

GESTIÓN HUMANA: PERSPECTIVAS Y BARRERAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL



CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ
Coordinador



Índice

Introducción	3
Capítulo 1. Gestión humana: Perspectivas y barreras en el sector empresarial	4
1.1 Conceptualización sobre Gestión Humana.....	4
1.2 Realidades del proceso de Gestión humana en los sectores empresariales de Ocaña5	
1.2.1 Áreas funcionales y su participación.....	5
1.2.2 Criterios para la selección del personal	6
1.2.3 Procesos para el reclutamiento del personal de acuerdo a los sectores	8
1.2.4 Pago aportes de Seguridad Social.....	9
1.2.5 Principal barrera para la generación de empleo.	10
Conclusión.....	13
Bibliografía	14

Introducción

La gestión humana es un componente esencial y valioso para profundizar el mercado del trabajo local, por tanto, el Observatorio Laboral y Económico de la Universidad Francisco de Paula Santander de Ocaña, realiza una investigación de la perspectiva y de las condiciones de los empresarios sobre los procesos administrativos que presenta la institución al momento de reclutar, seleccionar y contratar personal.

En ese orden de ideas, el estudio presenta una conceptualización sobre el capital y la gestión humana, asimismo, se identifican las áreas funcionales con mayor reclutamiento de personal, los criterios para la selección de nuevos demandantes ocupacionales y su contribución salarial y profesional a los colaboradores existentes de acuerdo a las capacitaciones y pago de seguridad social.

Finalmente, se determinan las principales barreras que presenta los cuatro sectores empresariales (Comercial, Financiero, Solidario e Industrial) para la generación de empleo y por último, se socializan los hallazgos obtenidos con la investigación acerca de la dinámica empresarial en función del mercado local y la gestión humana.

Capítulo 1. Gestión humana: Perspectivas y barreras en el sector empresarial

1.1 Conceptualización sobre Gestión Humana

El mundo empresarial al reconocer tantos cambios, empieza a exigir calidad humana y profesional de quien ejerce un cargo directo en la organización, por tanto, las especializaciones laborales se inducen desde la capacidad y el esfuerzo que presenta un personal contratado para innovar y direccionar estrategias coherentes a las necesidades del cliente activo o potencial.

A futuro se perfila un esfuerzo por encontrar sistemas de recursos humanos que faciliten la innovación, la evaluación de una cultura organizacional proclive a la competitividad y, en general, a la comprensión de los intangibles como soporte de una estrategia que busca volver competitivas a las empresas. (Calderón, Álvarez, & Naranjo, 2006, p. 249)

Con relación a ello, los empresarios comprenden que las organizaciones se sostienen gracias a la labor que tenga sus colaboradores donde los mismos sean proactivos y capaces de tomar decisiones en pro del beneficio colectivo y social.

La gestión humana es objeto de gestión y de actuación en las empresas desde los principios de la generación del conocimiento y del aprendizaje organizacional, entiendo que “la Gestión Humana es el motor de cualquier estrategia corporativa, porque es el talento de las personas lo que hace posible que las organizaciones alcancen sus metas” (Prieto, Villasmil, & Urdaneta, 2011, p. 3). Desde luego y en conclusión con lo anterior, el sistema laboral de la entidad debe preocuparse por el desarrollo emocional de sus empleados y porque sus áreas agreguen valor a todo su sistema.

1.2 Realidades del proceso de Gestión humana en los sectores empresariales de Ocaña

La siguiente información presenta un análisis sobre las condiciones laborales que existen en cuatro sectores empresariales.

1.2.1 Áreas funcionales y su participación

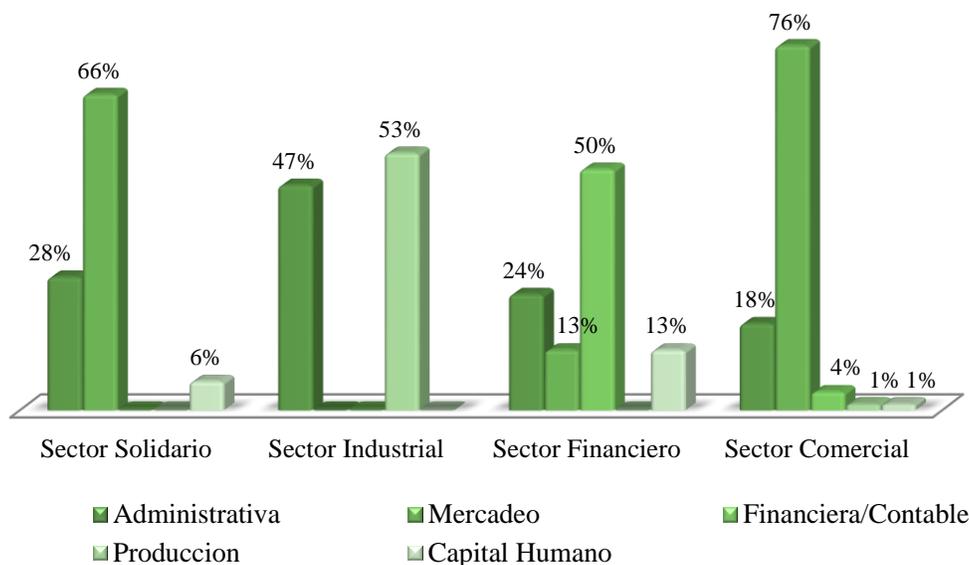


Figura 1. Áreas funcionales donde más se contrata personal. Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica, se observa que el área de mercadeo genera más empleo, tan así que el 76% del sector comercial prioriza sus objetivos corporativos en dicha área, al igual que el sector solidario (66%) y financiero (50%), en cuanto, al área administrativa, solicita empleo en menor proporción en el sector industrial y comercial, caso contrario a los demás sectores, incluso en las empresas de tipo financiero, se contrata permanentemente personal para ejercer funciones contables. Por otra parte, para el sector industrial el área de producción es de suma importancia debido a su objeto social, por tanto, contratan más clientes internos para funciones inherentes en ella (53%).

Finalmente, las Mipymes de Ocaña, contratan muy poco personal para el área de Recurso Humano, pues requieren muy pocos psicólogos o especialistas en talento humano o por el contrario, los dueños y los representantes legales son los encargados directos de direccionar sus subordinados.

Tabla 1. *Criterios para la selección del personal*

	Edad		Experiencia		Genero		Titulación		Habilidades y desempeño		Referencias	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Sector Solidario	86%	14%	100%	0%	10%	90%	93%	7%	100%	0%	10%	90%
Sector Industrial	20%	80%	93%	7%	60%	40%	33%	67%	73%	27%	93%	7%
Sector Financiero	88%	13%	100%	0%	88%	13%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Sector Comercial	56%	44%	64%	36%	46%	54%	51%	49%	67%	33%	82%	18%

Nota: La tabla presenta información sobre los criterios más importantes al momento de seleccionar personal en los sectores empresariales de Ocaña.

1.2.2 Criterios para la selección del personal

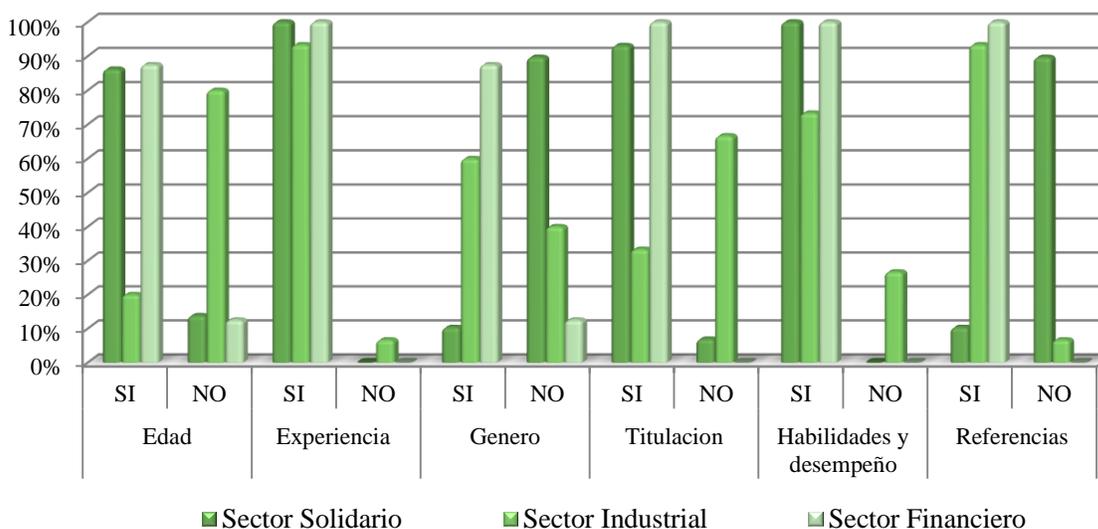


Figura 2. Criterios para la selección del personal. Fuente: Elaboración propia.

Los criterios de selección son definidos propiamente por la empresa o empleador fundamentado ya sean por teorías o por procesos empíricos, con relación a la dinámica se profundiza qué aspectos evalúa la demanda a la hora de seleccionar y contratar personal, con relación a ello, se obtiene que para el sector solidario los factores que inciden son la experiencia (100%), la titulación en un 93%, y el desempeño durante varias pruebas (100%). El sector financiero en un 100%, evalúan la experiencia, la titulación, el desempeño y las referencias debido a las políticas institucionales. El sector industrial, selecciona al personal por la experiencia (93%), el género en un 60% según el cargo (vacante), sin embargo, es ineludible mencionar que prima un tema cultural en dichas empresas ya que la mayoría acepta las referencias de amigos o familiares (93%), caso similar al sector comercial ya que contratan clientes internos a la empresa con este mismo criterio (82%), por tanto, no existe brecha entre los demás factores al momento de seleccionar un colaborador, pues las características poco inciden, ya que en el proceso de selección solo se solicita al postulante y se evalúa el desempeño que haya logrado durante un periodo de prueba.

1.2.3 Procesos para el reclutamiento del personal de acuerdo a los sectores

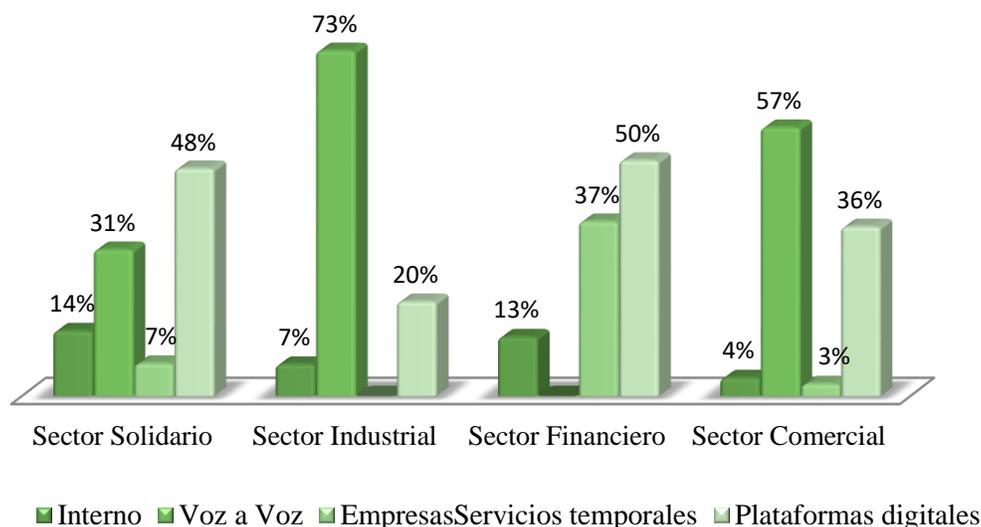


Figura 3. Proceso para reclutamiento del personal. Fuente: Elaboración propia.

Los procesos de gestión humana se direccionan por medio de diferentes estrategias, modelos, guías o actividades, con relación a la información obtenida, el 48% de las empresas del sector solidario utilizan principalmente las plataformas digitales a través de bolsas de empleo, redes sociales y demás medios virtuales para convocar y reclutar hojas de vida, el 31% realizan primeramente un proceso interno para fomentar el desarrollo y crecimiento profesional de sus colaboradores, muy poco llevan a cabo tercerización laboral o se apoyan del voz a voz, el sector industrial realiza actividades más informales pues captan personal a través del voz a voz, un equivalente del 73% de la muestra, un 20% por el contrario utilizan los medios digitales para buscar personal, es de aclarar que en estas empresas muy poco se hace reclutamiento interno y se acude a empresas de servicios temporales.

Por otro lado, el sector financiero utiliza las TIC's para captar personal no sólo a nivel local sino también nacional (50%), el 37% se apoya de Outsourcing para agilizar los procesos de gestión humana y el 13% recluta personal existente en la empresa, el voz a voz no es una estrategia representativa en ellas, causales de las políticas. Finalmente, el 57% de las empresas del sector comercio hacen réplica de la vacante postulada por el voz a voz, el 36% manifiesta la convocatoria a través de redes sociales y el restante partiendo de las necesidades recluta al cliente interno o busca una empresa especialista encargada de seleccionar el personal más apto.

1.2.4 Pago aportes de Seguridad Social

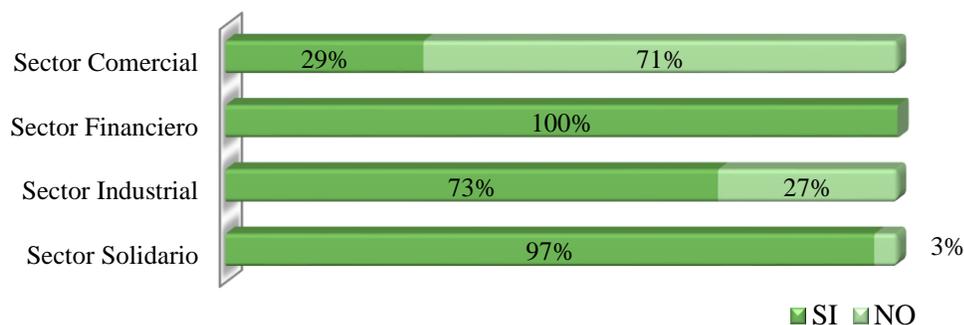


Figura 4. Pago aportes de Seguridad Social. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al personal recibe las bonificaciones y las garantías, la productividad y el desempeño laboral del mismo es alta, con relación a lo descrito y evaluando las realidades locales, las empresas empiezan a tomar conciencia de lo importante que es realizar pago de seguridad social a sus colaboradores, por tanto, las empresas del sector financiero en un 100% y un 97% de las organizaciones solidarias han logrado realizar dichos pagos. En cuanto al sector industrial el 73% de las entidades han tratado de dar cumplimiento continuo a dichos beneficios a pesar de los altos costos que genera a la misma, el restante no cuenta con los ingresos suficientes para realizar pagos de seguridad social. Finalmente, el sector comercial presenta falencias ante dichos procesos debido a que las empresas (71%) mencionan los siguientes

aspectos: tienen pocas utilidades, el mercado es inestable y abarcan nichos de mercados muy pequeños, lo que conlleva a no contratar permanentemente empleados y sobre todo a no poder dar pago a la seguridad de sus empleados de acuerdo a la ley.

1.2.5 Principal barrera para la generación de empleo.

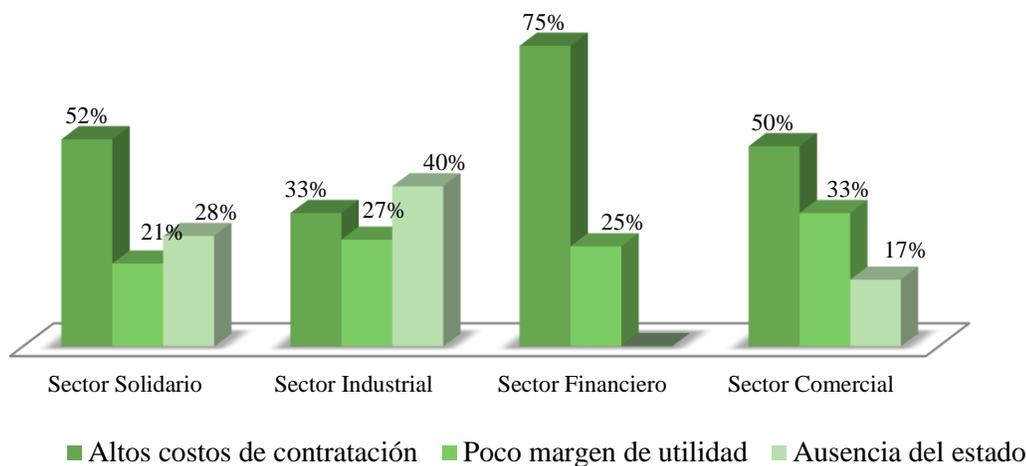


Figura 5. Principal barrera para la generación de empleo. Fuente: Elaboración propia.

Cuando se estudia la demanda laboral es importante conocer las barreras que presentan las empresas para generar empleo en la región, con relación a ello, en el sector solidario se destaca que la limitación principal son los gastos que incurre una contratación (52%), el 28% la poca participación del estado a través de proyectos que los apoye y un 21% las utilidades les ha limitado el crecimiento y el aumento del personal.

Las empresas del sector financiero, destacan que no se logra cubrir nuevo personal con las utilidades obtenidas durante el año, debido a los altos costos que se obtienen para ampliar la planta laboral. El sector industrial siente indiferencia del estado debido a sus pocas acciones para apoyar las empresas industriales en la generación de empleo, el 33% considera que los costos inciden para tomar la decisión de contratar y el restante manifiesta que las utilidades no presentan variaciones positivas. Finalmente, el 50% de los establecimientos y negocios del

sector comercio no genera fuentes de empleo por los costos, el 33% manifiesta que el margen utilidad no es el mejor y el restante por poco apoyo del estado, a pesar de tener mayor participación en el municipio de Ocaña, las mismas clasifican en micro y pequeñas empresas, lo cual han generado poco empleo en el presente año.

1.3 Hallazgo del mercado de trabajo de acuerdo a la demanda laboral por los sectores empresariales

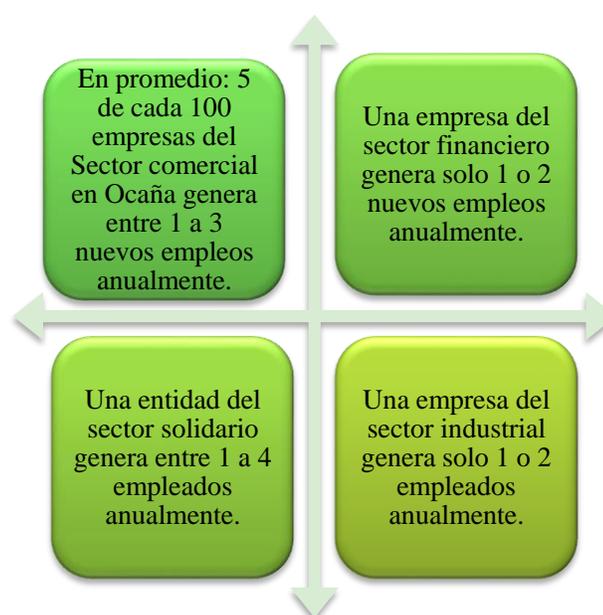


Figura 6. Hallazgo sobre el mercado de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

COMPORTAMIENTO DE LA DEMANDA LABORAL

Cargos más demandados		Cargos menos demandados	
52%	Asesores comerciales	7%	Directivos o gerentes
13%	Auxiliares contables o administrativos	3%	Servicios generales
13%	Ingeniero, operarios o técnicos en PDD		
12%	Cajeros		
Características de los ocupados en los sectores empresariales			
Según la edad	Según el género	Según nivel de formación:	
60% Entre los 18 a 30 años.	54% Mujeres	30%	Profesionales
30% Entre 31 a 40 años.	46% Hombres	24%	Tecnológicos
10% Más de 40 años.		15%	Técnicos
		19%	Secundaria
		6%	Primaria
		5%	Postgrados
		2%	Ningún
Criterios más influyentes en la selección de personal por parte de las empresas			
Experiencia	78%	Desempeño	77%
Referencias	68%	Titulación	62%
Edad:	61%	Género	42%
Demanda laboral: Participación según las Áreas		Seguridad social en los sectores empresariales de Ocaña	
61%	Área de Mercadeo	54%	SI
24%	Área administrativa	46%	NO
7%	Área contable		
5%	Área Financiera		
3%	Área del RRHH		
Acciones para el proceso de reclutamiento en los sectores empresariales		Capacitación al personal en el 2018	
50%	El voz a voz	63%	SI
38%	Plataformas digitales	33%	NO
7%	Reclutamiento interno		
5%	Tercerización laboral		
Barreras principales para la generación de empleo en el municipio de Ocaña			
50%		Altos costos de contratación	
29%		Poco ingresos	
21%		Ausencia del estado	

Nota: La tabla presenta información sobre el comportamiento del mercado laboral en 4 sectores empresariales de Ocaña. Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

Las políticas de las empresas para generar empleo se definen de acuerdo a las condiciones del mercado y a los ingresos que reciben en periodos determinados, sin embargo, las barreras existentes para que las mismas logren contratar personal se debe a los altos costos que genera dicho procesos, a los pocos ingresos que obtienen generado por el incremento de la competencia y a la baja incidencia del estado para promover estrategias o programas que beneficie al sector empresarial.

Con el estudio finalizado, se observa que en las áreas comerciales y administrativa se solicita más capital humano, debido a que en ellas, se enmarcan las funciones de venta, de almacén, de organización, de archivo, entre otras. Por otra parte, es importante aludir que un 46% de las empresas locales no realizan pago de prestaciones sociales a sus colaboradores debido a su poca capacidad económica, de igual forma, se analiza de acuerdo a los criterios de selección que la experiencia, el desempeño y las referencias predominan al momento de contratar personal.

Finalmente, en el marco de las instituciones los procesos de gestión humana son importantes por consiguiente el 63% realiza procesos de capacitación para que su personal tenga mayor rendimiento y desempeño laboral, asimismo, se evidencia que en las empresas el reclutamiento y la selección de colaboradores se hace a través del Voz a Voz y de las referencias personales, no obstante, los empresarios empiezan a crear una cultura informativa sobre sus ofertas laborales a través de las redes sociales para de personal.

Bibliografía

Calderon, H., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación.

Cuadernos de Administración, 225-254.

Prieto, R., Villasmil, M., & Urdaneta, L. (2011). *Gestión humana en organizaciones postmodernas. base fundamental hacia la excelencia organizacional*. Rafael Bellosa Chasín.