

DINÁMICA DE LA EMPLEABILIDAD EN LOS SECTORES EMPRESARIALES DE OCAÑA



CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ
Coordinador



Índice

Introducción	3
Capítulo 1. Dinámica de la empleabilidad en los sectores empresariales de Ocaña	4
1.1 Mercado laboral: Conceptualización	4
1.2 Mercado laboral según los sectores empresariales de Ocaña: Metodología.....	5
1.3 Presentación de resultados.....	6
1.3.1 Edades de los Colaboradores de acuerdo al Sector	8
1.3.2 Nivel de formación de los empleados según el sector.....	9
1.3.3 Cargos más demandas por los sectores empresariales.	10
1.3.4 Capacitaciones a los colaboradores durante el año 2018.	11
1.3.5 Participación de los Sectores en la Generación de empleo 2018	12
Conclusión.....	14
Bibliografía	15

Introducción

El mercado laboral presenta dos características validas desde la teoría, la primera es que se regula según los comportamientos sociales, culturales, políticos, legales y económicos existentes en el territorio y la segunda es que su dinámica será evaluada a través de la ley de una oferta y una demanda en un periodo determinado. Tan así que (Rentería & Malvezzi, 2008) manifiestan que más allá de la individualización, el cuestionamiento sobre los actores visibles o invisibles implicados en los mercados de trabajo y en la definición de sus criterios y reglas, recaen principalmente por las interfases con la academia y los dispositivos de formación dentro del mundo empresarial.

Frente a lo descrito, en esta oportunidad el Observatorio Laboral y Económico presenta información de la participación de los sectores empresariales (Solidario, Comercial, Industrial y Financiero), los cargos más demandados y las características sociodemográficas y laborales del capital humano que labora en las diferentes organizaciones.

Capítulo 1. Dinámica de la empleabilidad en los sectores empresariales de Ocaña

1.1 Mercado laboral: Conceptualización

Las realidades del mercado laboral están sujetas a los comportamientos y a las realidades que enfrenta el sector empresarial en un país, si bien es claro, su dinámica depende de diferentes fuerzas internas y externas que en su mayoría no sólo alteran la economía, sino las condiciones socio-laborales. Según Pagés (2005) citado por (Eslava, 2008) define que: “el mercado laboral es el intercambio diario de las habilidades productivas entre los trabajadores y las firmas a cambio de una remuneración”. (p.77)

Sin embargo, en ese intercambio que menciona Pagés, existe un proceso que sujeta información, acción, pago y seguimiento, siendo estos, los actos más elementales que enmarcan el mercado laboral, no obstante, solo podrán ser eficientes cuando cumplen tres funciones principales según lo explicado por Pagés (2005):

Asignación de recursos: toda persona dispuesta a trabajar encuentra empleo.

Asignación de ingresos: el salario equivale a la productividad del trabajador y los trabajadores de productividades similares devengan salarios equivalentes.

Asignación de riesgos: los trabajadores están protegidos contra el riesgo de pérdida de ingresos.

(Eslava, 2008, pág. 78)

De esta manera, se considera que dentro del mercado laboral es importante la relación entre el sector productivo independiente de la actividad económica o su situación empresarial y el capital humano existente y potencial, no obstante, para dar cumplimiento a la relación, se sujetan procesos contractuales que especifican una remuneración salarial por el desempeño que realiza el personal solicitado.

1.2 Mercado laboral según los sectores empresariales de Ocaña: Metodología

La dinámica empresarial promueve y permite fortalecer la economía del municipio de Ocaña, asimismo, generar valor a la calidad de vida de todas las personas involucradas directa o indirectamente en sus cadenas productivas. Por consiguiente, a través de una investigación empírica bajo metodología cuantitativa se logró obtener información sobre la demanda laboral.

La muestra estuvo conformada por 130 empresas ubicadas en el municipio de Ocaña, clasificadas en cuatro (4) sectores:

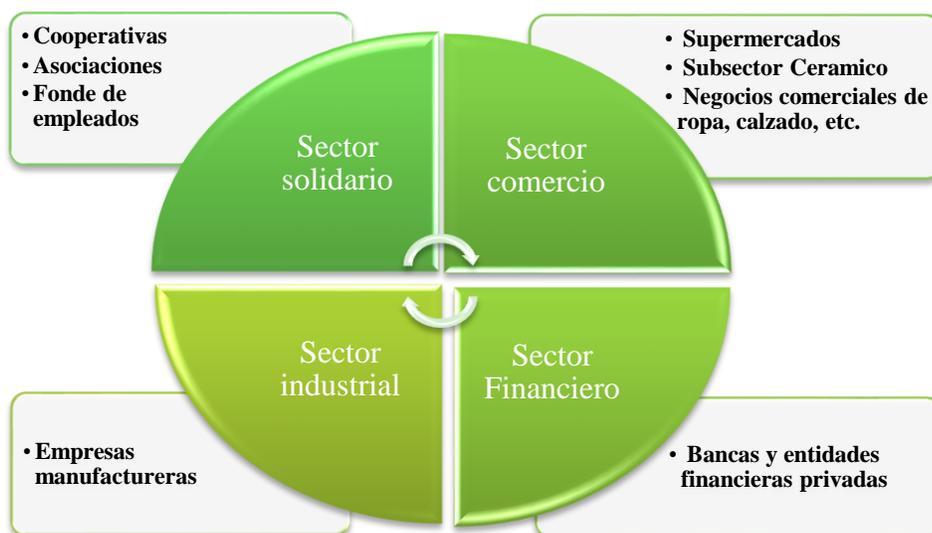


Figura 1. Características de la muestra. Fuente: Elaboración propia.

1.3 Presentación de resultados

Con el interés de conocer la participación de los sectores empresariales de Ocaña en la generación de empleo, se sustentan los siguientes resultados:

- Caracterizaciones sociodemográficas y laborales de los ocupados en las empresas (genero, edad y formación).
- Evaluación de los cargos más demandados por los diferentes sectores de Ocaña.
- Reconocimiento sobre el proceso de capacitación y formación de las empresas para los ocupados.
- Participación de los sectores empresariales en la generación de empleo a nivel municipal.

1.3.2 Ocupados según el sexo

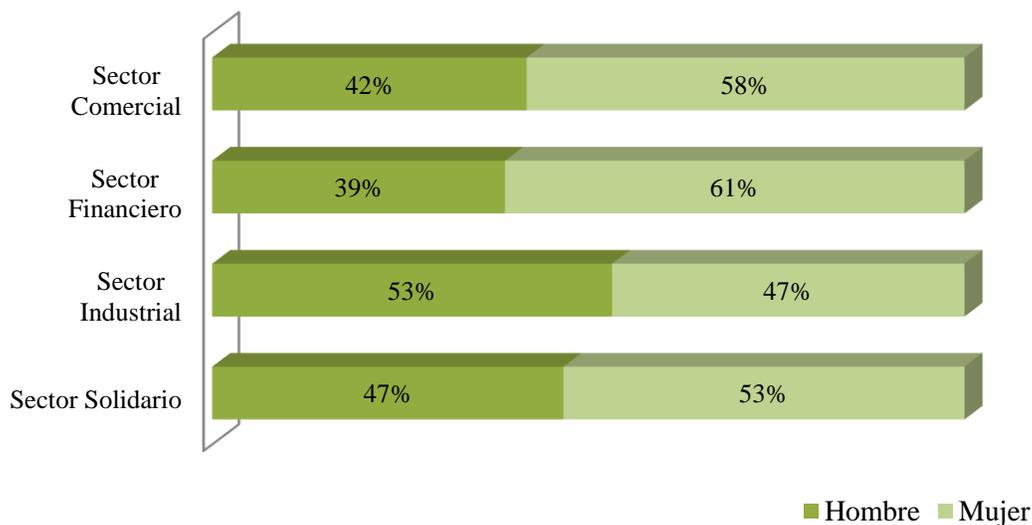


Figura 2. Fuerza laboral según el sexo. Fuente: Elaboración propia.

Según los datos convalidados por el instrumento, se evidencia que en el sector comercial, prima el sexo femenino con más del 50%, situación similar en el sector financiero y solidario, sin embargo, es pertinente aclarar que dichas empresas durante los procesos de selección no tiene en cuenta solamente el género, pues existen otros factores y criterios importantes al momento de contratar el mejor personal con las capacidades necesarias para realizar las funciones y las responsabilidades dentro de la misma. Finalmente, el sector industrial contrata más hombres debido a que han necesitado operarios capaces de apoyar los eslabones productivos propios de la entidad.

1.3.1 Edades de los Colaboradores de acuerdo al Sector

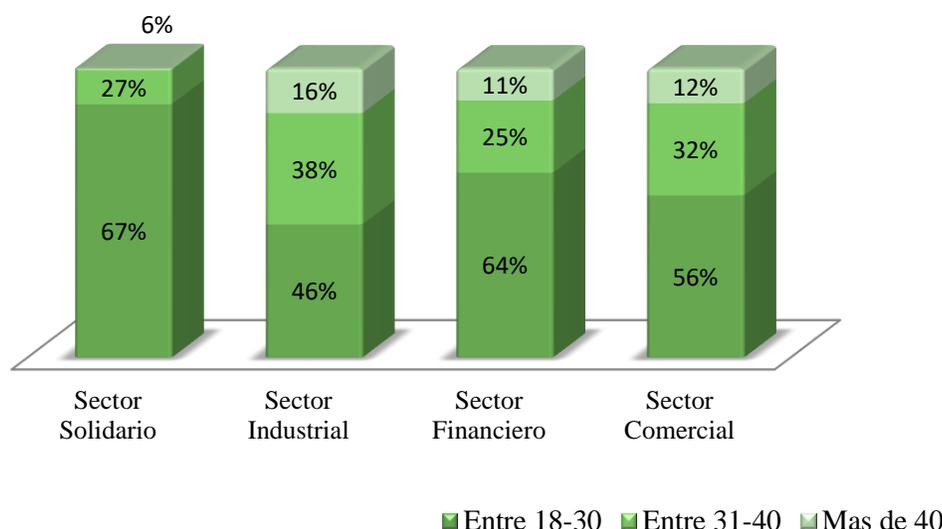


Figura 3. Edades de los Colaboradores de acuerdo al Sector. Fuente: Elaboración propia.

Las características de los empleados son temas de gran interés para quienes evalúan los mercados laborales, con relación a los datos obtenidos se evidencia que la mayoría del personal ocupado en los distintos sectores (más del 60%), se encuentra en una edad entre 18 y 30 años, asimismo, se resalta que muchos colaboradores tienen entre 31-40 años, especialmente en el sector de la industria y comercial. Finalmente, los empleados con más de 40 tienen muy poca participación debido a las condiciones laborales y a las características de la vacante.

En síntesis, se evidencia que los diferentes sectores están interesados por contratar personas jóvenes, con experiencia y con alta disposición para formarse en los cargos designados.

1.3.2 Nivel de formación de los empleados según el sector.

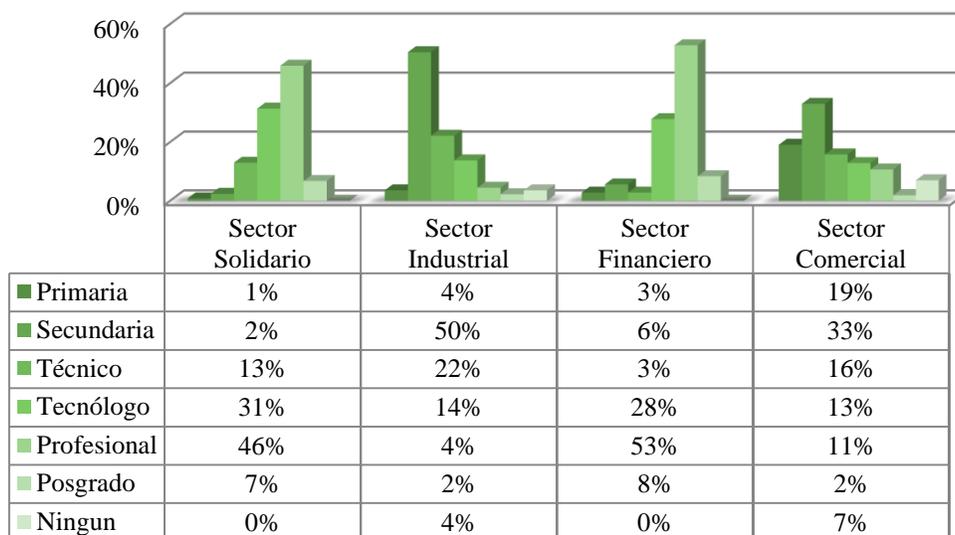


Figura 4. Nivel de formación de los empleados según el sector. Fuente: Elaboración propia.

El crecimiento y desarrollo profesional permite promover la gestión de conocimientos en las estructuras organizacionales, con relación a los datos, todos los sectores contratan personal con y sin nivel de formación; especificando los resultados, en el sector solidario, más del 46% de su personal tiene una carrera profesional, el 31% tienen titulación tecnológica y solo 7% postgrados, para el caso, del sector comercial, la mayor parte de los colaboradores tienen certificación académica secundaria (33%) y primaria (19%), seguidamente, técnicos y tecnólogos (29%), en cuanto a profesionales solo un 11%; un 2% han logrado postgrados y el restante 7% no cuenta con formación. Ahora, analizando el sector industrial, el 50% de los colaboradores tienen nivel de formación secundaria, 22% son técnicos y 14% tecnólogos, sin embargo, poco profesional y con títulos de posgrados son captados en dichas empresas. Por último, en el sector financiero más del 53% los empleados son profesionales y el 8% con

posgrados en ramas contables y administrativas y un 28% son tecnólogos, la demás población tiene formación primaria y secundaria, no obstante, los encuestados (94%) consideran que para las vacantes nuevas o futuras, el cliente interno potencial debe tener titulación, conocimiento y experiencia.

1.3.3 Cargos más demandas por los sectores empresariales.

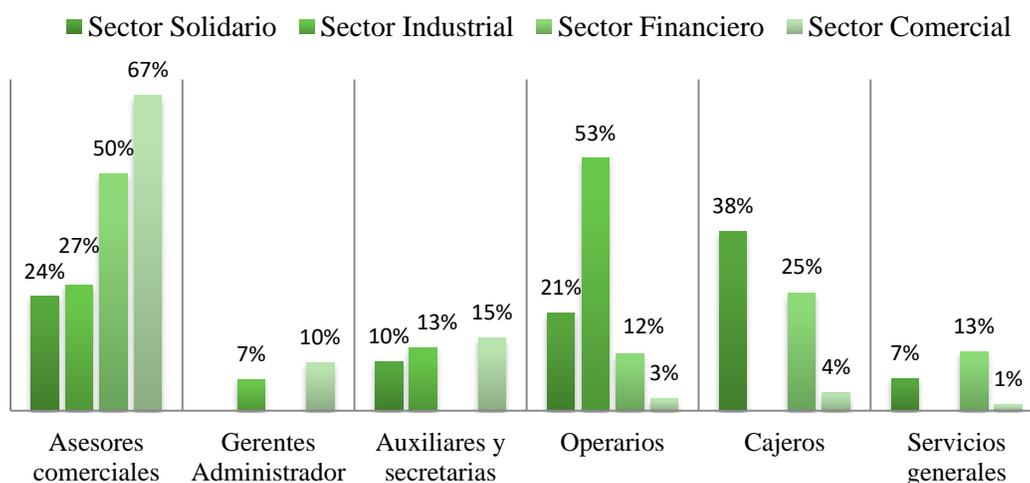


Figura 5. Cargos más demandas por los sectores empresariales. Fuente: Elaboración propia.

Al momento de analizar la dinámica laboral, se considera importante las exigencias y las vacantes postuladas, frente a ello, en el sector solidario se contrata más personal para los cargos de cajeros (38%) y de asesores comerciales (24%), en cuanto al sector financiero, existen los mismos intereses presentes en las entidades solidarias, sin embargo, buscan más asesores comerciales (50%) y seguidamente, personal para manejo de cajas financieras en un 25%. En cuanto al sector industrial los cargos más solicitados son operarios o ingenieros para trabajar en materia de producción (67%) y en el sector comercial prevalece el interés por captar empleados para los cargos de venta de servicios y productos y el 15% restante genera fuentes de empleo

para temas administrativos y contables. En síntesis, es importante destacar que los sectores no solicitan permanentemente colaboradores para cargos de servicios generales y contratación de Directivos, pues son empresas que aplicaron a dichas vacantes, contratos a término indefinido o por el contrario, son entes de trascendencia familiar.

1.3.4 Capacitaciones a los colaboradores durante el año 2018.

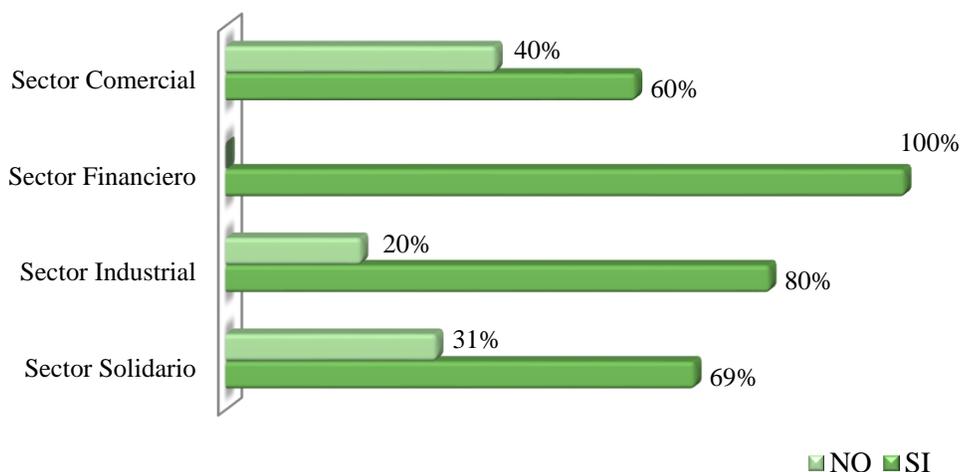


Figura 6. Capacitaciones a los colaboradores durante el año 2018. Fuente: Elaboración propia.

La capacitación enriquece a la empresa más que al capital humano, pues cuando existen colaboradores especializados en sus labores los resultados serán fructíferos, ya que tendrán mejor desempeño, productividad y efectividad en sus actividades, partiendo del análisis obtenido con las encuestas, en el sector comercial el 60% realiza capacitaciones y el restante manifestó que depende de los gastos o de la institución que ofrezca el servicio. El 100% de las empresas del sector financiero asesora, capacitan y orientan al personal sobre los temas de bancas y sus respectivos trámites. El sector solidario se preocupa por capacitar al personal sobre procesos

administrativos y legales con relación a las entidades sin ánimo de lucro según lo expuesto por los encuestados (69%), se concluye, aludiendo que la población restante estudiada manifestó que durante el presente año no diseñaron ni realizaron protocolos de capacitaciones.

1.3.5 Participación de los Sectores en la Generación de empleo 2018

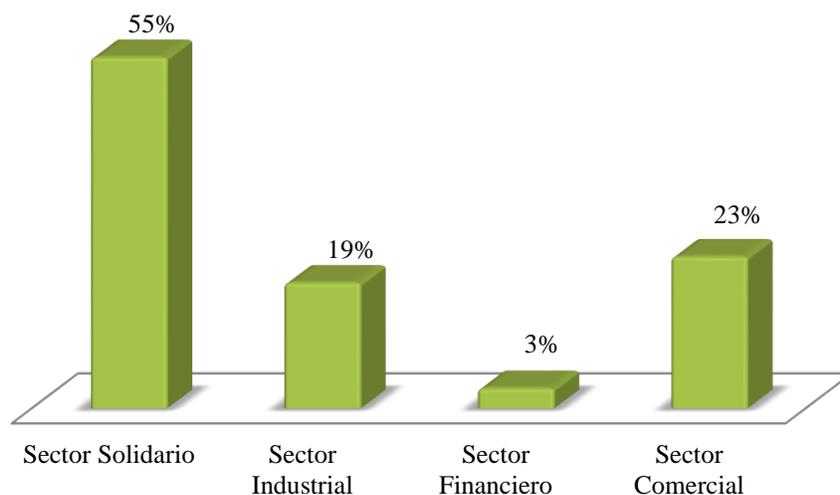


Figura 7. Sectores Empresariales generadores de empleo. Fuente: Elaboración propia.

Las empresas a medida que surgen ideas e invenciones para su crecimiento y cumplimiento de los objetivos corporativos que establezcan, se ven en la ardua tarea de convocar y reclutar personal capaz de dar cumplimiento a diferentes funciones, partiendo de los datos obtenidos, el sector con mayor impacto social desde la generación de empleo es el Solidario con un 55%, seguido del sector comercial quien aun cuando tiene mayor participación en el mercado, este genera empleo en poca proporción. En cuanto, al sector industrial a pesar de tener eslabones productivos muy cortos, han solicitado capital humano para dinamizar sus procesos productivos

y comerciales (19%). Finalmente, el sector financiero de Ocaña requirió la participación del capital humano en un 3%.

Conclusión

La dinámica del empleo en Ocaña es fluctuante debido a la inestabilidad que sufre el sector empresarial, causales del crecimiento acelerado de migrantes al territorio, de la economía negra, de la alza de impuestos, entre otros aspectos, sin embargo, las organizaciones locales tienen un gran compromiso por el desarrollo de la región, de hecho, la mayoría del personal contratado se encuentra entre los 18 y 30 años de ambos sexos, por otra parte, los ocupados actualmente, tienen un nivel de formación medio-alto, con conocimientos y experiencia para laborar en diferentes entes.

En ese orden de ideas, se evidencia que el sector solidario logro la mayor generación de empleo durante el presente año, seguido del sector comercial, siendo este último, el de mayor participación dentro del mercado empresarial de Ocaña, sin embargo, no logra desarrollar continuamente procesos de capacitación y formación a sus empleados, en cuanto, al sector financiero se destaca el compromiso que asume frente al desarrollo y crecimiento profesional de sus empleados.

Se concluye de acuerdo a la estadística, que los cargos de asesor comercial (vendedores y mercaderías) y auxiliares de caja son los más solicitados y ofertados por las diferentes empresas de Ocaña.

Bibliografía

Eslava, A. (Octubre de 2008). Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad.

Ecos de Economía (27), 75-100. Recuperado el 16 de Marzo de 2018, de

file:///C:/Users/pc/Downloads/707-1-2052-1-10-20120525.pdf

Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el

trabajo. *Universitas Psychologica* , 319-334. Recuperado el 2018