

COMPETENCIAS LABORALES 1

COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS
COLOMBIANAS

DANIELA SALOM

YINEIRIS MANJARREZ

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PSICOLOGIA

VALLEDUPAR, CESAR

2023

COMPETENCIAS LABORALES 2

COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS
COLOMBIANAS

Monografía de Grado para optar al Título de Psicólogas

DANIELA SALOM

YINEIRIS MANJARREZ

Irina Palacios Paternina

Asesora de monografía

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PSICOLOGIA

VALLEDUPAR, CESAR

2023

Dedicatoria

Esta monografía va dedicada primeramente a Dios por bendecirme con su infinito gracia y acompañarme en todo este camino, con mucho amor dedico los frutos de este arduo proceso a mi madre NANCY ORTIZ RIZO quien ha sido mi apoyo y mi mayor motivación, a mis hermanos y sobrinos por ser mi fuente de inspiración en todo momento, a mi pareja quien fue el ingrediente perfecto para poder alcanzar esta dichosa y muy merecida victoria en mi vida profesional, a mis profesores y colegas por todos los conocimientos y experiencias compartidas a lo largo de este maravillo viaje estudiando “la ciencia de la vida mental” y mis amigos y demás familiar por creer en mí acompañándome todos estos años. Además, estoy segura de que esta monografía que he realizado será una contribución significativa al sector de la psicología organizacional y sentará precedentes para iniciar nuevas investigaciones.

DANIELA SALOM

En primer lugar dedico esta monografía a Dios por llenarme de sabiduría y así poder culminar con éxitos mi proceso profesional, en segundo lugar les dedico este logro a mis padres Liliana Rangel y Álvaro Manjarrez quienes siempre me apoyaron, motivaron y con mucho esfuerzo me ayudaron a llevar a acabo mi formación, a mis docentes y compañeros por brindarme los conocimientos necesarios para así ejercer una maravillosa labor como psicóloga, a mis padrinos por estar presente en mi proceso, mis proyectos, por aconsejarme y motivarse a seguir adelante, por ultimo a todos mis familiares y personas allegadas por darme ese voto de confianza y ser una mano de apoyo cuando los necesité.

YINEIRIS MANJARREZ

Agradecimientos

Esta monografía fue un proceso de aprendizaje y experimentación que me hizo crecer tanto profesional como personalmente, agradezco a Dios por escuchar mis oraciones y guiarme por este camino a estudiar una profesión que se ha convertido en mi estilo de vida, agradezco a mi madre que ha sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quien ha estado siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis estudios. Siempre ha sido mi mejor guía y ejemplo de vida, agradezco a mis hermanos y demás familiares que con su presencia, respaldo y amor me impulsaron a salir adelante, a mi pareja gracias por entenderme en todo momento, gracias porque en todo instante fue un acompañamiento incondicional, fue la alegría encajada en solo una persona, fue mi todo reflejado en otra persona, a mis compañeros de viaje y ahora colegas, hoy culminamos esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación, hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, por ser mi complemento y enseñarme cosas nuevas al estar en los momentos más difíciles.

Hoy que concluyo mis estudios, le dedico este logro a mi amada madre, como una meta más conquistada. “Gracias mamá por hacerme la mujer que soy y por creer en mí”.

DANIELA SALOM ORTIZ

La realización de esta monografía fue un proceso que requirió de mucha paciencia, tiempo y dedicación para lograr su terminación. Por esto agradezco primeramente a Dios por no dejar agotar mi fe y regalarme el entendimiento, sabiduría y discernimiento para culminar esta linda etapa de estudio, agradezco en especial a mi madre por ser ese granito de amor, fe y esperanza que siempre ha estado en mi día a día llevándome de la mano a lograr cada triunfo

que me he trazado en la vida, a mi hermana por apoyarme y darme ánimos cuando creía desfallecer en el proceso, a mis compañeros y ahora colegas con quienes compartí momentos de alegría, tristezas y angustias de los cuales aprendí muchísimo durante ese hermoso camino de formación profesional.

En esta oportunidad se cierra un capítulo de aprendizaje y aventuras significativas en el cual me divertí, reí y llore, pero que también me convirtió en la persona que soy hoy en día.

YINEIRIS MANJARREZ

Tabla de contenido

Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Introducción	7
Desarrollo Temático	14
Antecedentes Históricos	14
Antecedentes de Estudios	19
Fundamentos Teóricos	28
Definición de las Competencias Laborales	28
Tipos de Competencias	31
Competencias Laborales Requeridas Para las Distintas Ocupaciones según Gontero y Novella.	38
Desarrollo de las Competencias Laborales.	42
Competencias Laborales de los Procesos de Gestión de Talento Humano	45
<i>Competencias Laborales en los Procesos de Selección.</i>	45
Desajustes en las Competencias Laborales	49
<i>Tipos de Desajustes de Competencias.</i>	51
Marco legal de las competencias laborales en Colombia.	52
Conclusión	54
Referencias	59

Competencias Laborales de los Trabajadores en las Empresas Colombianas

Introducción

Para iniciar con esta monografía es importante precisar que se entiende por organización y empresa, que, por su parte, Reyes (2002), considera que la organización es una estructuración de las relaciones entre funciones, niveles, actividades y humanos de un determinado organismo social, esto con la finalidad de lograr eficiencia dentro de los planes y objetivos organizacionales, es un establecimiento necesario para sistematizar los recursos, jerarquías, disposición, relaciones y agrupación para simplificar las labores de la empresa. De esto modo, comprende el orden del cargo a desempeñar, las relaciones jerárquicas y los niveles de autoridad.

Por otro lado, Pallares et al., (2005) define la empresa como aquel sistema en el cual, un individuo o grupo de personas, desempeñan un conjunto de labores direccionadas a la producción y distribución de bienes y servicios, enmarcados en un objeto social predeterminado, en ese sentido, la empresa tiene un orden social, que busca prestar un servicio a la sociedad y que, para ello, se vale de las capacidades de las personas para cumplir su fin u objetivo.

Sin embargo, en Colombia, según el artículo 25 del Código de Comercio, la empresa se comprende como una organización en la que se ejecutan actividades económicas direccionadas para producir, transformar, circular, custodiar o administrar bienes o se oriente para la prestación de servicios, precisando que esa actividad se ejecutará mediante uno o más establecimientos de comercio.

La comprensión de la organización y empresa, se centra en su importancia como medio en el que se establece la mejor forma para lograr un determinado objetivo, que suele

estar orientado a alguna actividad económica, proporcionando métodos para el desempeño adecuado de las actividades. Las organizaciones y las empresas al contar con un personal de talento humano y que estos influyen en los distintos procesos de su empresa, deben buscar que cuenten con las competencias necesarias que favorezcan el cumplimiento de sus metas y objetivos empresariales, es por esto que las empresas buscan determinadas capacidades de los trabajadores, según el cargo que oferten.

Es así, como se hace posible hablar de competencias laborales, pues estas son habilidades con las que deben contar los trabajadores a fin de cumplir las expectativas de aquello que buscan las empresas, más allá de su formación o pericia, de este modo, se trata de facultades relacionadas con valores y actitudes humanas que proporcionan un valor adicional a las organizaciones. Teniendo en cuenta esto, Chiavenato (2007), define las competencias laborales como cualidades personales elementales para desempeñar las actividades asignadas al personal, mismas que se delimitan en función al rendimiento de las personas, así, los trabajadores deben contar con un grupo de competencias que les permita desarrollar sus labores, de acuerdo a su rol en la empresa.

En este punto, es claro que las competencias laborales se relacionan con la capacidad de una persona, así como sus herramientas y habilidades que le permiten desempeñar una función, para lo cual es preciso indicar que, en Colombia, este término es comprendido como los conocimientos, actitudes y habilidades que son necesarias para que un trabajador desempeñe con eficiencia las funciones dentro de la empresa, constituyéndose como seres productivos (Ministerio de Educación Nacional, 2007), en ese sentido, se puede afirmar que las competencias laborales requeridas pueden variar según sean las necesidad, objetivos y metas empresariales.

Teniendo en cuenta las concepciones hasta el momento precisadas, es de interés abordar el problema que representa carecer de competencias laborales tales como: trabajo en equipo, adaptación al cambio, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, creatividad, gestión del tiempo, entre otras; sobre esto, Gontero y Novella (2021) se refieren a esto como un desajuste de habilidades o competencias, que ocasiona que las personas limiten su proyecto de vida, sus potencialidades y oportunidades, dado que no pueden acceder a determinados puestos o cargos, debido a que no cumplen con los requisitos que se solicitan para el mismo, lo que a su vez, impacta en el mercado laboral, debido a la falta de trabajadores con facultades necesarias para desempeñar las funciones que se requieren en un determinado sector económico.

La carencia de competencias laborales según Gontero y Novella (2021), se adiciona a una de las causales del desempleo y la baja productividad de las empresas, esto, porque ocasiona una dificultad para ocupar las vacantes laborales, pues las empresas no se van a interesar por contratar un personal que consideren no competente, que no cuente con las cualidades para el cargo. De acuerdo al último estudio de Manpower Group sobre expectativas de empleo a nivel global. A raíz de una encuesta realizada a 39.135 empleadores de más de 43 países se pudo constatar que en el mundo hay una “escasez de talento” que dificulta a los empleadores encontrar trabajadores idóneos para ocupar las vacantes que sus empresas requieren, pues los resultados de la encuesta arrojaron que 29% de los reclutadores de empleo consideran que la falta de solicitantes es una de las principales causas que dificultan la contratación de nuevos trabajadores, mientras que 22% apeló a la inexperiencia de los postulantes y 19% a la ausencia de habilidades necesarias para los cargos a desempeñar.

El desajuste en competencias laborales, como causal del desempleo, es explicado por Santa María (2020), quien afirma que el mercado laboral es un sector de gran preocupación macroeconómica, comenzando por la tasa de desempleo promedio de 12,2% en Colombia, y que la generación del mismo es cada vez más precaria. En sentido a esto, los sectores que mayor complicación presentan respecto al desempeño laboral es el de industria, comercio y servicios, es decir, es en estos sectores donde mayormente se necesita profesionales competentes para desempeñar funciones.

Cortés y Roperó (2022), coinciden que esto es un problema que radica en la formación educativa, indicando que profesionales, técnicos o tecnólogos aunque cuenten con un perfil en común, con conocimientos y con habilidades que han desarrollado a lo largo de su preparación educativa, no cuentan con experiencia laboral, no tienen las competencias que las empresas necesitan, por lo que, si un trabajador aunque cuente con el conocimiento, no tiene las habilidades que los empleadores necesitan se le imposibilitará hallar un empleo formal, por lo que los autores determinan que entre más grande sea la brecha entre lo aprendido por el individuo y lo que necesita el sector productivo, será menor la posibilidad para vincularse al mercado laboral.

El desempleo que comprende como una condición de desocupación, donde la persona carece de trabajo estable y de salario. La oficina Internacional del Trabajo (ILO, 2014) lo define desde tres criterios, uno es que la persona este sin trabajo, el segundo es que estén disponibles para trabajar y el ultimo es que estén buscando trabajo. Desde esta concepción, carecer de competencias laborales puede ser una causal de desempleo debido a que, aunque la persona que se encuentra sin trabajo y disponible para trabajar, al no contar con las

habilidades que la empresa busca, no va a ser seleccionado por la misma y, por tanto, va a continuar en esa condición de desempleado.

Teniendo en cuenta lo expresado, se puede aportar que contratar nuevos empleados para una empresa es una labor compleja, que requiere de orden, claridad y mucha planificación, dado que se trata de integrar un nuevo personal para desempeñarse entre los equipos de trabajo que ya funcionan bajo una dinámica determinada, por lo cual, deben contar con competencias que se ajusten al clima laboral de la empresa. El proceso de reclutar y seleccionar el personal que va a ser parte del equipo de trabajo de una empresa, necesita de la evaluación de distintos tipos de competencias laborales que resultan sustanciales para ocupar la vacante, precisando que las demandas y exigencias varían según el puesto que se deba cubrir.

En ese sentido, Gutiérrez (2021), explica que existen unas competencias laborales que las empresas precisan, al momento de diseñar un puesto o vacante, algunas de ellas son la comunicación, la consistencia, el potencial, trabajo en equipo, la calidad del trabajo y agrega otras como la autonomía, la capacidad para administrar el tiempo, la creatividad, iniciativa, liderazgo, habilidades comunicativas y la honestidad. También explica que, en estos últimos tiempos, con la aparición de las tecnologías de la información, las empresas suelen valorar significativamente que los empleados cuenten con la facultad para utilizar y comprender la tecnología, dado que facilita el desarrollo de las funciones que tendrán en la organización.

Siguiendo con Gutiérrez (2022), explica que de esas competencias, existen unas que son más demandadas sobre otras en el mundo empresarial, son requeridas según los objetivos que tenga la organización, algunas de las que indica son la capacidad de aprendizaje del trabajador para que puedan desarrollar nuevas habilidades para desempeñar sus funciones,

otra es la flexibilidad, que puedan ajustarse a las eventualidades y escenarios que se le presente, también el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, siendo capaces de reflexionar sobre sus decisiones y acciones, competencia de resolución de conflictos para saber actuar ante las adversidades y la creatividad.

En un estudio realizado por Novella *et al.*, (2019), se evidencia que en América Latina y El Caribe, existe una proporción significativa de empresas que manifiestan una dificultad para encontrar personal debidamente cualificado, es decir, que cuenten con la competencias necesarias para el trabajo, lo que se traduce en una deficiencia de trabajadores con habilidades laborales, al respecto, el autor atribuye que una de las causas de esto se encuentran en el sistema educativo y en la limitada disponibilidad de programas para capacitar a los profesionales, precisando además, que esta brecha en las competencias laborales también indica una economía dinámica en la que se produce de forma constante la demanda de nuevas competencias que requieran de la actualización y formación constante del empleado.

Es importante indicar entonces, con respecto al problema en cuestión, que se requiere de profesionales, trabajadores cualificados de forma apropiada para la función que van a desempeñar, sin embargo, el carecer precisamente de esas habilidades que las empresas están buscando, tiene una multiplicidad de causas, entre las cuales esta que las instituciones educativas no invierten en la formación requerida de los individuos para cumplir las expectativas laborales en el sector económico que pretendan aplicar, además que la aparición de nuevas demandas como los avances tecnológicos, por ejemplo, que afianzan la existencia de esas brechas relacionadas con la carencia de competencias laborales, es decir, de profesionales competentes.

En este mismo contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), indica que en Latinoamérica los sistemas educativos y de formación profesional no han realizado los ajustes necesarios para proporcionar a los individuos las habilidades demandadas en el entorno laboral, lo que incrementa el problema de la falta de competencias que implican un uso ineficaz de los recursos humanos.

En el contexto nacional, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), existen cifras actuales que demuestran que Colombia presenta cifras de desempleo de 2 dígitos desde el año 2018, además, de acuerdo con Manpower Group (como se citó en Cortés y Ropero, 2022) los empleadores refieren tener dificultades para encontrar el talento humano que necesitan, lo que demuestra que existe un problema en el mercado laboral, pues, existen empleadores necesitando personal para contratar, pero al mismo tiempo hay personas buscando empleo y que no son contratadas.

De acuerdo con la información expresada, carecer de competencias laborales desencadena que, aunque se necesite empleo y efectivamente, las empresas requieran de servicios laborales, para hacer una contratación efectiva requieren de un personal que esté debidamente cualificado para la tarea que van a desempeñar, siendo en este punto que juega un papel sustancial la formación del individuo, su preparación principalmente psíquica para desarrollar esas habilidades que se necesitan en el mercado laboral.

En este punto, se hace necesario precisar la importancia de las competencias laborales para aspirar a una vacante o a una nueva posición entre la empresa. Tener las facultades que demanda una organización o determinado sector económico, es preciso para aumentar las oportunidades laborales. Es un tema que, además, requiere de ser promocionado entre las mismas compañías para aspirar a puestos con mayor responsabilidad. Las competencias

laborales multiplican el valor de otras capacidades, contar con una alta capacidad de ajuste o ser proactivos aumenta las oportunidades tanto en el trabajo como a nivel personal.

Identificar las competencias laborales es de gran significancia para proporcionar recomendaciones que ayuden a disminuir esos desajustes mediante el desarrollo y mejora de facultades, siendo una clave para el bienestar personal y el éxito económico. Las empresas cada día necesitan de personal versátil, que cuenten con la capacidad de identificar y crear oportunidades de negocio, poder asociarse y aumentar la productividad en la empresa, personas que puedan adaptarse a los cambios y aprender de su trabajo.

Habiéndose expresado lo anterior, cabe mencionar que la presente monografía formula como pregunta problema ¿Cuáles son las competencias laborales de los trabajadores de las empresas Colombianas? Con el objetivo de describir las competencias laborales de los trabajadores de las empresas Colombianas. Para esto, se va a desarrollar como metodología, una revisión documental, en la que se hará una investigación exhaustivas de distintas fuentes, por lo que en los siguientes apartados se puede encontrar los antecedentes de estudios, es decir, aquellas indagaciones que han realizado otros autores respecto al tema, los diversos fundamentos teóricos que permiten ahondar y comprender las competencias laborales y las conclusiones en las que se hace énfasis en la respuesta al objetivo formulado para esta monografía de grado.

Desarrollo Temático

Antecedentes Históricos

Las competencias laborales se encuentran latentes desde hace varios años, han sido el cimiento para el direccionamiento de las organizaciones y para centrar sus recursos orientados a puntos específicos que les permita llevar al máximo sus procesos y el desarrollo de

actividades dentro de la empresa. Las competencias laborales es un tema que ha tomado ímpetu en la actualidad debido a las necesidades de la sociedad; los cambios tras la globalización y aparición de la tecnología, ha generado además de buscar en el talento humano seleccionado el conocimiento para el cargo, también cuentan con habilidades y actitudes alineadas a las necesidades de la organización.

En este apartado, se habla de los distintos antecedentes históricos que han precedido a la construcción de lo que hoy se conoce por competencias laborales, las necesidades que han conllevado a su surgimiento, con respecto a esto, Mertens (1996) afirma que la aparición de las competencias laborales data alrededor de los años 60', en Estados Unidos, como consecuencias de algunos estudios realizados por un docente de psicología de la Universidad de Harvard, que identificó que los exámenes académicos no podían asegurar un rendimiento óptimo ni en el entorno laboral ni el éxito en la vida, por lo cual consideró pertinente explorar sobre algunas características que permitieran predecir el éxito, a las cuales denominó "competencias", es a partir de allí, que se constituye un nuevo campo de estudio, como lo es la psicología organizacional.

Continuando con lo expresado, Sánchez, et al., (2005), menciona desde la década de los 60', se empezó a diseñar en las empresas, estrategias que permitieran mejorar el rendimiento laboral en el área del talento humano, dando prioridad a los procesos de formación y al desarrollo mediante el uso del enfoque de competencias, lo cual, permitió desarrollar diversas definiciones del concepto.

En esta misma línea, en la India, alrededor de 1964, se empezaron a desarrollar una serie de acciones formativas como innovación, creatividad, adaptación y habilidades comunicativas, en las que se comprobó en dos años, que dos de tres participantes habían

podido asimilar características innovadoras que les permitían optimizar su facultad en los negocios, estos resultados posibilitó que se extendiera este tipo de pruebas en el entorno laboral, dado que todas las organizaciones buscaba ahorrar tiempo y costes en la selección de personal; sin embargo, el problema universidad sobre las formación con la que debe contar una persona para desenvolverse exitosamente en un determinado cargo, aún no se encontraba resuelta. (Escobar, 2005).

Desde la perspectiva de Chomsky (1965), inician las conceptualizaciones de competencias laborales, quien consideraba que se trataba de un compendio de reglas clasificadas, que propician generar un sinnúmero de desempeños, por lo que en los años sesenta, los especialistas en educación consideraron pertinente proponer programas con un enfoque de competencia. Por su parte, McClelland (1973; como se citó en Sánchez, et al., 2005) explica las competencias laborales como la característica fundamental del individuo que le permite rendir de manera eficaz en su trabajo, desde entonces, en el mundo organizacional ha existido un interés por el tema de las competencias laborales, buscando crecer y ampliar su campo de aplicación. Sin embargo, también

Cabe precisar que es en 1973, que McClelland (como se citó en Escobar, 2005) logra evidenciar que los expedientes académicos y los test de inteligencia por sí mismos, no podían predecir de forma exacta y fiable la correcta adaptación a los problemas de la vida diaria y como consecuencia, el éxito profesional, siendo esto un aporte significativo del surgimiento de considerar las competencias laborales, como predictor de éxito en la vida laboral.

Pese a que desde los años 60', inicia la aparición de las competencias laborales, Del Pino (1997; como se citó en Sánchez, et al., 2005) asegura que desde los años 20 se venía hablado de este tema en los entornos pedagógicos, no obstante, es en 1973 que realmente se

empieza a considerar este concepto, impulsado, como ya se había mencionado, por el psicólogo David McClelland, profesor de Harvard, mediante un artículo que publicó y que se tituló “Testing for Competence Rather than Intelligence”.

Pese a los precedentes de las competencias laborales, y la definición establecida al respecto por Chomsky (1965) y McClelland (1973), Mertens (1996) asegura que el concepto de competencia laboral surgió específicamente, en los años ochenta con cierto ímpetu en algunos países industrializados como Estados Unidos y Alemania, especialmente, en aquellos que traían desde hace mucho mayores problemas para asociar el sistema educativo con el productivo, ocurriendo como una respuesta ante la necesidad de promover la formación de la mano de obra. Estos países visualizaron un problema que no era meramente cuantitativo, sino también y primordialmente, cualitativo, tratándose de una situación en la que los sistemas predominantes de educación y formación, no guardaban ya correspondencia con los avances y necesidades de la época.

Continuando, dado que la educación y formación no tenía correspondencia con las necesidades de la época, Mertens (1996), argumenta que la respuesta ante esta necesidad, era la competencia laboral, que se propone ser un enfoque integral formativo, que desde que fue diseñado, ha estado conectado con el mundo laboral y la sociedad, además del contexto educativo.

Ahora bien, otro autor significativo en la historia de las competencias laborales, es Boyatzis (1982; como se citó en Escobar, 2005), que, en una de sus intervenciones, realizó un análisis profundo de las competencias que influían en el rendimiento de los directivos, haciendo uso de una adaptación del Tipo de Evaluación Por Competencia. En sus estudios, obtiene como hallazgo, que existen un compendio de características individuales con las que

debe contar de manera global cada líder, pero que también, existían algunas con las que solo contaban otras personas que desarrollaban con excelencia sus responsabilidades, por lo que concluyó que existen competencias laborales específicas, propias de cada puesto y persona, y competencias generales, persistentes en toda organización.

De lo anterior, es posible apreciar que, cada tiempo o época, trae consigo sus propias necesidades, según lo que requiera dicha sociedad, por lo cual, los aspirantes a distintos cargos laborales también deben contar con facultades orientadas a dar respuesta a esas necesidades que tiene la sociedad que le permitan ejercer de manera eficiente su labor en la organización, por lo que el tema de las competencias, de cierta forma varía según los cambios que ocurren en el mundo y en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta todas las consideraciones expresadas, se puede deducir entonces que el inicio de las competencias laborales, tanto en los países industrializados, como aquellos en desarrollo, así como el mercado interno y externo empresarial, las políticas de formación y capacitación a la mano de obra, guardan una estrecha relación con las transformaciones que sucedieron a partir de los años ochenta. Al respecto, Mertens (1996) menciona que esto se dio en diversos planos de transformaciones productivas, como las estrategias para proporcionar preeminencias competitivas en el mercado globalizado, estrategias de productividad y dinámicas entorno a la innovación tecnológica y una estructura productiva y del trabajo.

Considerando que los problemas entorno a la competencia laboral se suelen presentar con mayor frecuencia en los países en desarrollo, teniendo como agravante una disponibilidad de recursos educativos disminuida, la aplicación de un sistema de competencias laborales en estos países, emerge como una opción significativa, que permita impulsar la formación

educativa orientada a una consistencia entre las necesidades de las empresas, la sociedad y las personas.

Para finalizar con este apartado, el termino de Competencias Laborales en Colombia, se formuló de acuerdo con Ortiz y Barrios (2022) en la primera década del siglo XXI, como una forma de facilitar la formación a los individuos bajo principios que les permitiera reconocer conceptos aplicados en el entorno laboral y empresarial, dotándoles de la capacidad de crear proyectos, trabajar en equipo, usar los recursos, adquirir sentido de responsabilidad y conciencia de su desarrollo personal, social y colectivo.

Antecedentes de Estudios

Las competencias laborales, evidentemente, han ganado un lugar importante en las empresas al momento de considerar aspectos como selección de personal, mejora de la productividad y desempeño en la empresa. En este apartado, se precisan algunos de los antecedentes de estudio encontrados, que permite vislumbrar sobre capacidades que se exigen actualmente en las empresas. Se parte del estudio realizado por Narváez y Álvarez (2022) en Ecuador, que tuvo por objetivo realizar un análisis de las facultades en el trabajo de aquellos trabajadores que hacen parte del sector informar textil y de confecciones; enmarcado dentro de una metodología no experimental, descriptivo y transversal, dicho estudio, tuvo en cuenta que la economía informal, es decir, aquellos trabajos considerados no oficiales entre el mercado laboral, no cuentan con el amparo de acuerdos formales representado un desafío para los trabajadores, unidades económicas y para el gobierno

Con esta investigación, encontraron que los trabajadores en este sector se afrontan a desafíos como bajos ingresos y salarios, escasa protección social y seguridad laboral, inequidad de género y carencia de formación profesional que dificulta pasar a un empleo

formal, con lo que llegan a concluir que es necesario formar a los empleados en competencias de conocimientos, habilidades y destrezas, asimismo, precisan que hay unas competencias de las que se carece y se requiere implementar como la competencia de instrucción, competición, por incumbencia y suficiencia.

Del estudio anterior, cabe destacar que las competencias laborales son necesarias para ejercer los conocimientos apropiados en un área determinada que permita a los individuos orientar acciones, procedimientos y destrezas que le permitan poner en práctica trabajos específicos, es una facultad que se desarrolla no solo en la formación profesional, sino también en la experiencia, y que carecer de las mismas puede llevar a consecuencias como falta de un empleo formal, viéndose los empleados expuesto a situaciones laborales desalentadoras, por lo que se destaca la formación de estas habilidades para mejorar la calidad de vida y oportunidad de empleo.

Cejas et al., (2020) también desarrollaron una investigación en Ecuador, dicho estudio de campo con el objetivo de caracterizar el perfil profesional por competencias laborales del docente universitario, para lo cual, utilizó una metodología cuantitativa positivista, obteniendo como resultados que las competencias predominantes fueron la capacidad de afrontar situaciones complejas, toma de decisiones, manejo de las tecnologías de la información, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, adaptación al cambio, comunicación y logro de metas. Concluyeron que es menester que las instituciones empoderen a los individuos en el ejercicio de sus capacidades, participando de forma activa, y haciendo uso de las nuevas herramientas que les permita fortalecer sus competencias.

De lo anterior, es preciso opinar que las competencias laborales requieren de cierta forma, una formación continua, dado que estas deben estar adaptadas a las transformaciones y

necesidades del medio, en ese sentido, las mismas competencias que se requerían para un puesto laboral de docente hace algunos años, por ejemplo, no son las mismas que se requieren ahora. Hace muchos años atrás no era necesario que los colaboradores tuvieran una competencia relacionada con las tecnologías de la información, hoy en día, es fundamental para ejercer sus funciones, es por ello que es preciso considerar la adaptación al cambio, como una de las competencias laborales más significativas.

Del mismo modo, Naranjo (2021) aborda el tema de competencias laboral en Perú desde una perspectiva novedosa, indicando como objetivo conocer como la gamificación favorece las competencias laborales, siendo pertinente precisar que se trata de utilizar como metodología la gamificación implementada por el INUIT PLACE SLU la cual es una técnica de juego para el proceso de aprendizaje. Precisa que en los últimos tiempos las organizaciones han tenido que afrontar retos específicos respecto a la idoneidad del talento humano que deben contratar, necesitando habilidades específicas como proactividad y destrezas que les ayuden a posicionarse en el mercado que pretenden desarrollarse, de este modo, consideran que es necesario implementar talleres en los que se gestione el aprendizaje mediante la gamificación para fortalecer sus habilidades técnicas y blandas.

Con su investigación, obtuvo como resultado que las empresas necesitan que los trabajadores cuenten con competencias de adaptación, comunicación efectiva, toma de decisiones, resiliencia y creatividad, las cuales se obtienen mediante la formación de habilidades en el ámbito académico, empleando la herramienta de mediación pedagógica.

De lo anterior, es imperativo resaltar que en este punto, los estudios que se encuentran respecto al tema, en lugar de resaltar aquellas competencias que requieren las empresas actualmente, precisan que es necesario principalmente, darle mayor significancia a aquello

que están haciendo los entes educativos para formar y desarrollar esas competencias y destrezas laborales en el individuo que les garantice el éxito en el mercado laboral, es decir, si bien, existen competencias fundamentales como la adaptación, trabajar en equipo o toma de decisiones, para cumplir con esas expectativas que tienen las empresas sobre los posibles postulantes, es necesario que desde la formación de los individuos se les proporcione las herramientas que les capacite el desarrollo de dichas competencias.

Continuando, se trae a colación el estudio de Arias y Rodríguez (2021) en Perú que tuvo por objetivo general identificar las competencias laborales de tripulantes en el departamento de restaurante, del crucero Costa Luminosa, para lo cual, empleo una metodología cuantitativa de tipo descriptiva, usando como instrumento la evaluación de competencias de los adultos PIAAC, con lo cual, obtuvo como resultados que las competencias predominantes en la población estudiada fue la sensibilidad interpersonal, la conciencia organizativa, la orientación al cliente, la persuasión y la influencia. Concluyeron que existen algunas competencias que se presentan en el proceso de selección que deben permitirles a los empleados ejercer sus funciones con eficiencia, además, que estas son importantes para lograr trabajar bajo presión, tener autocontrol, hábitos de organización, orden y calidad.

En este punto, se puede reflexionar del estudio anterior que las competencias laborales son necesarias para ejercer eficientemente las labores según el puesto de trabajo al que se aplique, pero que también son elementales para que los colaboradores puedan desenvolverse de forma exitosa pese a las condiciones del entorno laboral, como trabajo bajo presión, ayudándole también al individuo a tener un mayor control sobre sus emociones y pensamientos, permitiéndoles desarrollar adecuadamente sus funciones.

Por su parte, Mamani (2019) realizó un estudio en Perú con el objetivo de relacionar las competencias laborales con la inserción laboral en egresados de una universidad, para ello, realizó una investigación aplicada con una metodología cuantitativa correlacional, para la cual se valió de la aplicación de dos cuestionarios, que le permitió obtener como resultados que los universitarios en su mayoría, cuenta con las competencias que exige el mercado laboral, concluyendo que existe una relación directa significativa entre las competencias laborales y la inserción laboral, es decir, que para que los egresados puedan participar en el mercado de trabajo y ser incluidos de manera exitosa, es necesario que cuenten con competencias técnicas, metodológicas, social y participativa, siendo estas las más utilizadas para insertarse y permanecer en una empresa.

El estudio citado previamente, permite reflexionar respecto a la importancia de que, en el periodo de formación universitaria, se incluyan las competencias laborales a los profesionales, dado que estas evidentemente son un factor de éxito para insertarse en el mercado laboral, evidenciando una relación significativa entre el sector educativo y laboral, para la formación de competencias laborales.

Continuando con el tema se referencia el estudio realizado por Cejas et al., (2019) en Venezuela, el cual tuvo por objetivo identificar la formación por competencias laborales como un reto para la educación superior, considerando que esto es un proceso de enseñanza-aprendizaje, que debe orientar a los individuos para adquirir habilidades, actitudes y conocimientos que les permita desempeñarse adecuadamente en el entorno laboral. Consideraron que abordar las competencias laborales requiere de considerar las novedosas situaciones que pueden presentarse en el campo profesional, yendo más allá de la educación para pasar por la profesionalización.

Con este estudio, pudieron concluir que existen factores inherentes al proceso de formación por competencias, que permite que las instituciones educativas pueda tener éxito en la formación de estas habilidades para el desempeño en el entorno laboral, considerando que es necesario que las instituciones conciban este proceso como una capacitación para generar conocimiento y un valor agregado al individuo, que no solo sepan conocer, sino también hacer, debe haber un equilibrio entre el trabajo y la formación, que permita tener un adecuado desempeño y generar soluciones exitosas en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta lo expresado, cabe señalar que las competencias laborales están relacionadas con el hecho de que, no solo se debe tener conocimiento teórico sobre el quehacer de una profesión determinada, sino que estas permiten que el individuo también sepa ejercer y desempeñarse adecuadamente en el entorno laboral. Es imperativo que las instituciones educativas asuman su rol en la formación de profesionales idóneos, para afrontar el mercado laboral, se debe capacitar al estudiante, fortalecer y desarrollar las habilidades apropiadas para tener éxito en la inserción del mercado laboral.

Por otro lado, Ortiz y Barrios (2021) en Caldas, estos se centraron en estudiar las competencias laborales generales como un elemento relacionado con la competitividad y productividad que buscan las empresas para el desempeño exitoso de las personas en el quehacer laboral, todo esto lo elaboraron desde una metodología de revisión teórica, teniendo en cuenta que dichas competencias preparan a los individuos para la responsabilidad de ser productivos con sí mismos y los demás, siendo capaces de atender a los retos sociales, económicos, culturales y tecnológicos. Con su estudio, obtuvieron como resultados que las competencias laborales generales deben ser desarrolladas desde la formación educativa, indicando que el aula es el espacio que propicia la construcción de conocimiento y que

permite la preparación de las personas para el ejercicio profesional, además, que son facultades que favorecen la reflexión y reconocimiento de la autenticidad del ser, siendo necesarias para visionar un proyecto de vida y establecer un diseño curricular para transformarse a sí mismo y su entorno.

Desde la perspectiva del estudio anteriormente citado, más allá de las competencias laborales que se exigen en las empresas colombianas, los autores destacan que es necesario que desde la formación educativa se tenga en cuenta aquellas habilidades que se deben instaurar en las personas para desempeñarse en un determinado campo laboral, teniendo en cuenta que la sociedad es cambiante al igual que las necesidades que requieren ser cubiertas, por lo cual, deben existir unas competencias laborales generales con las que debe contar todo individuo para desenvolverse en su campo laboral.

Figuerola (2021) realizó un estudio en el Espinal Tolima, que tuvo por objetivo determinar las competencias laborales de los empleadores, para ello, se empleó una metodología cuantitativa valiéndose de un instrumento de encuesta diseñada por el Ministerio de Educación para valorar los graduados de educación que se contratan. Los resultados permitieron evidenciar que los empleadores le dan importancia principalmente, a habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la convivencia y las habilidades comunicativas, así como otras competencias que se relacionan con el desempeño laboral como el uso de herramientas informáticas, identificación, planeación, compresión y adaptación.

Del estudio mencionado, cabe reflexionar que las competencias laborales son fundamentales para la inserción al mercado laboral del recién graduado, demostrando la importancia de que estas sean formadas en el proceso educativo, y, ciertamente, siempre se van a necesitar para ajustarse a la sociedad cambiante y a las necesidades que la misma exige.

Se encontró también el estudio de Munar (2021) en el municipio de Espinal, cuyo objetivo fue determinar las competencias laborales requeridas por los empresarios en el proceso de selección del personal de talento humano, con una metodología cualitativa de tipo descriptiva utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada, con esto, encontró que el mundo laboral cada día se consolida más a los procesos productivos, por lo que una medida para fortalecer este campo es enfatizar en las competencias laborales que son las principales impulsoras del desarrollo de potencial de los individuos, así, resalta que las principales competencias laborales que evalúan los empleadores al hacer un proceso de selección es la comunicación, adaptación al cambio y servicio al cliente.

En correspondencia al estudio se puede apreciar que las competencias laborales guardan una importancia significativa en los procesos de selección de personal, y que, es necesario que los empleadores tengan claridad de las habilidades con las que sus colaboradores deben contar para poder desempeñar de la mejor manera sus funciones, así, estas dependen de las necesidades de la organización y del cargo.

Del mismo modo, Mendoza, et al., (2021) desarrollaron una investigación en Córdoba para identificar las habilidades complementarias que permiten al psicólogo prepararse para el mercado laboral actual, teniendo en cuenta la aparición de las nuevas tecnologías y las transformaciones del mercado actual que obligan a los profesionales a adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y de la sociedad. Los investigadores desarrollaron una metodología de revisión de la literatura con el propósito de conocer e identificar la necesidad de los profesionales de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, para aprender y manejar conceptos a nivel organizacional, encontrando que existen unas competencias

generales con las que deben contar como adaptación al cambio, manejo de las tics, comunicación y trabajo en equipo.

Lo anterior, permite vislumbrar que, aunque cada profesión guarda en sí un perfil ocupacional que debe desempeñar cada individuo en el ejercicio de su profesión, las competencias laborales que se exigen actualmente, suelen estar orientadas a lo mismo, adaptarse al cambio, dado que con la globalización la sociedad cada día tiene nuevas necesidades, saber trabajar en equipo para optimizar el rendimiento en el trabajo y tener destrezas comunicativas que permitan fortalecer los entornos laborales.

Tolosa (2019) realizó un estudio en Bogotá que tuvo por objetivo relacionar el enfoque curricular y las competencias laborales de los egresados de cultura física, deporte y recreación de la Universidad de Santo Tomás. El investigador consideró de especial importancia la formación de competencias laborales en la educación superior, dado que permiten la formación integral y la participación de los individuos en el sector productivo. Obtuvo como resultados que la formación de competencias específicas, permite que el individuo pueda insertarse en el mercado laboral, aplicando a puestos que guarden relación con su profesión, además, les ayuda a tener un buen desempeño de su trabajo proporcionándoles conocimientos y herramientas para afrontar los retos del quehacer profesional.

Finalizando con los estudios de antecedentes Padilla y Jiménez (2019), también desarrollaron un estudio en Santa Marta sobre las competencias laborales que se requieren para el profesional de comercio internacional en las empresas modernas, para ello, consideraron distintos postulados que permiten al profesional desarrollar sus habilidades de manera eficiente. Los hallazgos de su investigación indicaron que los conocimientos específicos, las actitudes y aptitudes y los valores, son unas de las competencias que más

reconocen los empleadores al momento de evaluar el potencial del profesional postulante, para actuar como agentes de cambio en la organización.

Las competencias laborales son de gran utilidad para el quehacer profesional, en el estudio anterior se evidencia la importancia de que en las universidades se desarrollen programas que permitan a los estudiantes adquirir habilidades para desenvolverse en el mercado laboral, dado que esto les va a proporcionar herramientas de éxito en la inserción del sector productivo.

Fundamentos Teóricos

Definición de las Competencias Laborales

El termino de competencias laborales tiene diversas concepciones, significados y perspectivas, siendo un concepto bastante amplio, que en esta monografía se busca abordar desde la noción de distintos autores, iniciando con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT; como se citó en Nieto, 2021), que concibe la competencia laboral como la facultad eficaz para ejecutar de forma exitosa una actividad laboral completamente identificada, de este modo, no se trata de una posibilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que es una facultad real y demostrada.

Desde esta perspectiva, las competencias laborales deben ser demostradas, evidenciadas, el colaborador no solo puede expresar contar con una determinada competencia como adaptabilidad o comunicación asertiva, sino que debe ejecutar, poner en práctica la habilidad que presume tener, que va a complementar el cargo al que aplique dentro de la organización.

Así mismo, según el decreto 815 (2018) determina que “las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo”. Por lo tanto, se abre paso a los componentes de las competencias laborales que determinarán el contenido funcional de un empleo, como lo son: requisitos de estudio y experiencia del empleo, competencias funcionales y competencias comportamentales.

Desde la concepción de McClelland (como se citó en Valencia, 2005), las competencias laborales se encuentran emparentadas con la manera de valorar aquello que verdaderamente ocasiona un desempeño superior en el trabajo, y no a la evaluación de elementos que representan confiablemente todas las características de un individuo, con la esperanza de que algunas de ellas se relacionen con el rendimiento laboral.

En opinión a lo expresado anteriormente, las competencias laborales deben estar directamente relacionadas con el cargo que la empresa necesita, es decir, el puesto que oferte, por lo que no todo trabajador estaría entonces capacitado para un determinado puesto, sino que más bien, cada persona cuenta con unas habilidades determinadas que van a ayudar a ser seleccionado para un puesto y ser productivo en el mismo.

Una definición clave de este concepto, es la que da Mertens (1996) en la cual comprende la competencia laboral como una capacidad manifestada por un individuo para conseguir o alcanzar un resultado, y que puede o no, convertirse en un avance eficaz, de este modo, indica que en ese punto, aún no existe una contingencia entre el resultado de la competencia y un desarrollo eficaz, sino que para que exista una contingencia es imperativo

que se reconozca que para gestionar la competencia laboral en la organización, debe haber una concordancia entre la capacidad demostrada, con las metas y contexto general de la empresa.

Desde la perspectiva anterior, las competencias laborales deben guardar una relación con los objetivos de la organización, así, no cualquier competencia con la cual cuente la persona va a ser de utilidad para la empresa, sino que esta debe servir para lograr resultados eficaces con respecto a las metas empresariales, de este modo, la construcción de las competencias laborales es de utilidad para que exista un desempeño productivo.

Por su parte, Irigoin (2002) explica que las competencias laborales consisten en una construcción social dada por un aprendizaje útil y significativo para el desempeño laboral productivo, siendo una situación real de trabajo que se adquiere no únicamente mediante la instrucción, sino que, del mismo modo, se obtiene en gran parte, a través del aprendizaje de experiencias en situaciones específicas de trabajo.

Desde la definición anterior, es posible analizar un aspecto relevante, dado que se concibe la competencia laboral desde una concepción educativa, que se encuentra mediada por la interacción social y la usanza que se da al aprendizaje adquirido de la experiencia con el trabajo, es decir, que existe una relación intrínseca entre la formación educativa de la persona y la experiencia que adquiere en el entorno de trabajo que vendría siendo la práctica de aquello que se le ha enseñado.

Las competencias para el trabajo, desde la perspectiva de Nieto (2021) se concibe como aquellos conocimientos y habilidades con los que cuenta una persona para ejecutar eficazmente una tarea, dan cuenta de las facultades y capacidades, evidenciando características específicas que permiten dar cumplimiento a una labor, de este modo, las

competencias laborales demuestran la facultad que tiene el individuo para aplicar a un cargo y el poder desempeñar con eficiencia sus quehaceres.

Tipos de Competencias

Habiéndose definido las competencias laborales, se ha observado que las competencias laborales están vinculadas con la utilidad para dar resultados en el cumplimiento de las metas empresariales, sin embargo, existen competencias que, pese a los cambios en el entorno laboral, se mantienen permanentes, y esto es explicado desde la perspectiva de que existe fundamentalmente, tipos de competencias definidas por diferentes autores que son de interés para los empleadores.

Competencias laborales duras y blandas según Learning y Hill

De acuerdo con Learning y Hill (2022), las competencias duras, son aquellas habilidades que se pueden cuantificar fácilmente, como el uso de un ordenador, operar una maquina o manejar un idioma extranjero, siendo posible obtener un certificado o credencial que, de cuenta de las competencias duras, con las que cuenta el individuo, pero debido a los cambios hoy en día, a causa de la globalización, las habilidades duras que se requieren en las industrias son distintas a las de hace unos siglos.

Por otro lado, Learning y Hill (2022) explican que las competencias blandas son habilidades subjetivas, que permanecen con el tiempo, o que han sido muy poco modificadas, como relacionarse con las personas, escucha activa o trabajar en equipo, en ocasiones también se les conoce como competencias transferibles, debido a que se pueden transferir sin ningún inconveniente, de un trabajo a otro, sin necesitar de una capacitación exhaustiva, dado que son

en cierta forma, permanentes, son facultades que siempre van a requerirse en las empresas y con las que debe contar todo trabajador.

Competencias cognitivas de comportamiento, sociales y técnicas según Darvas, Heckman, Pierre, Levy y Murnane.

Es evidente que el concepto de competencias laborales se ha modificado a través del tiempo, pasando de hoy día, incluir una amplitud de atributos físicos, mentales y emocionales de los individuos, que aportan no solo a la productividad en el trabajo, sino que también son necesarias para tener conductas reguladas y relaciones saludables. (Banco de Desarrollo de América Latina, CAF, 2016). Abreviadamente, se puede apreciar que el compendio de competencias laborales puede dividirse en tres grupos, que son: cognitivas, de comportamiento y sociales, o socioemocionales, también comprendidas como habilidades blandas y las competencias técnicas.

Darvas et al., (2017), explica que las competencias cognitivas se relacionan con un pensamiento creativo, lógico e intuitivo, son la facultad inherente para dar solución a problemáticas, también tienen que ver con la habilidad aritmética, verbal, capacidad de resolución de problemas, memoria de trabajo y largo plazo y con la velocidad mental; mientras tanto, las competencias sociales y de comportamiento, se vinculan con habilidades blandas, sociales, para la vida con los rasgos de personalidad, la extraversión, amabilidad y la estabilidad emocional, así como también con la apertura a la experiencia, la capacidad de autorregularse ser perseverante, sostener relaciones interpersonales sanas y la toma de decisiones.

Otra clasificación de competencias laborales básicas, son las técnicas, que tal y como lo indica Darvas et al., (2017), son facultades de habilidades manuales, el uso de metodologías, herramientas y materiales; se desarrollan por medio de la educación e instrucción vocacional obtenida en el entorno laboral, se relacionan también con una ocupación específica, es decir, que las competencias técnicas son propias de cada profesión, como ingeniero, psicólogo o administrador.

Por su parte, Heckman (2007) también explica que las competencias cognitivas están fundamentadas en el aprendizaje y con la facultad para entender ideas complejas, así como implementar las enseñanzas obtenidas mediante la experiencia, se vinculan con la atención, el conocimiento, la memoria, el juicio, el razonamiento, la evaluación, la resolución de problemas, comprensión, toma de decisiones y la capacidad de producir el lenguaje.

Mientras que, en una ampliación de las competencias sociales, Pierre (2014) precisa que incluyen habilidades intrapersonales e interpersonales, involucrando de esta manera, aspectos sociales, emocionales y de comportamiento, por lo que se puede afirmar que son competencias asociadas con los rasgos de personalidad, la capacidad para autorregular las emociones propias y la de los demás, por lo que también son competencias asociadas con la inteligencia emocional.

Las competencias sociales y de comportamiento tienen que ver con la confianza que se tiene en los demás y en sí mismo, con el autocontrol, la autoestima y la facultad para lograr recuperarse de las adversidades, Heckman y Kautz (2012), también agregan la empatía y la tolerancia ante las distintas opiniones. Las competencias laborales de este tipo se conciben como blandas, dado que son características con las que los seres humanos han contado desde

casi su existencia, y que perduran en el tiempo y siempre son importantes en la consideración de un puesto laboral.

Por otro lado, Levy y Murnane (2003) explican que las competencias técnicas son habilidades que se requieren para puestos de trabajo particulares, por lo que necesitan de los conocimientos específicos de una ocupación o perfil ocupacional determinado, por lo tanto, se pueden entender como competencias relativas a las profesiones, y que se requieren para llevar a cabo actividades y tareas laborales en conjunto con las competencias cognitiva y socioemocionales.

Competencias laborales generales según Becerra y Campos

Becerra y Campos (2012) explican que las competencias laborales generales consisten en aquellas que se reproducen de forma sistemática de un puesto laboral a otro, están relacionadas con las actitudes y conductas propias de los distintos contextos de producción, algunas competencias generales que se pueden mencionar son la facultad para trabajar en equipo o para planificar. Es decir, son habilidades que no son propias de un cargo en específico, sino que, por ejemplo, un ingeniero necesita la habilidad para trabajar en equipo tanto, como un administrador

Visto desde este punto, las competencias laborales generales son globales, son recursos permanentes de las personas, que no únicamente las utilizan para el trabajo, sino que también son necesarias para que se desempeñen de forma apropiada en otros espacios, por lo que pueden concebirse como habilidades para la vida, que se mantienen permanentes, constantes, independientemente de si la persona está o no inserta en el mercado laboral.

Competencias generales según Spencer y Spencer

Tabla 1

Tipos de competencias generales.

Grupos	Competencias generales
Competencias de rendimiento y operativas	• Alineación a los resultados. • Vigilancia que se pone a la calidad, orden y perfección. • Capacidad de iniciativa. • Búsqueda de información.
Competencias de servicio y ayuda	• Habilidades interpersonales. • Instrucción y servicio al cliente.
Competencias de influencia	• Capacidad para persuadir e influir sobre otros. • Conciencia organizativa. • Construcción de relaciones.
Competencias directivas	• Facultad para formar a otros. • Capacidad de mando, asertividad y uso del poder. • Trabajo cooperativo y en equipo. • Capacidad de liderazgo.
Competencias cognitivas	• Pensamiento analítico y conceptual. • Facultades técnicas, profesionales y directivas.
Competencias de eficiencia personal	• Autorregulación y dominio propio. • Confianza en sí mismo • Flexibilidad. • Hábitos de orden.

Nota. Clasificación de las competencias laborales generales, establecidas por Spencer y Spencer (1993; como se citó en Gil-Flores, 2007).

Competencias específicas según Becerra y Campos

Por otra parte, Becerra y Campos (2012), indica que las competencias específicas se comprenden como peculiares de cada puesto laboral, requieren de un conocimiento muy particular para que se puedan desempeñar de manera idónea las funciones del cargo, por lo tanto, están relacionadas con la ocupación, y estas, contrariamente a las generales, no pueden

transferirse de manera fácil a otros contextos laborales, pues son propias de un puesto específico, por lo tanto, requieren de la capacitación de la empresa.

En aras a ampliar el panorama de comprensión de las competencias laborales generales y específicas, también se considera pertinente la opinión de Gil-Flores (2007) que explica que ambas son competencias esenciales para alcanzar el éxito hacia la inserción en la vida laboral, por lo que en su distintos, refiere las competencias generales como esenciales, dado que son necesarias para el actuar y proceder mínimo de los individuo, mientras que las competencias específicas las refiere como diferenciadoras, dado que sobresalen por la forma de actuar, sin embargo, el autor se extiende un poco más sobre las competencias generales, dado que estas se fundamentan en el aprendizaje para toda la vida.

Tipos de competencias según Ministerio de Educación de Colombia

- **Competencias laborales de tipo intelectual:** comprende procesos del pensamiento en el cual, la persona debe utilizar con un fin específico sus competencias creativas, para tomar decisiones, solucionar problemas, su capacidad de atención, memoria y concentración. (MinEducación, 2007).
- **Competencias laborales de tipo interpersonal:** son habilidades requeridas para la capacidad de adaptación y ajuste a los entornos laborales, para que la persona sepa interactuar de manera coordinada con los demás, empleando capacidades comunicativas, trabajo en grupo, liderazgo, facultad adaptativa, ser proactivo y resolución de conflictos. (MinEducación, 2007).
- **Competencias laborales organizacionales:** hacen referencia a la facultad para aprender de las vivencias de los demás y poder implementar el pensamiento estratégico en distintas situaciones de la empresa, como la gestión de la

información, orientación al servicio, gestión y manejo de los recursos y responsabilidad social con el ambiente. (MinEducación, 2007).

- **Competencias laborales de tipo tecnológico:** son aquellas que permiten a las personas identificar, modificar e innovar métodos, procedimientos y artefactos, están relacionadas con el uso que se le da a las herramientas y tecnologías de la información al alcance, propician el manejo y elaboración de modelos tecnológicos. (MinEducación, 2007).
- **Competencias laborales empresariales y para el emprendimiento:** son competencias necesarias para el liderazgo, el diseño y creación y sustento de ideas y unidades de negocio por cuenta propia, se orientan a la capacidad de crear empresas, negocios, conseguir recursos, asumir riesgos. (MinEducación, 2007).

En el contexto colombiano, el Ministerio de Educación (2010), a través del Marco Nacional de cualificaciones, estableció ocho niveles de cualificación que permiten establecer las competencias laborales por ocupación a través de tres descriptores:

- **Conocimiento:** que se da como resultado de la información que se asimila del proceso de aprendizaje, considerando elementos como principios, teorías, y prácticas, relacionadas con un campo de trabajo en concreto.
- **Destrezas:** son la capacidad que tienen los profesionales para aplicar el conocimiento adquirido e implementar las técnicas para completar tareas, dar solución a problemas tanto de naturaleza cognitiva, instaurados en el pensamiento lógico, creativo e intuitivo, como de naturaleza práctica, que surgen en la destreza manual, uso de herramientas, material e instrumentos.

- **Actitudes:** con la competencia para aplicar el conocimiento, las capacidades y las habilidades sociales, personales y metodológica en situaciones de trabajo y desarrollo profesional.

De acuerdo con la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, cada uno de los niveles en las competencias por profesiones, se relaciona con la descripción general que hace alusión a lo que se espera, una persona conozca, entienda y pueda realizar al final un proceso de aprendizaje, en Colombia se ha logrado que recientemente, se unifiquen los clasificadores de ocupaciones existentes.

Competencias Laborales Requeridas Para las Distintas Ocupaciones según Gontero y Novella.

Las competencias laborales que se requieren según la ocupación, es lo que se conoce como competencias específicas, pero en este apartado, se va hablar sobre aquellas competencias que se requieren según sea la ocupación, siendo elemental considerar las capacidades que se asocian a la misma. Esta información es sustancial para orientar el diseño de planes de capacitación y formación.

Gontero y Novella (2021), indican que primeramente se debe contar con una clasificación que describa las habilidades y consiguiente a esto, establecer un mecanismo en el que se asocie la lista de ocupaciones, de tal forma, se debe considerar que se trata de un procedimiento dinámico, que puede estar sujeto a cambios según surjan nuevas ocupaciones y necesidades en la sociedad, por ejemplo, la aparición de nuevas tecnologías o debido al cambio climático, puede necesitar de otras competencias específicas, además, esto es un proceso que requiere de la participación de actores del campo educativo y laboral.

Un instrumento elemental a considerar, son los Marcos Nacionales de Cualificaciones, en los que se puede identificar algunos estándares ocupacionales y de competencias, esto se realiza en compañía de los gobiernos y con la participación de asociaciones de empleadores, centros educativos, trabajadores y otros actores, que permitan crear el marco necesario para determinar las ocupaciones, describir actividades y las tareas que deje ejecutar cada profesión, definiendo las habilidades necesarias. (Gontero y Novella, 2021).

Competencias Laborales según la función pública de Colombia

Competencia	Definición	Criterios y Parámetros
Competencias funcionales	Precisa y detalla lo que debe estar en capacidad de hacer del empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.	• Criterio de desempeño o resultado de actividad laboral. • Conocimientos básico correspondiente al desempeño de un empleo • Los contextos en donde el empleado debe contribuir para evidenciar su competencia • Evidencias requeridas para demostrar las competencias laborales.
Competencias comportamentales	Se describen teniendo en cuenta los criterios.	• Responsabilidad por personal a cargo • Habilidades y aptitudes laborales • Responsabilidad en la toma de decisiones. • Iniciativa de innovación en la gestión • Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Competencias comportamentales comunes a los servidores público

Definición: Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral

Competencia	Definición	Conducta asociada
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	• Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales. • Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano. • Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	• Toma iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. • Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. • Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	• Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones • Responde al cambio con flexibilidad. • Promueve al grupo para que se adapten en las nuevas condiciones
Aprendizaje continuo	Identifica, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	• Mantiene sus competencias actualizadas. • Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o • Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos	• Asume la responsabilidad por sus resultados

	organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	• Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. • Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	• Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. • Reconoce su interdependencia entre su trabajo y otros. • Establece el mecanismo para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.

Competencias comportamentales por nivel jerárquico					
Nivel	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Competencia	• Visión estratégica • Liderazgo efectivo • Planeación • Toma de decisiones • Gestión del desarrollo de las personas • Pensamiento sistémico • Resolución de conflictos	• Confiabilidad técnica • Creatividad e innovación • Iniciativa • Construcción de relaciones • Conocimiento del entorno	• Aporte técnico profesional • Comunicación efectiva • Gestión de procedimientos • Instrumentación de decisiones • Dirección y desarrollo del personal • Toma de decisiones	• Confiabilidad técnica • Disciplina • Responsabilidad	• Manejo de la información • Relaciones interpersonales • Colaboración

Desarrollo de las Competencias Laborales.

En términos generales, todas las competencias pueden ser desarrolladas, pues, cada individuo cuenta con unas características y facultades específicas, sin embargo, estas pueden desarrollarse y mejorarse mediante la creación de hábitos, es un tipo de aprendizaje que requiere de esfuerzo y contingencia por parte de quien pretenda desarrollarlas, se necesita que se obtengan hábitos que permitan olvidar otros que no tengan utilidad y entrenar las habilidades propias, en ocasiones, requiere incluso, de una transformación de la visión y comprensión de la realidad. Teniendo en cuenta lo mencionado, Levy-Leboyer (1997) explica que existen tres formas para adquirir y desarrollar las competencias laborales:

1. Formación previa, antes de la vida laboral activa y fuera el entorno de trabajo.
2. Mediante cursos de formación de competencia continua, en la vida activa.
3. A través del ejercicio de una vida profesional activa, es decir, ejerciendo la ocupación.

Con respecto a lo anterior, se puede apreciar que las experiencias laborales se obtienen a través de la acción, del ejercicio real de la ocupación, donde el individuo aprende a afrontar problemas específicos que le permiten formar y afinar sus competencias, por tanto, el desarrollo de las mismas no se adquiere únicamente a través de la educación, sino que es igual de importante el ejercicio y adquisición de experiencia laboral. Desarrollar competencias no es una decisión de la empresa, sino una actitud compartida entre la organización y los empleados, por tanto, el desarrollo de las mismas se vincula a los cambios del contexto, la adquisición de autonomía del trabajo y el aprendizaje que se obtiene de la situación.

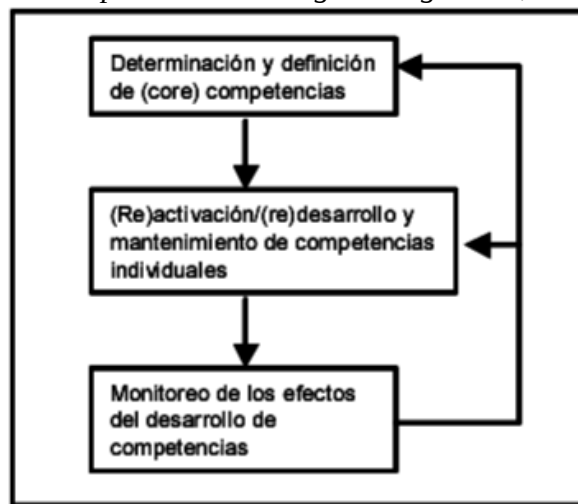
Levy-Leboyer (1997), también apunta que un elemento clave para desarrollar las competencias laborales, es la experiencia, pero, ¿Qué experiencias se necesitan para promover

el desarrollo de competencias, acaso son todas validas? Pues el autor precisa que existen dos dimensiones que se tienen que considerar para identificar si una experiencia favorece o no el desarrollo de competencias, una es la dificultad y la otra es el desconocimiento, de este modo, si se presenta una situación dificultosa y desconocida para el individuo, puede convertirse en una oportunidad para aprender u desarrollar una competencia, sin embargo, la autora precisa que también es necesario considerar el estilo y capacidad de aprendizaje de la persona, para saber si la experiencia será la adecuada.

Continuando con el desarrollo de las competencias laborales, Tejada y Navio (2005), hacen mención de un ciclo que permite comprender el desarrollo y gestión de las competencias, en el que se debe establecer un análisis de las situación, y del contexto, resaltando dimensiones como la personal y las competencias sociales, se fundamenta en el ciclo de Bergenhenegouwen, et al., (1996), que establece competencias generales en la organización que desarrollan las competencias individuales, cerrando el ciclo con la evaluación.

Figura 1.

Ciclo de desarrollo de competencias de Bergenhenegouwen, Horn y Mooijman (1996)



Nota. La figura muestra el ciclo de desarrollo de competencias, tomado de Tejada y Navio (2005).

El desarrollo de competencias admite una colaboración estrecha entre lo que aporta el colaborador y lo que la organización le proporciona para desarrollar sus competencias, como el tiempo, espacios de introspección, posibilidad de ejecutar el grado de responsabilidad, entre otros, con esto, se puede precisar que el desarrollo de competencias está vinculado con los logros de formación, donde se incorpora la experiencia, el contexto y la acción.

En ese mismo sentido, Tejada y Navio (2005) precisan que existen estrategias metodológicas y formas sociales que se pueden considerar para formar las competencias, indican que existen métodos reactivos, donde el docente es el actor principal, en el que se debe considerar el proceso de transmisión de conocimiento y habilidades básicas, mientras que en los métodos activos el aprendiz es el actor principal, aquí es imprescindible la acción, ocupando un espacio específico en las formas sociales, para transmitirse en las condiciones de trabajo.

Alles (2007) indica que desarrollar las competencias laborales es una tarea compleja, dado que está fundamentada en los rasgos de personalidad de las personas, así, sus capacidades se relacionan con sus conocimientos y destrezas. Del mismo modo, la autora expresa que estas se forjan mediante la creación de un talento organizativo, es decir, capacitando al profesional, generándole la habilidad de compromiso y enseñándole a ejecutar las competencias según sea el puesto. La capacitación del profesional debe ser con base a sus propias capacidades, buscando así el crecimiento de las mismas.

La OIT (2012) explica que un factor elemental para poder desarrollar marcos de cualificación por profesiones, es menester contar con una clasificación de ocupaciones, siendo una herramienta que permite dividir el empleo en distintos grupos en los que claramente, se definen las tareas según cada área, este nivel de habilidades que se requiere para cada

ocupación, determina la maneja general de cada dificultad, la gama de tareas y las responsabilidades que se requieren, así como también el nivel educativo o la capacitación que se exige, el tipo de maquinaria, materiales, bienes y servicios producidos.

Competencias Laborales de los Procesos de Gestión de Talento Humano

Las competencias laborales, como bien se ha presentado hasta el momento, se relaciona con los conocimientos y las capacidades que tiene un individuo para desempeñarse efectivamente en el campo laboral, como seres productivos, es por ello, que en los procesos de gestión y selección del talento humano juega un papel sustancial, dado que permite seleccionar a aquellas personas que se encuentran facultadas para ejercer algún cargo y desarrollar sus funciones de manera eficiente, en concordancia con los objetivos y metas organizacionales, así como también las exigencias del puesto o vacante. En ese sentido, es importante traer a colación las competencias laborales que se toman en consideración en los procesos de selección.

Competencias Laborales en los Procesos de Selección.

Las competencias laborales en los procesos de selección buscan que el candidato que se elija, cuente con las características idóneas para el cargo en específico, desde este punto, López (2010), considera que se deben tener en cuenta facultades elementales como la adaptabilidad y el potencial del individuo, siendo imperativo que se considere este proceso como una parte fundamental en la administración de los recursos humanos de la empresa, dado que se tiene en cuenta aspectos como planificación, reclutamiento, capacitaciones, desarrollo, remuneración, entre otros.

Desde esa perspectiva, las competencias laborales en el proceso de selección o reclutamiento, deben ser direccionadas por el departamento de recursos humanos de la

empresa, y requiere de una planificación previa en la que se determinen aquellas habilidades que se busca hallar en el candidato, considerando también aspectos como capacitaciones, en las que se debe formar en aquellas facultades que carezca o deba reforzar el personal seleccionado.

López (2010), también explica que, en la actualidad, el departamento de recursos humanos se preocupa porque los empleados se vuelvan cada vez más competitivos, es decir, que fundamenten sus acciones no en la improvisación, sino en su conocimiento planificando cada una de sus actividades, para que las mismas, consideren aspectos como el impacto que tiene en la empresa.

Existe una clasificación las competencias laborales en la selección de personal, que se precisan a continuación.

- Competencias cardinales: son aquellas con las que debe contar todo colaborador que haga parte de la organización. (López, 2010).
- Competencias específicas: son más clasificadas, para un determinado grupo de personas, por lo que se agrupan según el área y las funciones a cumplir. (López, 2010).

En una organización es importante contar con personas que tengan las competencias adecuadas para contribuir en el cumplimiento de las metas empresariales, por lo que considerando las apreciaciones hasta ahora citadas, se ha hecho imperativo para Recursos Humanos planificar las habilidades que debe tener el candidato ideal para ejecutar las tareas de un puesto.

En ese mismo sentido, dentro del proceso de selección de personal, Muñoz (2001) asevera sobre la importancia de la entrevista por competencias, que debe ser realizada por

unas personas debidamente formado, que establezca parámetros importantes para elegir el candidato, como competencias técnicas, la experiencia funcional con la que cuenta, sus capacidades profesionales, todo esto, con el fin de establecer un amplio perfil profesional.

En los procesos de selección las competencias laborales se determinan por las necesidades del puesto, aunque todo individuo cuenta con capacidades generales que le pueden ayudar a desempeñar sus funciones como adaptación, las habilidades comunicativas u organizativas, es preciso que tenga también facultades específicas que se relacionen con el puesto al que aplique y que le ayude a ser seleccionado.

La selección de personal es una actividad a cargo del departamento de recursos humanos, en la cual, participan distintos niveles de la organización con la finalidad de seleccionar el candidato apropiado para ejercer un cargo específico, en función a esto, López (2010) expresa que las competencias se deben considerar al momento de hacer la descripción de los puestos o vacantes, dado que es necesario que se revelen las facultades que se requieren para el puesto, formando parte circunstancial de esta selección de personal.

De acuerdo con López (2010) para tener éxito en la contratación de personal, es necesario considerar aspectos que van más allá, del título, pues, para desempeñarse adecuadamente en el trabajo, se deben considerar las competencias y conocimientos de la persona, las habilidades con las que cuenta para desempeñar sus funciones, de este modo, precisa que en la selección de personal, las competencias son indicativos que suponen que el personal se encuentra capacitado para desenvolverse en un puesto, por lo que son determinantes al momento de elegir un candidato.

Manual de funciones por competencias

La función pública en Colombia, para la consideración de las funciones según la competencia laboral, precisa la necesidad de diseñar un manual específico de funciones constituyéndolo como una herramienta de la gestión de talento humano en el cual, se establezcan las funciones que conforman la planta de personal y que, de esta forma, se pueda ejecutar adecuadamente las funciones. Desde esta perspectiva, las competencias laborales están determinadas según el cargo que va a ejecutar el personal.

Para manejar las funciones de competencias laborales, es necesario construir un manual de funciones, mismo que se desarrolla siguiendo los elementos de identificación y ubicación del empleo, se instaura el contenido funcional en el que se describe las funciones principales del puesto, se determinan los conocimientos esenciales para el cargo, las competencias comportamentales que debe tener el personal y los requisitos de formación académica y experiencia que debe tener. (Función Pública (2015).

Evaluación de desempeño por competencias.

Con respecto a la evaluación de desempeño según las competencias del empleado, en el Decreto 1072 de 2015, se proporcionan algunas directrices para evaluar y certificar las competencias como un mecanismo para reconocer los aprendizajes previos del personal, indicando así, que la evaluación es un proceso mediante el cual las entidades evaluadoras avaladas o habilitadas por el Ministerio del Trabajo, deben valorar y certificar las competencias demostradas por una persona, partiendo de las normas sectoriales e internacionales adaptadas a Colombia de la competencia laboral.

En correspondencia a lo anterior, en el Decreto 1072 se establece que el procedimiento para evaluar y certificar que una persona cuenta con una determinada competencia, requiere

de una serie de pasos como, planear que las entidades públicas habilitadas realicen de forma anual, la ejecución del proceso de evaluación de competencias en función a las necesidades del sector productivo de la comunidad, se ejecute la evaluación de competencias de las personas partiendo de instrumentos elaborados sobre los referentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que se verifique el cumplimiento de requisitos, se expida el certificado de competencias y se registre en la plataforma de información del SNC.

Desajustes en las Competencias Laborales

El desajuste en competencias laborales, es un tema de interés público, constituyéndose incluso, como uno de los problemas sociales y económicos de relevancia en el país, dado que vislumbra las brechas de habilidades, es decir, la carencia de trabajadores en el entorno laboral que tengas las competencias necesarias, que requieren los empleadores, lo cual, ocasiona un desajuste entre la oferta y demanda, por lo que se considera que las competencias laborales son una de las principales causas de desempleo.

Respecto a esto, Gontero y Novella (2021) explican que el desajuste por competencias laborales consiste es una falta de habilidades por parte de las personas, es decir, que no cuenten con las habilidades necesarias para un puesto de trabajo, o, que estén sobre cualificados para el mismo, siendo esto un causante de desocupación, dificultad para ocupar vacantes y baja productividad, esto es un problema que los autores atribuyen al acelerado avance tecnológico, dado que, con cada nueva tecnología, se requieren nuevas habilidades y procesos de adaptación que, en muchas ocasiones, no se proporciona la capacitación y formación adecuada para las personas.

Gontero y Zambrano (2018), también mencionan como un obstáculo de gran importancia en el desajuste de competencias laborales, la falla en los diseños de políticas

públicas que aborden adecuadamente este tema de formación de habilidades, existen falencias en la medición de competencias laborales de manera rigurosa, por lo que se carece de datos que proporcionen una visión completa de la oferta disponible y de las habilidades que esta demandando el mercado laboral, dejando como consecuencia, una fragmentación de la demanda.

Es posible observar que existe una brecha en las competencias, cuando los trabajadores carecen de aquellas habilidades que solicitan los empleadores, esto se evidencia en la dificultad que los empleadores manifiestan al momento de contratar, así, aunque exista una gran cantidad de solicitantes para la vacante, no se ocupa por falta de competencias. Esto da cuenta de deficiencias en los sistemas educativos, donde la formación profesional no se esta ejecutando de la manera esperada, no existe una capacitación de los futuros colaboradores con respecto a las demandas exigidas por el mundo laboral.

Aunque en la mayoría de situaciones, el desajuste por competencias laborales se centra desde las carencias de competencias por partes de los trabajadores, Hogarth (2016) también centra su punto de vista en los excesos de competencia, que reflejan una ineficiencia del mercado, que también, para este caso, demuestra la necesidad de formular políticas públicas, al respecto, el autor establece una posible interacción entre los desajustes verticales, que se da por un exceso de personas sobre cualificadas, u el desajuste horizontal, que son personas con las cualificaciones debidas, pero poco demandadas.

El desajuste horizontal es alto, cuando existe un exceso de personas sobrecualificadas en temas equivocados, y bajos, cuando se cuenta con un adecuado nivel de cualificación, pero en temas equivocados, mientras que para el caso de los desajustes verticales existe un exceso

Dede sobre cualificación de persona en temas correctos y personas que están debidamente cualificadas, pero que no existe una demanda para satisfacer esas necesidades laborales.

Tipos de Desajustes de Competencias.

La organización Internacional del Trabajo (2019), establece unas tipologías de desajustes por competencias laborales que se precisan a continuación:

- **Brecha de competencias:** se da cuando el colaborador no cuenta con las habilidades o competencias requeridas para su trabajo actual; en este caso, son las empresas las encargadas de informar sobre las deficiencias de competencias que perciben en sus colaboradores.
- **Escasez de competencias:** ocurre cuando la demanda de trabajadores con una competencia determinada, excede la oferta de trabajadores disponibles con dicha habilidad, es decir, que no se cuenta con personal con la competencia solicitada, esto suele medirse mediante la cantidad de vacantes no cubiertas o que resultan de difícil ocupación a causa de la falta de candidatos para el puesto.
- **Sobreoferta de competencias:** esta consiste en que la oferta de trabajadores con una competencia determinada, sobrepasa la demanda de trabajadores con dicha habilidad.
- **Sub/sobrecapacitación:** los trabajadores carecen o exceden el tipo y nivel de competencias que se requiere para su trabajo actual.
- **Sub/sobre cualificación:** ocurre cuando los colaboradores cuentan con un nivel educativo menor o mayor, al que se requiere en el puesto de trabajo actual.
- **Desajuste o brecha por campo de estudio:** el colaborador, generalmente egresado, cuenta con una ocupación que no se relaciona con su campo de estudio.

- **Obsolescencia de competencias:** consiste en que las competencias que eran necesarias para un trabajo, ya no se requieren, han perdido importancia o, el trabajador las ha perdido.

Marco legal de las Competencias Laborales en Colombia.

En Colombia, las competencias laborales se encuentran reguladas por el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, organismo que es el encargado de normalizar el rendimiento laboral, articular la formación para el empleo, así como evaluar y certificar las competencias, no obstante, en aras de ampliar el panorama de las mismas y proporcionar directrices que instauren estándares nacionales para la función laboral, existen distintas normativas reguladoras que se expresan en la tabla 2.

Tabla 2.

Marco normativo de las competencias laborales en Colombia.

Norma	Año	Objeto de la norma
Leyes		
Ley 1450	2011	Tiene por objetivo expedir el plan nacional de desarrollo, en la cual, se instaure la necesidad de desarrollar las competencias laborales como un instrumento para optimizar la productividad, disminuir la pobreza y alcanzar la prosperidad en el país. Indica que las personas con competencias laborales, pueden ser certificadas por los organismos competentes que establezca el Ministerio del trabajo.
Decretos		
Decreto 2020	2006	Su objetivo es organizar el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, indicando aspectos generales para la formación de competencias y evaluación y certificación para llevar a cabo programas de formación para el trabajo.
Decreto 1072	2015	Tiene por objeto expedir el decreto único reglamentario del sector trabajo, sin embargo, establece directrices relacionadas con los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, así como el proceso para evaluarlas y certificarlas.
Decreto 815	2018	Tiene por objeto reglamentar todo lo relacionado con las competencias laborales generales para empleos dentro de la función pública en los distintos niveles jerárquicos, esto con la finalidad de identificar y desarrollar las competencias de los servidores públicos, siendo una guía para acreditar aquellos que se encuentran vinculados con la administración pública.
Decreto 78	2020	Deroga algunos artículos del decreto 1074, teniendo como objetivo establecer que las certificaciones de competencia laboral deben ser

		debidamente emitidas según lo que dictamina la NTC-ISO/IEC 17024
Decreto 946	2022	Tiene por objeto adicionar el capítulo 11 al decreto 1072 de 2015, estableciendo directrices para reconocer los aprendizajes previos como una forma de cualificar en el Marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, buscado promover el desarrollo, aplicación y financiamiento, para certificar y reconocer las aptitudes profesionales.
Resoluciones		
Norma técnica ISO/IEC 17024	2013	Tiene por objeto establecer la evaluación de conformidad según los requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas. Busca lograr y promover un marco de referencia globalmente aceptado sobre la certificación de personas, con el propósito de asegurar que la persona cumple como los requisitos de un sistema de certificación y de este modo, avalar que cumple con las competencias que dice tener.
Acuerdo 6176	2018	A través del cual se instauro el sistema para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores públicos en carreras administrativas y en periodo de prueba.
<i>Nota.</i> Elaboración propia (2023).		

En la tabla 2, se muestran las distintas leyes, decretos de ley, normas y acuerdos que han surgido en Colombia, con la finalidad de regular las competencias laborales en las empresas del país, que demuestran el interés por argumentar la necesidad de desarrollar en los colombianos habilidades para el trabajo. Esto actualmente, como se puede observar en las distintas normativas citadas, se ha convertido en una responsabilidad desde la formación de los individuos, es decir, que se les prepare para formar las capacidades que se les va a exigir en el mundo laboral.

Conclusión

En concordancia a los diversos estudios que se han aseverado sobre competencias laborales, es posible evidenciar la riqueza y relevancia que tiene para la gestión del talento humano y para el direccionamiento en las empresas. La presente monografía partió desde el objetivo de identificar los tipos de competencias laborales en los trabajadores de empresas colombianas. Encaminándose a responder al objetivo planteado, se realizó una consulta bibliográfica donde se revisaron alrededor de cien fuentes, pero solo se escogieron y trabajaron el total de 57 referencias.

De las referencias consultadas, veintiuno corresponden a artículos, nueve a libros, doce a sitios web, siete de repositorios universitarios, cinco decretos, una ley, una norma y un acuerdo. Cabe precisar que estos estudios fueron consultados principalmente en revistas como Cimexus, de Ciencias Sociales, de Estudios Gerenciales, de Educación, Perspectivas, Scretismo, de Investigación y Desarrollo, Ciencias Holguín, Iberoamericana de Educación, consultadas en bases de datos como Scielo, Dialnet y Journal, también en repositorios universitarios como el de la Universidad de Chile, Fundación Universitaria de América y de la UCC, se especifica que en este último, fue que se hallaron mayores estudios, que corresponde a la Universidad Cooperativa de Colombia. También se consultaron otras fuentes como libros y sitios web, valiéndose de estrategias de búsqueda avanzada en Google y Google Scholar.

En ese sentido, también dentro de ese material consultado, 12 correspondieron a los antecedentes de estudio, en los cuales, se pretendía encontrar las distintas competencias que demandan las empresas, sin embargo, con respecto a esto, es importante añadir en estas conclusiones que la búsqueda de antecedentes no arrojó suficientes resultados en el contexto nacional, evidenciando que es un tema poco estudiado en el país.

Una vez mencionado esto, es importante proceder a indicar las distintas conclusiones a las que se pudo llegar con esta investigación, pero antes, es imperativo hablar de la definición de las competencias laborales desde la perspectiva de las autoras de esta monografía, que se pudo entender sobre este tema que se trata de aquellas habilidades y conocimientos con los que cuentan las personas para desenvolverse en el contexto laboral como entes productivos. Algo relevante que se destaca es que pueden ser de tipología general, que son aquellas que todos los individuos deben tener, como comunicativas, adaptabilidad, de servicio, asertividad o trabajo en equipo, y las específicas, que siempre van a depender de la profesión que tenga la persona y del cargo o vacante que se oferte.

Teniendo como propósito dar respuesta a la pregunta problema y objetivo de esta monografía, de los documentos consultados, se puede precisar que las competencias laborales necesarias que suelen requerir las empresas en colombianas, están orientadas principalmente, a la tipología de competencias generales, como lo son la instrucción, competición, suficiencia, adaptación, comunicación, toma de decisiones, competencias interpersonales, trabajo en equipo, manejo de las tics, y habilidades interpersonales.

Respecto a las competencias que prefieren las empresas públicas en Colombia, se halló que suelen orientarse por competencias funcionales, que le permitan al empleado ejercer el cargo con una capacidad de ajuste al mismo, también competencias comportamentales relacionadas con la responsabilidad, toma de decisiones, iniciativa e innovación, del mismo modo, buscan que los empleados tengan la facultad de trabajar en equipo, adaptarse al cambio, comprometerse con la organización y sostener un aprendizaje continuo que ayude a perseguir las metas empresariales y ajustarse a los nuevos requerimientos de la organización a través de la formación continua.

Aunado los resultados de esta investigación, se pudo apreciar que las competencias laborales están vinculadas estrechamente con el contexto educativo y laboral, dado que se forman en el proceso educativo de los individuos, además de sus propias experiencias, sin embargo, es en la etapa de formación que se deben instaurar estas habilidades en las personas para afrontar el mercado laboral y que los egresados puedan insertarse con éxito al mismo, siendo capaces de cumplir con las exigencias del medio según su campo de aplicación.

Ampliando los planteamientos iniciales que se hacían, en el presente apartado, se debe precisar que la búsqueda arrojó una carencia de antecedentes a nivel nacional de competencias laborales, lo que guarda relación con lo encontrado con respecto al desajuste por competencia, en Colombia la educación superior carece de formación de competencias laborales para afrontar el mercado productivo, lo cual dificulta que se puedan cubrir las competencias que solicitan los empleadores según la ocupación.

Las competencias laborales también pueden ser distinguidas según su clasificación, que, a su vez, van acorde al tipo de persona y de las organizaciones que la requiere, según sean las necesidades que se exponen al mundo con el objetivo de facilitar en enlazamiento de nuevas conexiones y modelos que permitan la gestión de competencias en las organizaciones. Cabe aseverar que las competencias laborales en el sector privado en Colombia son estipuladas según la necesidad de cada empresa, mientras que si hablamos de las competencias laborales en el sector público se han establecido de dos tipos: comportamentales y funcionales según lo establece la norma

En el transcurrir de los años, se ha hecho cada vez mayor los avances de la tecnología, lo que ha producido cambios sustanciales en el mercado laboral, esto ha ocasionado la desaparición de algunas profesiones y la creación de otras en las que se hace cada vez

necesario la inclusión de competencias laborales que, también, se han visto sujetas a transformaciones según las necesidades de la sociedad. Es menester que se capacite a los colaboradores con el conocimiento requerido y también para el uso del mismo, dado que, tener una competencia, también requiere de poder usar el saber para proporcionar soluciones ante situaciones imprevistas en el contexto laboral.

El conjunto de competencias con las que cuenta un trabajador, está sujeto a un diverso número de cualidades que, como se pudo observar en la revisión, pueden ser de carácter cognitivo, técnico y socioemocional, éstas permiten que se ejecuten las funciones de manera eficiente. También es preciso indicar que las competencias se construyen a lo largo de toda la vida, es un proceso que no se detiene, y está sujeto también a los factores tanto internos como externos, del sistema educativo, la familia, formación laboral. Evidentemente, las competencias laborales se encuentran relacionadas con el éxito laboral, por lo cual, son importantes para el desarrollo integral y el óptimo desempeño de los trabajadores.

Se ha evidenciado a lo largo de esta monografía que, la aparición de las tecnologías de la información también ha enfatizado el desajuste de las necesidades del mercado laboral o las competencias entorno al mismo, con la oferta disponible, lo cual, impacta a los colaboradores que tienen una mayor vulnerabilidad y menor capacidad de adaptación. Para esto, se recomienda que se promuevan desde la educación, innovaciones tecnológicas que proporcione la capacitación del potencial de cada individuo, facultándole para el mercado laboral, lo que también favorece la productividad y facilita la adquisición de nuevas competencias.

Las competencias laborales se constituyen como un pilar fundamental para que las organizaciones se hagan más competitivas, además, es elemental en la selección de personal, pues, permite elegir al mejor candidato partiendo de características específicas que requieren

las organizaciones, aunado al crecimiento individual y de la empresa, por lo que es necesario que en Colombia se potencien las competencias tanto generales, como específicas del talento humano, se debe enfatizar en la importancia de nuevas competencias de los aspirantes a vacantes, para que se logre disminuir el desajuste de competencias.

Se recomienda a las empresas que favorezcan los espacios de experiencia en los cuales, puedan las personas desarrollar sus competencias laborales, proporcionándoles herramientas estrategias de entrenamiento que les ayude a su crecimiento personal y profesional, para adquirir competencias específicas y genéricas, pero, específicamente, se recomienda que las instituciones educativas, desde la básica primaria, hasta la secundaria, inicien con programas que capaciten desde edades tempranas a las personas para afrontar el mundo laboral y así, poder cumplir con las expectativas del sector productivo, siendo trabajadores cualificados para los puestos a los que se postulen.

Finalmente, teniendo en cuenta la información encontrada en esta monografía , y qué uno de los limitantes se relacionan con la cantidad de información disponible sobre competencias laborales en Colombia, es pertinente hacer una recomendación a la comunidad científica, y es que se desarrollen investigaciones aplicadas en las que se evalúen las competencias laborales generales de los colaboradores, además, que también se precisen estudios sobre las competencias laborales específicas que se exigen en las ocupaciones y con las que cuentan los postulantes, lo cual ampliaría el panorama con respecto a las habilidades de los trabajadores, proporcionando a los individuos información sobre las demandas por competencias de las empresas.

Referencias

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano. Basado en Competencias*. Editorial Granica.
- Arias, J., y Rodríguez, A. (2021). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Revista CIMEXUS*, XVII (2). 59-68. <https://cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/view/380/313>
- Banco de Desarrollo de América Latina. (2016), *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*, Bogotá.
- Becerra, M., y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. [Tesis de Grado, Repositorio Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf>
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., y Villa, L. (2019). Formación por competencias: reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales. (VE)* XXV (1). <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/28059678009.pdf>
- Cejas, M., Mendoza, D., Alban, C., y Frías, E. (2020). Caracterización del perfil de las competencias laborales en el docente universitario. *Revista ORBIS. ISSN-e 1856-1594*. 23-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407376>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. Mc Graw Hill, Octava Edición.
- Chomsky, Noam (1965). *Aspects of the Theory of Syntax*. Cambridge, MIT Press.

- Cortés, D., y Ropero, S. (2022). *Encontrar trabajo formal en Colombia ¿Cuestión de habilidades?* Foco Económico. <https://dev.focoeconomico.org/2022/09/14/encontrar-trabajo-formal-en-colombia-cuestion-de-habilidades/>
- Darvas, P., M. Favara y T. Arnold (2017), *Stepping Up Skills in Urban Ghana: Snapshot of the STEP Skills Measurement Survey*, Washington, D.C., Banco Mundial.
- Decreto 410 1971. [Presidencia de la República]. Por el cual se expide el código de comercio. Art. 25. Julio 16 de 1971. (Colombia). <http://www.camarahonda.org.co/wp-content/uploads/2015/06/CÓDIGO-DE-COMERCIO.pdf>
- Decreto. (2006). [Ministerio de la Protección Social]. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo. 16 de junio de 2006. (Colombia). www.mineducacion.gov.co/1621/articles-105280_archivo_pdf.pdf
- Decreto 1072 (2015). [Presidencia de la República]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Decreto 815. (2018). [Presidencia de la república]. por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. 08 de mayo 2018. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912#:~:text=DECRETO%20815%20DE%202018&text=\(mayo%2008\)-,por%20el%20cual%20se%20modifica%20el%20Decreto%201083%20de%202015,de%20los%20distintos%20niveles%20jer%C3%A1rquicos.](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034912#:~:text=DECRETO%20815%20DE%202018&text=(mayo%2008)-,por%20el%20cual%20se%20modifica%20el%20Decreto%201083%20de%202015,de%20los%20distintos%20niveles%20jer%C3%A1rquicos.)

Decreto 78. (2020). [Presidencia de la República]. Por el cual se deroga el paragrafo del artículo 2.2.1.7.9.6.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=105092>

Decreto 946 de 2022. [Presidencia de la República]. Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Junio 01 de 2022.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=124278>

Escobar, M. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La Estrategia Laboral Para La Competitividad De Las Organizaciones? *Revista Estudios Gerenciales*. 21 (96), 31-55.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

Figuerola, H. (2021). *Estudio de competencias laborales de abogados y la valoración de empleadores de El Espinal-Tolima*. [Tesis de grado, Repositorio UCC].

<https://repository.ucc.edu.co/items/9ad3df4d-c453-419b-a431-bc8fe4923c70/full>

Función Pública. (2015). *Manual de funciones y competencias laborales*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/->

[/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales](#)

Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, (10), 83-106., 85-86.

- Gontero, S. y M. J. Zambrano (2018), La construcción de sistemas de información sobre el mercado laboral en América Latina. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 193 (LC/TS.2018/18), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Gontero, S., y Novella (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47651>
- Gutiérrez, E. (2022). *¿Qué tipos de competencias laborales son las más demandadas por las empresas?* LMS News. <https://lmsnews.org/que-tipos-de-competencias-laborales-son-las-mas-demandadas-por-las-empresas/>
- Heckman, J. J. y T. Kautz (2012), Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, v9, (4), 14-32.
- Heckman, J. J. (2007). The economics, technology, and neuroscience of human capability formation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 104 (33), 116-130.
- Hogarth, T. (2016). *Diseño de una encuesta de habilidades para el empleador. Notas sobre cómo desarrollar una encuesta para satisfacer problemas de política pública relacionados a la demanda y oferta de habilidades*. Nota Técnica, N° IDB-TN-1080, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Icontec. (2013). *Norma Técnica Colombiana NTC- ISO/IEC 17024. Evaluación de la Conformidad. Requisitos generales para los organismos que realizan certificación de personas*. OIT.
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/eval_conformidad_colombia.pdf

- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas público de empleo innovadores. Nota orientativa 1. Analizar el desempleo y Subempleo*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- Irigoin, M. (2002). *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS. World Health Organization.
- Learning, L., y Hill, L. (2022). *Desarrollo de habilidades profesionales*. Libretets. [https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Consejer%C3%ADa_y_Orientaci%C3%B3n/Libro%3A_Plan_para_el_%C3%89xito_en_la_Universidad_y_la_Carrera_\(Dillon\)/07%3A_Exploraci%C3%B3n_de_carrera/7.01%3A_Desarrollo_de_habilidades_profesionales](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Consejer%C3%ADa_y_Orientaci%C3%B3n/Libro%3A_Plan_para_el_%C3%89xito_en_la_Universidad_y_la_Carrera_(Dillon)/07%3A_Exploraci%C3%B3n_de_carrera/7.01%3A_Desarrollo_de_habilidades_profesionales)
- Levy - Leboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias* Barcelona, Ediciones Gestión 2000.
- Levy, F. y Murnane, R. (2004). *The New Division of Labor: How Computers are Creating the Next Job Market*, Princeton, Princeton University Press.
- Ley 1450. (2011). Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo, 2010-2014. Junio 16 de 2011. (Colombia). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43101>
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Revista Perspectivas*. (26), 129-152. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

- Mamani, I. (2019). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *Revista de divulgación SINCRETISMO*. 1, 35-42.
<http://www.revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/article/view/12/7>
- Mendoza, S., Morea, L., y Salazar, A. (2021). Habilidades complementarias para la preparación del psicólogo en el mercado laboral actual. [Tesis de grado]. Repositorio UCC. <http://www.knowledgecap.bigstarcreative.com/handle/20.500.12494/34633>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor/OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2007). *Articulación de la Educación en el Mundo Productivo. Competencias laborales generales*. Revolución Educativa Aprende. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Munar, J. (2021). Estudio teórico de las competencias laborales adoptadas en el municipio de El Espinal. [Tesis de grado]. Repositorio UCC. <https://repository.ucc.edu.co/items/40c6580e-069c-4488-8b63-6aff458041fc/full>
- Muñoz, L. (2001). Entrevista de Selección por competencias. Universidad de Buenos Aires.
- Naranjo, U. (2021). *La gamificación favorece la competencia laboral*. *Company Games & Business*. Simulation Academic Journal, 1(1), 21-33.
<http://www.uaajournals.com/ojs/index.php/businesssimulationjournal/article/view/850>

- Narváez, C., y Álvarez, J. (2022). *Sector informal de textiles y confecciones: un análisis de las competencias laborales*. Revista Universidad y Sociedad. Vol. 12 (1). 673-688.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100673
- Nieto, D. (2021). *Evolución del concepto de competencias laborales y su aporte en el proceso de selección*. [Tesis de Especialización]. Fundación Universitaria de América.
repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8723/1/510809-2021-2-GTH.pdf
- Novella, R., Rosas-Shady, D., y Alvarado, A. (2019). *Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) 2017-2018: causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. Nota Técnica, N° IDB-TN-1652, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. (2020), *Making the Most of Technology for Learning and Training in Latin America*, París, OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Volume 1: Structure, Group definitions and correspondence tables, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019), *Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-income Countries*, Ginebra.
- Ortiz, W., y Barrio, J. (2021). *La complejidad: base del enfoque epistemológico y ontológico para el desarrollo de competencias laborales generales*. Revista Investigación y desarrollo. Vol. 28 (2). 125-146.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/12337/214421445348>
- Padilla, D., y Montes, L. (2019). *Competencias laborales del profesional en comercio internacional en las empresas modernas*. [Tesis de grado]. Repositorio UCC.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/9051ffe4-a337-411c-b69d-600ed4d9ea64/content>

Pallares, Z., Romero, D., y Herrera, M. (2005). *Hacer empresa: un reto*. 4ta Ed. Fondo Editorial Nueva empresa.

Pierre, G. (2014), *STEP skills measurement surveys: innovative tools for assessing skills*. Social Protection and Labor Discussion Paper, N° 1421, Washington, D.C., Banco Mundial.

Reyes Ponce, A. (2002). *Administración de empresas: teoría y práctica*. México. Editorial Limusa Noriega.

Sánchez, A., Marrero, C., Martínez, C. (2005). *Una Mirada a los Orígenes de las Competencias Laborales*. Ciencias Holguín, XI (2), 1-14.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181517957001>

Santa María, M. (2020). *Desempeño del mercado laboral en febrero de 2020: panorama complejo en ausencia del SARS-Cov2*. LRMás.

<https://www.larepublica.co/analisis/mauricio-santa-maria---anif-2941063/desempeno-del-mercado-laboral-en-febrero-de-2020-panorama-complejo-en-ausencia-del-sars-cov2-2986614>

Tejada, J., y Navío, A. (2005). *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: Una mirada desde la formación*. Revista Iberoamericana de educación, 37(2), 4.

<https://rieoei.org/historico/deloslectores/1089Tejada.pdf>

Tolosa, M. (2019). *Relación entre el enfoque curricular y las competencias laborales de los egresados del programa de cultura física, deporte y recreación de la Universidad de Santo Tomás*. [Tesis de grado]. Repositorio USTA.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17439/2018monicatolosa.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Valencia, M. E. (2005). *Las Competencias Laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?* Valle.