

El mercado laboral y los profesionales regionales, reflexiones Holisticas en el Tolima

Julián Ricardo Rodríguez-Soto^{1*} & Andres Felipe Pinzón-Rodríguez²

¹Administrador de Empresas, Esp. En Gerencia de Mercadeo, Magister en Educación. Doctorante en Administración de Empresas, Universidad de Medellín. Profesor Universitario Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN. Colinvestigador y miembro del Grupo de Investigación GIDECER.

²Economista, Esp. En Finanzas. Profesor Universitario Corporación Unificada Nacional de Educación Superior CUN. Colinvestigador y miembro del Grupo de Investigación GIDECER.

Recibido 12 de agosto de 2015; Aceptado 6 de octubre de 2015

Resumen

La presente investigación pretende determinar las principales competencias requeridas por los empleadores específicamente en los procesos de selección y vinculación para cargos donde se requiera profesionales de las áreas económicas o afines. Para tal fin se utilizó una metodología descriptiva, aplicando un instrumento de 40 entrevistas semi-estructuradas a empleadores de distintos sectores económicos del municipio de Ibagué, utilizando el enfoque de los cuatro ejes de capital humano avalados por ICONTEC. Los resultados evidencian un amplio respaldo de los empleadores por las habilidades y por la experiencia, ya que dichos ejes fueron los que obtuvieron la mayor representatividad en el procesamiento de la información, en conclusión se evidencia que el empleador asume la profesionalización del candidato como un requisito de su currículo pero es más representativo avalar experiencia en el ingreso al mercado laboral.

Palabras claves: Capital Humano, Competencias, Empresas, Mercado Laboral

Abstract

The following research aims to determine the main required competences for the employers in the selection process and link-up for positions where professionals in the economic areas or related to them are required. For this purpose it was used a descriptive methodology, it was applied an instrument with 40 semi-structured surveys to employers in the different economic sectors in Ibagué using an approach of the four axis of human resources endorsed by ICONTEC. Results show a wide backrest for the employers regarding employees skills and experience, due those axes obtained the greater representation in the information processing, as a conclusion it is showed that employer assumes the professionalization of the candidate as a requirement in the curriculum but it is more important to support experience joining the labour market

Key words: Human Resources, Competences, Companies, Labour Market

Introducción

A partir de la flexibilización en las formas de trabajo generadas como consecuencia de la globalización económica, el mundo laboral ha experimentado variaciones en cuanto a la forma de selección, contratación, evaluación del desempeño laboral, remuneración, condiciones de protecciones de los trabajadores, entre otras. Es así como en las últimas cuatro décadas se ha observado un aumento significativo del desempleo, trabajos no remunerados, trabajo informal, subcontratación y trabajo infantil (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Desde finales de la década de los noventa, el panorama laboral para los países de América latina se ha caracterizado por elevados índices de desempleo y de informalidad, además por bajos ingresos promedios, creciente desprotección social y una significativa debilidad de las organizaciones sindicales y del dialogo social

(Lopez Santana, Avila Gonzales, & Mendez Giraldo, 2011).

Al igual el modelo económico neoliberal y el fenómeno aperturista ha traído consecuencias funestas en la generación de empleo, desde luego el país no ha sido ajeno a este fenómeno que es hoy por hoy un problema de orden mundial y la preocupación de todos los gobiernos de Latinoamérica; al respecto la economista y especialista en demografía Cecilia López Montaña en su columna el Diario del El Tiempo, presenta una serie de costos de la globalización y la nueva realidad mundial en temas de empleo, dentro de sus aportes hace hincapié en que la mano de obra dejó de ser una demanda potencial para convertirse en un costo de producción, costo que tiene que ser el menor posible para aumentar la rentabilidad del negocio (Lopez Montaña, 2013).

Desde luego este nuevo escenario mundial hace cada vez más precaria las condiciones laborales del mundo entero y va en paralelo a otros

*Autor para Correspondencia: julian.rodriguez@cun.edu.co

incontrolables fenómenos que sufre Colombia, como su alta tasa de informalidad laboral y los altos índices de desempleo juvenil concentrados entre los 18 y los 26 años.

Con este panorama poco alentador, en temas de empleo las características de la población laboralmente activa o en proceso de acceder a este grupo se han visto abocadas a cambios radicales, vale la pena citar que la precarización de la mano de obra y la disminución de las condiciones laborales no es solo un fenómeno nacional sino del mundo entero, al respecto de esta particularidad, (Mejía, 2006) presenta el siguiente punto de vista:

Durante la década de los años 80 y 90 la reestructuración de las empresas a nivel mundial adoptaron un modelo de reingeniería para su administración que contó con una tabla que dejaba como permanentes solo el 19% de los asalariados y el 81% restante los ubicaba en trabajos temporales que se hacían según las horas de trabajo necesario, en algunas ocasiones a distancia, necesitando, en la mayoría de las ocasiones, solo 20 horas semanales, dicha condición continúa casi igual o más precaria a la fecha.

Otro antecedente del mercado laboral, es que el desempleo en Colombia es visto como un problema de oferta y demanda, entendiendo la demanda como la necesidad de las empresas de requerir mano de obra y la oferta como la cantidad de población disponible para trabajar; es lógico que ante un aumento de la oferta (trabajadores) el salario perdió poder adquisitivo, se aumentaron los índices de informalidad laboral y las contrataciones de vinculación al mercado laboral son cada día más precarias (Lopez, 1996).

Todas estas características del mercado laboral producto de la globalización en el país y de otros factores internos como el conflicto armado, la creciente tasa demográfica han tenido un mayor impacto en las regiones, por ejemplo datos suministrados por el Departamento Nacional de Estadística en adelante -DANE- y documentados dentro de un artículo científico muestran que los principales indicadores del mercado laboral colombiano difieren mucho entre ciudades; mientras que la tasa de desempleo promedio entre el 2006 y 2011 fue del orden del 20% en Popayán y Quibdó, del 17% Armenia, Pereira e Ibagué, y del 10% en Bogotá, Bucaramanga y Barranquilla (Arango & Posada, 2006).

Por estas razones es que se hace necesario que el profesional técnico, tecnólogo y universitario identifique las principales características del mercado laboral en Colombia y en su región de origen, porque permite generar una introspectiva para las instituciones de educación superior y del país con el fin de verificar la pertinencia de su oferta académica, la autoevaluación de los currículos e incluso rediseñar electivas de formación, además de aportar un panorama más prospectivo para sus egresados.

Esta investigación se llevó a cabo con el fin de determinar la información detallada del funcionamiento del mercado laboral en Colombia y en la región donde el profesional recibe su formación, caracterizando oportunidades y debilidades que minimicen la dificultad para el futuro profesional de obtener un espacio en el competitivo mercado laboral; por ello son cada vez más recurrentes las investigaciones que involucran a los egresados y su interacción con el sector productivo, tipificando el comportamiento desde varias perspectivas que incluyen salarios, importancia del talento humano para la organización, formación y habilidades, desde luego sin desestimar que el empresario moderno es cada vez más consiente que el talento humano es el recurso más valioso y parte esencial del proceso productivo (Valderrama Cardona, Cabrera Gaviria, & Rojas Rojas, 2014).

Teniendo en cuenta lo mencionado y basado en el modelo de los cuatro ejes del capital humano: Habilidad, Educación, Formación y Experiencia; validado por las Normas de Calidad ICONTEC; utilizando una metodología descriptiva, fundamentada en un estudio cualitativo, mediante entrevistas semiestructuradas realizadas a 40 empresarios de la región, para determinar cuales son los componentes del capital humano mas valorado por los empleadores en los procesos de selección y vinculación del talento humano.

La pregunta de investigación que surge es ¿Cuál es el componente de mayor relevancia en los procesos de selección y vinculación de personal realizado por los empleadores del municipio de Ibagué? Por Tanto para dar respuesta a la pregunta de investigación, el presente artículo centra sus tópicos de interés en tres ejes fundamentales de reflexión:

-Indicadores del mercado laboral en Colombia y el departamento del Tolima

-Composición del tejido empresarial de Colombia y departamento del Tolima.
 -Principales habilidades requeridas por los empleadores en los procesos de vinculación laboral.

Metodología

Como paradigma metodológico se utilizó un estudio descriptivo, mediante una metodología de tipo cualitativo, utilizando como mecanismo para la recolección de información la entrevista semi-estructurada a un grupo de 40 empresarios de diferentes sectores económicos (Industria, Agroindustria, Servicios, Comercio), con el fin de determinar las principales competencias requeridas por los empleadores específicamente para suplir los cargos o vacantes donde se requiera profesionales de las áreas económicas o afines.

Las fases del Proceso fueron específicamente cuatro, la primera fase que incluye una minuciosa búsqueda de literatura académica, que pretendía verificar el estado de avance teórico en el tema de interés, luego una segunda fase que incluyó la selección de los empresarios, con el fin de guardar la congruencia del número de entrevistas ejecutadas tenían que ser proporcionales al tamaño empresarial de la región y las actividades económicas como se evidencia en la tabla 1, esta fase fue un reto ya que tenía que ser congruente con la estructura empresarial de la región, por tanto se seleccionaron empresarios en el siguiente nivel de importancia: Tamaño, Actividad económica y Grandes Empresarios.

La fase tres que incluye la ejecución de entrevistas semiestructuras, con el fin de determinar los factores (Habilidades, Educación, Experiencias y Formación) valorados por los empresarios en los procesos de selección y vinculación de personal; la fase final que incluye el procesamiento de la información, se tabularon a través de la herramienta escala Likert; donde en una escala de 1 a 10 (siendo 10 el de mayor valor o la primera respuesta seleccionada por el empresario y 1 la de menor valor o ultima respuesta otorgada por el

mismo) en un cuestionario que pretendía identificar las principales competencias requeridas por los empleadores en el proceso de selección y vinculación de personal, en el municipio de Ibagué - Tolima.

Aspectos teóricos fundamentales

Indicadores del mercado laboral en Colombia y el departamento del Tolima

En referencia al mercado laboral colombiano y sus constantes fluctuaciones se han realizado diversos análisis y estudios que datan desde mediados del siglo XX, dentro de los más relevantes fue el de la Misión de Empleo el cual partiendo de un análisis histórico se concluye que la principal característica del mercado laboral en el país han sido la notables fluctuaciones de la actividad productiva, y la alta dependencia con el comportamiento en los ciclos económicos (Chenery, 1986).

Otro trabajo significativo fue el seminario sobre empleo y economía desarrollado por el Banco de la República de Colombia en el año 2001; de este seminario se destacan diferentes investigaciones que tipificaban la taxonomía sobre el comportamiento del desempleo en el país y la relación con américa latina, además de la influencia de la educación en el incremento de la participación laboral y como influenciador del alza de las tasas de desempleo que se ha producido en Colombia desde 1998 (Urrutia, 2001).

Generalmente los indicadores del mercado laboral, como tasa de ocupación, índice de desempleo, tasa de subempleo, trabajo informal y trabajo infantil han sido ampliamente estudiados y analizados desde diferentes investigaciones académicas o gremiales, todos y cada uno de estos estudios han estado ligados a diversas características, Las principales instituciones que se han interesado y las diferentes perspectivas desde donde ha sido analizado el tema (Tabla 2).

Es válido mencionar que el origen y lineamientos de estas investigaciones han sido iniciativas trazadas por entes de orden internacional, como el Banco Interamericano de Desarrollo - BID -, La

Tabla 1. Determinante de ejecución de encuestas por tamaño y actividad económica

Tamaño	%	Numero de entrevistas	Actividad Económica	%	Numero de entrevistas
Micro	87	36	Comercio	60	24
Pequeña	9	4	Servicios	22	9
Mediana	3	1	Agroindustria	10	4
Grande	1	1	Industrial	8	3

Fuente: Los autores

Tabla 2. Principales Instituciones Internacionales y en Colombia que realizan investigaciones del comportamiento de algunos indicadores en el mercado laboral.

INSTITUCION	PERSPECTIVAS	AÑO
Encuesta Continua de los Hogares (ECH)	Subempleo por Horas y por Competencias	2000
Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)	Las Antes mencionadas mas el deseo de encontrar una oportunidad laboral mejor en un tiempo inferior a un año	2006
Banco Mundial	Causas de la Informalidad (Empresarial y Laboral) Colombia y Latinoamérica	2007
Censo Empresarial Cali y Yumbo	Caracterización y Tamaño de Empresas	2007
Departamento Administrativo de Estadística -DANE-	Encuestas Micro-establecimientos & Encuesta 123	2007
O.I.T Trabajo Decente	Características del Mercado del Trabajo en Latinoamérica y Colombia	2008-2014
Fundación Picachos Telefónica	Trabajo Infantil	2009-2015
Observatorio del Mercado del Trabajo y la Seguridad Social	Normativa Legal 1258 2008 & 1429 de 2010	2010-2012
Banco Interamericano de Desarrollo BID	Productividad y Competitividad de la Empresa y Empleo en Colombia	2012
Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico CEDE Universidad de los Andes	Subempleo por Ingresos y Funcionamiento del Mercado del Trabajo en Colombia	2013
Informe FEDESARROLLO	Políticas para incentivar el empleo en Colombia	2014
Boletines Mercantiles Oficiales Cámaras de Comercio del País	Composición empresarial en las regiones el país	Anualizada de acuerdo a la Entidad
Cámara de Comercio de Ibagué	Comportamiento y Estructura del Tejido Empresarial en Ibagué	2009-2012

Fuente: Diseño propio de los autores - Compilados de la Revisión Sistemática de Literatura elaborada para la construcción del Documento y Diagramado por los Autores.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL -, La Organización Internacional para el trabajo - OIT- y el Banco Mundial; aún cuando la muestra poblacional y el instrumento de investigación sean aplicados en el país.

Producto de estos estudios se han podido obtener datos bien interesantes de la composición y caracterización del mercado laboral en Colombia. Desde luego que el mercado laboral en el país y América Latina es diferente y esto ha generado cambios en los procesos de contratación y selección de personal, el imaginario del empleo ideal para los egresados graduados de un programa de pregrado es cada vez más difícil.

Dentro de los principales indicadores del mercado laboral en Colombia se pueden evidenciar; La elevada tasa de informalidad empresarial. Según el DANE, se ubica alrededor del 52,3%, en las ciudades capitales y del 58,9% en las regiones no capitales, en promedio aritmético se evidencia una tasa porcentual del 55,6% de Informalidad empresarial.

Otro dato interesante es la tasa de informalidad laboral ubicada para el año 2012 en 58,6%, aunque algunos analistas afirman que puede ser mayor, ya que hay un grueso poblacional que estando en capacidad de producir o de ingresar al mercado laboral desiste de buscar empleo, especialmente mujer por hogar y jóvenes por estudios, dicho fenómeno es común en Colombia y Latinoamérica. (Osta Trestini, 2007).

Igualmente la Tasa de desempleo en Colombia es una de las más altas en Latinoamérica, y así se mantuvo durante el periodo (2010-2012) con un 23,9% según el DANE; son loables los esfuerzos del gobierno central por reducir esta cifra, pero aún se quedan cortos, a última medición la cifra logro ubicarse en 18% según DANE 2014- Estos datos se encuentran publicados en el último artículo del Diario del Espectador. (Diario El Espectador, 2014).

Todos estos indicadores presentan un panorama no tan favorable para el futuro del profesional en Colombia. Lo cual propone retos para la agenda

Estatad, gremial y académdca, en referencia a políticas púbdicas, promover condiciones de pleno empleo y reflexionar sobre la pertinencia curricular en los programas de pregrado promovido por las instituciones de educación superior del país.

En la región objeto de estudio los indicadores son aún más dicientes, pese a que en términos globales según los indicadores de competitividad emitidos por el Doing Business y la CEPAL y presentado por el Ministerio de Comercio de Industria y Turismo presentados en el año 2013 "existen condiciones para que la ciudad y el departamento desarrollen su economía regional, dichas instituciones emiten una calificación medio alta en temas de infraestructura, oportunidades de negocio y capital humano en el departamento, además otorga el segundo lugar a Ibagué la capital del departamento del Tolima gracias a la facilidad de acceso a las nuevas oportunidades de negocio. Este estudio compara a Ibagué con otras 23 ciudades capitales" (Gobernación del Tolima, 2014).

Contrario a los indicadores de competitividad presentados por la CEPAL y Doing Business, el comportamiento histórico de la tasa de desempleo en Ibagué dista mucho de la dinámica presentada por el mismo indicador en las 11 principales

ciudades del país. La diferencia promedio de aproximadamente 4 puntos porcentuales entre los años 2001 y 2007 (Figura 1).

Dentro de las principales causas que motivaron la constante elevada tasa de desempleo en Ibagué se encuentran plasmadas en el documento *¿Porqué el desempleo en Ibagué ha sido tan alto?* En este documento el autor determina al desbordado aumento de la oferta (población en edad de trabajar) y al crecimiento desbordado de la economía informal que convirtió ese mercado en un nicho atractivo y expedito para la empleabilidad y el promedio de las familias ibaguereñas.

Lo anterior sin mencionar la tasa de desempleo que para el año 2009, según el DANE en su gran encuesta a los hogares del departamento del Tolima, presentó un valor porcentual del 17,2% en todo el departamento, que es donde se concentra el mayor número de empresas. Además de identificar los niveles poblacionales, se identificó las tasa de desempleo y algunos niveles de insatisfacción laboral por competencia y por ingresos en el Tolima (Tabla 3), (Rodríguez Soto & Hernández Sánchez, 2014).

Todo lo anterior da cuenta del comportamiento de los principales Indicadores del mercado laboral en Colombia y el departamento del Tolima.

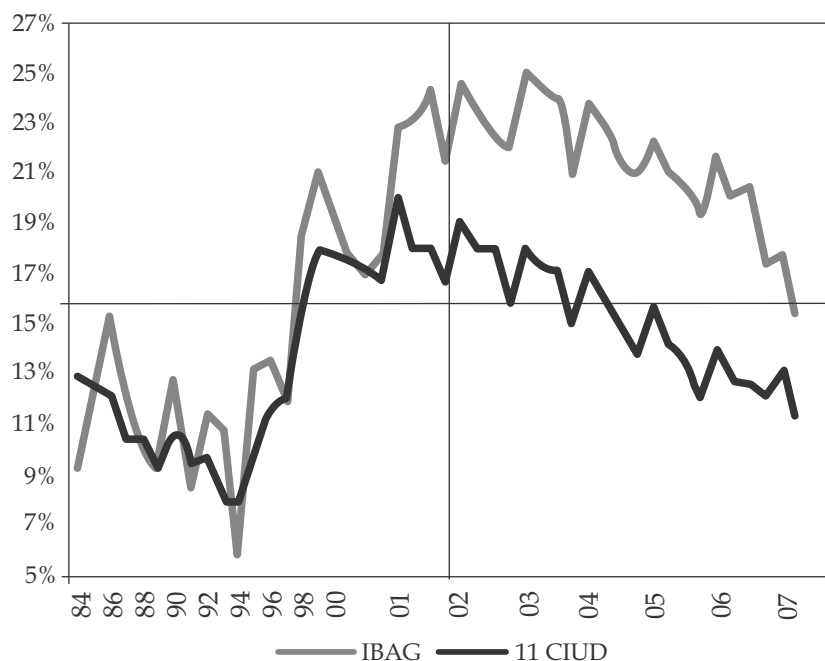


Figura 1. Tasas de desempleo en Ibagué y en las 11 principales ciudades, 1984 - 1999 (cuarto trimestre); 2000 - 2007 (datos trimestrales). Fuente: DANE Desde 1984, el DANE había realizado trimestrales de hogares para la ciudad de Ibagué en los meses de diciembre, desde el año 2000, comenzó a seguir de manera continua la evolución del mercado laboral en esa ciudad. El empate de las series (diciembre 1984-199; marzo -junio 2006) permite compara la evolución de largo plazo de las principales variables laborales en Ibagué y en 11 ciudades metropolitanas excluyendo Cartagena y Villavicencio).

Tabla 3. Fuerza de trabajo Tolima 2009 (en miles)

CONCEPTO	IBAGUE	TOLIMA
Población total	491	1.383
Población en edad de trabajar	387	1.078
Población económicamente activa	265	689
Ocupados	220	589
Desocupados	45	100
Empleo inadecuado por competencias	41	104
Empleo Inadecuado por ingreso	65	186

Fuente: Tolima en cifras 2009, Gobernación del Tolima

La Micro, Pequeña y Mediana Empresa - MIPYMES-, como motor de crecimiento en Colombia.

La sobreexposición de la cultura emprendedora en el país, ha generado un desbordado crecimiento de las Micro, Pequeña y Mediana Empresas -MIPYMES-, en el país y Latinoamérica. Al respecto, Bogotá se caracteriza por tener una dinámica empresarial positiva, cada año se crean en promedio 68 mil empresas y se renuevan cerca de 255 mil. En el 2012, el número de empresas localizadas en Bogotá D.C. -Cundinamarca, llegó a 337 mil empresas; para esta vigencia, el incremento del número de empresas creadas fue de 0,3%, con respecto al año 2011, y se alcanzó la mayor tasa de creación de empresas de los últimos 4 años. Tal crecimiento en la creación de empresas, fue promovido por las políticas gubernamentales de fomento del emprendimiento y el fortalecimiento de las MIPYMES (Super Intendencia de Sociedades, 2013).

Otro dato importante del informe, es la estructura empresarial en Bogotá y Cundinamarca, donde se evidencia que las microempresas representan un 87%, las pequeñas empresas representan un 9%, las medianas empresas un 3% y las grandes

empresas representan tan solo un 1%; estos datos, aportados por el informe a 2012 entregado por la Cámara de Comercio de Bogotá, dan cuenta de la dinámica y la importancia que representan las MIPYME para la economía del país (Figura 2).

Adicionalmente, las Micro, Pequeña y Mediana Empresas cada vez tienen más peso en las economías de los países en vías de desarrollo o con economías emergentes, debido al impacto directo que este grupo empresarial tiene tanto en la generación de empleo como en su representación en el PIB. Para el caso colombiano, las MIPYMES representan cerca de un 90% del total de las empresas y generan entre un 60% y 70% del empleo (Espinosa Romero, 2013).

También es válido mencionar, de acuerdo con Global Entrepreneurship Monitor / Colombia -GEM-, que Bogotá es la ciudad con el mercado más productivo del país y más diversificado; con un predominio del sector servicios, equivalente al 29% y es el lugar del país con mayor significancia en creación de empresas, alrededor de 54 mil unidades productivas empresariales se registraron en la capital en el año 2012, lo que en cifras se traduce en un porcentaje del 26% del PIB nacional.

Desde luego, en un país con una diversidad tan

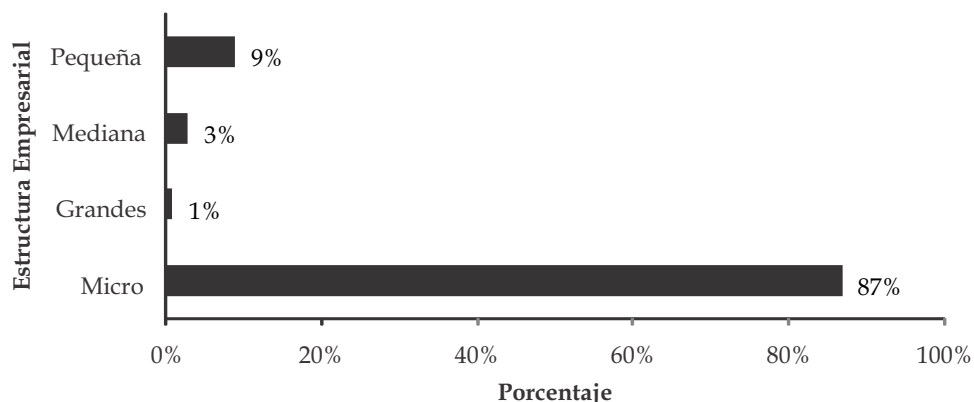


Figura 2. Estructura Empresarial Bogotá D.C. y Cundinamarca.

Fuente. Informe Económico de la Cámara de Comercio de Bogotá D.C., 2009-2012.

Tabla 4. Estructura empresarial colombiana.

MIPYME	Bogotá	Medellín	Cali	Cúcuta	Cartagena	Ibagué
Micro	87%	90,20%	90%	90,30%	92,06%	96,29%
Pequeña	9%	7,00%	7,00%	7,80%	5,79%	2,91%
Mediana	3%	2,00%	2,20%	2,00%	1,60%	0,67%
Grande	1%	0,80%	0,80%	0,40%	0,52%	0,12%

Fuente. Informe de Resultados aportados por las Cámara de Comercio de Bogotá, Santiago de Cali, Cúcuta, Cartagena e Ibagué. 2013.

amplia y con una alta concentración empresarial ubicada específicamente en las capitales, parece que la política pública de fortalecimiento al emprendimiento que debe redundar en la creación de nuevas empresas no es tan eficaz en las demás regiones; esto, sin lugar a dudas, genera dificultades en temas de productividad y competitividad para el país y disminuye la representatividad empresarial y productiva en las regiones.

Lo que sí es muy similar, es la caracterización empresarial, la importancia del grupo empresarial que reúne a las Micro, Pequeña y Mediana Empresas; en términos porcentuales, se mantiene muy similar (Tabla 4).

De acuerdo con la tabla, además de identificar que la estructura empresarial en términos de composición porcentual es muy similar en las capitales y se acentúa una disminución preponderante en lo que tiene que ver con las grandes empresas, la importancia de las Micro, Pequeña y Mediana Empresas, redundante en que los países del tercer mundo y en Colombia, han constituido un tejido empresarial fundamental para el desarrollo de la economía de las regiones y de los países, lo que permite a sus gestores la conformación y consolidación de ideas productivas de negocios desde su mismo nicho o lugar de origen lo cual le asegura a la producción nacional un crecimiento en todas sus regiones. Esto, muy diferente al fenómeno de la industrialización que concentra sus grandes fuerzas productivas en las regiones más desarrolladas de un país, motivando al desplazamiento, al desarraigo y, por tanto, al atraso de las mal denominadas localidades apartadas de las oportunidades o de los polos de desarrollo nacional (Hernández-Sánchez & Rodríguez-Soto, 2013).

Otra evidencia de que las Micro, Pequeña y Mediana Empresas contribuyen con el desarrollo del país, radica en que el Estado colombiano ha generado estrategias encaminadas a la generación de empresas y, en consecuencia, nuevos puestos

de trabajo; de no ser así, aumentaría el rezago socioeconómico. De tal manera, que el gobierno central tendría que invertir más tiempo y dinero en políticas proteccionistas, se desgastaría en el control de la inflación, el desarrollo del sector financiero se retardaría y disminuiría el volumen del comercio internacional. Visto de esta forma, es mejor contar con políticas económicas flexibles en la generación de empresas y no trabajar en el control del lastre que emerge por la ausencia de estrategias que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas en el país (Rigobon, 2005). También, se podría decir que existe un consenso generalizado alrededor de la relación entre el emprendimiento, visto como un fenómeno asociado a la creación de nuevas empresas, y el desarrollo socioeconómico del país, pero su efectividad está ligada de manera directa con la calidad de los productos, bienes y servicios que estas empresas ofrecen a la generación de empleo formal, a la contribución en los índices de productividad y competitividad del país, a la sostenibilidad de las mismas en el mediano y largo plazo. Frente a este último indicador, se genera un vacío, y las cifras aportadas por el Global Entrepreneurship Monitor –GEM–, no son para nada alentadoras. Un ejemplo de esto, es que en el año 2010, Colombia ocupó el quinto puesto en creación de empresas y el cuarto puesto en tasa de cierre; estos datos ratifican el dinamismo empresarial en el país, pero también proponen una mirada puntual en temas de sostenibilidad, perdurabilidad productividad y competitividad que requieren las empresas del país, en especial las Micro, Pequeña y Mediana Empresas MIPYMES. Otro interrogante que cobra importancia, es que de acuerdo con la gran relevancia económica que tienen hoy las Micro, Pequeña y Medianas Empresas como impulsadoras de la dinámica empresarial en el país, es que no hay datos que den cuenta de aspectos como: ¿cuántas de estas unidades productivas o empresariales son realmente competitivas?, ¿Cuántas son capaces o están preparadas para subsistir ante el torrente de

dificultades que deben enfrentar?, ¿Qué están haciendo los empresarios para generar ese valor agregado que requieren sus productos y servicios para ser realmente competitivos y atractivos ante un mercado que cada vez es más dinámico y exigente?

En atención a éstos y otros cuestionamientos, es que el Grupo de Investigación -GP3yMEs de la Universidad EAN -Escuela de Administración de Negocios-, identificó y caracterizó las mejores prácticas empresariales a través del Modelo de Gestión de las Organizaciones -MMGO-, el cual valora de manera sistemática las prioridades en los proyectos de modernización en la gestión, proponiendo la implementación de descriptores para las actividades y elementos con los que debe contar la empresa, además de definir rutas que le permitan a la organización optimizar los elementos claves para la operación, gestión y dirección de las MIPYMES (Pérez-Uribe, 2014).

Esta iniciativa, se convierte en un gran avance ya que dentro de los retos del Estado colombiano, en relación con la creación de empresa y el fortalecimiento al emprendimiento, ésta debe continuar siendo una prioridad; adicionalmente, debe proteger y estimular el crecimiento de las empresas existentes para que sean sostenibles, productivas y competitivas.

Resultados

Principales habilidades requeridas por los empleadores en los procesos de vinculación laboral.

El capital intelectual entendido como un sinónimo intangible de las compañías es un término relativamente nuevo que incluye valores, habilidades y actitudes de las personas en los procesos de interrelación en la organización, con el fin de obtener un bien común (Bueno-Campos, 1998).

Los procesos de integración económica y la globalización han provocado que la empresa amplíe la mirada de su negocio más allá de las fronteras nacionales. De este modo la empresa de hoy pasa a interrelacionarse con individuos e instituciones de diferentes lugares y por ello es que el lenguaje empresarial debe permitir comparar los resultados y valorar la gestión.

Partiendo del referente funcionalista, y teniendo en cuenta el esquema planteado en el proyecto de rediseño curricular (Tuning, 2013) y el compendio del Banco de Herramientas de Cinterfor, se logra determinar un marco de referencia importante para construir las distintas competencias laborales de los estudiantes universitarios.

En concordancia a lo anterior se analizan las principales competencias requeridas por los empleadores específicamente para los programas de las ciencias del área económica, con el fin de reducir la brecha entre los requerimientos del mercado laboral y el mundo de la educación.

Estos elementos como el impacto de las competencias desde la academia y la organización y la necesidad de las compañías de abarcar nuevos mercados, ha cambiado drásticamente los procesos de valoración del capital humano, a finales de los noventa era muy común que el empleador evaluara los integrantes de la organización luego de un tiempo prudencial de compartir en la empresa, en la actualidad los empresarios son más meticulosos en los procesos de selección con el fin de garantizar que el capital humano que pretenda integrar la compañía sea pertinente y capaz de entender la estrategia de la empresa, por tanto hoy la valoración en los procesos de selección y vinculación de personal es cada vez más exigente (Naranjo-Herrera & Higuera-Velez, 2014).

Por tanto se hace impostergable determinar la valoración otorgada por los empleadores de la región en los procesos de selección y vinculación

Tabla 5. Formato de escala Likert utilizando en recolección de información

Orden de pregunta	ITEM	RESULTADO
1	Experiencia	10
2	Conocimientos Académicos	3
3	Cumplimiento	9
4	Manejo de Herramientas Ofimáticas	2
5	Eficiencia	4
6	Manejo de Herramientas de Gestión	1
7	Respuesta a Trabajo Bajo Presión	5
8	Trabajo de Equipo	7
9	Relacionamiento Interpersonal	8
10	Presentación Personal	6

Fuente. Diseño propio de los autores (Instrumento de información).

Tabla 6. Formato de escala Likert utilizando en recolección de información, diferenciando ejes del capital humano.

Orden de pregunta	ITEM	RESULTADO	Clasificación por eje
1	Experiencia	10	Experiencia
2	Conocimientos Académicos	3	Educación
3	Cumplimiento	9	Habilidad
4	Manejo de Herramientas Ofimáticas	2	Formación
5	Eficiencia	4	Habilidad
6	Manejo de Herramientas de Gestión	1	Formación
7	Respuesta a Trabajo Bajo Presión	5	Habilidad
8	Trabajo de Equipo	7	Habilidad
9	Relacionamiento Interpersonal	8	Habilidad
10	Presentación Personal	6	Habilidad

Fuente. Diseño propio de los autores.

de personal, mediante la realización de las entrevistas semi-estructuradas y utilizando los cuatro ejes de capital humano validados por las Normas de Calidad ICONTEC que abarcan: Formación, Educación, Habilidades y Experiencia. La investigación presenta unos hallazgos interesantes (Tabla 5).

Al ejecutar el instrumento es válido mencionar que muy pocos empresarios distinguen o conocen el concepto de competencia, por ello los cuatro ejes del capital humano permiten que el instrumento sea más asequible en la obtención de la información (Tabla 4), el mayor valor otorgado por los 40 empleadores consultados es la experiencia, pero esto no significa tácitamente que la experiencia sea el eje preponderante en el proceso de selección y contratación de personal.

El eje más representativo es el de las habilidades (Tabla 6), al ser el que mayor número de veces se repite con un 60%, seguido de la Formación con un 20%, otorgando a la educación y la experiencia un 10% respectivamente; por consiguiente pese a que el 96% de los entrevistados asigno un mayor valor a la experiencia, son las habilidades (cumplimiento, eficiencia, respuesta a trabajo bajo presión, trabajo en equipo, relacionamiento interpersonal y presentación personal), las más significativas para los 40 entrevistados.

Otro resultado producto del consenso de los empleadores, afirma que cuando un posible candidato posee o logra demostrar habilidades es más fácil que acceda a los procesos de formación y educación y por ende adquiera experiencia. Por tanto la educación y la información hacen parte del perfil pero no son de gran relevancia en los procesos de selección y vinculación de empleados; Aun cuando hagan parte del currículo del candidato.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados, a simple vista es evidente el poco conocimiento de los empleadores acerca del concepto de competencia pese hacer un concepto plenamente avalado por la comunidad educativa desde las instituciones de formación para el trabajo hasta las instituciones de educación superior (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA- 2005).

Es probable de acuerdo a los resultados de la información aportada por los empleadores que el bajo conocimiento de las competencias y el minúsculo interés que otorgan los empleadores a los procesos de formación y capacitación esté altamente asociado a las características empresariales de la región y el país, donde el mayor número de empresas se encuentran clasificadas en Mipymes y el grado de formación y educación de los directivos y propietarios es inferior en el Tolima al promedio Nacional y muy distante de Europa y Norte América. (Botello-Peñaloza, Pedraza-Avella & Contreras-Pacheco, 2015).

Por tanto es imperante redefinir directrices que minimicen la dificultad de ingreso al mercado laboral de los estudiantes universitarios, el observatorio laboral para el empleo OLE en el año 2014 mostró estadísticas poco alentadoras referente al tema; el salario de enganche promedio de un profesional colombiano es menor que el promedio de América Latina es muy baja la disminución de desempleo juvenil concentrados entre los 18 y 26 años, éstas y otras condiciones hacen menos atractiva la opción de profesionalizarse en el país.

Lo cual propone retos desde diferentes perspectivas; para el Estado debe ser parte importante de la agenda pública en cuanto a la

formulación de políticas públicas claras que garanticen la inserción de los profesionales al mercado laboral colombiano, esto con el fin de evitar el fenómeno de cerebros fugados un gran ejemplo de ello es el SENA que desde el año 2008 está construyendo sus programas académicos de la mano con el sector empresarial acudiendo al sistema de pasantías para garantizar un joven formado y experimentado (Henandez-Sanchez & Rodriguez-Soto, 2013)

Esto desde luego da grandes luces para que las Instituciones hagan introspectiva de los procesos de formación, evalúen el impacto de sus egresados en el mercado laboral y reformulen acciones encaminadas a disminuir los inconvenientes de incorporación laboral, al menos los asociados a procesos académicos y necesidades del mercado laboral, factores controlables por las instituciones de educación superior del país.

En este sentido es imperante crear currículos acordes a las necesidades del mercado laboral y congruente con las realidades empresariales del país y Latinoamérica; de esta manera se estaría cultivando un talento humano que responda a las cambiantes necesidades de un país que pretende fortalecer su mercado interno y ser visible a la comunidad Internacional.

Literatura citada

- Arango, L., & Posada, C. (2006). Cambios en la estructura de los salarios urbanos en Colombia (1984-2000). *Lecturas de economía*, 9-42.
- Botello, H. A., Pedraza Avella, A. C., & Contreras, O. E. (2015). Análisis empresarial de la influencia de las TIC en el desempeño de las empresas de servicios en Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 3-15.
- Bueno, E. (1998). El capital intangible como clave estratégica de la competencia actual. *Boletín de Estudios Económicos*. Vol. 53 No.164, 207-229.
- Chenery, H. (1986). El problema laboral colombiano: diagnóstico, perspectivas y políticas, informe final. *Economía Colombiana*, 10-53.
- Diario El Espectador. (9 de MAYO de 2014). Desempleo Juvenil en niveles del 18%. *El Espectador*, pág. 13.
- Espinosa, F. (2013). Alcances y limitaciones de los modelos de capacidad predictiva en el análisis del fracaso empresarial. *AD-minister*, 23-39.
- Gobernación del Tolima. (2014). Política de Inclusión Productiva para Poblaciones en Situación de Pobreza y Vulnerabilidad en Tolima e Ibagué. Bogotá - Colombia: PNUD.
- Henandez, J., & Rodríguez, J. (2013). Cuestionamientos sobre los esfuerzos en la implementación del emprendimiento en Colombia, una mirada desde el Estado, la academia y las agremiaciones. *Estrategias*, 65-78.
- López, C. (9 de Junio de 2013). La globalización también tiene garras. *El Tiempo*, pág. 12.
- López, E., Avila, A., & Méndez, G. (2011). Dinámica del mercado laboral colombiano: un análisis de las políticas de empleo aplicando dinámicas de sistemas. 9º Encuentro Colombiano de Dinámica de Sistemas (págs. 41-51). Bogotá - Colombia: Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario.
- López, H. (1996). Ensayo sobre economía laboral colombiana. Bogotá - Colombia: Carlos Valencia Editores.
- Mejía, M. R. (2006). Educación(es) en la(s) globalización(es) I. entre el pensamiento único y la nueva crítica. Bogotá: Ediciones Desde Abajo.
- Naranjo, C. G., & Higuera, C. A. (2014). Capital intelectual en empresas del eje cafetero Colombiano: caso "Buen Café Liofilizado de Colombia". *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 23-34.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: OIT.
- Osta, K. (2007). Desempleo e informalidad en América Latina: Definiendo políticas públicas para Venezuela. *Revista Venezolana de Gerencia*, 262-278.
- Pérez, R. (2014). Sostenibilidad de las PyME Bogotanas en un entorno turbulento. Investigación en la Universidad EAN que aporta soluciones a la sociedad. *Revista Universidad EAN*, 12-15.
- Rigobon, R. (2005). CAPITAL CONTROLS, EXCHANGE RATE VOLATILITY. Universidad de Massachusetts., 29-36.
- Rodríguez Soto, J., & Hernandez Sanchez, J. (2014). La sociedades por acciones simplificadas, entre la flexibilidad societaria y la formalización del emprendimiento empresarial. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 123-136.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2005). Clasificación de ocupaciones parte 1 y 2. Serie documentos laborales y ocupacionales N°1. Bogotá: SENA.
- SuperIntendencia de Sociedades. (2013). Informe Regional Bogotá 2009-2012. Bogotá Colombia: SuperIntendencia de Sociedades.
- Tuning. (2013). Proyecto de rediseño curricular. *Estrategias*, 121-127.
- Urrutia, M. (2001). Empleo y Economía. Memorias del seminario. Banco de la República de Colombia . Bogotá D.C. Colombia: Banco de la República de Colombia .
- Valderrama, E. A., Cabrera, Y. A., & Rojas, G. (2014). Diseño e implementación del programa de salud ocupacional para el Centro Educativo la Chorrera del Municipio de Albania Caquetá. *Revista FACCEA* , 32-38.