estructurar, consolidar y permitir el desarrollo empresarial. Entre tanto se demanda en un 37% de personal que se vincule directamente a las áreas administrativas, siendo una cifra significativa dentro de cualquier estructura organizacional, mientras que la necesidad

de vincular y fortalecer áreas técnicas se reduce al 10%.

G. Idioma

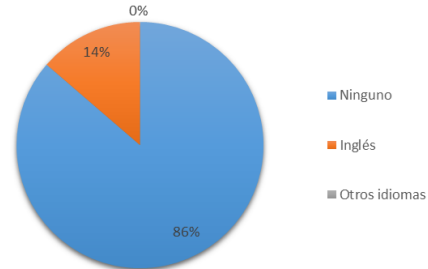


Fig. 6 Idioma extranjero requerido por los sectores productivos.

Con el estudio se pudo determinar que para la región del Sur de Santander, no es necesario manejar un segundo idioma ya que las empresas en un 86% ratifican que no representa un factor de gran relevancia para los perfiles requeridos en el ámbito laboral. Para el porcentaje restante de las empresas (14%) se puede identificar la necesidad de manejar el inglés como segundo idioma para dinamizar la comunicación, además de excluir otro idioma como requisito alguno para laborar.

H. Género

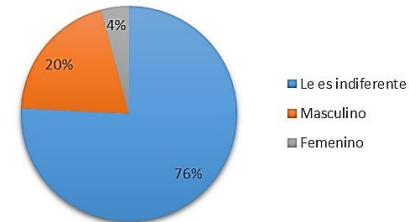


Fig. 6 Idioma extranjero requerido por los sectores productivos.

Al identificar la supremacía de género como un elemento importante al momento de realizar una contratación o llevar a cabo un proceso de selección de personal, se puede notar que para el 76% de las empresas que conforman los sectores productivos resulta indiferente hacer esta distinción, ya que se da igual valor a la persona como ser humano, lo cual permite acceder a las mismas oportunidades laborales tanto para hombres como mujeres. De otra manera el 24% de las organizaciones tienen la necesidad de inclinarse por un género en específico, donde el 20% solicitan hombres y solo el 4% manifiestan la preferencia por contratar mujeres.

I. Procedencia

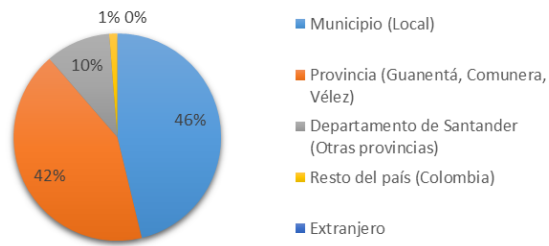


Fig. 7 Procedencia del personal contratado en los sectores productivos.

Los representantes de las empresas de los sectores productivos de la región del Sur de Santander, expresan una preferencia por el talento humano local (46%) y provincial (42%), valorando en una mínima proporción al resto de provincias del departamento (10%) y finalmente dejando a un lado el resto del país y aún más se nota la falta de interés en contratar extranjeros.

J. Profesiones

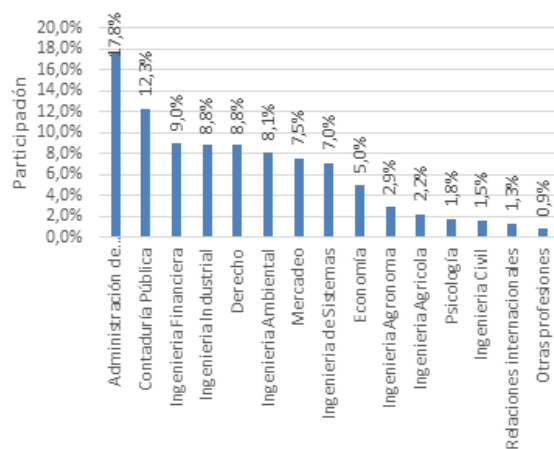


Fig. 7 Profesiones demandadas por los sectores productivos.

La demanda de profesiones en los diferentes sectores productivos deja ver en primer lugar la administración de empresas como la carrera más solicitada, que permite a las empresas mantener su estructura organizacional y generar crecimiento a nivel general, seguida de la Contaduría Pública, que se constituye como una profesión indispensable en toda empresa para controlar el manejo de recursos. La ingeniería financiera se ubica en el tercer lugar, evidenciando la necesidad de profesionales multidisciplinarios que brinden a las empresas

conocimiento en diversos ámbitos para apalancar la economía regional, con la creación de productos financieros acordes a las exigencias del sector. Seguidamente se encuentra en igual medida la ingeniería industrial y el Derecho como una profesión que permite a las empresas estar al día con los requerimientos legales y normativos para cumplir a cabalidad con sus diferentes obligaciones. Cabe resaltar la influencia de las ingenierías en la región debido a la necesidad de innovación en los procesos, emprendimiento y creación de nuevos proyectos de inversión.

K. Competencias profesionales

Los sectores productivos demandan diferentes competencias profesionales, destacando principalmente aquellas que se relacionan con la capacidad para proponer proyectos de inversión, Asistencia administrativa, que involucren el análisis financiero como factor diferenciador, así como tener destrezas, habilidades comunicativas y de liderazgo social, con posibilidades de ser integradas a las estrategias empresariales, evidenciando la necesidad de profesionales con la capacidad de desarrollar actividades que dinamicen la economía del sector. Adicionalmente, requieren mantener una comunicación asertiva que facilite la planeación del sector y permitan una observación de la situación actual de la organización. Por otra parte, en menor medida, algunas empresas manifiestan que la seguridad Industrial, el Desarrollo integral y la Asistencia técnica, se constituyen como factores de relevancia que deben ser manejados por los profesionales a contratar. Finalmente otras competencias como control Interno, diseño de modelos y soluciones informáticas tienen menor importancia en el momento de la selección del personal.

L. Competencias laborales

Frente a las competencias laborales los sectores productivos del sur de Santander establecen como un requisito fundamental para los profesionales que en un momento dado puedan vincularse con ellos, aspectos como la capacidad de trabajo en equipo, la ética, pro actividad y un trabajo orientado al servicio, elementos que han sido identificados como importantes por los gremios, haciendo evidente la necesidad de personal con capacidad de integrarse fácilmente a las organizaciones y que puedan desarrollar procesos dentro de las mismas en donde en el ejercicio de sus actividades se genere confianza y seguridad en la ejecución de sus funciones. Otros factores preponderantes se relacionan la capacidad de

solucionar de problemas, adaptarse al cambio, manejar tecnologías y Liderazgo, características ampliamente demandadas en donde se evidencia gran necesidad de las organizaciones para que en ellas se integre personal calificado con capacidad de transformar y liderar su ambiente de trabajo con miras a un aumento de productividad. Competencias como Competitividad, Toma de decisiones, Confidencialidad y el Manejo de recursos, entre otras aun cuando son reconocidas como requisitos de las competencias laborales no se marcan dentro de la mayor relevancia por parte de los sectores productivos ya que se evidencia que su posicionamiento muestra una tendencia media.

Entre tanto Manejo de conflictos, Concentración e Inteligencia emocional son los que cobran menor importancia como elementos distintivos del personal para ser contratados en la región.

M. Perfiles ocupacionales

Los sectores productivos han identificado como características fundamentales requeridas en el perfil ocupacional para apalancar el desarrollo de sus organizaciones, el emprendimiento como pilar para generar ideas productivas que incluyen entre otros elementos la correcta administración de efectivo que garantice una buena gestión financiera, lo cual es de vital importancia en toda entidad. Por otro lado, las empresas en segunda instancia solicitan personas con capacidades para hacer negocios y fomentar el desarrollo organizacional enfocado a la administración de Riesgos. También requieren perfiles ocupacionales dirigidos a la Banca de Inversión y la investigación aplicada. Por último, los menos exigidos en la población objeto de estudio son desarrollador de Software, consultoría empresarial, administración pública y las operaciones en bolsa.

III. PERFIL DEL INGENIERO FINANCIERO

El estudio realizado permitió identificar el perfil ocupacional, profesional y laboral del ingeniero financiero para la región del sur de Santander.

A. Perfil ocupacional

Partiendo de las competencias contenidas en el perfil del ingeniero financiero de la universidad autónoma de Bucaramanga extensión en Unisangil y teniendo en cuenta las competencias requeridas por los sectores productivos del sur de Santander se evidencia la pertinencia del programa debido a que responde a las necesidades de profesionales que sean capaces de generar ideas y materializarlas productivamente para garantizar el crecimiento de las

empresas u organizaciones, adicionalmente los sectores requieren personal preparado para llevar a cabo una gestión financiera óptima que involucre la administración del efectivo con el que cuenta la entidad y que a su vez este apto para realizar todo tipo de negociaciones en pro de generar utilidades y beneficios que acrecienten el valor de la empresa, por otro lado las empresas necesitan tener un sistema integral de riesgos el cual sea administrado por un recurso humano idóneo que cuente con los conocimientos necesarios para esta labor.

B. Perfil profesional

En el ámbito profesional se constató la congruencia entre los factores demandados por los diferentes sectores y los ofrecidos por el programa de ingeniería financiera que comprenden inicialmente la formulación y evaluación de proyectos de inversión en las diferentes áreas empresariales. Adicionalmente, se requieren profesionales que cuenten con amplias habilidades comunicativas que dinamicen las relaciones laborales. Por último, una de las competencias profesionales solicitadas en la región hace referencia al análisis financiero que involucra el análisis de crédito y mercado que son necesarios para las empresas.

C. Perfil laboral

Entre los requerimientos laborales de las provincias del sur de Santander que están de acuerdo con el perfil del ingeniero financiero, se encuentran el trabajo en equipo como pilar para acoplar los procesos y mejorar la productividad de las empresas, seguido de la ética y el liderazgo social como elemento fundamental para asumir una responsabilidad dentro de la organización que le permita guiar los proyectos de la entidad, actuando siempre correctamente con principios y valores. Es importante que el personal tenga la capacidad de tomar las decisiones adecuadas y comunicarlas debidamente y en el tiempo justo. Otros aspectos con menor participación son el manejo de recursos, la creatividad y la innovación.

IV. CONCLUSIONES

El ámbito laboral en los sectores productivos de las provincias Guanentá, Comunera y Vélez que conforman la región del sur de Santander, se encuentra ampliamente distribuido para brindar oportunidades a los profesionales que cuentan con diferentes capacidades laborales, profesionales y ocupacionales, las cuales están enfocadas en perfiles

los cuales en conjunto conforman el perfil de formación.

Con este estudio se logró identificar la preponderancia de la provincia de Guanentá como la principal zona de acción de los egresados, de donde se obtuvo la mayor participación gremial y empresarial, seguida de la provincia de Vélez y Comunera.

Además se identificó el sector agropecuario como eje principal de la economía regional, seguido del sector solidario con amplia participación y representatividad, junto con el sector de servicios que está compuesto por diferentes subsectores que lo enriquecen y dinamizan el desarrollo de los diferentes municipios.

Así, cada sector se pronunció sobre las especificaciones que se requieren en términos laborales, profesionales y ocupacionales, expresando sus preferencias alrededor de variables como la experiencia laboral, de la cual se concluye que la región en su mayoría demanda un rango medio de experiencia certificada; la edad es una variable que no representa impedimento alguno para acceder al mercado laboral, ya que en general los sectores no la tienen en cuenta al momento de realizar la selección de persona, al igual que otras variables como el género y el idioma extranjero de los cuales tampoco se evidencia preferencia alguna. También se concluye que las empresas brindan mayores oportunidades laborales a los profesionales de la región, garantizando una armonía entre la oferta y demanda.

Además, se identificó el ranking de las profesiones requeridas por la región, encontrando en primer lugar la administración de empresas, seguida de la contaduría pública. En tercer lugar se ubicó, la ingeniería financiera, por lo cual se pudo establecer la importancia y pertinencia del programa en los diferentes sectores y además, ratificar que los diferentes perfiles ofrecidos por el programa tanto de forma laboral, profesional y ocupacional cumplen con o demandado en la región y se convierten en motor del desarrollo empresarial.

La oferta académica del programa de ingeniería financiera de la Universidad autónoma de Bucaramanga extensión en San Gil, responde a las necesidades de la región, como se evidencia en el comparativo realizado en el capítulo de resultados, por lo cual el estudio alcanzó el cumplimiento del objetivo planteado respondiendo a la identificación del perfil de formación requerido en la región.

REFERENCIAS

- [1] CEPAL. (2000). *América Latina y el Caribe: crecimiento económico sostenido, población y desarrollo*. Recuperado de <http://www.cepal.org/Celade/publica/LCL1240e.htm>
- [2] PNUD. (2014). *Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Perfiles Ocupacionales*. Recuperado de <http://www.redormet.org/wp-content/uploads/2016/01/Perfiles-Ocupacionales.pdf>
- [3] MEN. (2016). *Articulación de la Educación con el mundo productivo Competencias Laborales Generales. Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-106706_archivo_pdf.pdf
- [4] Hawes, G. (2005). *Construcción de un perfil profesional. Universidad de Talca. Chile*. Recuperado de http://vrdp.otalca.cl/docs/pdf/Construccion_Perfil_Profesional.pdf