	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 8

26.

FECHA	viernes, 15 de junio de 2018
--------------	------------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Seccional Ubatè
------------------------	-----------------

TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
--------------------------	------------------

FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
-----------------	--

NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
---	----------


PROGRAMA ACADÉMICO	Administración de Empresas
---------------------------	-----------------------------------

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
CASTIBLANCO BARRAGÁN	JULIETH ANDREA	1. 073. 383. 686
MALAGÓN GÓMEZ	JERALDIN ANDREA	1. 076. 663. 563
HUÉRFANO MUÑOZ	JUAN PABLO	79 .698 .690
PINILLA POVEDA	LAURA JUDITH	39 .744 .156
RODRÍGUEZ ROBAYO	ANA MILENA	20.724.206
SÁNCHEZ BARRAGÁN	LIZ MARLY	1. 077. 295. 405

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
 Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
 www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
 NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
 Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 8

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
MELO PÉRDOMO	SANDRA MILENA

TÍTULO DEL DOCUMENTO
CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
06/04/2018	182

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.Empleabilidad	Employability
2.Oferta	Offer
3.Demanda	Demand
4.Competencia	Competition
5.Elementos Objetivos	Objective Elements
6.Elementos Subjetivos	Subjective Elements

Diagonal 18 No. 20-29 Fusagasugá – Cundinamarca
Teléfono (091) 8281483 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 8

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS
(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

RESUMEN ABSTRACT- SÍNTESIS

Con esta investigación se describe el panorama laboral y las condiciones de empleabilidad de la mano de obra local profesional contratada actualmente en Los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque. De acuerdo con esto se realiza un análisis a través de la caracterización de factores en dos enfoques: descripción de los principales factores de la oferta laboral como las condiciones de contratación, competencias requeridas y políticas de gestión humana. Por otra parte, descripción de la demanda laboral en cuanto a perfiles profesionales, procedencias académicas, niveles de estudio, nivel salarial, proyecciones profesionales, entre otras.

La caracterización de empleabilidad de la mano de obra profesional de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque es importante para identificar las razones que más inciden tanto a nivel empresarial como profesional en el desarrollo de su territorio para lo cual se aplicaron dos herramientas; entrevista para las empresas analizando las condiciones de contratación para la vinculación laboral, las encuestas en donde a través de la formación profesional, desempeño laboral y competencias de los profesionales se realiza un análisis que permite caracterizar la empleabilidad de la mano de obra profesional y de esta manera generar posibles estrategias que permitan el mejoramiento de la empleabilidad en el municipio.



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 4 de 8

RESUMEN ABSTRACT- SÍNTESIS

This research describes the labor landscape and the conditions of employability of the local professional labor currently hired in the municipality of Ubate, Simijaca, Lenguazaque. According to this, an analysis is carried out through the characterization of factors in two approaches: description of the main factors of the labor supply, such as the conditions of hiring, required competencies and human management policies. On the other hand, description of the labor demand in terms of professional profiles, academic provenances, levels of study, salary level, professional projections, among others.

The characterization of employability of the professional workforce in the municipality of Lenguazaque is important to identify the reasons that most affect both business and professional level in the development of their territory for which two tools were applied; interview for companies analyzing the conditions of hiring for the labor link, the surveys where through professional training, job performance and skills of professionals an analysis is carried out that allows to characterize the employability of the professional workforce and in this way generate possible strategies that allow the improvement of employability in the municipality.

AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.

En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:
Marque con una "X":



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 5 de 8

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	
2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 8

caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado.

SI __ NO _X__.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

- a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).
- b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.
- c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 7 de 8

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.



La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE	TEXTO (PDF)

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
CASTIBLANCO BARRAGÁN JULIETH ANDREA	
MALAGÓN GÓMEZ JERALDIN ANDREA	
HUÉRFANO MUÑOZ JUAN PABLO	
PINILLA POVEDA LAURA JUDITH	
RODRÍGUEZ ROBAYO ANA MILENA	
SÁNCHEZ BARRAGÁN LIZ MARLY	

12.1.50

CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS
CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA
PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y
LENGUAZAQUE

JULIETH ANDREA CASTIBLANCO BARRAGÁN

JERALDIN ANDREA MALAGÓN GÓMEZ

JUAN PABLO HUÉRFANO MUÑOZ

LAURA JUDITH PINILLA POVEDA

ANA MILENA RODRÍGUEZ ROBAYO

LIZ MARLY SÁNCHEZ BARRAGÁN

Estudiantes

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO MONOGRÁFICO TIPO INVESTIGACIÓN

UBATÉ

2018

CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS
CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA
PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y
LENGUAZAQUE

JULIETH ANDREA CASTIBLANCO BARRAGÁN

JERALDIN ANDREA MALAGÓN GÓMEZ

JUAN PABLO HUÉRFANO MUÑOZ

LAURA JUDITH PINILLA POVEDA

ANA MILENA RODRÍGUEZ ROBAYO

LIZ MARLY SÁNCHEZ BARRAGÁN

Estudiantes

SANDRA MILENA MELO PERDOMO

Directora de proyecto

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA-SECCIONAL UBATÉ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROYECTO MONOGRÁFICO TIPO INVESTIGACIÓN
UBATÉ
2018

TABLA DE CONTENIDO

1. TÍTULO	10
1.1. ÁREA, LÍNEA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	12
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5. JUSTIFICACIÓN.....	13
6. MARCOS DE REFERENCIA	14
6.1. MARCO TEÓRICO	14
6.2. MARCO CONCEPTUAL.....	19
6.3. MARCO LEGAL.....	22
6. METODOLOGÍA	28
7. ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON OFERTA LABORAL.....	33
7.1. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO UBATÉ	33
7.1.1. Elementos objetivos	33
7.1.2. Elementos subjetivos	40
7.1.3. Hallazgos	46
7.2. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA.....	50
7.2.1. Elementos objetivos	50
7.2.2. Elementos subjetivos	58
7.2.3. Hallazgos	65
7.3. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE	69
7.3.1. Elementos objetivos	69
7.3.2. Elementos subjetivos	77
7.3.3. Hallazgos	83
8. ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON DEMANDA LABORAL	88
8.1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE UBATÉ.....	88
8.1.1. Elementos objetivos	88

8.1.2. Elementos subjetivos	96
8.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA	109
8.2.1. Elementos objetivos	109
8.2.2. Elementos subjetivos	120
8.3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE	131
8.3.1. Elementos objetivos	131
8.3.2. Elementos subjetivos	142
9. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA OFERTA LABORAL.....	155
9.1. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Ubaté.	155
9.2. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Simijaca.	155
9.3. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Lenguazaque.	156
10. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA DEMANDA LABORAL.....	158
10.1. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Ubaté.	158
10.2. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Simijaca.	158
10.3. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Lenguazaque.....	159
11. MATRIZ VESTER	161
11.1 Análisis de la matriz Vester	163
12. ALTERNATIVAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD EN LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE.	164
13. CONCLUSIONES	166
14. RECOMENDACIONES	168
15. BIBLIOGRAFÍA	169
ANEXOS.....	171

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Marco legal	22
Tabla 2 Características de los Instrumento de recolección de datos	29
Tabla 3 Tamaño muestra Ubaté	31
Tabla 4 Tamaño muestra Simijaca	31
Tabla 5 Tamaño muestra Lenguazaque	32
Tabla 6 Análisis de alternativas	164

LISTA DE GRÁFICAS

Grafica 1 Elementos de empleabilidad	16
Grafica 2 Tiempo de actividad empresas Ubaté	33
Grafica 3 Número de empleados empresas Ubaté	34
Grafica 4 Áreas de desempeño empresas Ubaté	35
Grafica 5 Rotación empresas Ubaté	36
Grafica 6 Tiempo de personal empresas Ubaté.....	36
Grafica 7 Reclutamiento empresas Ubaté	37
Grafica 8 Capacitaciones empresas Ubaté.....	38
Grafica 9 Acceso a personal empresas Ubaté.....	39
Grafica 10 Valores institucionales empresas Ubaté.....	39
Grafica 11 Nivel educativo empresas Ubaté	40
Grafica 12 Incentivos empresas Ubaté	41
Grafica 13 Competencias transversales empresas Ubaté	42
Grafica 14 Competencias técnicas empresas Ubaté	43
Grafica 15 Valores empleados de empresas Ubaté.....	43
Grafica 16 Profesiones empresas Ubaté	44
Grafica 17 Acreditación de títulos empresas Ubaté	45
Grafica 18 Naturaleza jurídica empresas Ubaté	46
Grafica 19 Edad laboral en empresas Ubaté	46
Grafica 20 Personal de preferencia	47
Grafica 21 Conocimiento programas UDEC por empresas Ubaté	48
Grafica 22 Contratación de udecinos empresas Ubaté.....	49
Grafica 23 Tiempo de actividad empresas Simijaca	50
Grafica 24 Numero empleados empresas Simijaca	51
Grafica 25 Niveles de empleo empresas Simijaca	52
Grafica 26 Rotación empresas Simijaca	53
Grafica 27 Tiempo permanencia empleados empresas Simijaca	54
Grafica 28 Reclutamiento personal empresas Simijaca.....	55
Grafica 29 Capacitaciones empresas Simijaca.....	56
Grafica 30 Accesibilidad a personal empresas Simijaca.....	57
Grafica 31 Valores empresas Simijaca	58
Grafica 32 Nivel educativo empresas Simijaca	59
Grafica 33 Incentivos empresas Simijaca	60
Grafica 34 Competencias transversales empresas Simijaca	61
Grafica 35 Competencias técnicas empresas Simijaca	62
Grafica 36 Valores de empleados empresas Simijaca.....	62
Grafica 37 Profesiones empresas Simijaca	63
Grafica 38 Acreditación de títulos empresas Simijaca	64
Grafica 39 Naturaleza jurídica empresas Simijaca	65
Grafica 40 Edad empleados de empresas Simijaca	66
Grafica 41 Genero de empleados empresas Simijaca.....	66

Grafica 42	Conocimiento de programas UDEC por empresas Simijaca	67
Grafica 43	Contratación de udecinos empresa Simijaca	68
Grafica 44	Tiempo actividad empresas Lenguazaque	69
Grafica 45	Número de empleados empresas Lenguazaque	70
Grafica 46	Áreas de desempeño empresas Lenguazaque	71
Grafica 47	Rotación empresas Lenguazaque	72
Grafica 48	Tiempo permanencia empleados empresas Lenguazaque	73
Grafica 49	Nivel educativo empresas Lenguazaque	74
Grafica 50	Capacitaciones empresas Lenguazaque	75
Grafica 51	Acceso a personal empresas Lenguazaque	76
Grafica 52	Valores empresas Lenguazaque	76
Grafica 53	Nivel educativo empresas Lenguazaque	77
Grafica 54	Incentivos empresas Lenguazaque	78
Grafica 55	Competencias transversales empresas Lenguazaque	79
Grafica 56	Competencias técnicas empresa Lenguazaque	80
Grafica 57	Valores de empleados empresas Lenguazaque	80
Grafica 58	Profesiones en empresas Lenguazaque	81
Grafica 59	Acreditación de títulos empresas Lenguazaque	82
Grafica 60	Naturaleza jurídica empresas Lenguazaque	83
Grafica 61	Edad empleados empresas Lenguazaque	84
Grafica 62	Genero empleados empresas Lenguazaque	85
Grafica 63	Conocimiento de programas UDEC por empresas Lenguazaque	86
Grafica 64	Contratación udecinos por empresas Lenguazaque	87
Grafica 65	Contrato profesionales Ubaté	88
Grafica 66	Postulaciones en empresas por profesionales Ubaté	89
Grafica 67	Canales de búsqueda de empleo profesional Ubaté	90
Grafica 68	Participación congresos profesionales Ubaté	91
Grafica 69	Evaluación de desempeño profesional Ubaté	92
Grafica 70	Primer empleo profesionales Ubaté	93
Grafica 71	Dificultad para primer empleo en profesionales Ubaté	94
Grafica 72	Salario profesionales Ubaté	95
Grafica 73	Primer salario profesionales Ubaté	96
Grafica 74	Desempeño en perfil por profesionales Ubaté	97
Grafica 75	Satisfacción laboral profesionales Ubaté	98
Grafica 76	Crecimiento laboral profesionales Ubaté	99
Grafica 77	Visualización profesionales de Ubaté	100
Grafica 78	Metas de profesionales Ubaté	101
Grafica 79	Cumplimiento de metas profesionales Ubaté	102
Grafica 80	Logros de profesionales Ubaté	103
Grafica 81	Redes sociales de profesionales Ubaté	104
Grafica 82	Actitud profesionales Ubaté	105
Grafica 83	Ingles en profesionales Ubaté	106
Grafica 84	Competencias débiles de profesionales Ubaté	107
Grafica 85	Competencias fuertes profesionales Ubaté	108
Grafica 86	Contrato profesionales Simijaca	110

Grafica 87 Crecimiento profesionales Simijaca	111
Grafica 88 Postulación en empresas por profesionales Simijaca	112
Grafica 89 Canales de búsqueda de empleo por profesionales Simijaca	113
Grafica 90 Participación congresos profesionales Simijaca.....	114
Grafica 91 Evaluación de desempeño profesional Simijaca	115
Grafica 92 Uso de redes sociales profesionales Simijaca	116
Grafica 93 Tiempo primer empleo profesionales Simijaca	117
Grafica 94 Dificultad de acceso al empleo por profesionales Simijaca	118
Grafica 95 Salario profesionales Simijaca	119
Grafica 96 Primer salario profesionales Simijaca.....	120
Grafica 97 Desempeño en perfil de profesionales Simijaca.....	121
Grafica 98 Satisfacción laboral profesionales Simijaca.....	122
Grafica 99 Cumplimiento objetivos de profesionales Simijaca.....	123
Grafica 100 Visualización de profesionales Simijaca.....	124
Grafica 101 Metas de profesionales Simijaca	125
Grafica 102 Condiciones para metas de profesionales Simijaca	126
Grafica 103 Logros de profesionales Simijaca.....	127
Grafica 104 Actitud profesionales Simijaca.....	128
Grafica 105 Ingles de profesionales Simijaca	128
Grafica 106 Competencias débiles de profesionales Simijaca	129
Grafica 107 Competencias fuertes de profesionales Simijaca	130
Grafica 108 Contrato profesionales Lenguazaque.....	132
Grafica 109 Crecimiento laboral profesionales Lenguazaque.....	133
Grafica 110 Postulación a empresas por profesionales Lenguazaque	134
Grafica 111 Canales de empleo de profesionales Lenguazaque.....	135
Grafica 112 Participación en congresos profesionales Lenguazaque.....	136
Grafica 113 Evaluación de desempeño profesional Lenguazaque	137
Grafica 114 Uso de redes sociales por profesionales Lenguazaque	138
Grafica 115 Dificultad en primer empleo de profesionales Lenguazaque	139
Grafica 116 Dificultad para mercado laboral en profesionales Lenguazaque	140
Grafica 117 Salario profesionales Lenguazaque	141
Grafica 118 Primer salario profesionales Lenguazaque	142
Grafica 119 Desempeño en perfil de profesionales Lenguazaque.....	143
Grafica 120 Satisfacción laboral de profesionales Lenguazaque.....	144
Grafica 121 Desarrollo de objetivos por profesionales Lenguazaque	145
Grafica 122 Visualización de profesionales Lenguazaque.....	146
Grafica 123 Metas de profesionales Lenguazaque.....	147
Grafica 124 Condiciones para metas de profesionales Lenguazaque	148
Grafica 125 Logros de profesionales Lenguazaque.....	149
Grafica 126 Actitud de profesionales Lenguazaque.....	150
Grafica 127 Ingles de profesionales Lenguazaque	151
Grafica 128 Competencias débiles en profesionales Lenguazaque	152
Grafica 129 Competencias fuertes en profesionales Lenguazaque.....	153
Grafica 130 Aspectos matiz Vester.....	161
Grafica 131 Matriz Vester	162

ANEXOS

Anexo A Encuesta a empresas.....	171
Anexo B Encuesta a profesionales	177

1. TÍTULO

CARACTERIZACIÓN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE.

1.1. ÁREA, LÍNEA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA: Gestión de las organizaciones y sociedad.

LÍNEA: Desarrollo organizacional.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Panorama laboral.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el sistema de Educación Superior la oferta de carreras es bastante diversa, lo que constituye una característica particular de competencia a la hora de pensar en una ubicación laboral, además de cambiar la exigencia de ingreso a muchas empresas. Bajo este contexto, y ante las críticas de calidad de los programas de formación en el nivel profesional, surge el cuestionamiento de identificar la calidad de los programas de formación y las competencias a las cuales se enfocan, además de otros elementos que influyan en las condiciones de empleabilidad de los profesionales en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.

La empleabilidad es un componente muy importante en cualquier sociedad y de gran impacto en un mundo globalizado como el de hoy, donde el crecimiento de las capacidades y habilidades en el capital humano favorecen la imagen de las organizaciones reclutadoras y del territorio en donde estas se encuentran, asimismo de ser este un factor positivo hacia el desarrollo del territorio; por lo anterior, para los profesionales es fundamental buscar alternativas laborales que les permitan poner a disposición sus conocimientos en la práctica empresarial, y con esto, fortalecer el crecimiento de dichas organizaciones.

Ante el desconocimiento de varios factores surgen interrogantes que conllevan a preguntar: ¿Qué está pasando con la mano de obra local? ¿Es insuficiente la oferta de mano de obra calificada?, o quizás la empleabilidad de la mano de obra calificada local no es lo suficientemente competitiva; los anteriores interrogantes evidencian la falta de información en estos aspectos, los cuales sería valioso conocer en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, pues actualmente no se cuenta con estrategias o políticas que potencien la mano de obra profesional.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores que inciden en las condiciones de empleabilidad en la mano de obra de profesionales que laboran en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque para el año 2018?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

- ❖ Caracterizar la empleabilidad de la mano de obra profesional en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque para el año 2018.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Describir las características de la oferta laboral en las empresas de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.
- ❖ Identificar las particularidades de la demanda laboral profesional actual de los municipios de Ubaté, Simijaca, Lenguazaque, y sus características más relevantes.
- ❖ Analizar alternativas para el mejoramiento de la empleabilidad en la mano de obra profesional en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.

5. JUSTIFICACIÓN

Con esta investigación se realiza la caracterización de factores que influyen en la empleabilidad como factor clave para el desarrollo del entorno, se basa en describir los principales factores de la oferta laboral, las condiciones de contratación, las competencias solicitadas y políticas de gestión humana, además la descripción de la demanda laboral en cuanto a perfiles profesionales, procedencias académicas, niveles de estudio, nivel salarial y desempeño laboral.

Con esta investigación se pretende aportar al desarrollo de la empleabilidad en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque; desde el ámbito académico se puede observar la necesidad de realizar una caracterización de empleabilidad de la mano de obra profesional local y externa dentro de estos territorios, esto con el objetivo de identificar la situación actual tanto de las empresas como de los trabajadores, y las razones que más inciden en el desarrollo empresarial de los municipios, debido a que la empleabilidad es un factor indispensable para ello.

La información obtenida en esta investigación busca brindar aportes y lineamientos para diferentes escenarios como el ámbito empresarial, el educativo en la formación de profesionales y futuros dirigentes, de igual manera, proporciona herramientas para posteriores investigaciones afines con los procesos organizacionales y de capital humano.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO TEÓRICO

El desarrollo de esta investigación requiere del componente teórico que permita a través de postulados y estudios reales, enmarcar las variables y ópticas desde las cuales se abordaran tanto el estudio de oferta laboral, como el de las características de empleabilidad de los profesionales que laboran actualmente en el municipio de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.

Para empezar Idalberto Chiavenato plantea lo siguiente:

“Las personas y las organizaciones conviven en un continuo e interactivo proceso de atracción, al tiempo que los individuos atraen y seleccionan las organizaciones, informándose y formándose opiniones acerca de ellas, las organizaciones tratan de atraer individuos y obtener información acerca de ellos para decidir si son aceptados o no.”¹ De acuerdo con lo anterior, se puede inferir como es el desarrollo natural de una organización para acceder al mercado laboral, al igual que la percepción de la mano de obra profesional para analizar el entorno en el cual se desea ser partícipe, obteniendo información global del entorno interno y externo de los factores que comprenden la funcionalidad de las diferentes empresas.

Así, “el ambiente organizacional puede ser analizado desde dos categorías: primero, desde el mercado de trabajo, el cual funciona en términos de la oferta, o la disponibilidad de empleo realizada por las empresas,”² según esta afirmación, se requiere identificar las condiciones laborales que ofrecen los municipios para obtener un empleo, con las características solicitadas por las organizaciones al momento que estas deciden ofertar cargos.

También según el autor, “la demanda de empleos que realizan los trabajadores desde el mercado de recursos humanos, que se constituye por el conjunto de personas aptas para el trabajo en un determinado lugar y en determinada época,”³ hace referencia a las capacidades, destrezas y conocimientos de los profesionales en las diferentes áreas requeridas por el mercado laboral, observando si las competencias de los profesionales cumplen con los requisitos que demandan las organizaciones de estos municipios.

¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los recursos humanos. México, 2007. P. 149.

² *Ibíd.* P. 131.

³ *Ibíd.* P. 134.

La búsqueda, selección y orientación de personas es un desafío para el departamento de recursos humanos de cualquier organización, “estas actividades, se relacionan con el proceso de integración de recursos humanos y, comprende todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, el reclutamiento y la selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales.”⁴ De esta forma se garantiza un buen clima y desarrollo organizacional que beneficien tanto al profesional como a la empresa, logrando llevar a cabalidad los objetivos planteados por cada uno de estos.

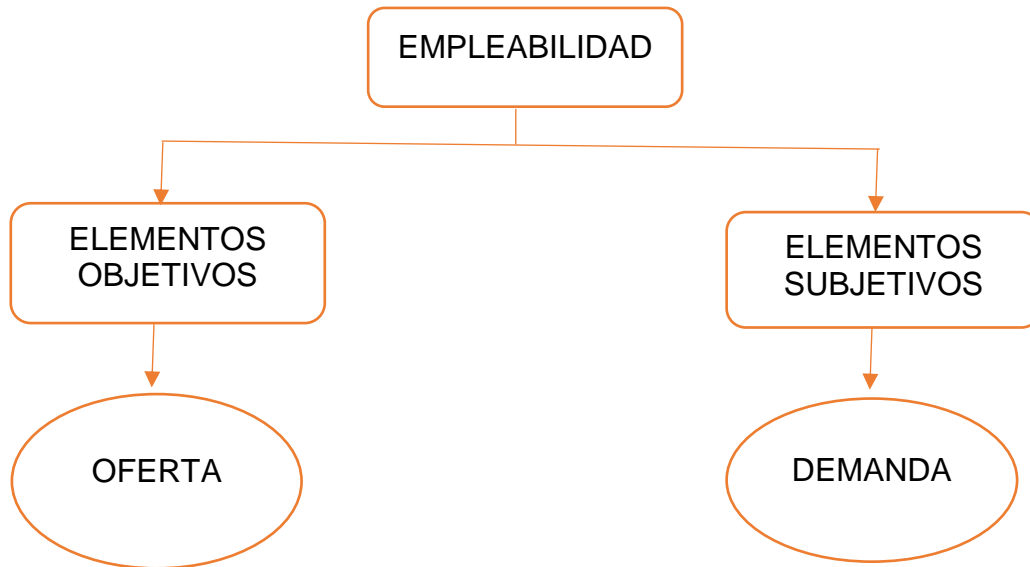
Otro factor que evalúa el desempeño, es cuando según Chiavenato, “el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñara así, el desempeño en el puesto de trabajo está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente”, es decir, con este mecanismo se puede evaluar la relación entre las destrezas para el desarrollo de las actividades, y las necesidades que tiene la organización para el logro de los objetivos organizacionales.

ELEMENTOS DE LA EMPLEABILIDAD

La empleabilidad está condicionada por elementos subjetivos o de carácter personal y objetivos, que en la mayoría de los casos están interrelacionados.

⁴ Ibíd. P. 129.

Grafica 1 Elementos de empleabilidad



Fuente: Autores, interpretación basada en la guía para la Empleabilidad, Ed. Caritas, España – 1999.

Los elementos de carácter personal se refieren a las características personales y profesionales de cada individuo, las cuales influyen en su posicionamiento ante el empleo. El grado de acercamiento que se tenga a las necesidades y o requerimientos al mercado de trabajo, mejoran las posibilidades de acceso y permanencia contemplando tres elementos básicos como lo son:

“Las actitudes: son posturas que se tiene ante situaciones determinadas que influyen en el modo de ver las cosas y de posicionarse ante ellas que determinan grados de implicación y actuación.”⁵ Se refiere al interés por trabajar o buscar un empleo formándose para desempeñarse en el ámbito laboral, como lo es el comportamiento de actuar, la forma de ser orienta al profesional a demostrar los valores personales e institucionales con los cuales desarrolla las actividades dentro de la organización.

“Las competencias personales: son capacidades de que se disponen para realizar actividades que facilitan el desenvolvimiento en la sociedad en general, y en el mercado de trabajo, en particular que aportan la capacidad básica comportamiento laboral y social.”⁶ Por tal razón, los profesionales aumentan sus competencias transversales (iniciativa, responsabilidad) y autogeneran desenvolvimiento en las

⁵ CRUZ, Elvira. ¿Cómo desarrollar la empleabilidad? Cuadernos para la inserción laboral. Ed. Cáritas Española. España, 1999. P. 28. ISBN 8489733732, 9788489733732.

⁶ *Ibíd.* P. 27.

actividades que se interrelacionan en su forma de hacer con el conocimiento del saber (trabajo en equipo), obteniendo un autocontrol y autonomía para realizar con mejores resultados el desarrollo de los objetivos personales y organizacionales, por ello, en el proyecto se incluirán estas competencias para medir la empleabilidad en los municipios.

“Las competencias profesionales: son capacidades profesionales adquiridas a través de la formación y/o experiencia no sólo laboral, que determinan un “saber hacer” que capacita para desempeñar un empleo.”⁷ Se mide a través de los conocimientos específicos adquiridos a lo largo de una formación profesional, así se logra un desempeño superior generando mayor competitividad al momento de ingresar a un mercado laboral globalizado, adquiriendo experiencia y generando una ventaja competitiva.

Los elementos objetivos de la empleabilidad tienen como características el entorno tanto interno como externo de los individuos, donde se limitan las características personales y condicionan su situación ante el empleo o entorno laboral.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) promueve la mejora de las competencias con el fin de potencializar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico. Y en el marco de esa promoción, aplica permanentemente instrumentos y mediciones que le permitan establecer características importantes de empleabilidad en los países.

La OIT define la empleabilidad como, “las competencias que se desarrollan mediante la educación básica y a su vez las fortalecen; también hacen parte las competencias técnicas que son indispensables para el ejercicio de determinadas ocupaciones específicas, o para desempeñar tareas o funciones especiales y las cualidades profesionales o personales como la honestidad, la confiabilidad, la puntualidad y la lealtad.”⁸ Es decir, individuos que logren adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias de manera permanente.

Además la OIT usa las “competencias de empleabilidad” para las organizaciones, realiza encuestas para establecer cuáles son las competencias que requieren los empleadores, hay competencias expuestas en este documento que para el proyecto se tendrán como referencia en las herramientas para el desarrollo del mismo como: aprender a aprender, el acceso a la educación, la disponibilidad en

⁷ Ibíd. P. 27.

⁸ OIT. Organización Internacional del Trabajo. Empleabilidad. [En línea], 20 de marzo de 2018. Disponible en Internet: <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406#>.

las oportunidades de capacitación, la motivación, la aptitud y el apoyo necesario para optimizar las oportunidades de aprendizaje permanente; estas no se hacen solo indispensables para las organizaciones, sino también para los empleados, debido a que permiten obtener información sobre cómo mejorar las condiciones frente a los cambios de la globalización en el mercado laboral.

A través de este, se promueve la mejora de las competencias con el fin de potencializar la empleabilidad de los trabajadores, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico; investigaciones de la OIT han logrado demostrar que los profesionales mejoran su empleabilidad cuando han adquirido una formación específica y con los fundamentos necesarios, incluyendo habilidades básicas, técnicas y profesionales, dentro de las cuales se pueden encontrar: el trabajo en equipo, la cooperación, liderazgo, la capacidad para resolver problemas (pensamiento crítico), toma de decisiones, manejo de herramientas tecnológicas, manejo de idiomas y tener la capacidad para seguir instrucciones; la interacción de todos estos aspectos ayudan a la adaptabilidad del profesional en los retos del mundo laboral.

En la actualidad, las competencias de empleabilidad se han vuelto cada vez más importantes en la economía globalizada, ya que se están demandando profesionales que demuestren ventaja competitiva, valor agregado tanto para sí mismos como para las organizaciones, profesionales dispuestos a asumir riesgos, tener creatividad e innovación, aprendizaje continuo, que se arriesguen a pensar de forma diferente contribuyendo al desarrollo de los objetivos organizacionales.

Las competencias de aprendizaje permiten gestionar el tiempo propio y aprovecharlo al máximo, ya sea en el trabajo o en el estudio, las competencias de comunicación conducen a obtener el mejor beneficio del trabajo, con la solución de problemas que ayuda a las personas a abordar los desafíos que deberán enfrentar en la cotidianidad.

Los empleadores consideran que dichas competencias son clave y permiten responder asertivamente a los cambios en el entorno empresarial, obteniendo logros que mejoren la permanencia en dicho mercado. Debe haber un equilibrio entre las competencias profesionales y técnicas, incluidas las TIC, para que a través de una educación integral las instituciones incorporen en la formación pilares basados en valores éticos, conocimientos y habilidades específicas, que permitan cumplir las exigencias profesionales de la demanda laboral en los municipios.

MINISTERIO NACIONAL DE EDUCACIÓN

El Ministerio Nacional de Educación a través del Observatorio Laboral adelantó una investigación sobre Perfil académico y condiciones de empleabilidad llamado “Graduados de educación superior (2001 – 2012) y Certificados de educación para

el trabajo y desarrollo humano (2010 – 2012)”⁹, dicha investigación tiene en cuenta el perfil académico de las instituciones y certificados por naturaleza, áreas de conocimiento, nivel de formación y género; evidenciado el aumento en el ingreso a educación profesional principalmente a instituciones públicas, y un aumento en las titulaciones especialmente por parte de las mujeres.

De la misma manera, aporta datos a la tasa de vinculación y continuación de estudios, salarios de enganche, y del capital humano para el desarrollo productivo de las regiones; toma para ello las titulaciones por región, migración laboral y demás temas relacionados con los sectores de la economía territorial.

Este estudio de empleabilidad es importante para este proyecto porque tiene en cuenta las profesiones más demandadas por la comunidad, además aborda las competencias para la integralidad del perfil profesional requerido por las organizaciones, tomando como referencia algunos aportes para incluirlos en el desarrollo de la presente investigación.

6.2. MARCO CONCEPTUAL

En el proceso de globalización actual y futuro, los conceptos administrativos se mantienen o se actualizan rápidamente por el dinamismo de las innovaciones en el proceso de trabajo, y cobran relevancia en el desempeño laboral, habilidades y competencias generales relacionadas con la gestión, el trabajo en equipo, la tolerancia a la incertidumbre, la competitividad, la innovación, la reingeniería entre otras. Por esta razón, ya no es suficiente centrarse en los contenidos exclusivamente técnicos que, además, no identifican a la persona a la cuál va dirigidos ni al contexto, aunque estén bien formulados y sean los más actualizados y pertinentes. Por lo tanto, este documento requiere aclarar terminología relevante a tratar, para una clara y enfática comprensión de esta investigación, para ello se definirán los siguientes conceptos:

CARACTERIZACIÓN: “La caracterización consiste en una c de investigación del pasado y del presente de un fenómeno o circunstancia por lo general exenta de interpretaciones pues su fin primordial es descriptivo.”¹⁰

⁹ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Perfil académico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001 – 2012) y certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano (2010-2012). Ministerio de educación nacional viceministerio de educación superior. Bogotá, 2013.

¹⁰ Sánchez, Alexander. Introducción: ¿qué es caracterizar? Medellín, Fundación Universitaria Católica del Norte, 2010.

“Es un prototipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo, con el propósito de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese proceso o investigación es indispensable realizar una previa identificación y organización de datos para luego a partir de ello caracterizar (describir) de una manera estructurada y poder establecer su significado de forma crítica y probatoria.”¹¹

Por lo anterior, para el desarrollo del presente trabajo se hace necesario identificar los actores y componentes de la empleabilidad desde un contexto real, analizando variables tanto de la oferta como de la demanda laboral.

Las empresas y los trabajadores juegan un papel trascendental en el desarrollo de los territorios, es por ello que se considera muy importante indagar acerca de los aportes tanto empresariales como profesionales que se han tenido en el municipio, y generar dicho desarrollo desde el campo administrativo, ya sea mediante la creación, desarrollo o sostenimiento de empresa.

EMPRESA: “Toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios.”¹² Es necesario precisar que, aunque la definición de empresa se encuentra contenida en el código de comercio, no quiere decir, como se verá, que todas las empresas sean mercantiles.

La empresa no puede verse como un ente perfecto, pues está sujeta a cambios permanentes positivos y negativos sean estos internos o externos, y más aún en un mundo globalizado como el de hoy, los cuales inciden o no en la capacidad para contratar, manejar y mantener personal, contribuyendo así, con el bienestar para la población en la cual desarrolla su actividad.

EMPLEABILIDAD: En el lenguaje académico y económico existen consensos frente al “concepto”, relacionándolo siempre con competencias o cualidades personales que facilitan la consecución y permanencia en una posición laboral.

Según Inés Temple, considera "La empleabilidad muestra cómo ser empleable es cuestión de actitud y esto permite tener mayor facilidad de ingreso al mercado laboral, lo cual implica lograr acceder a un empleo, conservarlo y ascender en él, para ello se hace necesario estar vigente, competitivo, agregar a diario valor claro y cuantificable, tener una imagen o reputación impecable soportada en valores y

¹¹ BONILLA, Elsy, HURTADO, Jimena y JARAMILLO, Christian. La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Colombia: Alfaomega. Bogotá, 2009.

¹² Cámara de Comercio de Bogotá. ¿Qué es una empresa? [En línea] Citado 01 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Tramites-registrales/Que-es-una-empresa>

en la calidad de los servicios entregados que finalmente es el objetivo más importante en la actualidad."¹³

En la investigación se excluyen los siguientes tipos de vinculación laboral, como lo es el contrato ocasional de trabajo, el cual no es aplicable ya que una de las características de empleabilidad es la conservación del empleo, y este tiene una duración de no máximo 30 días; el contrato por aprendizaje tampoco se tomó en cuenta, debido a que este tipo de vinculación es solo para personas en formación como base de prácticas, el contrato civil por prestación de servicios se excluye, porque no se genera una relación laboral, además, la duración de este es por el tiempo en desarrollo del trabajo a realizar; el contrato por obra o labor no se considera, teniendo en cuenta que su tiempo de ejecución está limitado al periodo en el que se desarrolla la obra o labor contratada; y por último el contrato a término fijo tampoco se tiene en cuenta, y aunque es estable para el empleado, no es pertinente para la investigación ya que su duración es de uno a tres años, además, se puede realizar con empresas de outsourcing, y estos tipos de vinculación no se ajustan a los parámetros establecidos en la investigación.

POSICIÓN LABORAL: Corresponde al lugar que un individuo adquiere en el desarrollo de su trabajo, bien puede ser este familiar, sin remuneración, empleado, obrero particular, funcionario del gobierno, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, y patrón o empleador.

En el proceso investigativo del presente trabajo, se busca identificar la posición laboral de los profesionales contratados legalmente en las empresas de los municipios, sean estos del sector público o privado, que se encuentren constituidas en cámara y comercio, registrados en la base de datos de industria y comercio de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, que tengan 5 o más trabajadores contratados directamente con la organización bajo la modalidad de término fijo o término indefinido.

OFERTA LABORAL: En el mercado de trabajo, representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores requieren y están dispuestas a contratar. Las organizaciones necesitan trabajadores para poder desarrollar su actividad y obtener el máximo beneficio.

Para el caso de este trabajo se considera oferta laboral a las empresas públicas o privadas legalmente constituidas y establecidas de los municipios de Ubaté,

¹³ TEMPLE, Inés. Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal. Bogotá D.C. P.3333.

Reseña elaborada por: Denise Caroline Argüelles Pabón Profesora Titular-Gerente Gerencia de Investigaciones y Gestión del Conocimiento Universidad EAN. Bogotá, Colombia.

Simijaca y Lenguazaque que tiene vinculados a 5 o más trabajadores por contratación directa.

DEMANDA LABORAL: Está constituida por el número de personas que están dispuestos a producir en una economía y que desean trabajar a cambio de un salario; también se conforma por los puestos de trabajo que ofrecen las empresas.

Para el caso de este trabajo, se considera demanda laboral a todos y cada uno de los profesionales vinculados legalmente por las organizaciones de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.

MERCADO LABORAL: “La intersección entre la oferta y la demanda indican tanto el nivel de empleo como el nivel de salarios; en una economía donde la productividad no se incrementa, el nivel de empleo no aumenta y los salarios no mejoran, esto sucede debido a que no hay formas de incrementar la producción.”

Para incrementar la productividad, se deben tener en cuenta dos variables como los son: el número de trabajadores y el salario, para ello existen dos maneras:

- ❖ Incrementar las capacidades de los oferentes de trabajo: Si existe un incremento en las capacidades de trabajo de los oferentes, es decir de los empleados, estos serán capaces de producir más en menos tiempo, dejando sin cambios el número de empresas y la inversión de capital.
- ❖ Incrementar la inversión de capital: Si se incrementa la inversión en capital, se generará un número mayor de empresas con una capacidad de producción también mayor, dejando de esta manera las capacidades de los trabajadores sin ningún cambio.

6.3. MARCO LEGAL

Este marco hace referencia al conjunto de normas o leyes legales vigentes que fundamentan la realización de esta investigación, lo cual es la empleabilidad de la mano de obra profesional en los municipios de Ubaté, Lenguazaque y Simijaca.

Tabla 1 Marco legal

LEY	ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	ANÁLISIS
	4	La Constitución es la norma de normas.	La empleabilidad es un proceso que mejora las condiciones de bienestar

DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA ¹⁴			tanto de las personas como de la sociedad, es por esto que la normatividad establecida en la Constitución Nacional, rige tanto a las personas naturales como jurídicas; para el desarrollo de esta investigación se tendrán en cuenta los artículos 25,26, 27, 38 y 43, que permitirán analizar si las empresas y los profesionales de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, cumplen con estas leyes.
	25	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”	El trabajo dignifica a los individuos en la sociedad para formar hombres y mujeres útiles, que contribuyan al desarrollo y crecimientos de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, garantizando una mejor calidad de vida.
	26	Toda persona es libre de escoger profesión u oficio.	La elección de una profesión está dada a las capacidades de cada persona y al entorno socioeconómico, teniendo en cuenta que toda profesión es importante y aporta al progreso de los municipios.

¹⁴ Constitución política de Colombia. [En línea] Citado 01 de abril de 2018. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm

	27	Libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.	Teniendo en cuenta que la educación es el motor para el desarrollo de los municipios, se identificara que profesiones tienen, procedencia, y niveles en los que se encuentran los trabajadores que laboran en estas poblaciones.
	38	Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.	Es evidente que las empresas existentes en los municipios tienen distintas naturalezas, lo que evidencia la libertad de asociación para hacer valer sus derechos y deberes.
	43	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.	En los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, no sólo para satisfacer necesidades propias, sino también para contribuir con el desarrollo y crecimiento de estos municipios.
MINISTERIO DEL TRABAJO ¹⁵	OBJETIVOS	El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y	Para la realización de esta investigación se tuvo en cuenta aportes del Ministerio de Trabajo, para la recopilación de datos de las organizaciones y de los profesionales de los

¹⁵ Página Ministerio de trabajo de Colombia. [En línea] Citado 01 de abril de 2018. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/mision-vision-y-objetivos>

		<p>proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.</p> <p>El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.</p>	<p>municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque.</p> <p>Se tuvo en cuenta los profesionales con vinculación directa por parte de las empresas legalmente constituidas con más de cinco empleados, las cuales les brindan garantías laborales que benefician el proceso de empleabilidad en los municipios y favorecen el bienestar de los mismos.</p>
--	--	--	--

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL ¹⁶	TODO	En su totalidad.	Esta normatividad garantiza tanto a las organizaciones como a los trabajadores de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguaque, cumplir con los derechos y deberes que conllevan un contrato de trabajo entre las partes.
ESTATUTO DEL TRABAJO ¹⁷	1, 2, 3, 7, 8 y 23	<p>La finalidad de esta ley es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, haciendo efectiva la especial protección constitucional a que tienen derecho todos los trabajadores, sean estos dependientes o independientes, en orden a garantizar un orden económico y social justo.</p> <p>Ámbito de aplicación.</p> <p>Definición de trabajo.</p> <p>Igualdad de los trabajadores</p> <p>Derecho al trabajo</p> <p>Equidad de género en el trabajo.</p>	Con este estatuto se pretende corroborar que las empresas estén cumpliendo a cabalidad cada uno de sus artículos, para el beneficio tanto del empleado como de los empleadores.

¹⁶ Código sustantivo del trabajo y de la seguridad social. [En línea] citado 01 de abril de 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/>

¹⁷ Estatuto del trabajo. [En línea] citado 05 de abril de 2018. Disponible en: http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=05&p_numero=42&p_consec=26229

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DECRETO 1075 DE 2015¹⁸</p>	<p>TODO</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.</p> <p>“Reglamentación de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.</p>	<p>En la actualidad todas las empresas están modernizando y actualizando su infraestructura tecnológica con modelos de gestión y organización del trabajo.</p> <p>Se han hecho cambios en el mercado laboral, hay nuevas ocupaciones, actualizadas o renovadas, y de esta forma se requiere de nuevos perfiles y competencias de los trabajadores, y la formación para el trabajo facilita estar actualizado y dispuesto al cambio en lo que la sociedad y el sector productivo requieren.</p>
--	-------------	--	--

¹⁸ Decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015. [En línea] citado 08 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-351080.html>

6. METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo cualitativo, este tipo de estudios permiten analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes; estas investigaciones seleccionan una serie de variables para medir o describir cada una de ellas de manera independiente, con el fin de enumerar las características propias de cada una, determinando conclusiones que parte de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación será de carácter general. En este tipo de investigaciones, el objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables estudiadas, pues lo que se pretende es mostrar a detalle las dimensiones de un fenómeno, contexto o situación.¹⁹

Para el análisis de la investigación se plantean dos enfoques de tipo cualitativo: la oferta y la demanda laboral, logrando describir integralmente las condiciones de empleabilidad de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque; de esta forma se propone metodológicamente la utilización de dos instrumentos (encuestas) para su desarrollo. La primera, enfocada a la oferta laboral, permite cuantificar por empresa los profesionales contratados e identificar los aspectos más relevantes de la empleabilidad desde el enfoque de los elementos objetivos; la segunda encuesta, enfocada a la demanda laboral, se aplica a los profesionales de todas las áreas, permitiendo identificar elementos subjetivos como factores socioeconómicos, procedencia académica, características profesionales, actitudes y competencias frente al trabajo, entre otros.

Para el caso de las herramientas de recolección de información, se recurre a fuentes secundarias en el caso del análisis documental base; fuentes terciarias, al indagar en fuentes consultadas y bibliografías de investigaciones y autores; y fuentes primarias a través de la aplicación de encuestas en trabajo de campo. Según Trespalacios, Vázquez y Bello, "las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo"²⁰. Las preguntas de las encuestas a implementar son cerradas o mixtas, y se estructuraron considerando lo siguiente: Lenguaje sencillo, uso de términos claros sin definiciones ambiguas.

En este proceso de investigación metodológicamente se delimita la aplicación de las encuestas de oferta a empresas legalmente constituidas, que tengan

¹⁹ HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, Quinta Edición, Mc Graw Hill, p. 80

²⁰ TRESPALACIOS, Juan, VÁZQUEZ, Rodolfo y BELLO, Acebron. Investigación de Mercados. International Thomson Editores. 2005. P. 96.

profesionales con vinculación laboral directa y formal. En el pilotaje del instrumento, se evidenció que las empresas con menos de cinco trabajadores no cuentan con profesionales entre su nómina, limitando el desarrollo de los objetivos propuestos en el estudio de campo. Por esta razón, se aplica entonces el instrumento bajo el criterio de empresas con más de cinco empleados.

También se establecieron los siguientes parámetros para la recolección de datos: se tomó como referencia la base de datos empresarial publicada en el portal de la Cámara de Comercio de Bogotá²¹, donde se aplican los filtros que la plataforma permite, y se identifica el número de organizaciones que según su clasificación de tamaño fuera micro, pequeña y mediana empresa; de esta información no es posible extraer en detalle los datos requeridos para la investigación, por ello se hace insuficiente como fuente de información específica, pero sirve como punto de partida para determinar la población.

Para el dato detallado de cada empresa e información de contacto, se recurre a la base de datos de Industria y Comercio de cada uno de los municipios. Al momento de analizar las bases de datos obtenidas de esta fuente se obtiene información de las empresas que cumplen con las características requeridas, pero al aplicar el trabajo de campo, se evidencia que esta fuente de información no presenta información actualizada, encontrando casos tales como empresas que actualmente ya no desarrollan la actividad económica inscrita o están en proceso de liquidación.

Con los resultados de la encuesta a las empresas, se pretende establecer el número de población base para desarrollar en el objetivo enfocado en la demanda laboral de los profesionales. A continuación, se describen los aspectos metodológicos de los instrumentos de recolección de información utilizados:

Tabla 2 Características de los Instrumento de recolección de datos

	Análisis de la Oferta	Análisis de la Demanda
Instrumento de recolección:	Encuesta	Encuesta
Numero de preguntas	21	22

²¹ Cámara de comercio de Bogotá. [En línea] citado 08 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>

Estructura del instrumento	<p>La encuesta está dividida así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caracterización de la empresa como sector, tamaño, nombre, tipo, entre otros datos solicitados. • Preguntas relacionadas con políticas de recursos humanos como contratación, capacitación, salarios, entre otros. • Preguntas relacionadas con las competencias requeridas para los cargos en los cuales tiene contratados actualmente profesionales. 	<p>La encuesta está estructurada así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información sociodemográficos y personal del encuestado. • Formación académica: área, procedencia, años y nivel de preparación. • Descripción de competencias • Información laboral: ubicación, nivel salarial, metas.
Fuentes primarias	Encuesta diseñada para las empresas (aplicada a gerentes y/o administradores) de los municipios de Ubaté, Simijaca Lenguazaque cuyo número de empleados sea mayor a cinco.	Encuesta diseñada para los profesionales ubicados laboralmente, y bajo un contrato directo, en las organizaciones de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque
Fuentes secundarias (Descritas en el marco teórico)	El instrumento se construye con base en los tres planos de la empleabilidad a los cuales se refiere a los tres elementos de la empleabilidad según autores citados en el marco teórico.	El instrumento se construye con base en Informe del Ministerio de Educación Nacional sobre empleabilidad de donde se tomaron las variables a indagar, además se tienen en cuenta las competencias descritas en el marco teórico.

Fuente: Los Autores

Tabla 3 Tamaño muestra Ubaté

MUNICIPIO DE UBATÉ		
	Análisis de la Oferta	Análisis de la Demanda
Población de las Empresas	1925 ²²	2215 ²³
Tamaño de la muestra	Se realiza censo por el municipio filtrando las empresas a encuestar según los criterios específicos. No todas las que aplican suministran la información.	90 ²⁴

Fuente: Los Autores

Tabla 4 Tamaño muestra Simijaca

MUNICIPIO DE SIMIJACA		
	Análisis de la Oferta	Análisis de la Demanda
Población de las Empresas	319	112 ²⁵
Tamaño de la muestra	Se realiza censo por el municipio filtrando las empresas a encuestar según los criterios específicos. No todas las que aplican suministran la información.	32 ²⁶

Fuente: Los Autores

²² Base de datos empresarial, Cámara de Comercio de Bogotá. Filtro realizado el 08 de noviembre de 2017. Disponible en <https://www.ccb.org.co/Fortaleza-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>.

²³ Corresponde a la sumatoria de los profesionales que reportan como empleados las empresas encuestadas en el instrumento de oferta.

²⁴ Se calcula aplicando la fórmula para determinación de la muestra en poblaciones finitas.

²⁵ Corresponde a la sumatoria de los profesionales que reportan como empleados las empresas encuestados en el instrumento de oferta.

²⁶ Se calcula aplicando la fórmula para determinación de la muestra en poblaciones finitas.

Tabla 5 Tamaño muestra Lenguazaque

MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE		
	Análisis de la Oferta	Análisis de la Demanda
Población de las Empresas	227 ²⁷	93 ²⁸
Tamaño de la muestra	Se realiza censo por el municipio filtrando las empresas a encuestar según los criterios específicos. No todas las que aplican suministran la información.	30 ²⁹

Fuente: Los Autores

El tipo de muestreo aplicado para escoger las empresas encuestadas en instrumento de Oferta fue el muestreo dirigido por conveniencia, dado que se accedió a los casos disponibles o a los que se tenía acceso, teniendo en cuenta que es un muestreo específico a estudios cualitativos y cuyos resultados no son generalizables a la población objeto de estudio.³⁰ Por otra parte, el tipo de muestreo para escoger los profesionales encuestados en el instrumento de Demanda, fue el muestreo aleatorio simple.

Luego, como herramientas para el análisis de la información recolectada en el estudio de campo, se plantea hacer analogía metodológica de las herramientas de diagnóstico organizacional que permiten priorizar factores, con el fin de clasificar según su orden los principales hallazgos, y poder con este criterio formular alternativas para mejorar la empleabilidad, tanto desde la perspectiva de la oferta, como desde la demanda. Por lo anterior, la matriz escogida para consolidar los análisis de los hallazgos, será la matriz Vester.

²⁷ Base de datos empresarial, Cámara de Comercio de Bogotá. Filtro realizado el 08 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>.

²⁸ Corresponde a la sumatoria de los profesionales que reportan como empleados las empresas encuestadas en el instrumento de oferta.

²⁹ Se calcula aplicando la fórmula para determinación de la muestra en poblaciones finitas.

³⁰ HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, Quinta Edición, Mc Graw Hill, p. 401

7. ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON OFERTA LABORAL

Los elementos objetivos a los que se refiere el marco teórico del presente documento hacen mención a factores contextuales relacionados con la empleabilidad de un determinado lugar o contexto, como son los parámetros de contratación o las expectativas que una empresa tiene a la hora de buscar talento humano. Como el presente estudio se concentra en el nivel profesional de la mano de obra, la aplicación del instrumento en las empresas de los diferentes municipios fue un ejercicio bastante complejo, no sólo por las condiciones que debía reunir una empresa para poder ser sujeto de aplicar la encuesta, sino porque muchas empresas, sobre todo del sector minero (predominante en la región), no estuvieron dispuestas a brindar información al respecto.

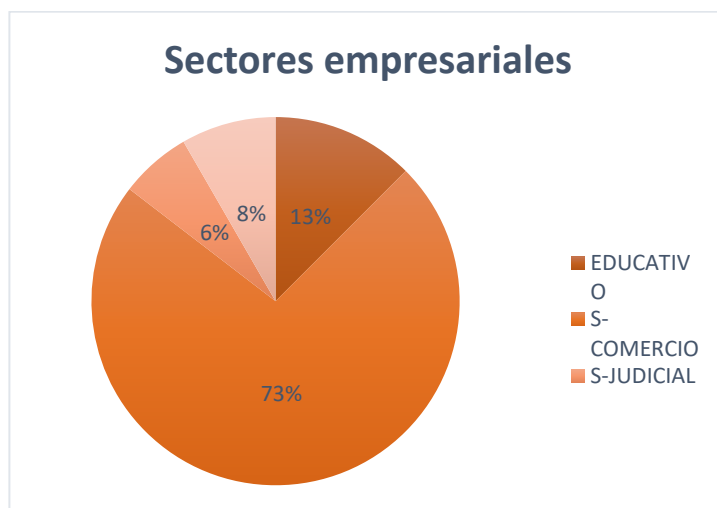
De allí que al iniciar este análisis se describen las características de la muestra encuestada como son los tipos de empresas que se lograron encuestar y los sectores a los que pertenecen.

7.1. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO UBATÉ

7.1.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

Grafica 2 Tiempo de actividad empresas Ubaté

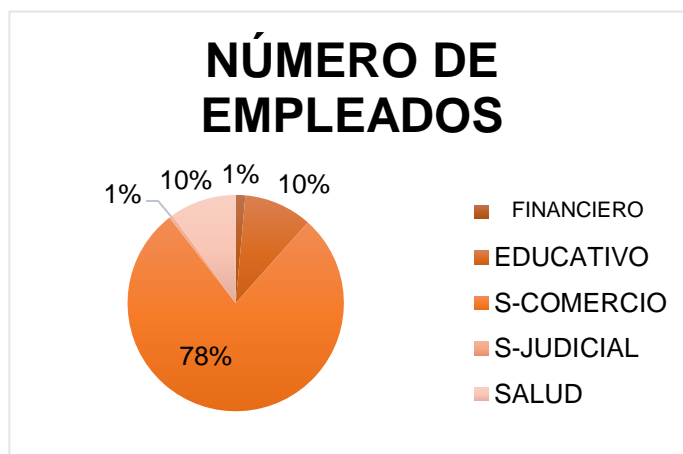


Fuente: Los Autores

Según los informes obtenidos por medio de las encuestas que se realizaron en la Villa de San Diego de Ubaté, se percibe que el sector comercial es el de más antigüedad, seguido del sector educativo, el Sector salud, luego el sector financiero y por último el sector judicial, hablando en porcentajes de antigüedad, el sector comercial predomina con una participación del 44%, seguido por el sector educativo con el 32%, el sector salud con el 12%, luego el sector financiero con el 7% y por último el Sector Judicial con el 5%.

El sector comercial al tener una mayor cantidad de empresas, tiene el mayor tiempo de actividad en el municipio, pero son las empresas del sector público las que tienen más trayectoria y reconocimiento en la región; además que son las que más contratan personal con educación superior.

Grafica 3 Número de empleados empresas Ubaté

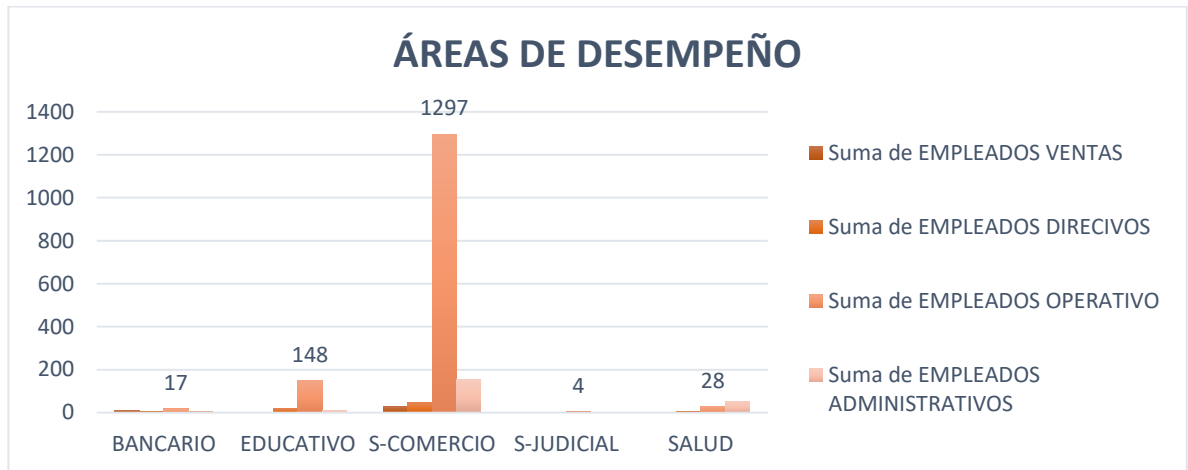


Fuente: Los Autores

En la Villa de San Diego de Ubaté donde más requieren personal para el desempeño de cada una de las organizaciones entrevistadas, es el sector comercial con un porcentaje de 78% por encima de los otros sectores, continuado por el sector educativo y el sector salud con el 10%, y, por último, el Financiero y judicial con el 1%.

Con lo cual, se puede inferir que las empresas entrevistadas del sector comercial, son las que tienen un mayor reto en los procesos de reclutamiento, selección de personal e inclusión del empleado a sus labores.

Grafica 4 Áreas de desempeño empresas Ubaté



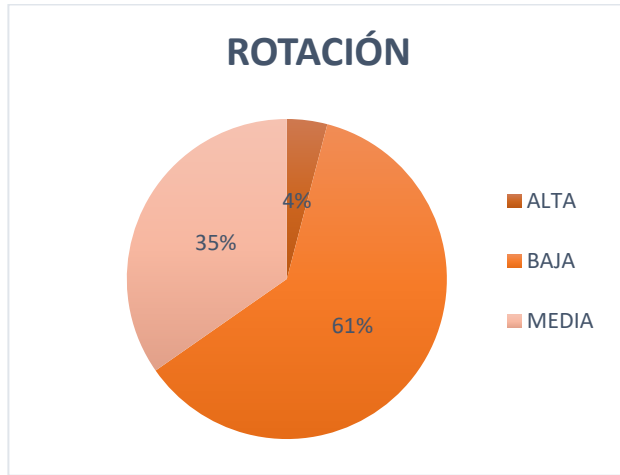
Fuente: Los Autores

En el caso de esta variable, es muy difícil concluir una respuesta verídica ya que en todos los sectores fueron muy renuentes para contestarlas, pero, aun así, se podría decir que en las empresas entrevistadas de Ubaté el nivel educativo es muy bajo, puesto que donde más se haya la mayor contratación de recursos humanos que es el sector comercio, y no es como requerimiento un nivel de estudio alto.

Y donde se encuentra un mayor número de profesionales es en el sector educativo y salud, pero allí no se requiere tanto personal como en otros campos; por otro lado, el perfil de estudio técnico o medio se observa que es donde la mayoría de sectores contratan.

El sector comercial, siendo el que más personal maneja, tiene un amplio talento humano en ventas, y para lo cual, ya tiene una constante interacción con el mercado laboral, llegando a determinar un perfil para uno de los cargos más relevantes para este sector, y es en las ventas.

Grafica 5 Rotación empresas Ubaté

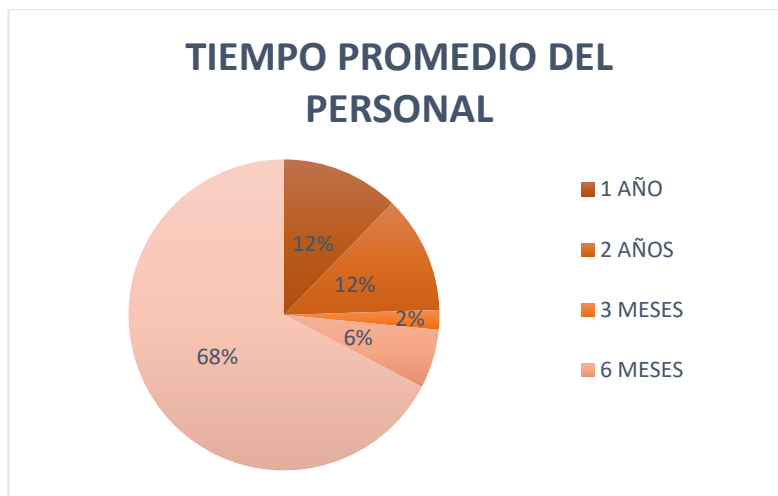


Fuente: autores

En las organizaciones encuestadas, hay una gran estabilidad en los puestos de trabajo con una baja rotación del 61%, contra un 4% a que sean rotados, con una posibilidad media de 35% a que estos sean rotados con mayor facilidad de sus cargos.

Dado que las empresas consideran las competencias personales, como la lealtad, la responsabilidad y la confiabilidad de gran importancia, el cumplimiento de estas competencias por los colaboradores les da estabilidad y una baja rotación.

Grafica 6 Tiempo de personal empresas Ubaté



Fuente: autores

A pesar que en Ubaté no hay una gran fuente de empleo, se encontró que la persona que logra vincularse a una organización en cualquiera de los sectores, permanecerá por un largo periodo de tiempo; según la encuesta realizada el 68% del recurso humano de las empresas duran más de dos años; y seguida de esta opción, están los cargos en los que hay una duración de un año y dos años con el 12%, 6 meses con el 6% y como mínimo tres meses con un porcentaje de 2%.

Al igual que en la rotación de puestos, en la duración del personal en la empresa, se ven determinadas las competencias que el empleador detecte en el empleado, combinando las competencias personales que incluyen los valores, con las competencias profesionales que involucran el saber hacer, dando lugar a una estabilidad laboral para los trabajadores.

Grafica 7 Reclutamiento empresas Ubaté



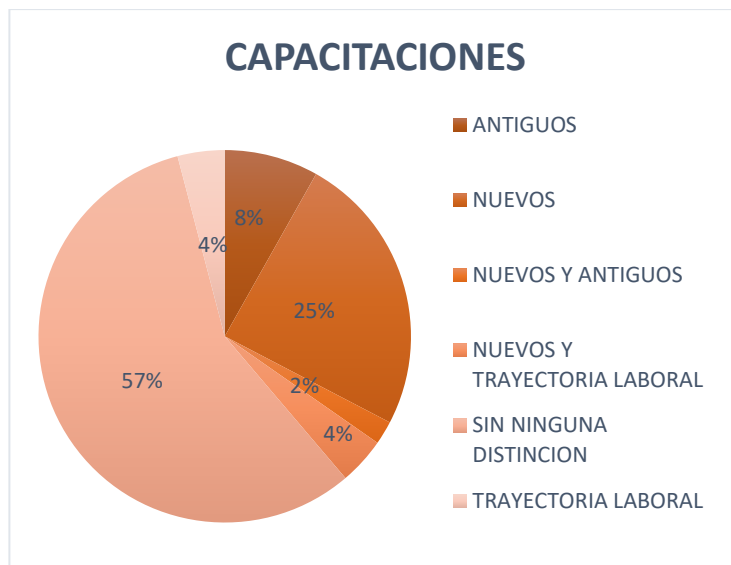
Fuente: autores

La mayoría de las organizaciones encuestadas cuentan con manual de procedimientos, o tienen establecidas las funciones al momento de seleccionar personal por proceso interno con un 66%, para tener en claro las capacidades de cada uno de ellos y así mismo ubicarlos en las dependencias y cargos que más se acojan a cada uno sus conocimientos y estudios. En segundo plano esta la recomendación personal con un 14%.

El resultado mayoritario de que las empresas tengan un proceso establecido interno para la selección de personal, corresponde a la experiencia y conocimiento de la

empresa en lo que ofrece el talento humano en los cargos, y con base en las competencias profesionales y personales que la persona pueda ofrecer, hay como resultado un perfil y proceso de selección de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Grafica 8 Capacitaciones empresas Ubaté



Fuente: autores

Las capacitaciones que las organizaciones encuestadas realizan a sus colaboradores en la mayoría de los casos van dirigida a todo el personal, ya que, con esto, si en algún instante es necesario sustituir a alguna persona ya sea temporal o definitivamente, cualquiera de sus empleados está en plena capacidad de cubrir el campo requerido, por lo tanto, el 57% de las empresas realizan capacitaciones sin ninguna distinción.

Seguidamente, el 25% de las empresas brindan capacitaciones a los empleados nuevos, como parte del plan de inducción e inicio de labores dentro de la empresa.

Así como se ha determinado en anteriores aspectos, las competencias profesionales son importantes para que el empleado se motive y tenga más conocimientos y competencias para la realización de sus labores, y dar un valor agregado a su trabajo.

Grafica 9 Acceso a personal empresas Ubaté



Fuente: autores

Según la información recopilada por medio de las encuestas en las organizaciones, sin importar el sector de las empresas, estas no tienen problema para acceder al personal profesional requerido, puesto que no todos los profesionales son del Valle de Ubaté.

Las empresas que tienen una amplia trayectoria en la región, ya cuentan con canales de búsqueda efectivos para encontrar el personal ideal para los cargos dependiendo del sector, algunos de ellos se encuentran en la región, y otros vienen de ciudades y pueblos cercanos.

Grafica 10 Valores institucionales empresas Ubaté



Fuente: Los Autores

Las empresas encuestadas del municipio de Ubaté, en su gran mayoría, consideran como importantes todos los valores mencionados como valores institucionales, entre ellos, el compromiso, el cumplimiento, la honestidad, la lealtad, la responsabilidad, el sentido de pertenencia, con un 60%.

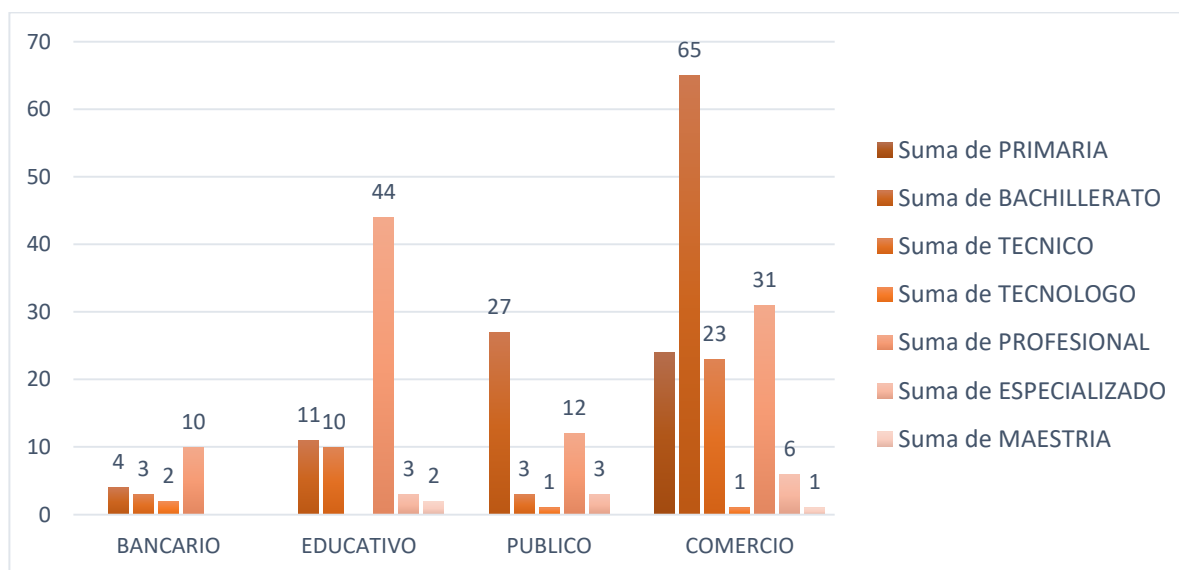
Además de esta opción, un 15% de las empresas consideran que el valor más importante para la empresa es el sentido de pertenencia, argumentando que de este derivan los demás valores, y permiten una mayor eficacia en el cumplimiento de las labores.

Al igual que en los valores mencionados en el anterior ítem, las organizaciones tienen un gran interés en que sus empleados tengan un gran desarrollo por las competencias personales que incluyen valores como el compromiso, la honestidad y la responsabilidad, ya que da lugar a un buen clima laboral, y mayor motivación entre los empleados.

7.1.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el carácter personal (actitudes, competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 11 Nivel educativo empresas Ubaté



Fuente: autores

La distribución por nivel de formación muestra que la mayor participación de la población laboral se encuentra en los niveles de bachillerato, esto debido a que la mayoría de ofertas laborales son aplicables para personas con nivel académico medio; seguido del nivel profesional donde se relaciona con actividad económica del municipio, la prestación de servicios y se tiene en gran proporción el sector educativo, para las instituciones educativas un requisito para aplicar es tener un nivel profesional; la fuerza laboral técnica presenta una participación importante.

Luego encontramos el nivel de básica primaria que se encuentra solo en el sector comercial; donde es aplicable para esta población y con menor cantidad de participantes esta la especialización y maestría, ya que se realiza por ventaja competitiva o mejoramiento de condiciones laborales.

En general las empresas comerciales son las que menos requieren personal con conocimientos profesionales, y por el contrario tienen personal con un bajo nivel académico, a diferencia de las empresas públicas o de servicios, que requieren personal con énfasis en competencias profesionales.

Grafica 12 Incentivos empresas Ubaté



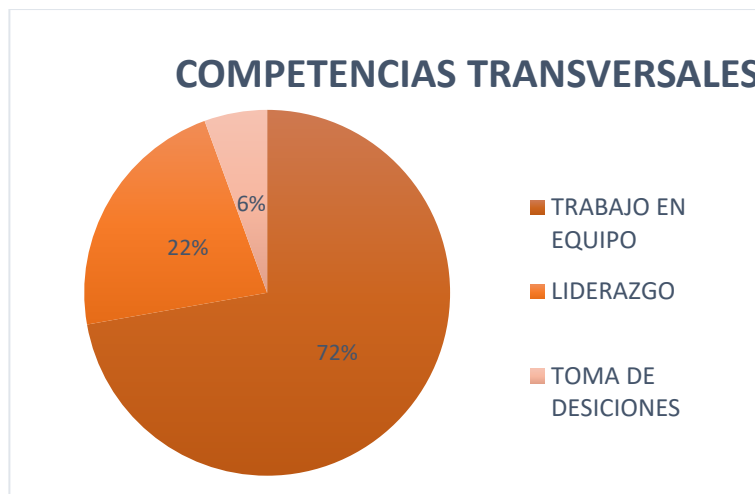
Fuente: autores

Con relación a los incentivos que otorgan las organizaciones encuestadas, el 78% de las empresas manifestaron conceder flexibilidad de horarios, esto con el propósito de que sus colaboradores puedan mejorar su nivel académico, situación que es evidente en el mejoramiento del desempeño y desarrollo organizacional; mientras que el 22% restante lo realiza a través de la rotación de puestos motivando así que sus colaboradores mejoren sus condiciones técnicas, y se les tiene en

cuenta en los procesos de reclutamiento interno para acceder a los cargos ofertados antes de hacer convocatoria externa por parte de la organización.

La flexibilidad en los horarios demuestra que las empresas están dispuestas a dar ciertos beneficios a sus empleados para mantenerlos motivados a continuar formando competencias técnicas y profesionales, que sean de beneficio tanto como para el empleado como para la empresa.

Grafica 13 Competencias transversales empresas Ubaté



Fuente: autores

Con relación a las competencias transversales que las empresas encuestadas requieren de sus empleados, el 72% expresó que el trabajo en equipo es una habilidad importante para el logro de los objetivos, seguido del 22% correspondiente al liderazgo, teniendo en cuenta las capacidades para liderar procesos, y con el 6% la toma de decisiones, la destreza que permita resolver y prever soluciones a determinados problemas.

Las competencias transversales van relacionadas en la forma como el empleado actúa con mayor autonomía y asertividad, para lograr los mejores resultados tanto en el aspecto personal como en el laboral. El trabajo en equipo es una de las más relevantes competencias transversales, debido a que permite el mejor desenvolvimiento de la persona con sus compañeros de trabajo.

Grafica 14 Competencias técnicas empresas Ubaté

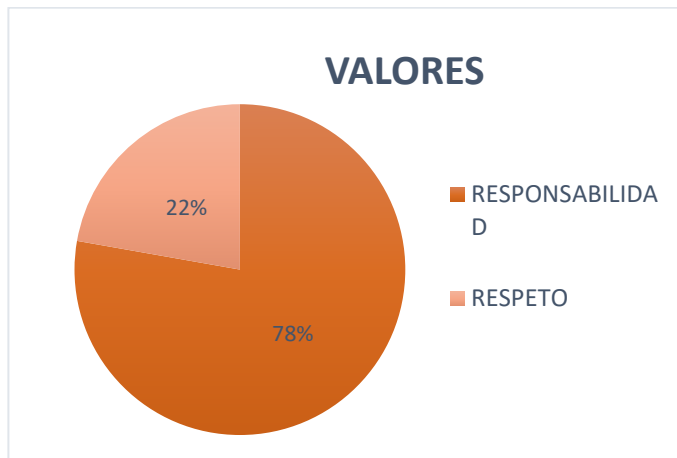


Fuente: autores

Con relación a las competencias técnicas, se evidencia que el 56% de las organizaciones encuestadas requieren personal con conocimientos específicos en cada una de las áreas de desempeño. También el 44% expresó requerir personal con capacidad para seguir instrucciones dado el cambio constante en la ejecución de los procesos y funciones.

Tomando en cuenta que la mayoría de empresas encuestadas contratan personal con nivel académico técnico, bachiller y de primaria, son los conocimientos específicos, es decir las competencias técnicas, las que determinan la contratación de personal.

Grafica 15 Valores empleados de empresas Ubaté



Fuente: autores

Referente a los valores más importantes considerados por los empleadores encuestados de parte de los trabajadores, se encuentra que el 78% corresponde a la responsabilidad, ya que es un pilar importante para el cumplimiento de las funciones en los diferentes aspectos realizados continuamente, seguido con el 22% correspondiente al respeto, teniendo en cuenta que este es esencial para la convivencia y desarrollo de las actividades.

Los valores hacen parte del desarrollo de las competencias personales, permitiendo a la persona mantener una actitud enfocada a ciertos valores ante cualquier tipo de situación, además que la responsabilidad es uno de los valores que los empleados más relevantes para su trabajo.

Grafica 16 Profesiones empresas Ubaté



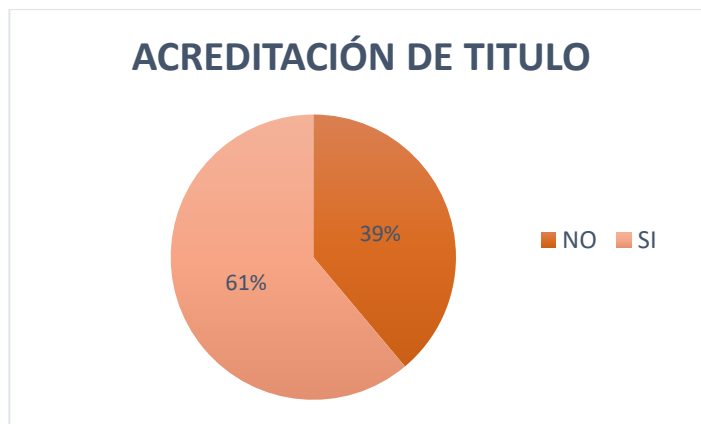
Fuente: autores

En las profesiones más comunes en las empresas encuestadas están los contadores con un 23%, y otras profesiones además de las mencionadas con otro 23%, y después de estas, están los administradores de empresas con un 18%, tomando en cuenta los egresados de la universidad de Cundinamarca que se quedan a ejercer en las empresas de la región.

También está en un 14% ingenieros, difiriendo que muchos profesionales llegan a ejercer su profesión en las empresas del municipio.

Para las empresas que destacaron por la contratación de personal profesional y de educación superior, se identifica la necesidad de que los aspirantes a ciertos cargos tengan competencias profesionales que les permitan dar un valor agregado en sus actividades.

Grafica 17 Acreditación de títulos empresas Ubaté



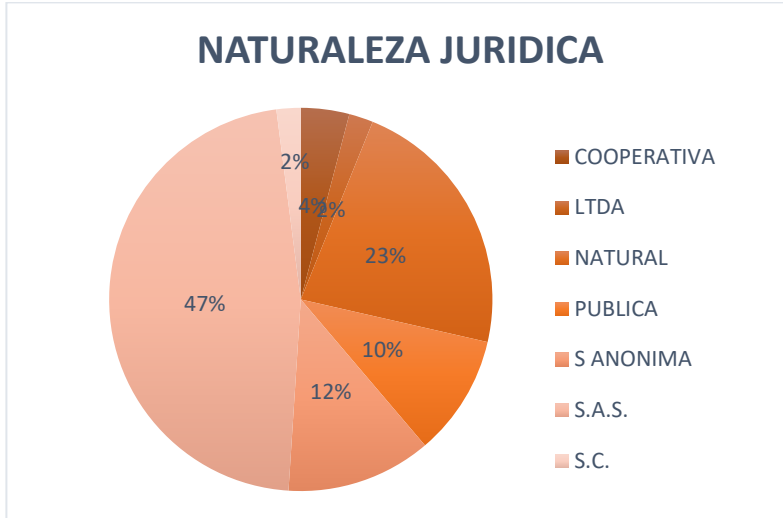
Fuente: autores

Al momento de realizar la contratación, el 61% de las empresas encuestadas exigen como requisito para aplicar a los cargos la acreditación del título profesional, y así realizar una vinculación laboral, mientras que un 39% argumenta que no es necesario, aplica para población que cursa estudios, o población sin estudio, dependiendo el área o cargo que se oferta.

En la contratación de un cargo, sobre todo cuanto se trata de cargos con requisitos mínimos en competencias profesionales, es fundamental comprobar la acreditación del título académico de los aspirantes, y comprobar el conocimiento en ciertos temas, en cambio para trabajos que solo requiere conocimientos técnicos, las empresas no piden acreditación de títulos académicos.

7.1.3. Hallazgos

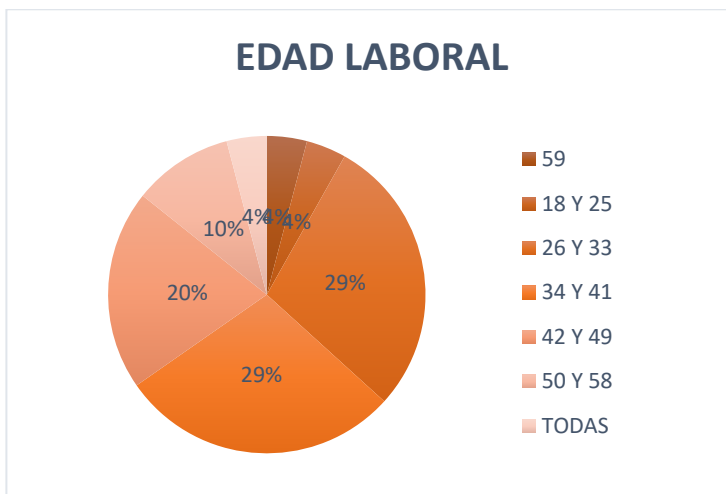
Grafica 18 Naturaleza jurídica empresas Ubaté



Fuente: autores

En Ubaté, entrevistando e investigando a la ciudadanía empresarial se encuentra que según su Naturaleza Jurídica predominan las S.A.S con un 47%, seguida de la natural con 23%, sociedad anónima 12%, el sector público con un 10%, Cooperativa 4%, y con un 2% las LTDA. y las sociedades Colectivas.

Grafica 19 Edad laboral en empresas Ubaté



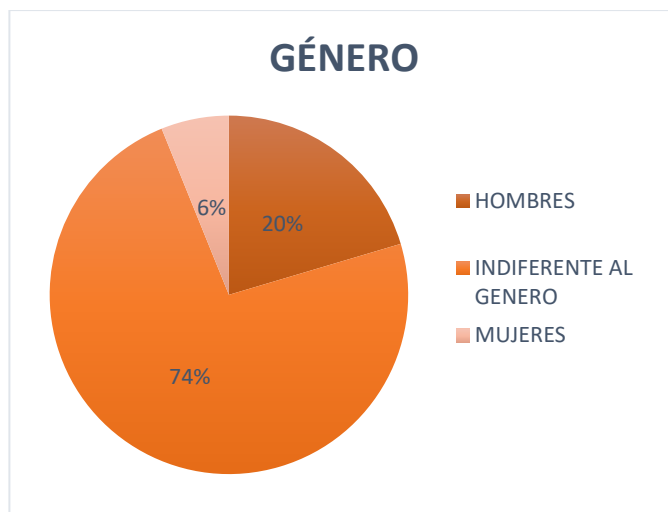
Fuente: autores

De las empresas encuestadas, el rango de edad con mayor participación en las mismas es de 26 a 33 años y de 34 a 41 años con el 29%, seguido del rango de edad entre 42 y 49 años con un 20%, lo que demuestra que las empresas buscan personal en una edad promedio de 30 años, evidenciando la edad y la experiencia como aspectos importantes en la contratación.

Algunas empresas son muy específicas en el rango de edad para ciertos cargos, este factor se debe al cumplimiento de ciertas tareas que van ligadas directamente con la edad de la persona, por ejemplo, en un cargo de alta responsabilidad se requiere a alguien con más experiencia, y en un cargo de apoyo se podría contratar a alguien más proactivo.

Estas determinantes también van ancladas a la edad laboral de los empleados, que es el rango de mayor porcentaje en la encuesta, de los 26 a 41 años para cualquier ámbito laboral.

Grafica 20 Personal de preferencia



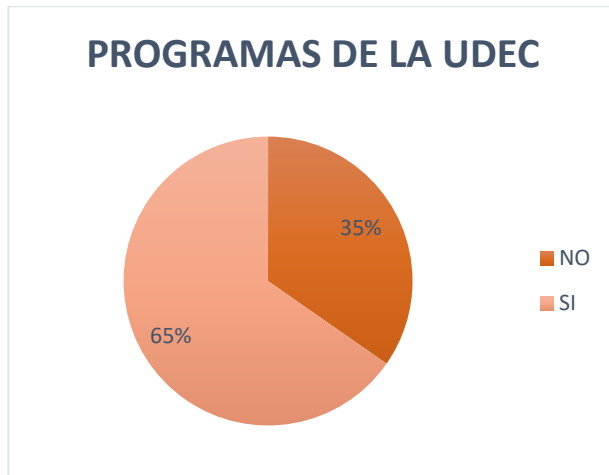
Fuente: autores

En la actualidad dentro de las empresas encuestadas, ya sea por la ley, o por remuneraciones económicas que reciben las organizaciones por parte del gobierno o por muchas otras variables; las entidades en su mayoría no les afecta el género que contraten con un 74% de empresas que contratan sin distinción de género.

Aunque dentro del porcentaje restante, el 20% de empresas contratan personal masculino, generalmente es para cargos que requieren fuerza física.

Independientemente del género, las empresas encuestadas tienen como fundamento en sus procesos de contratación el cumplimiento y desarrollo de las competencias del saber ser, y saber hacer, es decir, las personales y profesionales.

Grafica 21 Conocimiento programas UDEC por empresas Ubaté



Fuente: autores

Las empresas encuestadas, en un 65%, conoce los programas que ofrece la Universidad de Cundinamarca en la seccional Ubaté.

Para las empresas es importante conocer la demanda de empleo que existe en la región y las competencias profesionales que se puedan brindar a empleados que quieren continuar preparándose profesionalmente, para lo cual, en su mayoría, tienen conocimiento sobre los programas que ofrece la universidad.

Grafica 22 Contratación de udecinos empresas Ubaté



Fuente: autores

En la pregunta a las empresas, si están dispuestas a contratar estudiantes o egresados de la universidad de Cundinamarca, el 80% de ellas contestaron que si, como apoyo a los profesionales de la región, y dado que las carreras que ofrece la universidad se ajustan a cargos que se presentan en la mayoría de empresas, es una oportunidad para los profesionales graduados.

Aunque algunas empresas contestaron que no, esto se debe a que tienen cargos muy específicos de carreras que o están en las que ofrece la universidad, como por ejemplo en el sector educativo, el jurídico y el sector salud.

El 80% de las empresas encuestadas contratarían personal egresado de la universidad de Cundinamarca, por los conocimientos y competencias profesionales que puede brindar un profesional.

En el Valle de Ubaté las organizaciones en su mayoría son representadas en cuatro grandes sectores, los cuales son Comercial con un 72%, Educativo con un 12%, Bancario con un 8% y por último el Judicial con un 6% de representación en la economía de la región. De estos sectores en una gran fracción encontramos que se encuentran constituidas como SAS (sociedad por acciones simplificada).

Respecto al número de empleados, encontramos que es muy proporcional a los sectores que encontramos en Ubaté, puesto que en el sector comercial con un 78%, seguido del sector educativo, bancario y por último el sector judicial y salud, este fenómeno lo podemos identificar con gran facilidad ya que en el valle la mayoría de ingresos son mineros y comerciantes independientes, por esta misma razón la mayoría de empresas no tienen una exigencia de educación respecto a sus

empleados, en el sector con mayor porcentaje de empleabilidad de la provincia son bachilleres con un 40,66%, seguido de las personas que por muchas circunstancias solo cursaron la primaria, con un porcentaje de 12,44% a nivel profesional, muy bajo respecto a los dos niveles educativos anteriores.

La edad promedio que las empresas de Ubaté prefieren realizar contratación es entre 26 y 41 años, realizando el proceso de selección mediante un proceso interno establecido por cada una de la organizaciones, esto buscando el un perfil específico para cada uno de los cargos ofertados también para al realizar las capacitaciones que sean en general para el personal, y que el personal contratado tenga la capacidad de seguir instrucciones para el beneficio de la empresa, sin dejar a un lado los valores que un buen colaborador debe tener, como lo es la puntualidad, el respeto y la responsabilidad.

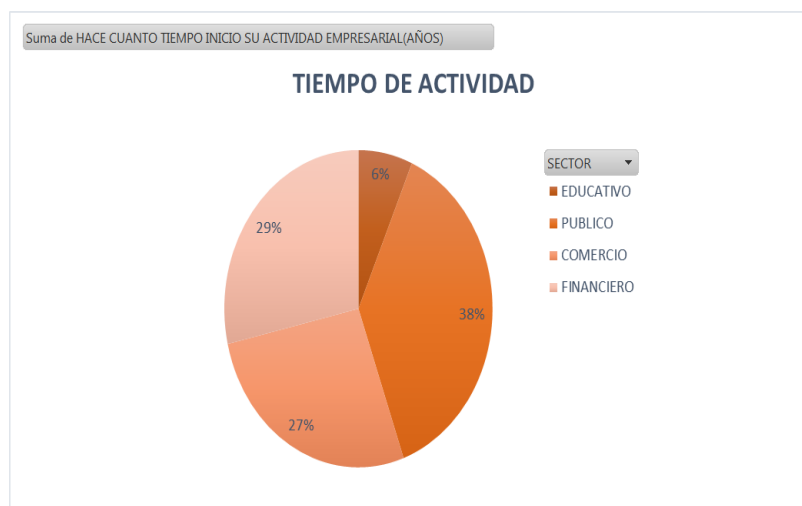
En general en los profesionales que desean desempeñarse en Ubaté, tienen que competir con un gran número de colegas ya que los cargos designados para los profesionales son muy limitados, las organizaciones contratan estrictamente los profesionales que la ley exige y el resto de los empleados son con un nivel de estudio menor, esto para desoxigenar la carga prestacional de las organizaciones.

7.2. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA

7.2.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

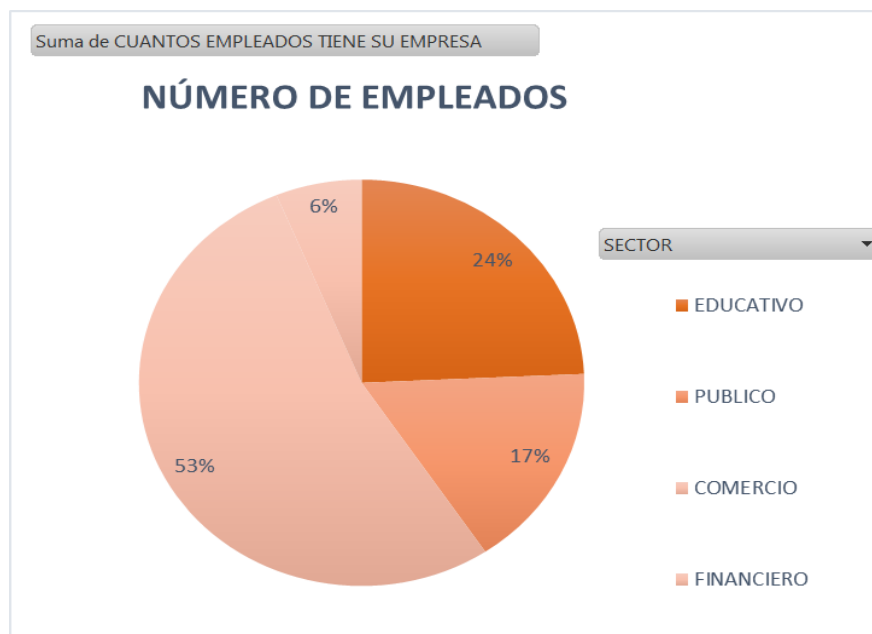
Grafica 23 Tiempo de actividad empresas Simijaca



Fuente: autores

La actividad empresarial con mayor trayectoria del municipio se ubica en el sector público (educativo y salud) y entidades financieras, en las últimas tres décadas se puede observar el sostenimiento por parte de las empresas dedicadas a la comercialización de productos agroindustriales, también se observa que en la segunda década han surgido las cooperativas sin ánimo de lucro y entidades educativas privadas que se han mantenido y aportado al desarrollo del municipio; en la última década el surgimiento de nuevas organizaciones han contribuido al desarrollo empresarial y generación de empleos para la población municipal en los cuales se encuentran las cooperativas del sector financiero y de servicios.

Grafica 24 Numero empleados empresas Simijaca

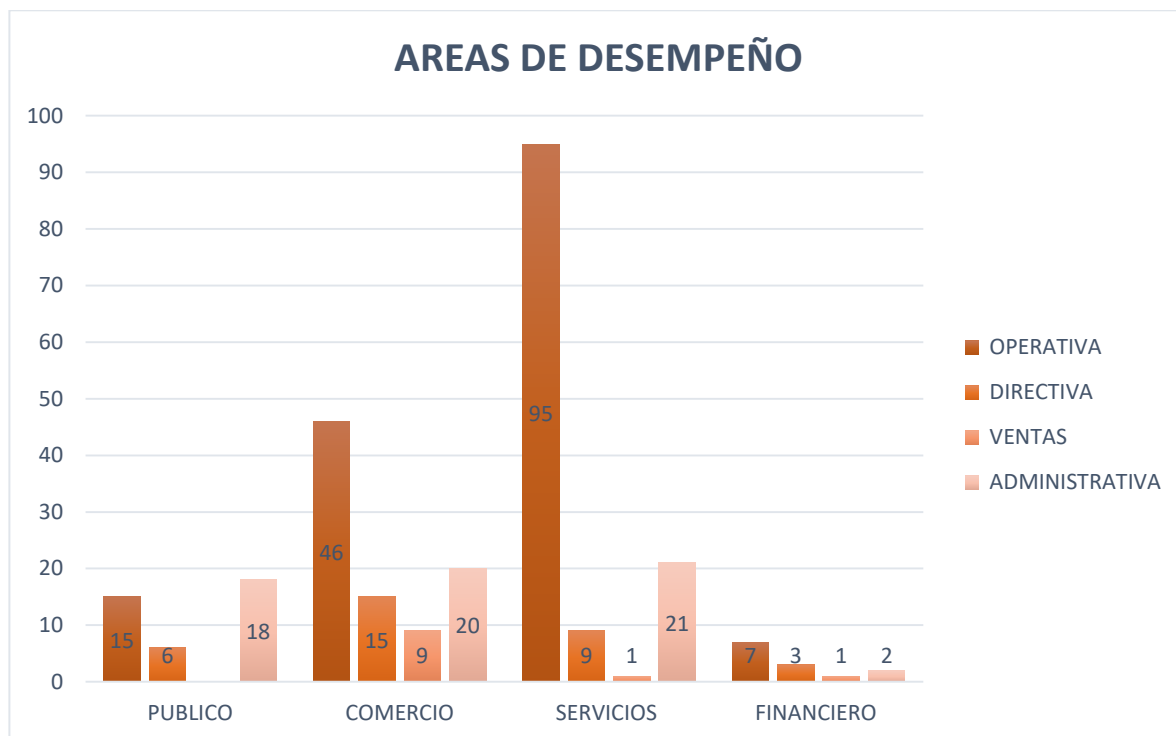


Fuente: autores

Se presentan indicadores de vinculación laboral con mayor cobertura en el sector terciario de la economía con una participación del 53% en el comercio, siendo este el mayor generador de empleo en el municipio, este se enfoca en la comercialización de productos agroindustriales, seguido del 24% con la educación, es de resaltar que las instituciones educativas son las que demandan más alto nivel académico, luego se encuentra con el 17% las empresas publicas generando empleos administrativos y profesionales en salud, y por ultimo con el 6% de participación las entidades financieras ya que la oportunidad de empleo es limitada.

Las empresas comerciales son las que tienen un mayor conocimiento en procesos de reclutamiento y selección de personal, al tener una mayor cantidad de empleados, en todos los niveles académicos de personal.

Grafica 25 Niveles de empleo empresas Simijaca



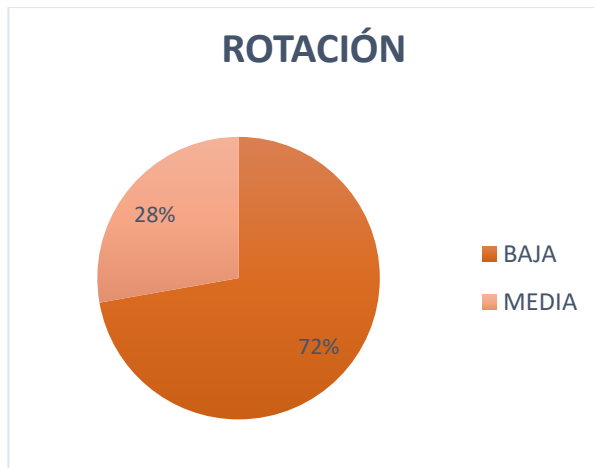
Fuente: autores

En las áreas funcionales dentro de las organizaciones encuestadas del municipio de Simijaca, se observa que la mayor participación de los trabajadores son operativos y se dedican a la ejecución de las actividades propias de cada organización, permitiéndose que sean realizadas sin distinción de nivel académico; seguido por el nivel administrativo que tiene un número considerable de personas en relación con la cantidad de empresas, y en esta se demanda un nivel más alto de educación; en tercer lugar se encuentra el área directiva, en donde el nivel de educación para la ejecución y toma de decisiones requiere un nivel superior de educación.

Cabe resaltar, que también se encuentran directivos empíricos en esta área, y por último se encuentran las ventas en el sector de servicios, que su nivel de participación es menor ya que la principal actividad del municipio son la comercialización y prestación de servicios.

El sector comercial y educativo son las áreas que más personal tienen en el área operativa, por lo tanto, tienen una mayor exigencia en competencias personales y técnicas, que son imprescindibles en cuanto al conocimiento del cargo y a la capacidad de seguir instrucciones.

Grafica 26 Rotación empresas Simijaca

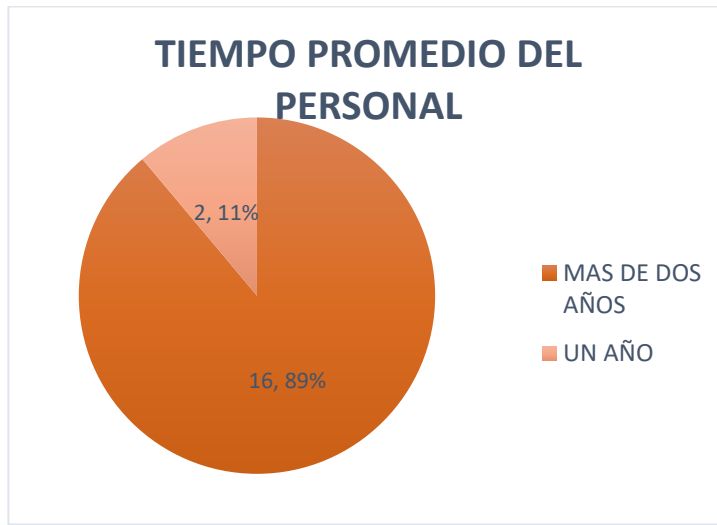


Fuente: autores

De acuerdo al resultado de la encuesta, se obtuvo que el nivel de rotación de las empresas en su mayoría es bajo, ya que las condiciones de trabajo que se ofrecen por parte de las empresas son aceptables y los trabajadores se adaptan rápidamente a ellas; también se puede evidenciar que hay un porcentaje de rotación media con tendencia de duración de poco tiempo, debido a las condiciones que se ofrecen para mantenerse en ellas y a políticas establecidas por las organizaciones.

Se resalta la importancia de las competencias personales de los colaboradores para la empresa, al ellos cumplir con los valores como la lealtad y la confiabilidad, pasan a tener una estabilidad laboral, y mayor confiabilidad por la empresa.

Grafica 27 Tiempo permanencia empleados empresas Simijaca

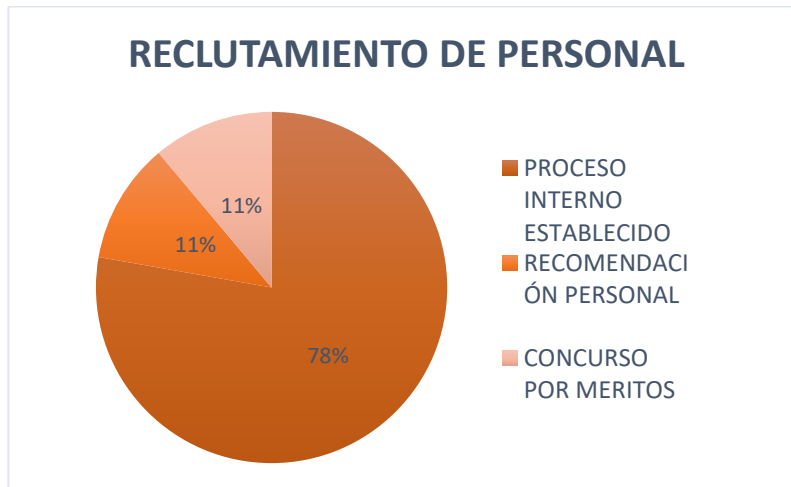


Fuente: autores

Al analizar el tiempo de permanencia de los trabajadores en las empresas encuestadas de los diferentes sectores del municipio de Simijaca, se evidencia que la duración del 89% de estos es de más de dos años, generando una ventaja competitiva dentro de estas, dado que al mantenerse durante este tiempo el trabajador tiene mayor capacidad de responder por el funcionamiento correcto y mejoras continuas en cada uno de los procesos de la empresa, al igual que disminuye los costos de ingresos por nuevo personal; también se observa que el 11% tiene una duración de un año lo que genera mayores costos para las empresas con relación a nuevas vinculaciones laborales.

La duración del personal en una empresa está relacionada con las condiciones que brinda la empresa, es decir el clima laboral, y puesto que las empresas buscan personal que combine las competencias técnicas o profesionales con las personales, da como resultado unas excelentes condiciones de trabajo, y mayor duración del personal en la organización.

Grafica 28 Reclutamiento personal empresas Simijaca



Fuente: autores

Con relación al proceso de reclutamiento y selección de personal, el 78% de las organizaciones encuestadas realizan el procedimiento establecido internamente, teniendo autonomía para diseñar los lineamientos para la selección de acuerdo con las necesidades requeridas por ellas, seguido con el 11% que lo realizan a través de recomendaciones personales y concurso por méritos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las empresas al tener un proceso interno de selección de personal, tienen una mayor experiencia en la contratación y buscan conocer de cerca a los aspirantes para el cargo, para determinar cuál de ellos abarca las mayores competencias, entre las transversales y profesiones que estén asociadas a las funciones de la vacante.

Grafica 29 Capacitaciones empresas Simijaca



Fuente: autores

De acuerdo con las organizaciones encuestadas del municipio de Simijaca, se evidencia que el 83% otorgan capacitación a los trabajadores sin ninguna distinción, pues se considera que la capacitación es la base para la generación y desarrollo del proceso interno de la empresa; si se imparte capacitación a todos los miembros se obtendrán mayores y mejores resultados.

Por otra parte, el 17% de las organizaciones consideran que es importante capacitar a los colaboradores nuevos, dado que es importante que tengan claro las funciones y lineamientos con los cuales se busca alcanzar los objetivos organizacionales.

Así como se ha determinado en anteriores aspectos, las competencias profesionales son importantes para que el empleado se motive y tenga más conocimientos y competencias para la realización de sus labores, y dar un valor agregado a su trabajo.

Grafica 30 Accesibilidad a personal empresas Simijaca

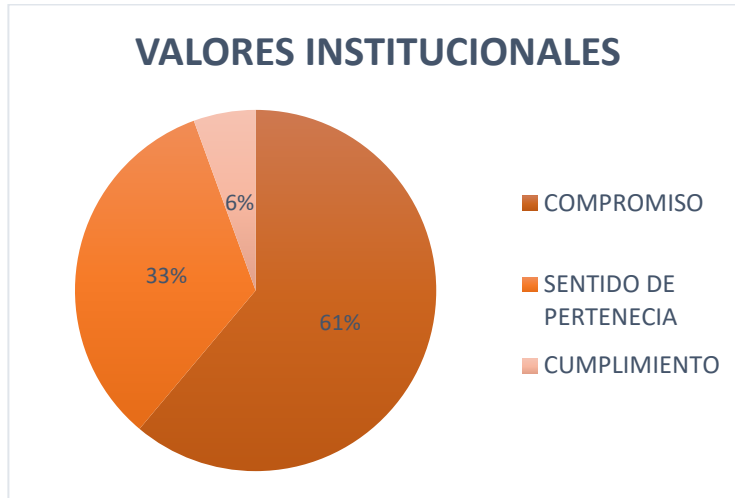


Fuente: autores

El acceso a personal profesional por parte de las organizaciones encuestadas del municipio, tiene un porcentaje de 72% con facilidad para encontrar los profesionales con las competencias requeridas, manifestando que no tienen problemas para acceder a personal profesional, debido que al postular una vacante se pueden encontrar varios postulantes para ejercer el cargo; mientras que el 28% expresan tener dificultad debido a que los perfiles solicitados son específicos y en la región son limitados.

Las empresas tienen un conocimiento de las condiciones del municipio, y por lo tanto cuentan con canales de búsqueda para encontrar el personal ideal para los cargos dependiendo del sector, algunos de ellos se encuentran en la región, y otros vienen de ciudades y pueblos cercanos.

Grafica 31 Valores empresas Simijaca



Fuente: autores

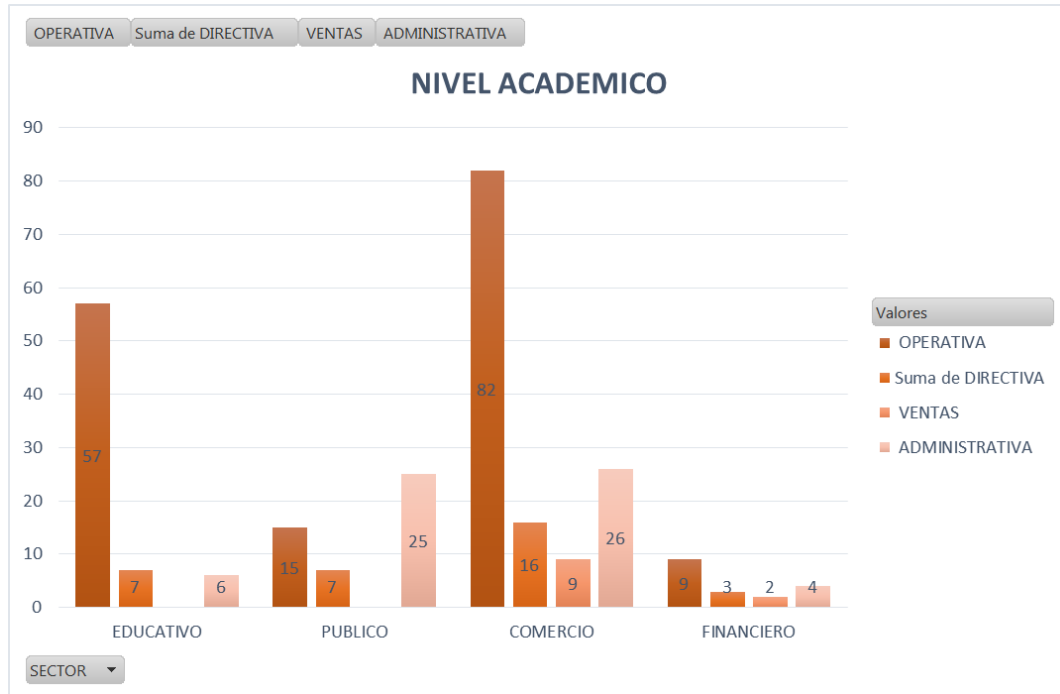
Dentro de los valores institucionales se destaca con un 61% el compromiso, debido al mejoramiento de las condiciones internas de sus colaboradores incidiendo de manera positiva al desarrollo organizacional tanto interno como externo; seguido por 33% el sentido de pertenencia, dado a que este incide directa e indirectamente en la permanencia de los colaboradores generando ventajas, igualdades y beneficios mutuos; y por último con 13%, el cumplimiento se relaciona con el buen nombre que construye la organización con sus colaboradores y clientes.

Del mismo modo que los valores que los empleadores quieren en sus empleados, las organizaciones tienen un gran interés en que sus empleados tengan un gran desarrollo por las competencias personales entre los que resalta el compromiso.

7.2.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el Carácter personal (Actitudes competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 32 Nivel educativo empresas Simijaca



Fuente: autores

La distribución por nivel de formación, muestra que la mayor participación de la población laboral se encuentra en los niveles de bachillerato, esto debido a que la mayoría de ofertas laborales son aplicables para personas con nivel académico medio; seguido del nivel profesional donde se relaciona con actividad económica del municipio como lo es la prestación de servicios y el sector educativo, la fuerza laboral técnica también presenta una participación importante.

Luego encontramos el nivel de básica primaria que se encuentra solo en el sector comercial, donde es aplicable para esta población; y con menor cantidad de participantes esta la especialización y maestría ya que se realiza por ventaja competitiva o mejoramiento de condiciones laborales.

En general las empresas comerciales son las que menos requieren personal con conocimientos profesionales, y por el contrario tienen personal con un bajo nivel académico, a diferencia de las empresas públicas o de servicios, que requieren personal con énfasis en competencias profesionales.

Grafica 33 Incentivos empresas Simijaca

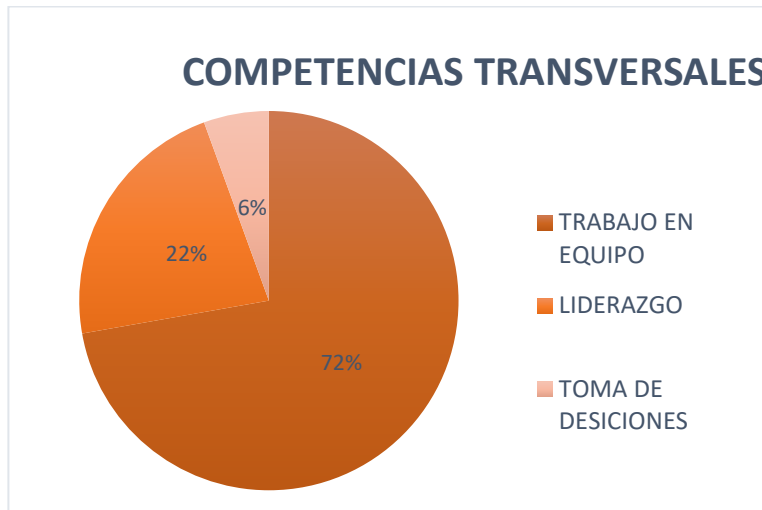


Fuente: autores

Con relación a los incentivos que otorgan las organizaciones encuestadas, el 78% de las empresas manifestaron conceder flexibilidad de horarios, esto con el propósito de que sus colaboradores puedan mejorar su nivel académico, situación que es evidente en el mejoramiento del desempeño y desarrollo organizacional, mientras que el 22% restante lo realiza a través de la rotación de puestos, motivando así a que sus colaboradores mejoren sus condiciones técnicas, y se les tiene en cuenta en los procesos de reclutamiento interno para acceder a los cargos ofertados antes de hacer convocatoria externa por parte de la organización.

La flexibilidad en los horarios demuestra que las empresas están dispuestas a dar ciertos beneficios a sus empleados para mantenerlos motivados a continuar formando competencias técnicas y profesionales, que sean de beneficio tanto como para el empleado como para la empresa.

Grafica 34 Competencias transversales empresas Simijaca

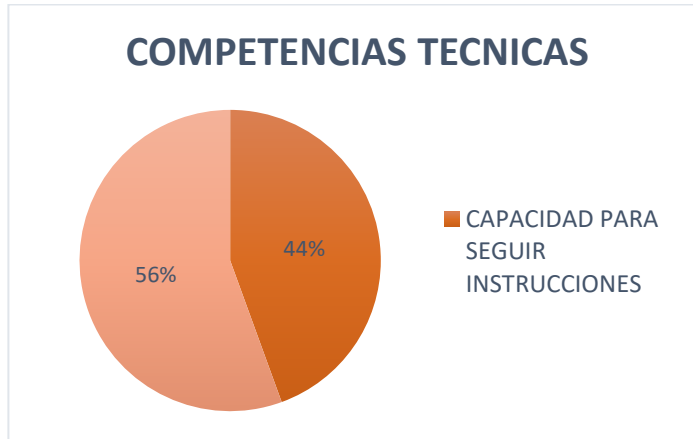


Fuente: autores

Con relación a las competencias transversales que las empresas requieren de sus empleados, el 72% expresó que el trabajo en equipo es una habilidad importante para el logro de los objetivos, seguido del 22% correspondiente al liderazgo teniendo en cuenta las capacidades para liderar procesos, y con el 6% la toma de decisiones, siendo la destreza que permita resolver y prever soluciones a determinados problemas.

Las competencias transversales van relacionadas en la forma como el empleado actúa con mayor autonomía y asertividad para lograr los mejores resultados tanto en el aspecto personal como en el laboral. El trabajo en equipo es una de las más relevantes competencias transversales, debido a que permite el mejor desenvolvimiento de la persona con sus compañeros de trabajo.

Grafica 35 Competencias técnicas empresas Simijaca



Fuente: autores

Con relación a las competencias técnicas, se evidencia que el 56% de las organizaciones encuestadas requieren personal con conocimientos específicos en cada una de las áreas de desempeño. También el 44% expresó requerir personal con capacidad para seguir instrucciones, dado el cambio constante en la ejecución de los procesos y funciones.

Tomando en cuenta que la mayoría de empresas encuestadas contratan personal con nivel académico técnico, bachiller y de primaria, son los conocimientos específicos, es decir las competencias técnicas, las que determinan la contratación de personal.

Grafica 36 Valores de empleados empresas Simijaca

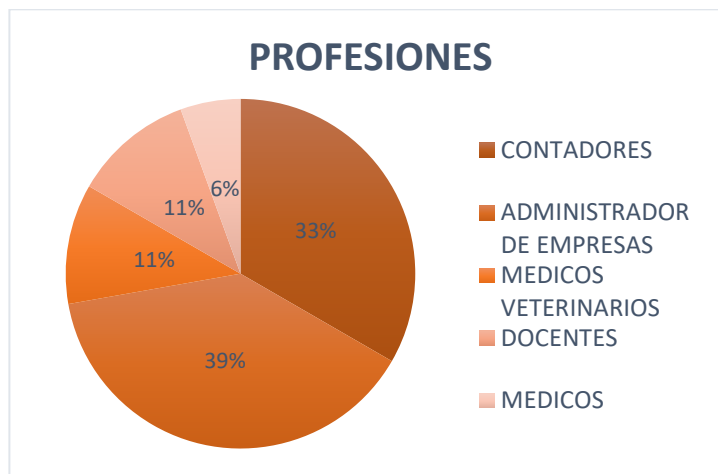


Fuente: autores

Referente a los valores más importantes considerados por los empleadores encuestados de parte de los trabajadores, se encuentra que el 78% corresponde a la responsabilidad, ya que es un pilar importante para el cumplimiento de las funciones en los diferentes aspectos realizados en el cargo; seguido con el 22% correspondiente al respeto, teniendo en cuenta que este es esencial para la convivencia y desarrollo de las actividades.

Los valores hacen parte del desarrollo de las competencias personales, permitiendo a la persona mantener una actitud enfocada a ciertos valores ante cualquier tipo de situación, además que la responsabilidad es uno de los valores que los empleados más relevantes para su trabajo.

Grafica 37 Profesiones empresas Simijaca



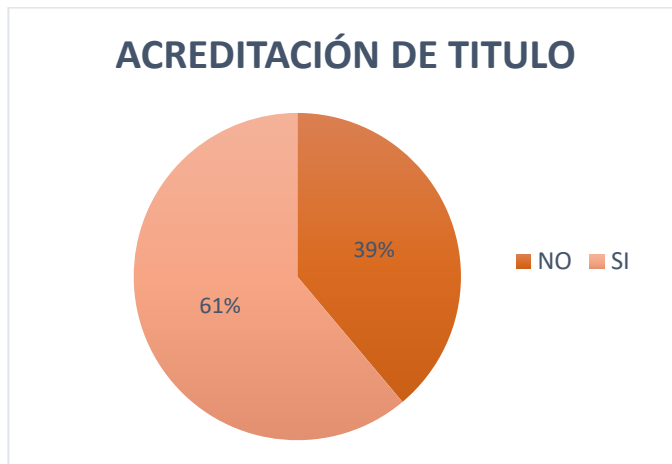
Fuente: autores

Con relación a las profesiones que cuentan con más oferta laboral en el municipio de Simijaca, se encuentra con 39% los administradores de empresas, debido a que en las actividades propias de cada organización y de gestión es común encontrar un administrador en ellas; seguido del 33% los contadores, dado que las organizaciones los requieren como parte de su equipo de trabajo para desarrollar estas tareas de contabilidad, cabe resaltar que para esta población esas son las dos carreras más demandas a la hora de contratar; luego con un 11% se encuentran médicos veterinarios y docentes, la región se dedica a la agricultura y la población necesita educación; y por ultimo encontramos con un 6% los médicos, ya que no se encuentra sino una sola organización que demanda esta profesión.

Para las empresas que destacaron por la contratación de personal profesional y de educación superior, se identifica la necesidad de que los aspirantes a ciertos cargos

tengan competencias profesionales que les permitan dar un valor agregado en sus actividades, aunque algunas de esas profesiones no se encuentran en la región.

Grafica 38 Acreditación de títulos empresas Simijaca



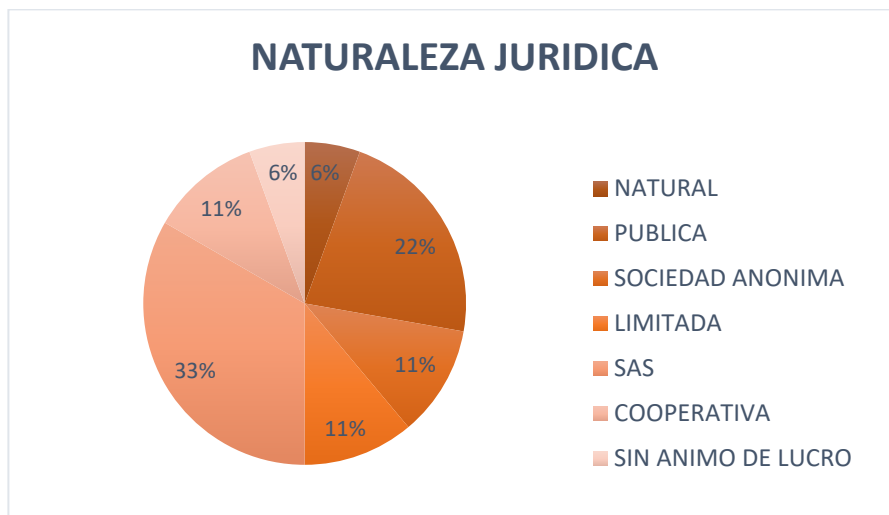
Fuente: autores

Al momento de realizar la contratación, las empresas encuestadas con un 61% exigen como requisito para aplicar a los cargos la acreditación del título profesional para realizar una vinculación laboral, mientras que un 39% argumenta que no es necesario, aplica población que cursa estudios, o población sin estudio, dependiendo el área o cargo que se oferta.

En la contratación de un cargo, sobre todo cuanto se trata de cargos con requisitos mínimos en competencias profesionales, es fundamental comprobar la acreditación del título académico de los aspirantes, y comprobar el conocimiento en ciertos temas, en cambio para trabajos que solo requiere conocimientos técnicos, las empresas no piden acreditación de títulos académicos.

7.2.3. Hallazgos

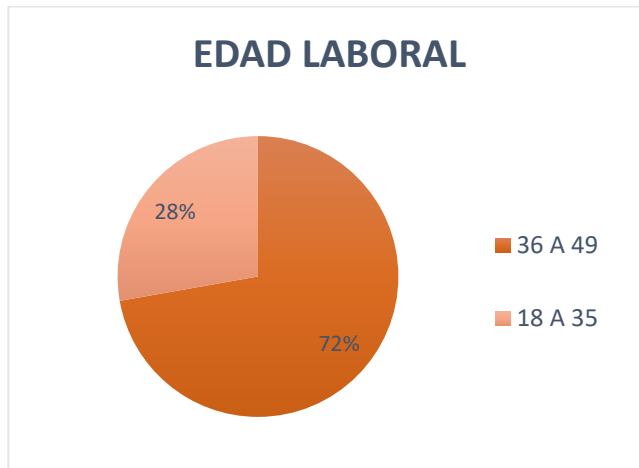
Grafica 39 Naturaleza jurídica empresas Simijaca



Fuente: autores

La distribución de la naturaleza jurídica de las empresas encuestadas en el municipio de Simijaca es, 33% empresas con naturaleza de Sociedad por acciones simplificadas correspondientes al sector de servicios, seguido del 22% de empresas del estado correspondiente al sector público, educativo y de salud; en el 11% se ubican 3 empresas con naturaleza limitada, sociedades anónimas y cooperativas, correspondientes al sector de servicios e industrial; y por ultimo con el 6% se encuentran las empresas naturales y sin ánimo de lucro correspondientes al comercio y a las asociaciones, observando que el desarrollo empresarial más dado en el municipio está dedicado a la prestación de servicios y al comercio de productos agroindustriales.

Grafica 40 Edad empleados de empresas Simijaca

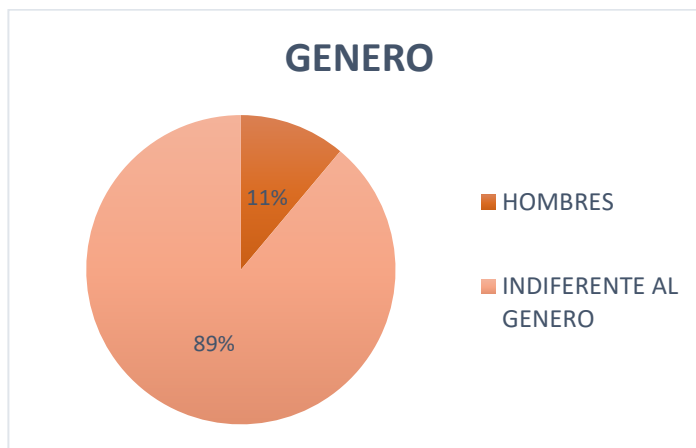


Fuente: autores

De las 18 empresas que se tuvieron en cuenta para la encuesta, la edad promedio de 13 de ellas fueron los trabajadores de 36 a 49 años, y 5 empresas con empleados de 18 a 35 años, donde se puede observar que la mano de obra laboral activa es joven, permitiendo tener una ventaja competitiva y facilitando los procesos en el desarrollo organizacional.

Las empresas buscan talento humano que tenga un desarrollo por las competencias técnicas y transversales, que le permitan seguir instrucciones y adaptarse a un ambiente de trabajo determinado con mayor rapidez; por lo tanto, se resalta un personal joven pero con experiencia.

Grafica 41 Genero de empleados empresas Simijaca

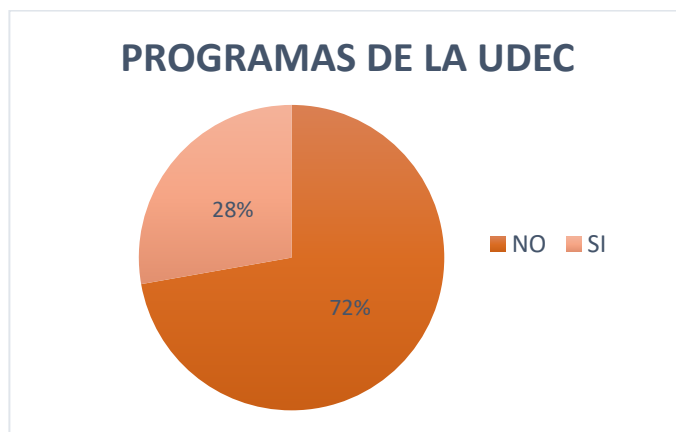


Fuente: autores

La preferencia en la contratación por género muestra que, el 89% es indiferente al género, dando oportunidad e igualdad de condiciones para hombres y mujeres en la aplicación y acceso a los diferentes empleos, mientras que el 11% prefieren vincular hombres debido a las condiciones y riesgo laboral que maneja la organización.

Sin tener una distinción de género al momento de contratar, las empresas encuestadas en el municipio buscan como anteriormente se ha mencionado, el cumplimiento de ciertas competencias que aporten un valor agregado a la organización.

Grafica 42 Conocimiento de programas UDEC por empresas Simijaca



Fuente: autores

En relación con el conocimiento por parte de las empresas encuestadas del municipio de Simijaca hacia los programas ofertados por la universidad de Cundinamarca, se encontró que el 72% de estas manifiestan conocer los programas, aunque se evidenció que no es clara la información y no se tienen el conocimiento real de estos; mientras que el 28% de estos aseguran no conocer del tema, expresando que la principal causa es la falta de promoción en el municipio.

Para las empresas que tienen conocimiento de las carreras que ofrece la universidad, se resalta el interés en que sus empleados desarrollen competencias profesionales.

Grafica 43 Contratación de udecinos empresa Simijaca



Fuente: autores

Las organizaciones encuestadas del municipio de Simijaca en su totalidad, refiere que si contrataría egresados de la universidad de Cundinamarca, dado que se apoyan las personas jóvenes que sean de la región, y otros manifiestan tener dentro de su equipo ya egresados udecinos, el reconocimiento de la universidad es otro factor por la cual vincularían egresados a sus organizaciones.

Se contrataría personal egresado de la universidad de Cundinamarca, por los conocimientos y competencias profesionales que puede brindar un profesional a la empresa, y más cuando se trata de egresados jóvenes, con iniciativa y disposición para aprender.

En el municipio de Simijaca las empresas del sector laboral formal tiene un nivel medio en la participación de la actividad económica, teniendo principal desarrollo en el sector terciario de la economía con el comercio de productos agroindustriales, ya que estos generan la mayor parte de empleos para los profesionales locales y foráneos, siendo los administradores de empresas y contadores públicos las carreras más demandadas por las organizaciones.

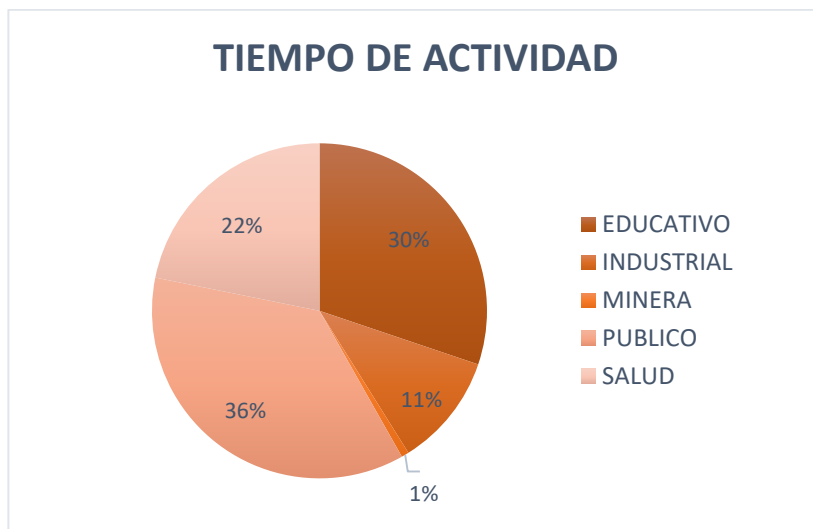
Las políticas de contratación en su mayoría se llevan a cabo mediante procesos internos establecidos por las organizaciones, de la misma forma las empresas tienen parámetros definidos con las competencias técnicas y transversales del perfil solicitado; la mayor parte de las organizaciones infiere no tener preferencia con respecto genero al momento de ofertar un empleo, pero si exige la acreditación en la titulación para aplicar a este.

7.3. ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

7.3.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

Grafica 44 Tiempo actividad empresas Lenguazaque

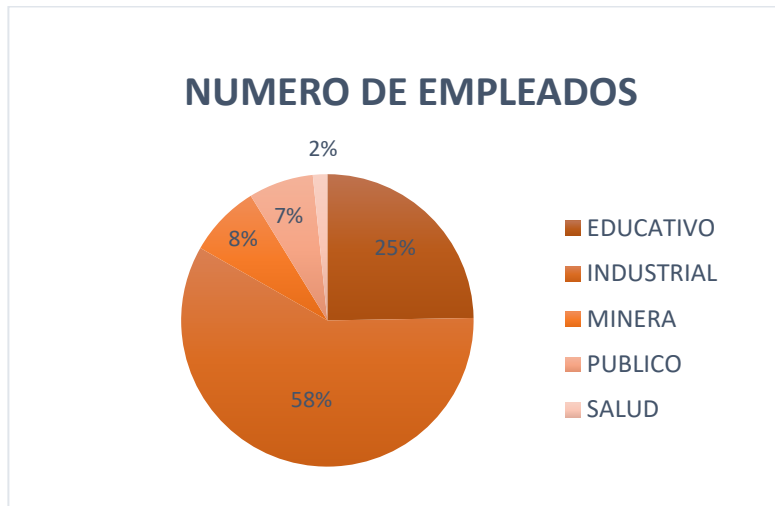


Fuente: Autores

La actividad empresarial desarrollada en el municipio muestra cómo el sector público con la mayor trayectoria, seguido del sector educativo, salud, industrial y minería.

En las últimas décadas no se ha evidenciado el surgimiento de nuevas empresas, demostrando que su actividad se ha destacado por ser permanente en el tiempo; y el hecho de no existir nuevas empresas deja ver como se ha estancado el proceso empresarial, incidiendo también en la limitación de cargos especializados en el campo profesional, y haciendo que muchos profesionales se vean obligados a emigrar de su municipio para ejercer su profesión.

Grafica 45 Número de empleados empresas Lenguazaque



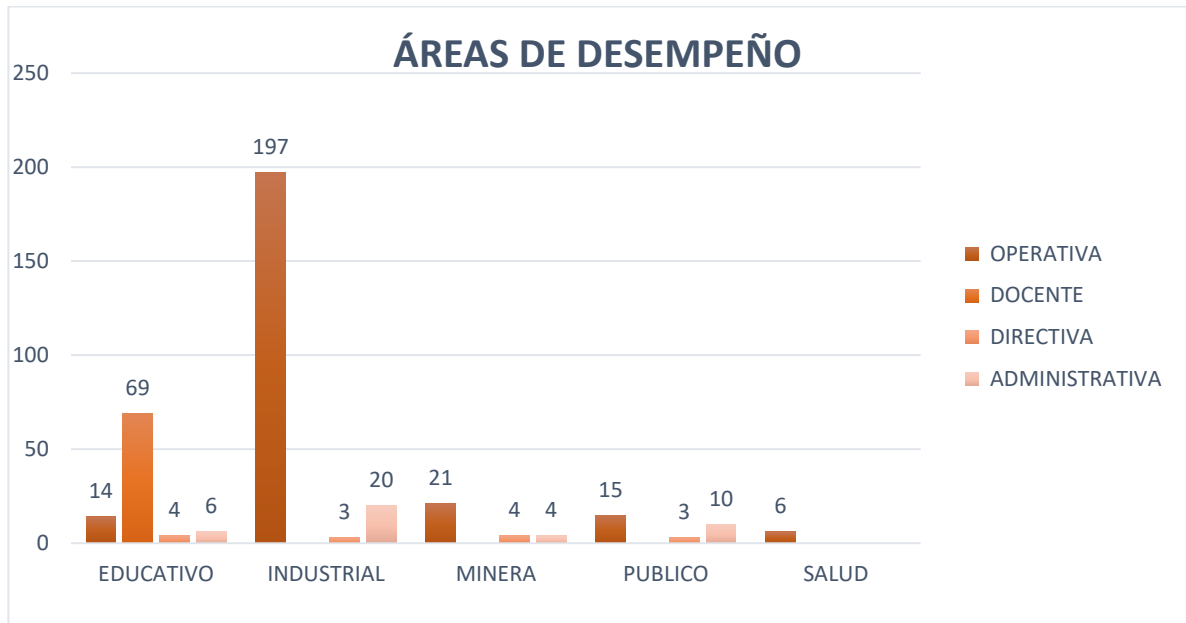
Fuente: Autores

Se presentan indicadores de vinculación laboral con mayor cobertura en el sector secundario de la economía donde la industria genera el 58% de los empleos; en segundo lugar se encuentra el sector terciario con el 25%, con servicios educativos resaltando las instituciones educativas que demandan más alto nivel académico.

El sector primario genera el 8% conformado por la minería, que ejerce su actividad pero no requiere de tantos profesionales pues son en su mayoría operarios que cuentan con niveles educativos primarios y secundarios; el sector terciario está conformado por empresas públicas y genera el 7% con profesionales básicamente en el área administrativa; y el 2% el sector salud que cuenta con la parte operativa realizada por profesionales, como es el caso médico cuyos procedimientos son ejercidos por personal especializado.

En base a esta información, se resume que las empresas encuestadas del sector industrial buscan personal con conocimientos técnicos, dadas las funciones del cargo.

Grafica 46 Áreas de desempeño empresas Lenguazaque



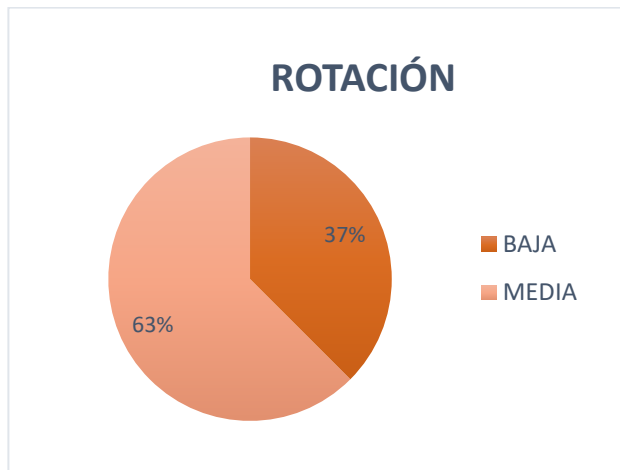
Fuente: Autores

Las áreas de mayor desempeño profesional en las empresas encuestadas se encuentran en el sector educativo, ya que requiere profesionales que ejerzan su profesión tanto en el área rural compuesto por 21 veredas, como en el área urbana, para la cual requiere contar con la cobertura necesaria de docentes en este campo, la industria requiere desarrollar procesos específicos lo cual obliga a contratar personal operativo para dar cumplimiento a los requerimientos de la organización.

El sector público está orientado a cargos administrativos, y el sector salud enfocado a profesionales para atender las necesidades presentadas, principalmente la vinculación de población perteneciente al Sisben, pues los afiliados a E.P.S. son atendidos por las IPS ubicadas en el municipio de Ubaté, en donde hay presencia de medicina interna y de especialistas en este ramo profesional.

El área operativa es la que más abarca un personal en las empresas encuestadas del municipio, en esta área se destaca en las compañías industriales, por lo que, en la contratación de dicho personal, se requieren conocimientos técnicos en labores específicas y de seguimiento de instrucciones.

Grafica 47 Rotación empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

De acuerdo con los resultados de la encuesta, se obtuvo que el nivel de rotación dentro de las empresas en su mayoría media, es positiva en el sentido de que muestra indicadores de baja y media rotación, y hay una estabilidad laboral de mediano y largo plazo, permitiendo disminuir la incertidumbre sobre la empleabilidad de los trabajadores contratados.

Dentro de las competencias personales de los colaboradores, las empresas buscan que estos cumplan con los valores más referentes a la adaptación al cambio y la toma de decisiones, dado el porcentaje de rotación media.

Grafica 48 Tiempo permanencia empleados empresas Lenguazaque

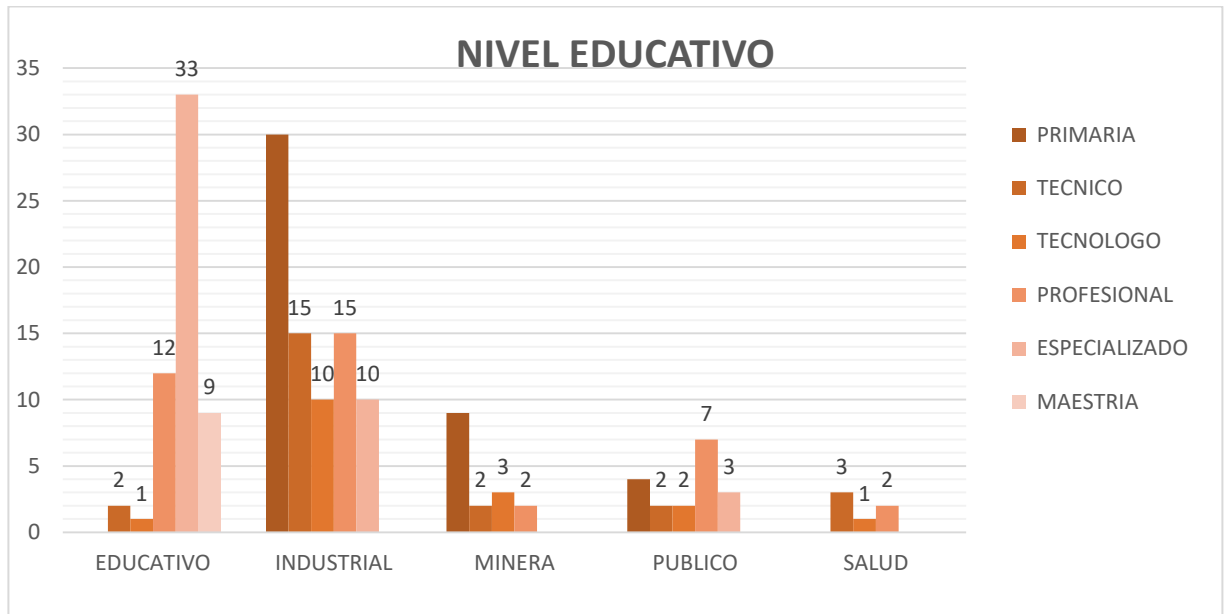


Fuente: Autores

Al analizar el tiempo de permanencia de los trabajadores en las empresas encuestadas de los diferentes sectores del municipio, se evidencia que la duración del 37% de estos es de más de dos años, y el 38% de más de un año, generando una ventaja competitiva dentro de estas, dado que al mantenerse durante este tiempo el trabajador tiene mayor capacidad de responder por el funcionamiento correcto y mejoras continuas en cada uno de los procesos de la empresa, al igual que disminuye los costos de ingresos por nuevo personal; también se observa que el 10% tiene una duración de menos de un año lo cual que genera mayores costos para las empresas con relación a nuevas vinculaciones laborales y procesos administrativos.

La permanencia del personal en una empresa está relacionada con las condiciones que brinda la empresa para la estabilidad de los empleados, es decir el clima laboral, y aunque tiene en igualdad de porcentajes el personal que dura entre un año y más de dos años, también hay un porcentaje que esta por 10 meses, lo que refleja que en las empresas se puede mejorar las condiciones laborales para una mayor permanencia del personal.

Grafica 49 Nivel educativo empresas Lenguazaque



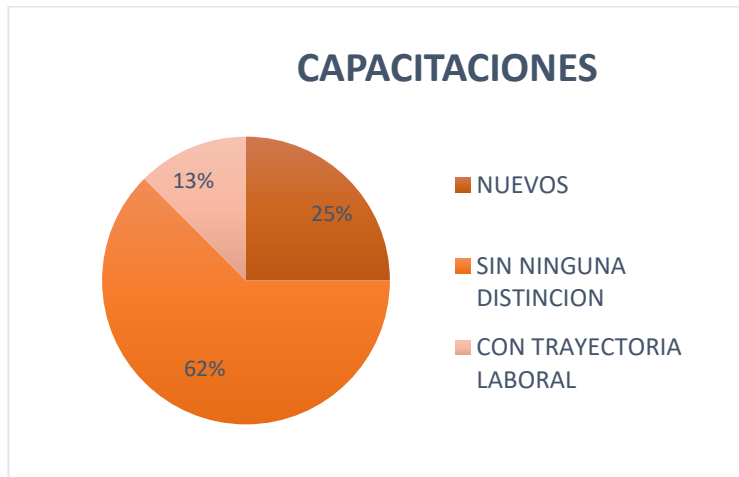
Fuente: Autores

La distribución por nivel de formación muestra que la mayor participación de la población laboral se encuentra en los niveles de bachillerato y primaria, principalmente el sector industrial y minero, seguido de los profesionales, por las especializaciones y personal profesional, técnico y tecnólogo.

Es de destacar que las maestrías se encuentran ubicadas en el sector educativo en las instituciones públicas, lo que permite demostrar que la estabilidad laboral es el componente más importante para desarrollar el nivel académico de los trabajadores que en ella se encuentran, además de resaltar que los docentes cuentan con facilidades y apoyo económico para llevar a cabo sus logros profesionales, situación que no es evidenciada en los docentes de las instituciones educativas privadas.

Para las empresas encuestadas dependiendo del sector se determinan un tipo de competencias más específicas, por ejemplo, para el sector industrial, que cuenta con un alto porcentaje de personal con educación básica primaria, se requieren competencias técnicas; en cambio para el sector educativo, que cuenta con un alto porcentaje de personal especializado, es fundamental la obtención de competencias profesionales y de continuo aprendizaje.

Grafica 50 Capacitaciones empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

De acuerdo con la encuesta a las organizaciones del municipio de Lenguazaque, se evidencia que el 62% otorgan capacitación a los trabajadores sin ninguna distinción, pues se considera que es la capacitación es la base para la generación y desarrollo del proceso interno de la empresa; si se imparte capacitación a todos los miembros se obtendrán mayores y mejores resultados.

Por otra parte, el 25% de las organizaciones consideran que es importante capacitar a los colaboradores nuevos dado que es fundamental que tengan claro las funciones y lineamientos con los cuales se pueden alcanzar los objetivos organizacionales, y el 13% restante realiza capacitaciones a los colaboradores con trayectoria laboral, considerando que algunos procesos pueden cambiar con el tiempo, y es necesario actualizar la información y conocimientos.

Las competencias profesionales y técnicas son importantes para que el empleado se motive a mejorar su nivel profesional, y tenga más conocimientos y competencias para la realización de sus labores.

Grafica 51 Acceso a personal empresas Lenguazaque

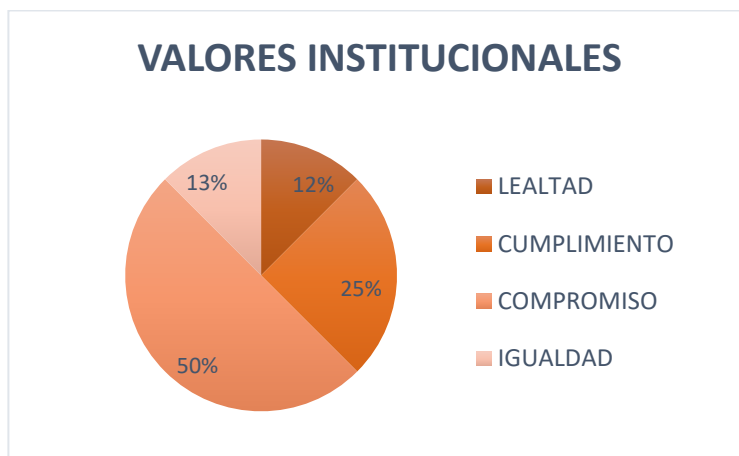


Fuente: Autores

El acceso a personal profesional por parte de las organizaciones del municipio tiene un porcentaje de 100%, con facilidad para encontrar los profesionales con las competencias requeridas manifestando que no tienen problemas para acceder a personal profesional, ya que al postular una vacante se pueden encontrar varios postulantes para ejercer el cargo.

Las empresas de este municipio tienen un amplio conocimiento de las condiciones del municipio, y de los canales de búsqueda para encontrar el personal ideal para los cargos dependiendo de su sector, y realizar su proceso de selección exitosamente; algunos de ellos se encuentran en la región, y otros vienen de ciudades y pueblos cercanos.

Grafica 52 Valores empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

Dentro de los valores institucionales de las empresas encuestadas se destaca con un 50% el compromiso, debido al mejoramiento de las condiciones internas de sus colaboradores incidiendo de manera positiva al desarrollo organizacional tanto interno como externo; en segundo lugar, con un 25% se encuentra el cumplimiento, el cual permite mejorar las condiciones laborales y fidelizar a los clientes en la prestación del servicio.

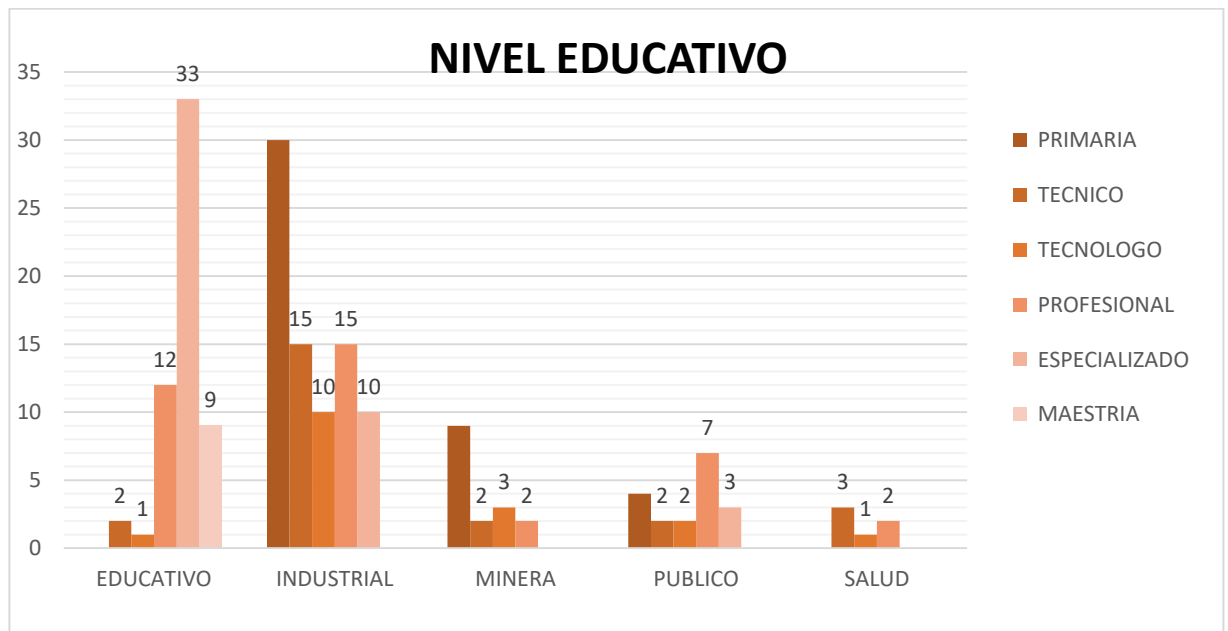
En tercer lugar, está la lealtad, la cual incide directa e indirectamente en la permanencia de los colaboradores pues una empresa que fomenta este valor tiende a tener mejor desempeño; y en cuarto lugar con un 13% la igualdad, uno de los valores importantes por considerar, porque si existe igualdad es mucho más fácil garantizar una convivencia armónica entre sus miembros.

Del mismo modo que los valores que los empleadores quieren en sus empleados, las organizaciones tienen un gran interés en que sus empleados tengan un gran desarrollo por las competencias personales entre los que resalta el compromiso.

7.3.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el carácter personal (actitudes, competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 53 Nivel educativo empresas Lenguazaque



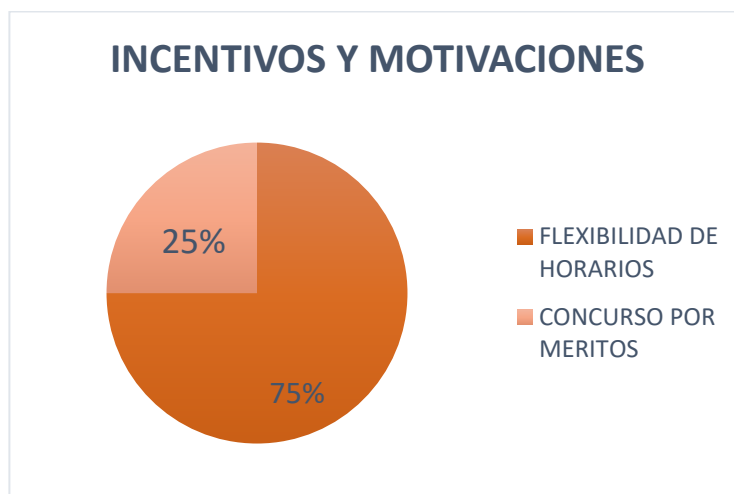
Fuente: Autores

La distribución por nivel de formación muestra que la mayor participación de la población laboral se encuentra en los niveles de bachillerato y primaria, principalmente el sector industrial y minero, seguido de los profesionales, por las especializaciones y personal profesional, técnico y tecnólogo.

Es de destacar que las maestrías se encuentran ubicadas en el sector educativo en las instituciones públicas, lo que permite demostrar que la estabilidad laboral es el componente más importante para desarrollar el nivel académico de los trabajadores que en ella se encuentran, además de resaltar que los docentes cuentan con facilidades y apoyo económico para llevar a cabo sus logros profesionales, situación que no es evidenciada en los docentes de las instituciones educativas privadas.

Para las empresas encuestadas dependiendo del sector se determinan un tipo de competencias más específicas, por ejemplo, para el sector industrial, que cuenta con un alto porcentaje de personal con educación básica primaria, se requieren competencias técnicas; en cambio para el sector educativo, que cuenta con un alto porcentaje de personal especializado, es fundamental la obtención de competencias profesionales y de continuo aprendizaje.

Grafica 54 Incentivos empresas Lenguazaque



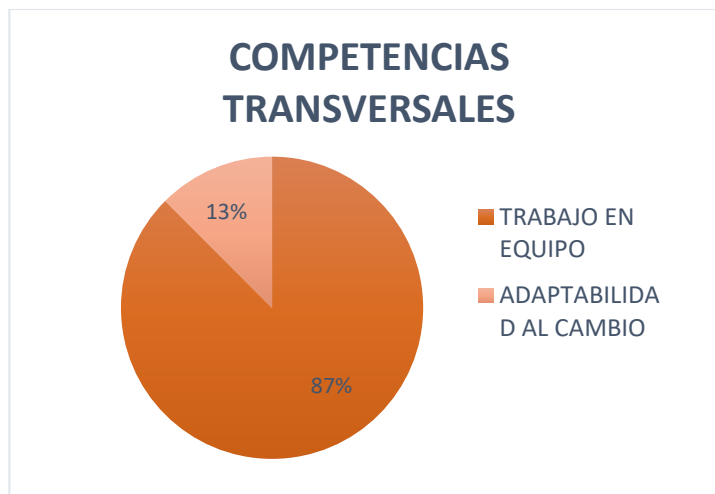
Fuente: Autores

Con relación a los incentivos que otorgan las organizaciones, el 75% de las ellas manifestaron conceder flexibilidad de horarios, esto con el propósito de que sus colaboradores puedan mejorar su nivel académico, situación que evidentemente tiene un efecto en el mejoramiento del desempeño y desarrollo organizacional;

mientras que el 25% restante lo realiza a través de los concursos por méritos, motivando así a sus colaboradores a prepararse para un ascenso laboral.

La flexibilidad en los horarios señala que las empresas están dispuestas a dar ciertos beneficios a sus empleados para mantenerlos motivados a continuar formando competencias técnicas y profesionales, que estén a favor del bienestar tanto del empleado como de la empresa.

Grafica 55 Competencias transversales empresas Lenguazaque

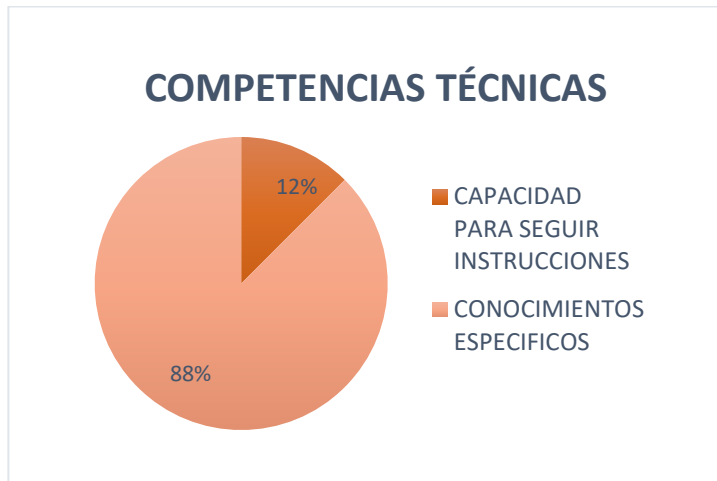


Fuente: Autores

Con relación a las competencias transversales que las empresas requieren de sus empleados, el 87% expresó que el trabajo en equipo es una habilidad importante para el logro de los objetivos, mientras que el 13% manifestó que la adaptabilidad al cambio repercute en nuevas oportunidades que pueden mejorar las condiciones organizacionales.

Las competencias transversales van relacionadas en la forma como el empleado actúa con mayor autonomía y asertividad para lograr los mejores resultados tanto en el aspecto personal como en el laboral. El trabajo en equipo es una de las más relevantes competencias transversales, debido a que permite el mejor desenvolvimiento de la persona con sus compañeros de trabajo.

Grafica 56 Competencias técnicas empresa Lenguazaque

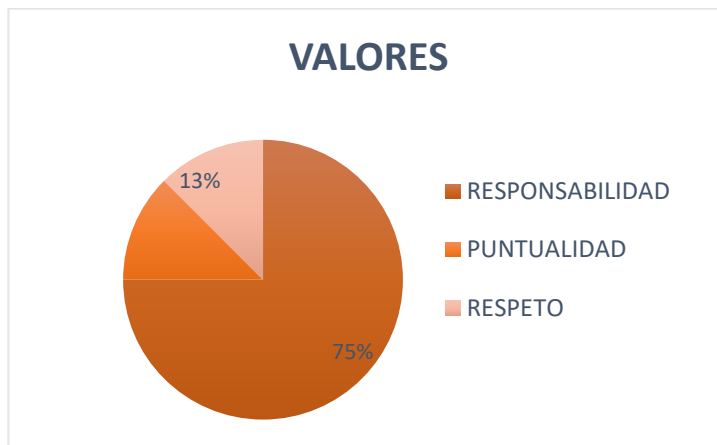


Fuente: Autores

Con relación a las competencias técnicas, se evidencia que el 88% de las organizaciones encuestadas requieren personal con conocimientos específicos en cada una de las áreas de desempeño, también el 12% expresó requerir personal con capacidad para seguir instrucciones dado el constante cambio en la ejecución de los procesos y funciones.

Tomando en cuenta que la gran mayoría de empresas encuestadas contratan personal con nivel académico técnico, bachiller y de primaria, son los conocimientos específicos, es decir las competencias técnicas en conocimiento y experiencia, las que determinan la contratación de personal.

Grafica 57 Valores de empleados empresas Lenguazaque

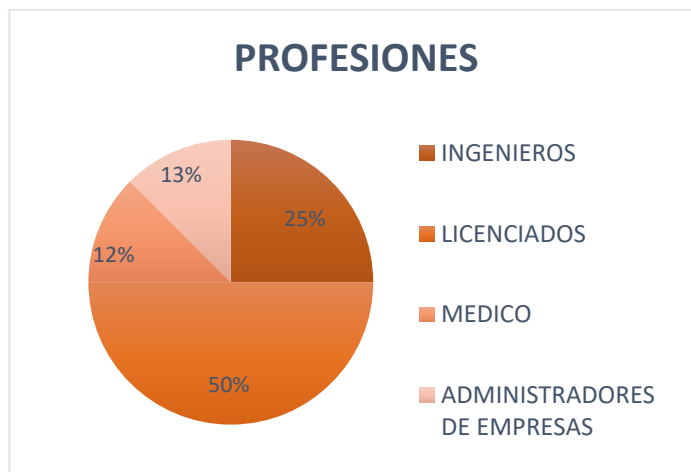


Fuente: Autores

Referente a los valores más importantes considerados por los empleadores de parte de los trabajadores, se encuentra que el 75% corresponde a la responsabilidad, ya que es un pilar importante para el cumplimiento de las funciones en los diferentes aspectos realizados continuamente; seguido con el 13% correspondiente al respeto, teniendo en cuenta que este es esencial para la convivencia y desarrollo de las actividades; y por último con un 12% la puntualidad, ya que está incide directa e indirectamente en los resultados esperados en la organización.

Los valores hacen parte del desarrollo de las competencias personales, permitiendo a la persona mantener una actitud asertiva ante cualquier tipo de situación, además que la responsabilidad es uno de los valores que los empleados más relevantes para su trabajo.

Grafica 58 Profesiones en empresas Lenguazaque

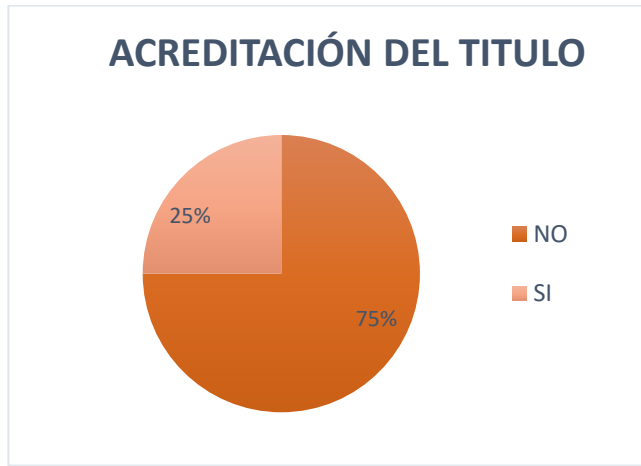


Fuente: Autores

Al momento de contratar se requiere en un 50% licenciados, esto aplica para las instituciones educativas, el 25% ingenieros para el caso del sector industrial, minero y parte del sector público, en donde se destacan los ingenieros de minas, industriales, civiles, forestales, civiles; el 13% administradores de empresas en los sectores públicos, educación, industria; y el 12% en sector salud contratan personal médico.

Para las empresas que destacaron por la contratación de personal profesional y de educación superior, se identifica la necesidad de que los aspirantes a ciertos cargos tengan competencias profesionales que les permitan dar un valor agregado en sus actividades, aunque algunas de esas profesiones no se encuentran en la región, las empresas buscan profesionales en otros municipios y ciudades.

Grafica 59 Acreditación de títulos empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

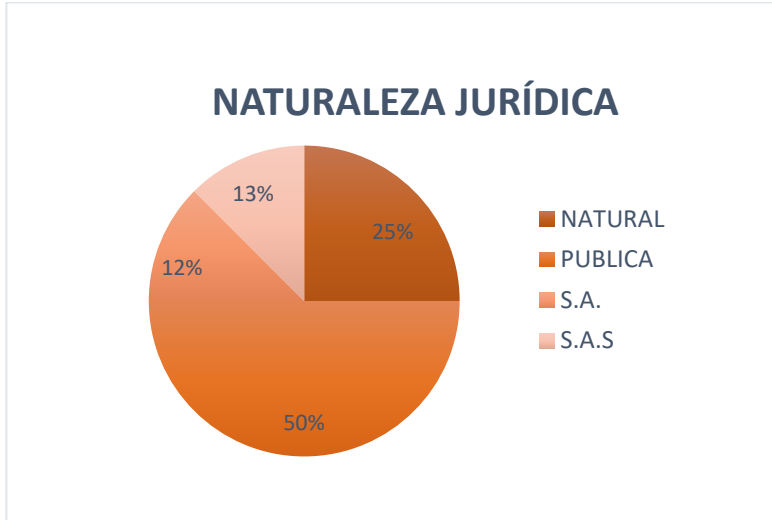
Dentro de las empresas encuestas en el municipio de Lenguazaque, el 75% de las empresas manifiestan no exigir acreditación del título profesional para efectuar la vinculación laboral, como pasa con el sector de la salud, puesto que se opta por llevar a cabo el año rural por parte de los profesionales de la salud en donde son estudiantes pasantes quienes ejercen esta labor; el sector industrial también permite que en algunas áreas sean los pasantes de las universidades quienes a través de su labor se vinculen a la organización; y en el sector público se vincula a un alto porcentaje de personal sin requerir la titulación profesional.

En el sector educación es de obligatorio cumplimiento tener acreditado el título para el ejercicio de su labor profesional.

Para las empresas es importante comprobar y recalcar las competencias técnicas y profesionales que los colaboradores puedan brindar, además que permite un crecimiento profesional dentro de la misma empresa.

7.3.3. Hallazgos

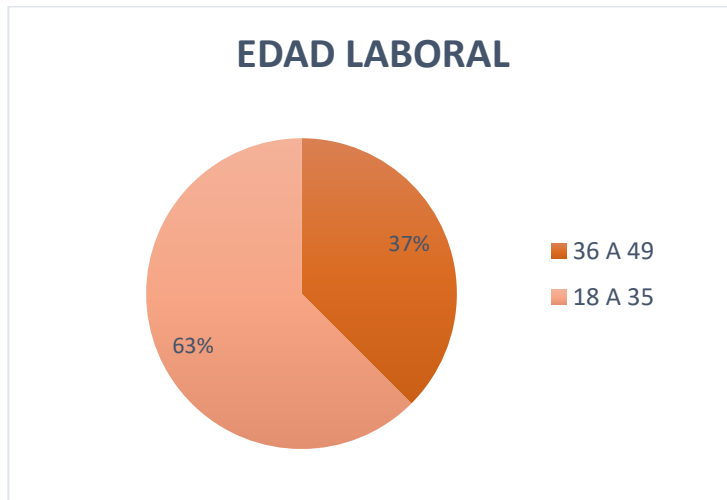
Grafica 60 Naturaleza jurídica empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

La distribución de naturaleza jurídica de las empresas encuestadas en el municipio de Lenguazaque es el 50% empresas del Estado, correspondientes al sector público, educativo y de salud, el 25% natural correspondiente al sector educativo privado, el 13% correspondiente a Sociedad por Acciones Simplificada en el sector minero, y el 12% a Sociedad Anónima en el sector industrial, observando que las actividades de mayor desarrollo son de servicios, minera e industrial, demostrando así el bajo desarrollo empresarial existente en esta jurisdicción, y evidenciando la libertad que brinda el Estado para la libre asociación.

Grafica 61 Edad empleados empresas Lenguazaque

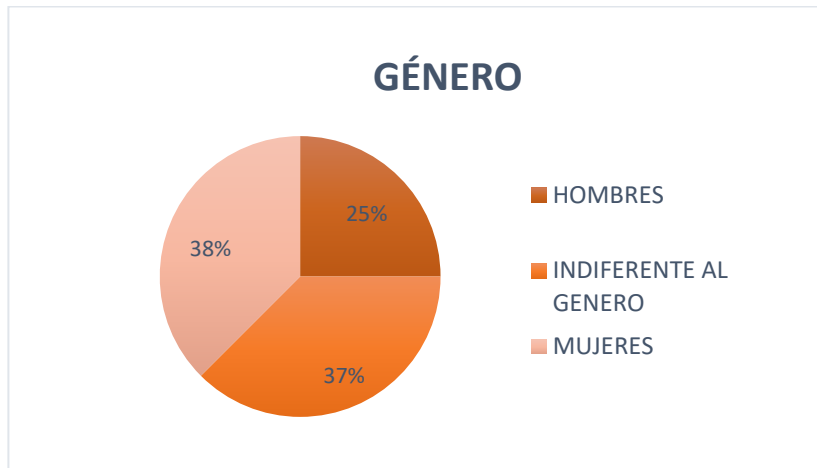


Fuente: Autores

De las 8 empresas encuestadas, la edad promedio de cinco de ellas es de 18 a 35 años, y los tres restantes es de 36 a 49 años, donde se puede observar que la mano laboral activa es joven permitiendo tener una ventaja competitiva y facilitando los procesos en el desarrollo organizacional.

Las empresas buscan talento humano que tengan un desarrollo por las competencias técnicas y transversales, que le permitan seguir instrucciones y adaptarse a un ambiente de trabajo determinado con mayor rapidez; por lo tanto, se resalta la búsqueda de personal joven.

Grafica 62 Genero empleados empresas Lenguazaque



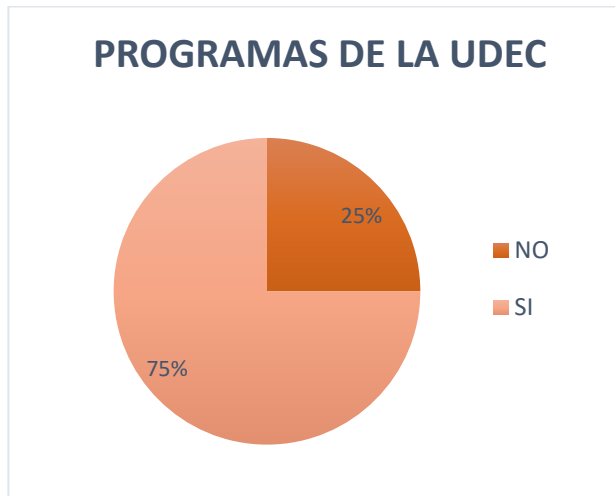
Fuente: Autores

La preferencia en la participación de género del personal contratado en las empresas encuestadas, muestra que el 38% se inclina por mujeres especialmente en el sector educativo, pues consideran que son más flexibles y tienen mayor capacidad para transmitir conocimientos, lo que es muy importante a la hora de enseñar a niños y adolescentes.

El 37% es indiferente al género, dando oportunidad de condiciones para hombres y mujeres en la aplicación y acceso a empleos en el caso del sector público y de salud; mientras que el 25% prefiere la contratación de hombres, esto obedece a las labores mineras e industriales que se realizan bajo tierra, y que requieren de fuerza y mayor riesgo laboral.

En el caso de este municipio, hay un alto porcentaje de empresas, donde algunas prefieren mujeres y otras no tienen distinción de género, puede deberse la preferencia de contratación de mujeres por las competencias transversales que pueden desarrollar para el desenvolvimiento de las labores.

Grafica 63 Conocimiento de programas UDEC por empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

En los resultados se evidencia que el 75% de las empresas manifiestan conocer los programas que ofrece la UDEC, mientras que el 25% de estas los desconocen, pese a que hay empresas que manifiestan conocerlos, se evidencia que este conocimiento no es lo suficientemente amplio con respecto a los programas ofertados por la Universidad, por esto se hace necesario tener mayor publicidad de la sede a las empresas del Municipio.

Cabe resaltar que la Alcaldía dice conocer los programas, pero no ha adelantado ningún tipo de convenio en el proceso de ingreso, permanencia y pasantía de estudiantes.

Para las empresas que tienen conocimiento de las carreras que ofrece la universidad, se resalta el interés en que sus empleados desarrollen competencias profesionales y la motivación para que ellos tengan un crecimiento laboral.

Grafica 64 Contratación udecinos por empresas Lenguazaque



Fuente: Autores

El total de las empresas encuestadas asegura que contrataría egresados de la UDEC, de hecho, cuatro de las empresas encuestadas tienen egresados contratados como es el caso de los dos colegios públicos en el área de docentes, Carbocoque en el área administrativa y la Alcaldía en el área administrativa.

Se contratan egresados de la universidad con base en los conocimientos y competencias profesionales que puede brindar un profesional a la empresa, y más cuando se trata de egresados jóvenes, con iniciativa y disposición para aprender.

En el municipio de Lenguazaque las empresas formales que contratan mano de obra profesional tienen una baja participación en la actividad económica teniendo principal desarrollo el sector terciario de la economía con la prestación de servicios en el área educativa, sector secundario en la industria y minería generando empleos para los profesionales locales y foráneos siendo las carreras más demandadas por las organizaciones. Los licenciados en educación y administradores de empresas son los profesionales más solicitados en este municipio.

Las políticas de contratación en su mayoría se llevan a cabo a través de procesos internos establecidos por las organizaciones, de la misma forma las empresas tienen parámetros definidos que competencias técnicas y transversales del perfil solicitado; la mayor parte de las organizaciones infieren que dependiendo del sector se establecen preferencias de género a la aplicación a los cargos requeridos pero la no es de obligatorio requisito la titulación para acceder a los cargos.

8. ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON DEMANDA LABORAL

Teniendo en cuenta que esta investigación es de tipo descriptivo cualitativo el análisis de la demanda está orientado desde dos elementos: objetivos y subjetivos, los elementos objetivos con respecto al marco teórico hacen mención a procesos relacionados con la formación profesional, contactos, búsqueda, postulación, acceso, remuneración y mantenimiento en el mercado laboral.

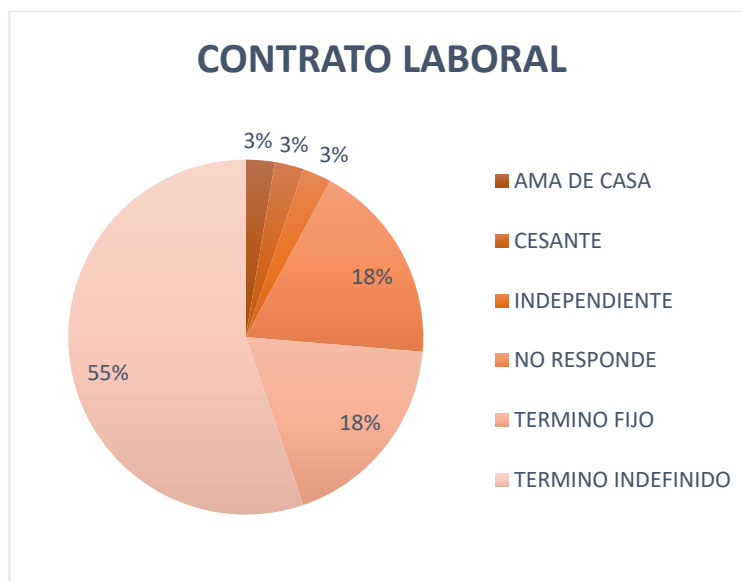
Los elementos subjetivos con referencia al marco teórico, hacen énfasis al carácter personal mediante las actitudes, competencias personales y competencias profesionales relacionados con la empleabilidad de las personas, como son: el desempeño, satisfacción laboral, proyección, ejecución y alcance de metas y las competencias más débiles y fuerzas adquiridas en el proceso de formación y desempeño tanto a nivel individual, como colectivo.

8.1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE UBATÉ

8.1.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

Grafica 65 Contrato profesionales Ubaté

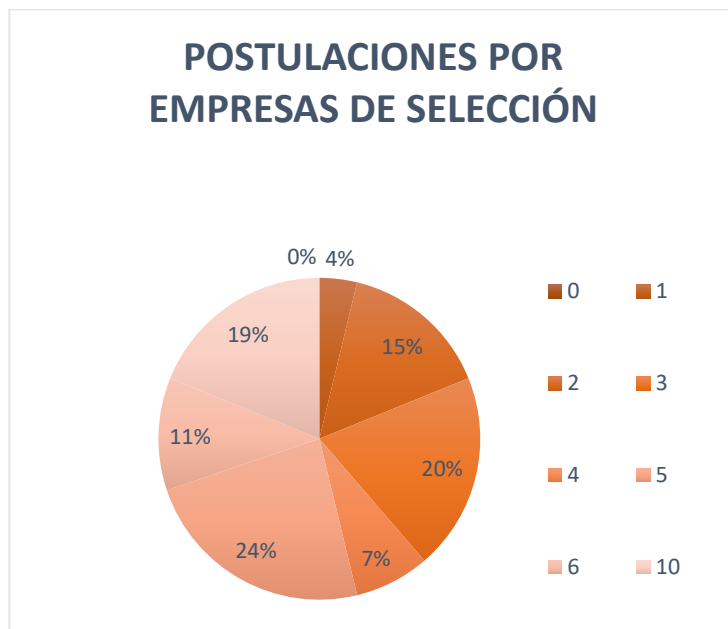


Fuente: autores

El 55% de las personas encuestadas laboran con un contrato a término indefinido cuando en él no se pacta un tiempo de duración o una fecha de terminación, es decir, no se define en el contrato cuándo se terminará ni cuánto durará; seguido de un 18% entre término fijo y otro 18% donde no responden; la población restante son personas independientes, cesantes y amas de casa con un 3%.

Por el alto porcentaje en contrato a término indefinido, se considera que las empresas ofrecen una estabilidad a los empleados porque brindan un conjunto de competencias necesarias para el desarrollo de las labores del cargo, y del crecimiento de la empresa, entre ellos pueden estar las competencias profesionales y transversales.

Grafica 66 Postulaciones en empresas por profesionales Ubaté

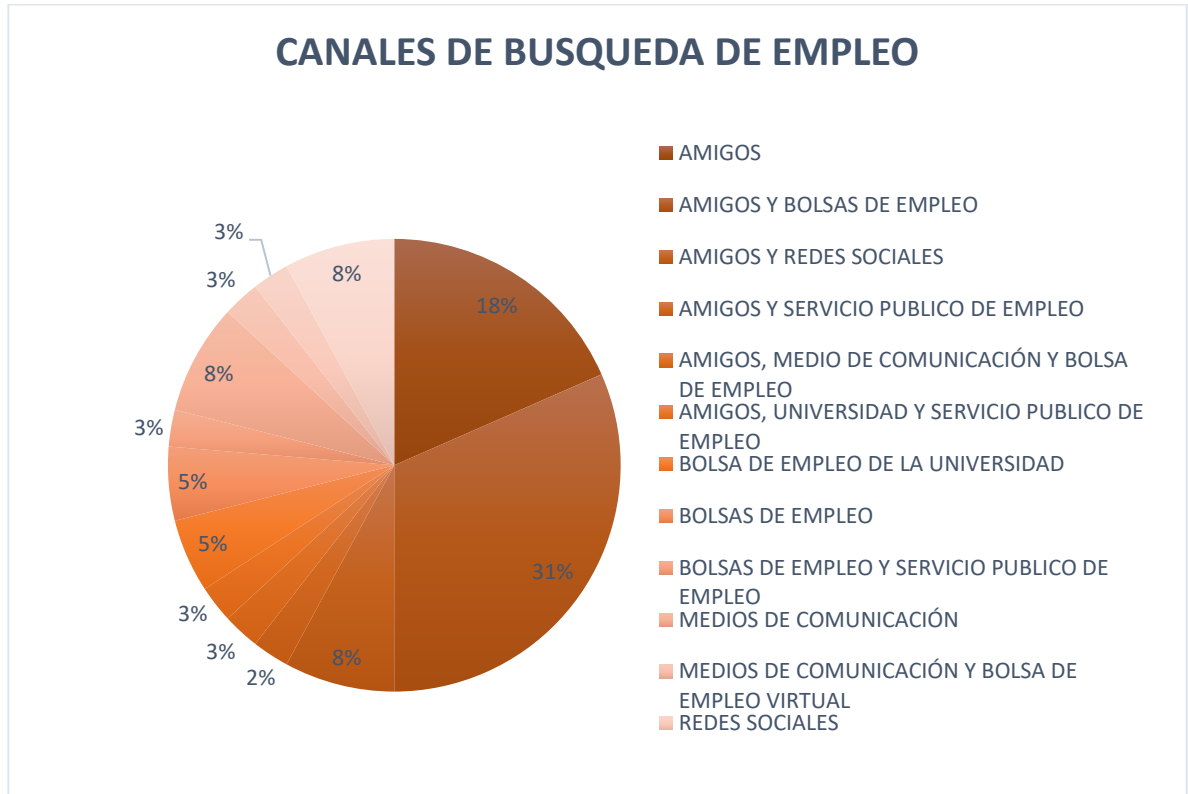


Fuente: autores

Con respecto al número de postulaciones a cargos por parte de los profesionales, el mayor porcentaje se encuentra entre tres y cinco postulaciones con un 20% y 24% respectivamente.

Dentro de las competencias transversales, se destacan la iniciativa y toma de decisiones en los profesionales que se están postulando constantemente a las vacantes por empresas de selección, son personas que buscan constantemente el aprovechamiento de las oportunidades que se den a su alrededor. Además, se reconoce la actitud de las personas que buscan empleo con más persistencia.

Grafica 67 Canales de búsqueda de empleo profesional Ubaté



Fuente: autores

El 31% de los encuestados afirma que el canal de búsqueda de empleo más utilizado por ellos son los amigos y bolsas de empleo, seguido con un 18% por medio de amigos, se evidencia un porcentaje del 8% entre medios de comunicación, amigos y redes sociales, el 5% bolsas de empleo y servicio público de empleo, el 3% redes sociales, bolsas de empleo de la universidad, medios de comunicación y bolsa de empleo virtual, por ultimo con el 2% de los encuestados corresponde a buscar empleo por medio de amigos y servicios públicos de empleo.

En cuanto a los canales de búsqueda de empleo se destacan los amigos como apoyo, en este aspecto los profesionales han desarrollado competencias personales que les permiten tener un buen desenvolvimiento con su grupo social, y por ello tienden a generar más confianza, y son capaces de asimilar un comportamiento básico social y laboral.

Grafica 68 Participación congresos profesionales Ubaté



Fuente: autores

El 61% de los profesionales han participado en cursos, congresos o capacitaciones, la muestra indica haberlo hecho por iniciativa propia, y el 39% restante no ha participado en ningún tipo de cursos, congresos o capacitaciones.

En este aspecto se desarrollan dos tipos de competencias, en primera instancia están las competencias transversales que le permiten por iniciativa propia tomar la decisión de participar en cursos y capacitaciones; por otra parte, están las competencias profesionales, las que permiten la ampliación de los conocimientos con respecto a un tema.

Grafica 69 Evaluación de desempeño profesional Ubaté

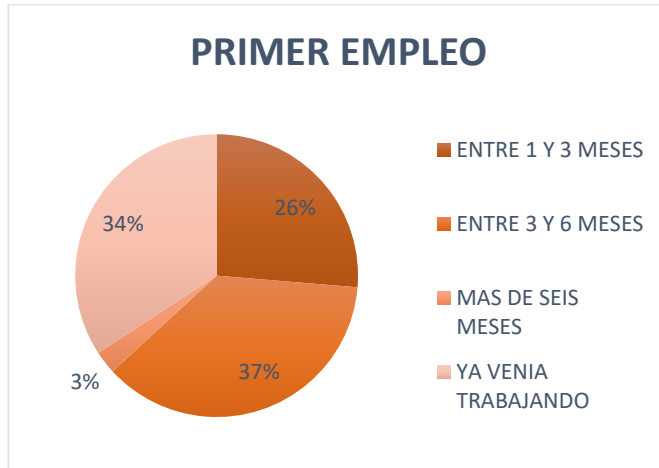


Fuente: autores

El 50% de los profesionales encuestados aseguran tener un buen desempeño en sus cargos, mientras que un 45% obtuvo un excelente desempeño y el 5% restante no tiene un buen desempeño, cabe denotar que la encuestas se realizaron a los colaboradores de las empresas y en este campo quien debería suministrar esta información debería ser el jefe inmediato de cada una de las personas que respondieron esta encuesta, ya que por lógica y naturaleza el ser humano no se desprestigiara, y mucho menos en el campo laboral donde se desempeña.

En la evaluación de desempeño para los profesionales del municipio, se pueden tomar como referencia la actitud con la cual el profesional muestra su comportamiento, su forma de ser, y los relaciona con los valores que aplica diariamente, llegando a una evaluación de desempeño excelente, o con aspectos por mejorar.

Grafica 70 Primer empleo profesionales Ubaté

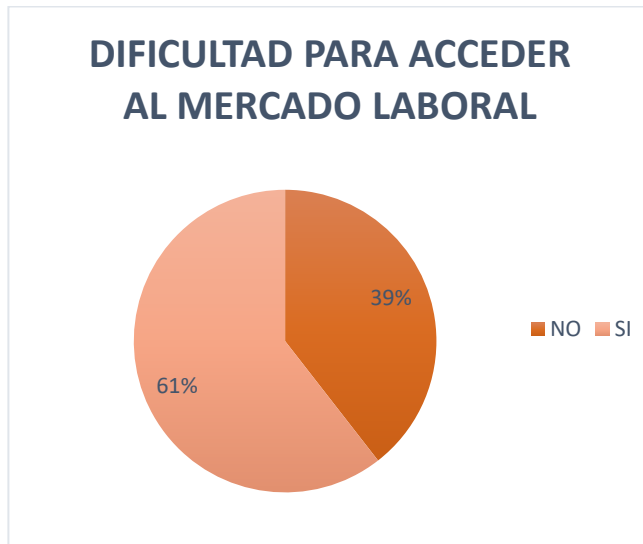


Fuente: autores

En Colombia los profesionales recién egresados cada día son más jóvenes, gracias a ello tienen más facilidad de hallar oportunidades laborales con mayor facilidad, pero con la dificultad de no iniciar en su campo mientras obtienen la experiencia laboral que requieren en las organizaciones; por ende las respuestas ante esta pregunta, en cuanto al tiempo que les tomó conseguir su primer empleo el 37% de los profesionales encuestados aseguran haber obtenido su primer empleo entre 3 y 6 meses, el 34% de los encuestados ya venía trabajando, el 26% entre 1 y 3 meses, el 3% más de 6 meses.

Y ante la competitividad laboral que cada crece más, los profesionales que se queden únicamente con sus conocimientos técnicos y profesionales tienen una gran desventaja para la búsqueda de un primer empleo; las competencias transversales brindan un plus a la hoja de vida, y generan una mayor confiabilidad para las empresas, que ven el interés de un aprendizaje continuo en la persona.

Grafica 71 Dificultad para primer empleo en profesionales Ubaté

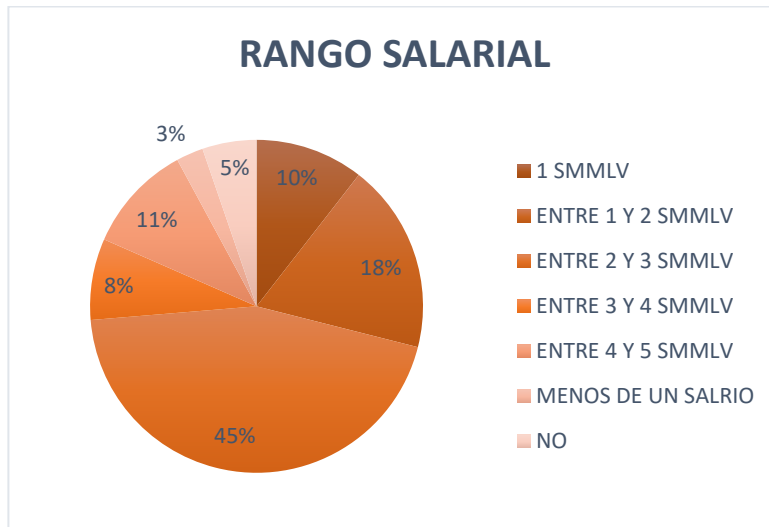


Fuente: autores

Esta variable tiene la misma afinidad con la respuesta anterior, ya que una de las más grandes complicaciones a la hora de encontrar empleo es como ya se mencionó la falta de experiencia, la cual en un 90% de las empresas colombianas solicitan personal con una capacidad de estudio amplia y una gran experiencia laboral para poder ser contratados, por tal razón, el 61% aseguran haber tenido dificultad y para el 39% restante manifestaron no haber tenido ninguna dificultad.

En un mercado laboral tan competitivo, es necesario que los profesionales recién egresados, y en general todas las personas generen competencias de empleabilidad, que combinan las competencias técnicas y personales, ya que muchas personas que tienen en teoría un trabajo estable, pueden quedar cesantes en cualquier momento, y deben tener las herramientas y conocimientos para ofrecer lo mejor de sus habilidades a las empresas.

Grafica 72 Salario profesionales Ubaté

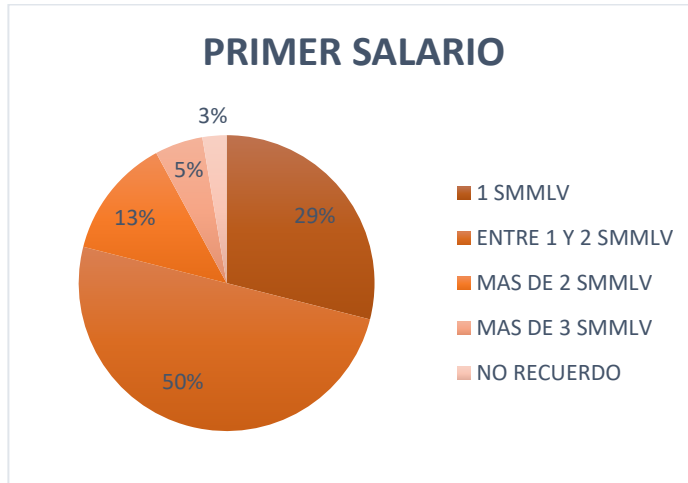


Fuente: autores

Esta variable según las entidades de igual forma tiene que ver con la experiencia y el nivel de estudio que tiene cada uno de las personas contratadas; el rango de salarios de los profesionales en el Municipio de Ubaté esta entre 2 y 3 SMMLV para el 45% de los profesionales encuestados, el 18% está entre 1 y 2 SMMLV, el 10% con un SMMLV, el 11% se encuentra en un rango entre 4 y 5 SMMLV, el 8% entre 3 y 4 SMMLV y el 5% gana menos de un SMMLV.

Generalmente los profesionales que están constantemente en un proceso de aprendizaje son las que tienen mejores salarios, ya que están demostrando a la empresa que tienen mucho más potencial de conocimientos técnicos y profesionales para aportar, y no tienen miedo a tomar riesgos.

Grafica 73 Primer salario profesionales Ubaté



Fuente: autores

Los datos revelados por los profesionales encuestados aseguran haber tenido en su primer empleo un salario, entre 1 y 2 SMMLV con el 50%, el 29% 1 SMMLV, el 13% un (1) SMMLV, el 13% más de dos SMMLV, el 5% más de 3 SMMLV y el 3% no recuerdan.

Para muchos profesionales recién egresados no es problema iniciar con un salario mínimo, ya que están en búsqueda de experiencia, y por medio de esa primera experiencia, poner en práctica todas las competencias personales y profesionales que les permitan ir creciendo laboralmente.

8.1.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el carácter personal (actitudes, competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 74 Desempeño en perfil por profesionales Ubaté



Fuente: autores

El 63% de los encuestados se desempeñan en su perfil profesional, conscientes de que se encuentran en un mundo globalizado y altamente competitivo, están llamados a conocer, organizar, dirigir, interpretar e integrar las diferentes variables que componen el entorno empresarial a nivel regional, pero es preocupante saber que el 37% de la población encuestada no se desempeñan en su perfil profesional.

Ante los constantes cambios en el mercado laboral, los profesionales deben estar en un desarrollo de competencias transversales que les permitan adaptarse y sacar provecho a sus habilidades, para la obtención de un trabajo que vaya de acuerdo a su perfil profesional.

Grafica 75 Satisfacción laboral profesionales Ubaté



Fuente: autores

Con base a las encuestas realizadas, se elaboró el gráfico de satisfacción laboral de los profesionales. Tal como se denota en el diagrama, el 42% de los encuestados se encuentran satisfechos con su situación laboral actual, entre los principales factores que se destacan por parte de los empleados a la hora de realizar la encuesta, se encuentran el ambiente de trabajo, la remuneración salarial y la capacidad de aplicar los conceptos recibidos durante su formación profesional y el desarrollo de tales conceptos.

Por otra parte, un 32% de los encuestados se describieron como “muy satisfechos” con su actual situación laboral, según los encuestados además de factores como el salario y ambiente laboral, se destaca la amplia preocupación de los jefes por el bienestar de sus trabajadores, por otra parte, el porcentaje entre “no contentos” y “no muy contentos” es superior al 20% de la muestra.

Entre los factores que destacaron los encuestados se encuentran la realización de actividades que no corresponden a funciones propias de su profesión entre otras, también se denotó la falta de posibilidades de ascenso en su labor, la dificultad para ejecutar lo aprendido durante su formación como profesional.

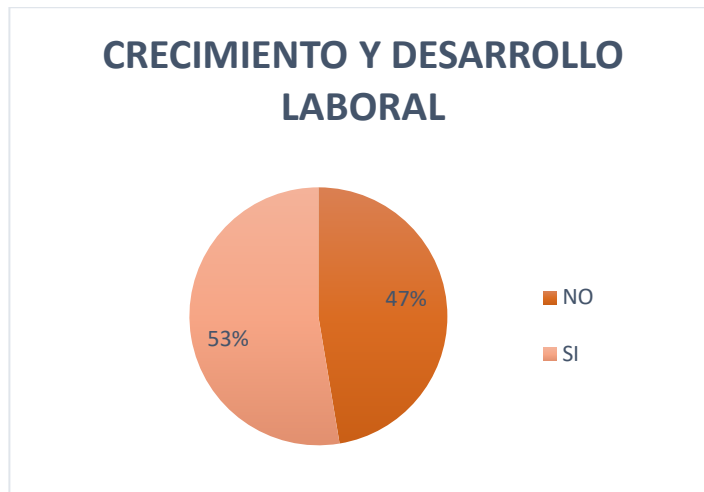
Cabe destacar que, en el sector comercial se evidenció el mayor grado de insatisfacción laboral, debido a la precarización de las prácticas administrativas por parte de los dueños de las empresas, es decir la poca o nula aplicación de principios teóricos administrativos aplicables al sector; Por otro lado, en el sector salud y el sector minero se encontró el mayor grado de satisfacción laboral a causa del alto nivel de profesionalización que requieren estos sectores.

En términos generales se podría resumir que las personas que cuenta con cargos basados en altos estudios académicos, se encuentran más satisfechos que los que

tienen un nivel de estudios bajo, y tienen que conformarse con un cargo que tal vez no es referente a su campo de trabajo, o que no permite un ascenso laboral.

Por lo tanto, se enfatiza en el desarrollo y constante mejoramiento de las capacidades profesionales y técnicas para el trabajador, en el continuo estudio y aprendizaje, para aplicar en empresas que estén de acuerdo al perfil que se busca.

Grafica 76 Crecimiento laboral profesionales Ubaté



Fuente: autores

Por otro lado, como muestra la gráfica, aunque los niveles de satisfacción en general son altos, los profesionales tienen un alto grado de incertidumbre en cuanto al crecimiento y desarrollo laboral (el cual es cercano al 50%), esto se debe a las pocas posibilidades que tienen de desarrollar funciones diferentes a las cuales realizan en la actualidad en su trabajo y que a la vez son propias de su formación profesional, ya que sería ideal (para ellos) la posibilidad de ejecutar los demás conceptos aprendidos a lo largo de su aprendizaje.

Por su parte el 53% de los encuestados considera que en su trabajo actual existe un alto grado de crecimiento y desarrollo profesional gracias a las oportunidades que brinda su carrera en sí y la empresa en pro de la aplicación de los conceptos aprendidos a lo largo de su formación y la dinamización de las actividades del profesional.

Aunque gran parte de los profesionales encuestados tienen las competencias de aprendizaje para el mejor aprovechamiento del tiempo y el desarrollo tanto personal como profesional, otra gran parte de los profesionales no tienen estas competencias, y puede deberse a que la empresa no brinda las condiciones para

que los trabajadores crezcan, por lo tanto, es necesario que las personas estén dispuestos a tomar riesgos.

Grafica 77 Visualización profesionales de Ubaté

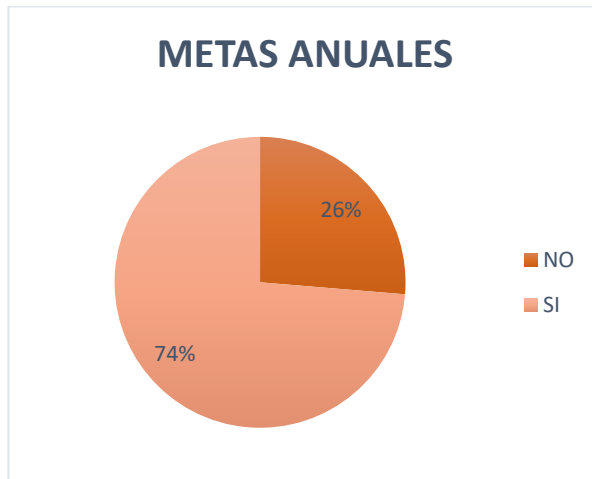


Fuente: autores

Por otro lado, en cuanto a las expectativas laborales y el futuro profesional anhelado por los encuestados, demuestra que el 87% de los mismos tienen claramente identificadas sus aspiraciones y ambiciones profesionales, como factor general se puede evidenciar que el conquistar la máxima aspiración dentro de su profesión es la expectativa en general a futuro, mientras tanto el 13% de los encuestados no las tiene debido a las pocas expectativas laborales y de desarrollo profesional que su actual trabajo les representa.

La visualización que pueda tener una persona en su ámbito profesional, abarca el desarrollo de las competencias de aprendizaje continuo, ya que estas son las que determinan una constante adquisición de conocimientos y una visualización de metas a lograr en un periodo de tiempo determinado.

Grafica 78 Metas de profesionales Ubaté



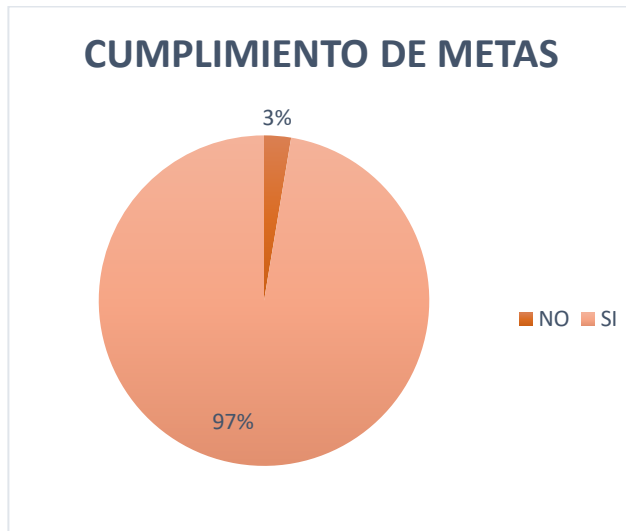
Fuente: autores

Como se muestra en la gráfica, se observa que el 74% de los profesionales entrevistados escriben sus metas anuales, y con esto hacen un análisis de viabilidad de nuevas metas, se tiene un 26% de profesionales que no les interesa escribir sus metas anuales; se observó que son profesionales que no cuentan con un trabajo estable o que están cesantes y que llevan gran tiempo buscando una fuente de empleo.

El tener presentes las metas anuales es de vital importancia para todos los profesionales, permite formularse el desarrollo de competencias técnicas y transversales que logren el cumplimiento de dichas metas, además, que motivan a la persona a plantearse nuevas metas cuando las cumple, o identificar estrategias para el cumplimiento de una meta pendiente.

Aunque una mayoría de los encuestados escriben metas, lo ideal sería que todas las personas escribieran las metas a un año, y se planteen las herramientas a usar para el cumplimiento de las mismas.

Grafica 79 Cumplimiento de metas profesionales Ubaté

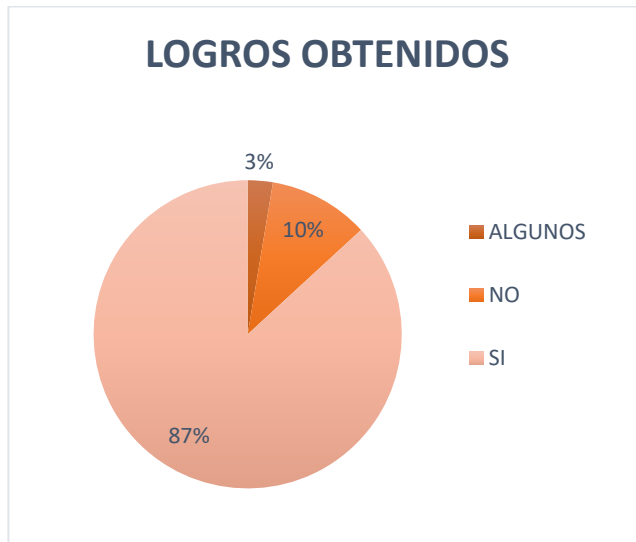


Fuente: autores

Realizando el estudio en este campo, es notable que, en la gran mayoría, un 97% de los profesionales cumplan con las metas que se proponen.

El cumplimiento de las metas en los profesionales, exige la mejora de las competencias de empleabilidad, donde se encierran profesionales que ofrecen un valor agregado en un mercado laboral tan competitivo, y están dispuestos a actuar y asumir riesgos para el logro de las metas que se propongan. Este tipo de profesionales son las que buscan las empresas, ya que son los que apoyan y están en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.

Grafica 80 Logros de profesionales Ubaté

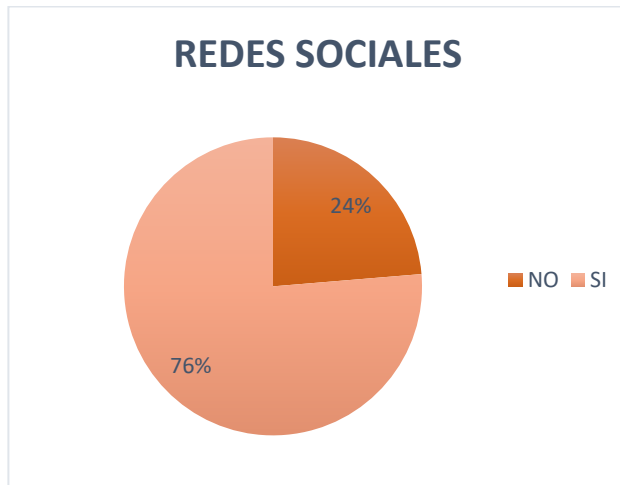


Fuente: autores

El 87% de los encuestados siente que generan muchos logros concretos y cuantificables, mientras que un 10% siente que no generan logros y el 3% indica que generan solo algunos logros de los propuestos. A pesar que las organizaciones contratan a sus colaboradores con el ánimo o fin de que la labor de cada persona genere una rentabilidad directa o indirectamente en la empresa.

Las empresas ahora no solo buscan el cumplimiento de las labores, y el logro de los objetivos propuestos, buscan talento humano que este comprometido y con desarrollo en competencias transversales que hacen parte de las competencias personales, y le permiten al profesional ir más allá de los logros propuestos con base en habilidades y valores como la iniciativa, dándole un valor agregado al trabajo desempeñado.

Grafica 81 Redes sociales de profesionales Ubaté



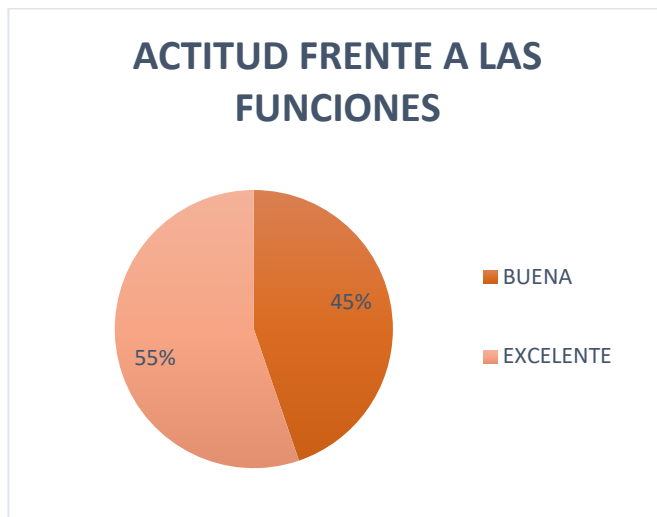
Fuente: autores

De igual manera algunas organizaciones por causas de seguridad o laborales, no dejan que nadie dentro de las empresas utilice las redes sociales o sus celulares, diciendo lo anterior según los encuestados, el 76% de los encuestados afirma dedicar tiempo frecuente a mantener vigente y actualizada su red de contacto, el 24% no lo hacen.

En la actualidad la tecnología incluyendo las redes sociales son parte de cada ser humano, por tal razón algunas entidades según las metas pactadas para cada empleado, dejan que sus colaboradores manejen las redes sociales sin ningún inconveniente, claro está como ya se mencionó cada persona debe cumplir con su meta u objetivo propuesto o designado.

Y es que las redes sociales se han convertido en el medio más rápido y eficiencia para el contacto con amigos y personas conocidas; y es importante que los profesionales cuiden y mantengan contacto con sus amistades, ya que les permite desarrollar competencias personales y así lograr un buen desenvolvimiento con su grupo social, y por ello tienden a generar y tener más confianza en sí mismos, siendo capaces de asimilar un comportamiento básico social y laboral.

Grafica 82 Actitud profesionales Ubaté

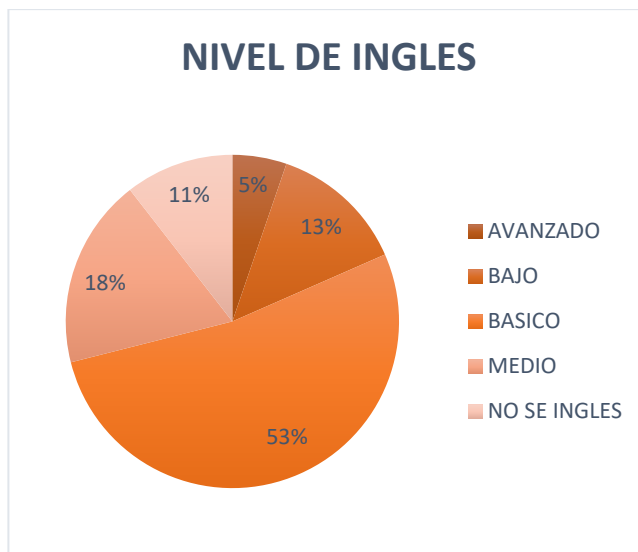


Fuente: autores

El 55% de los profesionales encuestados aseguran desempeñar sus labores diarias de manera excelente, ya que su actitud es fundamental y ayuda a mejorar los niveles de experiencia laboral en la carrera de cada uno de ellos, y el 45% responden que su actitud es buena.

La actitud, el modo en que un profesional ve las situaciones tanto personales como laborales, puede ser muy importante para determinar la manera en que actúa frente a dichas situaciones; por esto se debe mantener una muy buena actitud en cualquier aspecto de la vida, ya que esto va relacionado en cómo se reacciona frente a situaciones difíciles, y como se da una solución pronta y eficiente.

Grafica 83 Ingles en profesionales Ubaté

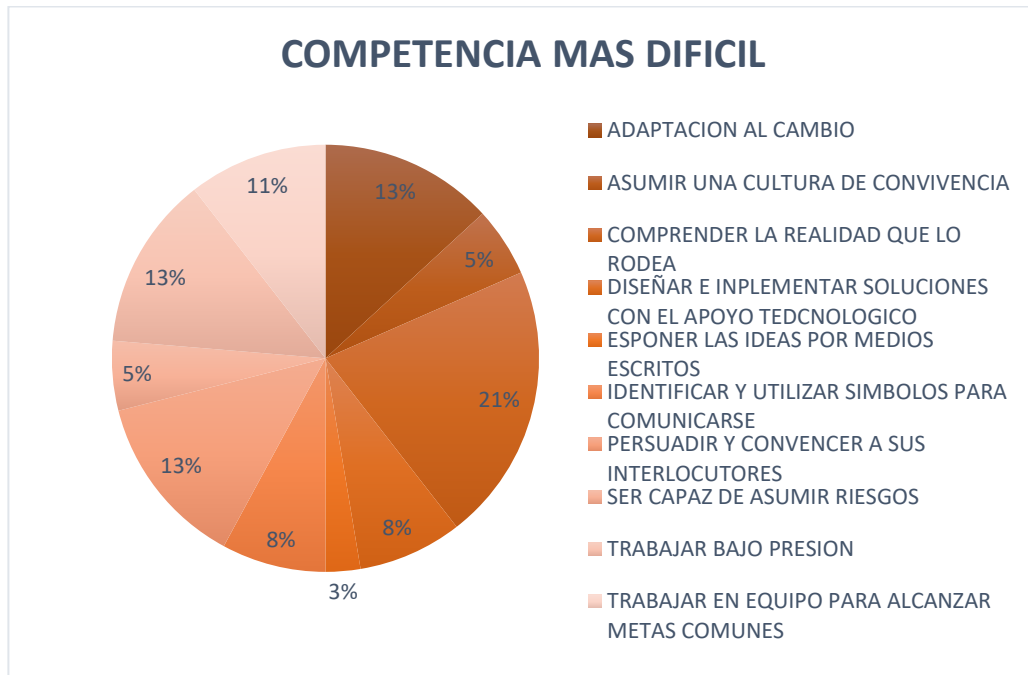


Fuente: autores

El 53% de los profesionales encuestados afirman tener un nivel básico, seguido de un nivel de inglés medio con un 18%, el 11% nivel de inglés avanzado y el 5% no sabe inglés.

Prácticamente la mitad de los profesionales tienen un inglés básico, y esto se debe a que muchos de ellos afirman no tener las capacidades de aprender un idioma como el inglés, por otra parte, algunos de ellos no poseen la competencia transversal de la iniciativa y toma de decisión para iniciar un proyecto y culminarlo. Además, es de vital importancia para los profesionales el aprendizaje de un nuevo idioma para su crecimiento laboral.

Grafica 84 Competencias débiles de profesionales Ubaté

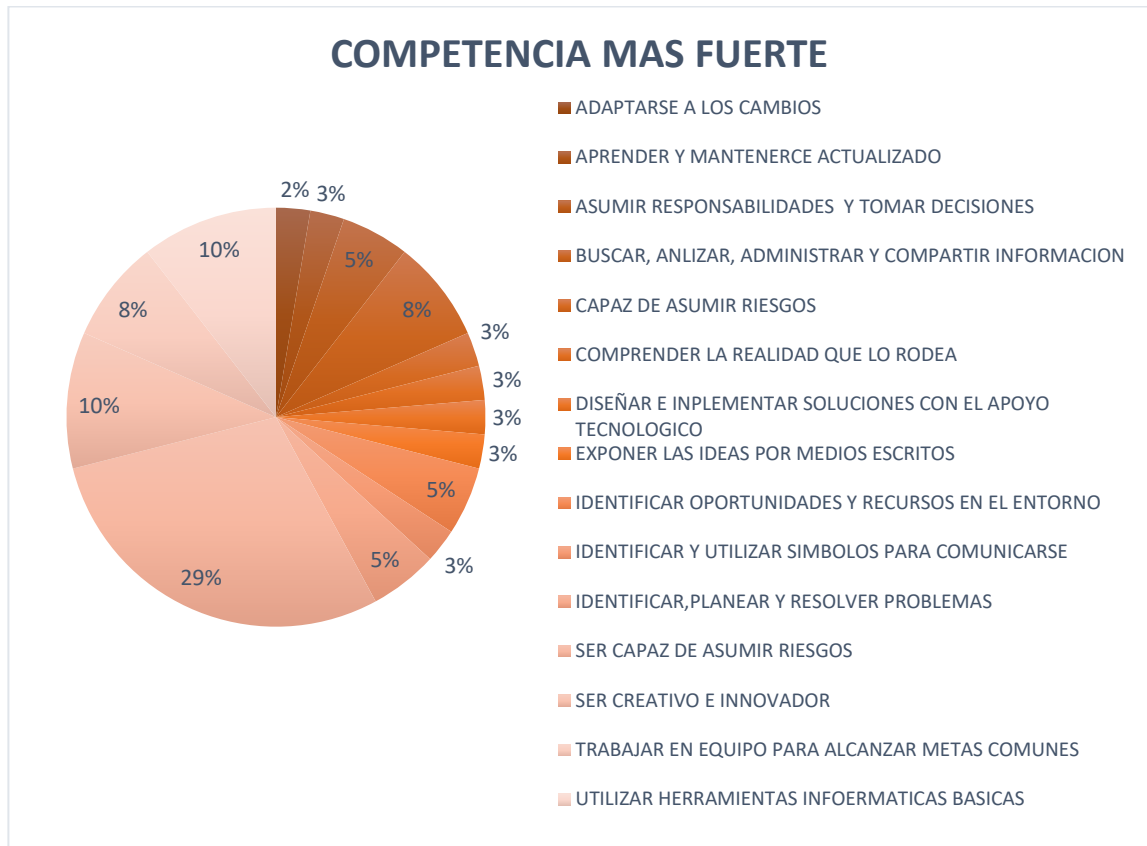


Fuente: autores

Todos los profesionales por más seguros o por conocimiento que tengan en el tema, va existir el temor a realizar algo o asumirlo, ya sea por los compañeros, por presión o por muchas variables, pero el buen profesional encontrará la forma de superar estas adversidades y lograr sus objetivos; una de las grandes dificultades que encuentra el profesional en la actualidad es comprender la realidad que lo rodea con un 21%, seguido de adaptación al cambio, trabajar bajo presión y persuadir y convencer a sus interlocutores, presión y persuadir y convencer a sus interlocutores con un 5%.

Es importante que un profesional posea todas las competencias personales, técnicas y profesionales que le permitan mejorar su posición de empleabilidad, pero, es normal que en algunas de ellas se presenten dificultades, ya sea por falta de conocimiento, falta de practica o malas experiencias pasadas; lo que es fundamental, es que los profesionales busquen la manera de superar esas dificultades de la manera más óptima.

Grafica 85 Competencias fuertes profesionales Ubaté



Fuente: autores

De acuerdo a la encuesta, la competencia que los profesionales consideran más fuerte es la capacidad de asumir riesgos con un 29% de favorabilidad, luego con un 10%, está utilizar las herramientas informáticas básicas y ser creativo e innovador.

Cada competencia es importante, y por ello los resultados de los profesionales varían de acuerdo a la habilidad o puesto de trabajo.

De cada persona depende identificar las competencias en las cuales se tiene una mayor ventaja, ya que permite el desarrollo de habilidades específicas para algún cargo, y el complemento con otras competencias en las cuales no se es tan fuerte. Ser capaz de asumir riesgos en los profesionales, es una competencia que permite salir de la zona de confort y estar en un continuo aprendizaje de las buenas y malas experiencias que se puedan dar.

A pesar que hoy en día en Colombia la oferta laboral es mínima, ya sea por el reducido número de empresas que en algunos sectores o lugares de la Nación,

como lo es en el caso del Municipio de Ubaté, de igual forma otro de los factores que afecta el lograr ubicarse laboralmente en el sector profesional, es la cantidad de competitividad que existe en cada uno de los campos en los cuales las personas se prepararon a lo largo de su carrera y luego de ello salen a competir para lograr ubicarse en una organización y adquirir una experiencia no solo laboral sino persona.

Realizando un enfoque en el municipio de Ubaté, los profesionales que logran combatir los tropiezos que tienen todas las personas al salir de la universidad, y logran ubicarse en una entidad, en su mayoría con un 63%, de este porcentaje, logran obtener una estabilidad laboral con contrato a término indefinido con un 55%, habitualmente si se habla de un primer trabajo el promedio de la remuneración económica se encuentra entre uno y dos salarios mínimos mensuales vigentes y ya cuando el profesional ya tiene mayor conocimiento y experiencia en su campo puede generar ingresos de dos a tres salarios mínimos mensuales vigentes, esto en realidad es muy positivo puesto que por la situación del país son muy pocas las personas que logran encontrar una estabilidad como esta.

Los profesionales de Ubaté que se encuentran laborando en la actualidad son personas que sienten y se identifican como personas que han logrado tener un crecimiento laboral y personal, ya que por las facilidades logran de igual forma realizar con satisfacción la parte personal y familiar que es tan importante para un ser humano como la laboral, logrando así fijar objetivos personales y laborales para seguir ampliándose en estos campos.

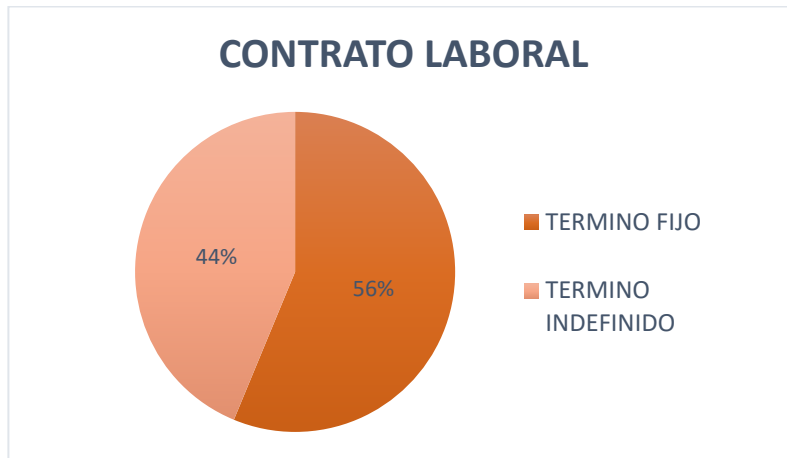
Gracias a que los profesionales se sienten conformes con su labor y ganan tiempo hacia la parte laboral, de igual forma ellos retribuyen esto interesándose por realizar estudios y capacitaciones respecto a el área que se encuentran desempeñando en las organizaciones, claro está que es de destacar que en la provincia de Ubaté la mayoría de profesionales tienen un nivel de inglés básico, no se ha identificado si esto es a causa de la no exigencia de las organizaciones o del poco interés de cada persona por este idioma.

8.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA

8.2.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

Grafica 86 Contrato profesionales Simijaca

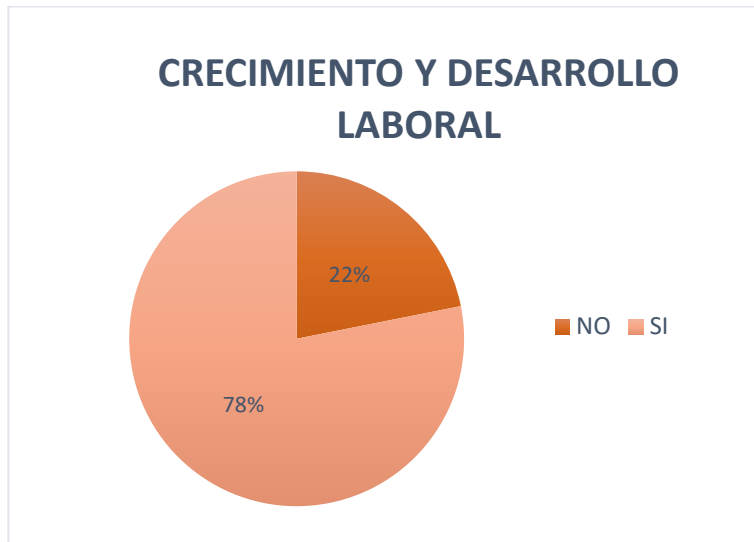


Fuente: autores

Entre los aspectos a analizar con este instrumento, la modalidad en contratación laboral actualmente para los profesionales del municipio de Simijaca, se observa que el 56% de estas personas están contratadas a término fijo evidenciando que este tipo tiene mayor participación en los docentes públicos presentando mejores condiciones salariales y mayores beneficios laborales, y el 44% de ellos están contratados a término indefinido, lo cual en muchas ocasiones limita los beneficios y ocasiona incertidumbre de continuidad laboral en los profesionales.

Debido al sobresaliente porcentaje de contratos a término fijo, se considera que las empresas, sobre todo en el sector de servicios, ofrecen una estabilidad a los empleados porque brindan un conjunto de competencias necesarias para el desarrollo de las labores del cargo, y del crecimiento de la empresa, entre ellas las competencias profesionales y transversales. Pero en casos como la educación y salud, no depende de las empresas la duración de los contratos.

Grafica 87 Crecimiento profesionales Simijaca



Fuente: autores

El 78 % de los encuestados profesionales del municipio, consideran que tiene un crecimiento laboral dado principalmente a que las organizaciones abren nuevas oportunidades de crecimiento personal, laboral, ofreciendo realizar carrera dentro de estas mismas.

Por otro lado, el 22 % expresan no estar creciendo y desarrollándose como quisieran, esto debido a que se están desempeñando en un cargo ajeno a su formación profesional, o en estas empresas no ofrece ascensos e incentivos para crecer dentro de la misma.

Aunque gran parte de los profesionales encuestados tienen las competencias de aprendizaje para el mejor aprovechamiento del tiempo y el desarrollo tanto personal como profesional, otra gran parte de los profesionales no tienen estas competencias, y puede deberse a que la empresa no brinda las condiciones para que los trabajadores crezcan, o que tienen miedo de salir al mercado y enfrentarse a una gran competitividad en los cargos, por lo tanto, es necesario que las personas estén dispuestos a tomar riesgos y tomen la iniciativa de aprender constantemente.

Grafica 88 Postulación en empresas por profesionales Simijaca

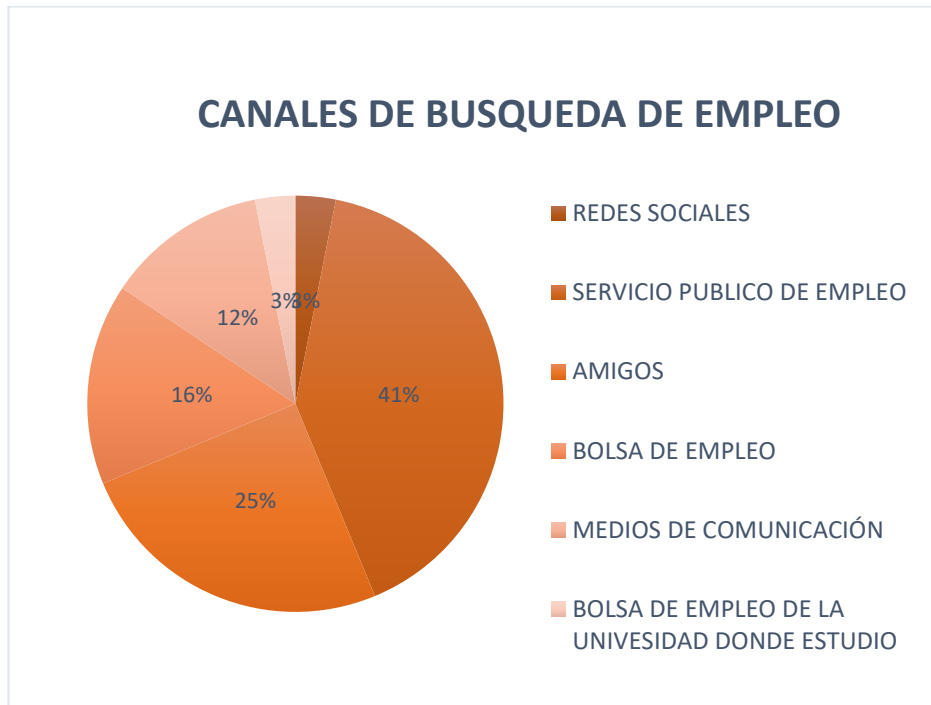


Fuente: autores

Los profesionales del municipio de Simijaca utilizan las empresas de selección de personal como medio para obtener un empleo, un 72% de trabajadores manifiestan haberla utilizado de 1 a 3 veces, refiriendo la efectividad y beneficios a la hora de buscar las ofertas laborales, el 19% no han utilizado nunca este medio, por desconocimiento y por ser innecesario para algunos profesionales, el 6% con utilización de 4 a 6 veces y así poder acceder a un cargo profesional, y el 3% restante no lo requerido de 2 a 3 veces.

En la postulación y búsqueda de empleo por medio de empresas de selección y reclutamiento de personal, están las competencias transversales, se destacan la iniciativa y toma de decisiones en los profesionales que se están postulando constantemente a las vacantes, son personas que buscan constantemente el aprovechamiento de las oportunidades que se den a su alrededor. Además, se reconoce la actitud de las personas que buscan empleo con más persistencia.

Grafica 89 Canales de búsqueda de empleo por profesionales Simijaca



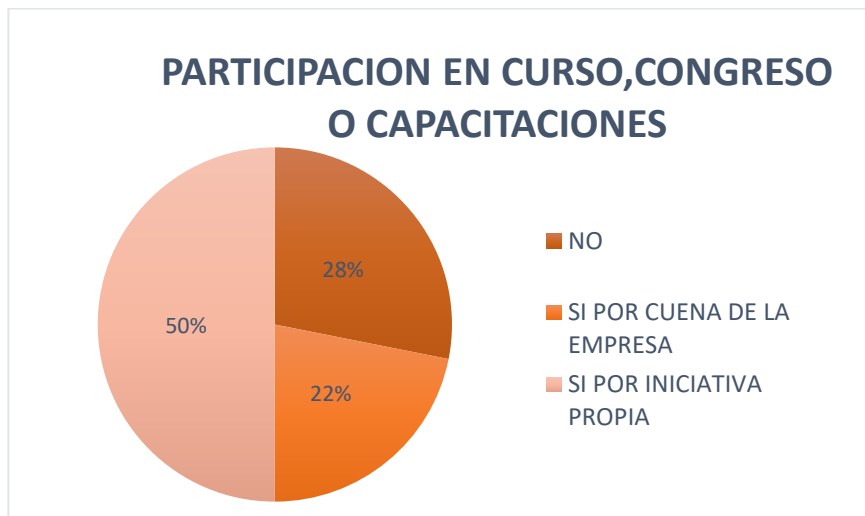
Fuente: autores

Con respecto al canal de búsqueda que les permitió a los profesionales acceder a su empleo, se analiza que el 41 % corresponde al servicio público de empleo siendo más común entre los docentes, empleados públicos y sector salud, cabe resaltar que el servicio público de empleo es para estos sectores donde es más útil al momento de obtener nuevas ofertas laborales.

El 25 % expreso que en el momento de buscar empleo una forma de contacto con la oferta son los amigos y familiares , el 16% señalo que se empleó gracias a una oferta publicada en una bolsa de empleo, el 12% indico que su empleo lo aplico a través de un aviso publicado en un medio de comunicación, tan solo el 3% se empleó luego de aplicar a una oferta publicada en la bolsa de empleo de la universidad donde realizo los estudios, con este mismo porcentaje profesionales manifestaron que las redes sociales han sido de gran beneficio en el momento de buscar su empleo.

En cuanto a los canales de búsqueda de empleo se destacan las bolsas de empleo, donde se presentan muchas oportunidades de trabajo en este aspecto los profesionales han desarrollado competencias personales que les permiten tener un buen desenvolvimiento con su grupo social, y por ello se arriesgan buscan más en las bolsas de empleo.

Grafica 90 Participación congresos profesionales Simijaca

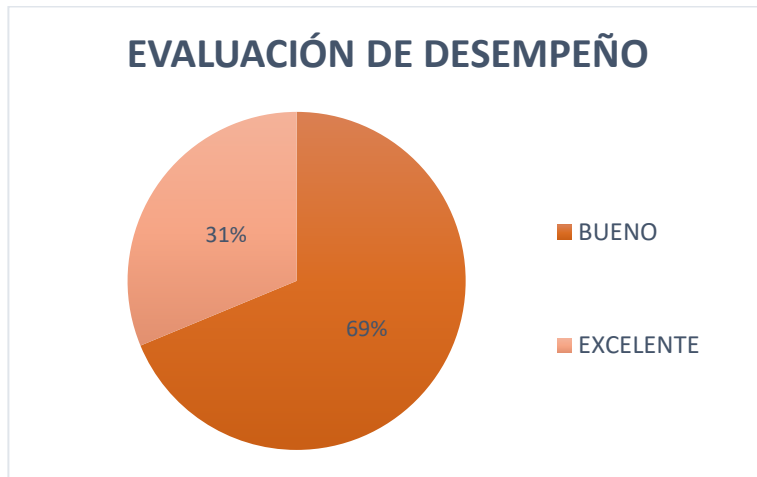


Fuente: autores

En el municipio de Simijaca con respecto a la participación de profesionales en cursos, congresos o capacitaciones se puede observar que, el 50 % si han participado de estos pero por iniciativa propia, lo que demuestra la pro actividad y mejoramiento continuo al momento de adquirir nuevos conocimientos, seguido del 28% de profesionales que expresan no haber participado en ningunas de estas opciones por desconocimiento, y por último, el 22% han asistido a capacitaciones por cuenta de la empresa, para mejoramiento de procesos y mejorar estándares de educación (ventaja competitiva).

Los profesionales al tener iniciativa propia en la participación a cursos, congresos y capacitaciones, desarrollan dos tipos de competencias, en primera instancia están las competencias transversales que le permiten por iniciativa propia tomar la decisión de realizar estas actividades; por otra parte, están las competencias profesionales, las que permiten la ampliación de los conocimientos con respecto a un tema.

Grafica 91 Evaluación de desempeño profesional Simijaca



Fuente: autores

Con base en la evaluación de desempeño realizada a los profesionales del municipio de Simijaca, el 69% han tenido un buen desempeño en sus áreas, y el 31 % expresan haber desempeñado las funciones y realizado los procesos de manera excelente.

Para la evaluación de desempeño en los profesionales del municipio, se pueden tomar como referencia la actitud con la cual el profesional muestra su comportamiento, su forma de ser, y los relaciona con los valores que aplica diariamente, llegando a una evaluación de desempeño buena con aspectos por mejorar.

Grafica 92 Uso de redes sociales profesionales Simijaca

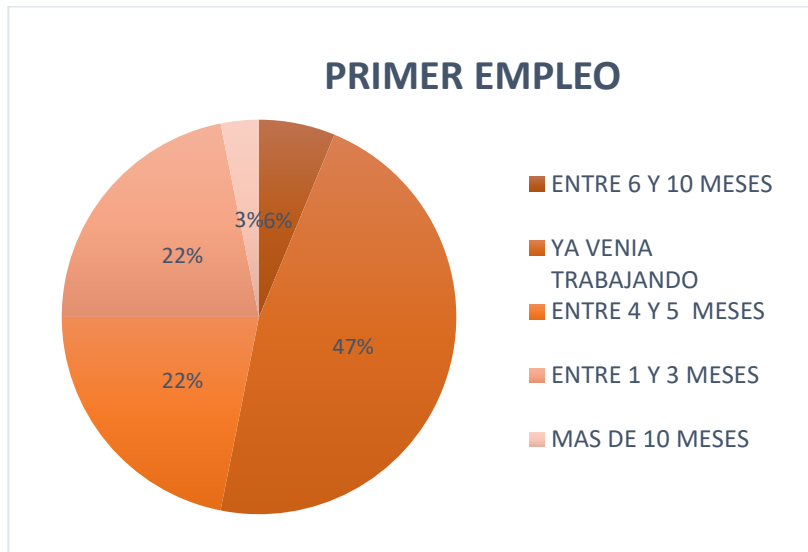


Fuente: autores

Con respecto a la actualización de redes sociales para los profesionales del municipio de Simijaca, el 75 % consideran que mantener al día las redes sociales es una forma de estar informado de los cambios que se generan en el entorno, permite estar abierto a nuevas y mejores oportunidades profesionales generando crecimiento laboral, por otro lado el 25 % manifiestan no hacerlo dado a que no le dan mucha importancia a ese factor, además utilizan otros canales para buscar ofertas y otros medios para mantenerse informado del entorno laboral y competitivo.

Las redes sociales se han convertido en el medio más rápido y eficaz para el contacto con amigos y personas conocidas; y es importante que los profesionales mantengan contacto con sus amistades, ya que les permite desarrollar competencias personales y así lograr un buen desenvolvimiento con su grupo social, además porque las redes sociales dan un panorama diferente sobre las condiciones cambiantes del entorno.

Grafica 93 Tiempo primer empleo profesionales Simijaca

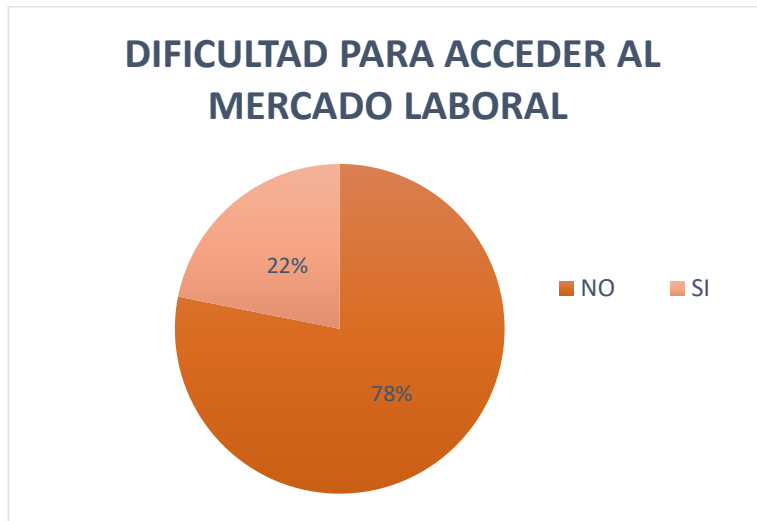


Fuente: autores

Con respecto al tiempo transcurrido en el cual se obtuvo el primer empleo, los resultados reflejan que el 47%, la mayor parte de los profesionales ya venía trabajando, seguido del 22% quienes obtuvieron su primer empleo en el lapso de 1 y 3 meses, y con el mismo porcentaje otra parte de profesionales necesitó entre 4 y 5 meses para ubicarse laboralmente, el 6% fue dispendioso ya que tardaron entre 6 y 10 meses para poder acceder a un empleo, recalcando siempre que la falta de experiencia es el factor que más dificulta la vinculación laboral, seguido del 3% de los cuales tuvieron más dificultades ya que tardaron más de 10 meses para poder vincularse laboralmente como profesionales.

Con el aumento de la competitividad laboral que cada día crece más, los profesionales que se queden únicamente con sus conocimientos técnicos y profesionales tienen una gran desventaja para la búsqueda de un primer empleo, y más cuando no tienen la experiencia para el inicio en un cargo; las competencias transversales brindan un plus a la hoja de vida, y generan una mayor confiabilidad para las empresas, que ven el interés de un aprendizaje continuo en la persona.

Grafica 94 Dificultad de acceso al empleo por profesionales Simijaca

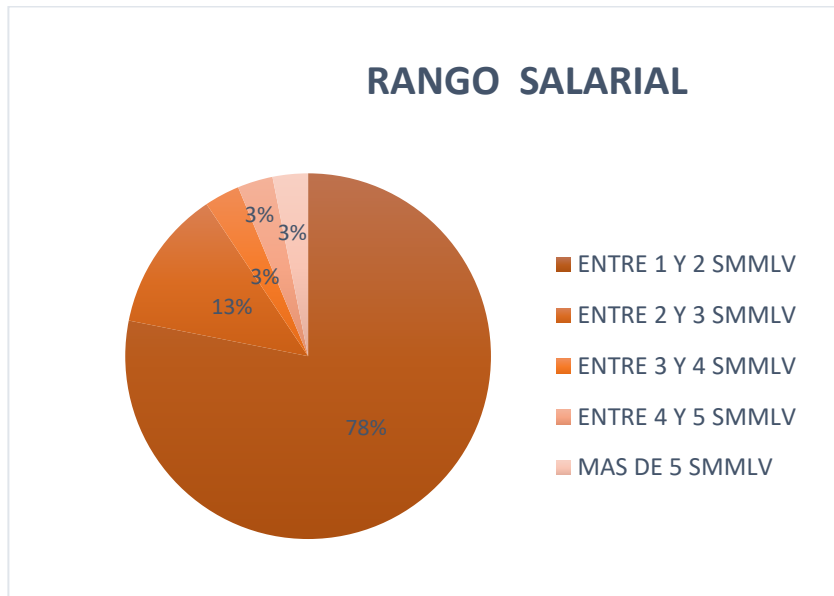


Fuente: autores

En el municipio de Simijaca el 78% de los profesionales manifestaron no haber presentado ninguna dificultad para el ingreso al mercado laboral debido a que se incorporaron en un periodo corto de tiempo, mientras que el 22 % expresaron que se les presentaron dificultades para ingresar al mercado laboral, refiriéndose a factores como la falta de experiencia, el bajo perfil profesional, lugar de residencia y dominio de otro idioma.

Con el aumento de los requisitos y competencias básicas para ingresar en un mercado laboral tan competitivo, es necesario que los profesionales recién egresados, y en general todas las personas generen competencias de empleabilidad, que combinan las competencias técnicas y personales, para encontrar las herramientas y conocimientos para ofrecer lo mejor de sus habilidades a las empresas.

Grafica 95 Salario profesionales Simijaca



Fuente: autores

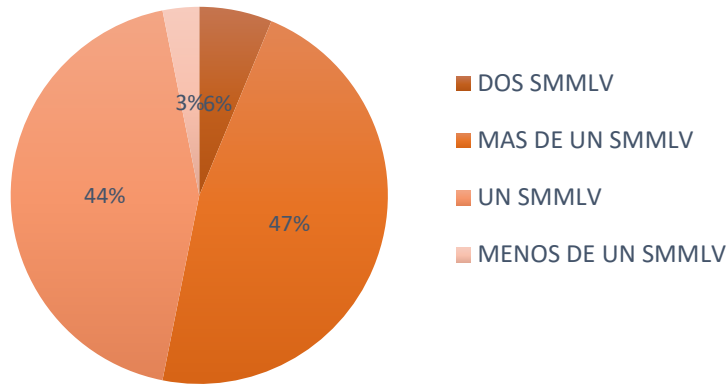
Al analizar el salario actual de los profesionales en este municipio en los diferentes sectores, el 78% tienen una asignación básica entre 1 y 2 SMMLV, en donde se destacan los administradores, contadores, el 13% reciben entre 2 y 3 SMMLV, en los se encuentran los docentes del sector público, seguido del 3% entre 3 y 4 SMMLV, profesionales con cargos públicos, el 3% entre 4 y 5 SMMLV profesionales en el sector salud y el 3% restante más 5 SMMLV, los contratistas independientes del municipio.

Cabe resaltar que la mayoría de profesionales expresaron su inconformidad con la remuneración salarial, y la equidad entre funciones de los diferentes cargos en las áreas.

Generalmente los profesionales que están constantemente en un proceso de aprendizaje son las que tienen mejores salarios, ya que están demostrando a la empresa que tienen muchos más conocimientos y habilidades de trabajo.

Grafica 96 Primer salario profesionales Simijaca

PRIMER SALARIO



Fuente: autores

Según el primer salario recibido por los profesionales del municipio, el 47 % recibieron una asignación salarial de más de un SMMLV, el 44% recibió un SMMLV, seguido del 6% con dos SMMLV, y el 3% recibieron menos de un SMMLV, los cuales expresan el inconformismo ya que refieren que no percibían un salario acorde con los estudios y profesiones, siendo su principal causa la falta de experiencia laboral.

Los profesionales recién egresados de este municipio argumentan que la falta de experiencia no les permitió iniciar con de un salario mínimo, y aunque están en búsqueda de experiencia, muchas empresas aprovechan su situación para no pagarles un salario acorde a su nivel de estudios, y es precisamente en el primer empleo donde el recién egresado pone en práctica todas las competencias personales y profesionales que le permite ir creciendo laboralmente.

8.2.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el carácter personal (actitudes, competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 97 Desempeño en perfil de profesionales Simijaca



Fuente: autores

Con respecto al tiempo en el cual los encuestados profesionales vienen desempeñando su perfil profesional, se observa que el 47% de ellos hace más de 10 años ejercen, el 34% hace dos años se encuentran trabajando, seguido del 10% hace tres años, el 9% que hace cinco años, se evidencia como la experiencia laboral es una característica importante que le permite mantenerse como profesionales en el mercado laboral.

Ante los constantes cambios en el mercado laboral, los profesionales deben estar en un desarrollo de competencias transversales que les permitan adaptarse y sacar provecho a sus habilidades, para la obtención de un trabajo que vaya de acuerdo a su perfil profesional, y que les permita crecer profesionalmente para así mismo, aportar el conocimiento adquirido en los estudios.

Grafica 98 Satisfacción laboral profesionales Simijaca



Fuente: autores

Se analizan los resultados del nivel de satisfacción laboral en los cargos que se están desempeñando actualmente por los profesionales encuestados del municipio de Simijaca, donde el 50% manifiestan que están contentos ejerciendo las actividades de su perfil, el 44 % expresan estar muy contentos debido a que realizan sus labores en condiciones seguras y por vocación.

Y el 6 % de ellos no son muy contentos en sus cargos actuales, resaltando que esta actitud se debe a que las remuneraciones no son adecuadas para las responsabilidades que tienen a cargo como profesionales en estas empresas, además porque las funciones desempeñadas no son acordes con su perfil, pero por oferta laboral debieron acceder a estas.

En términos generales se podría resumir que las personas que trabajan en su perfil profesional o en un cargo donde se desarrollan sus habilidades, se encuentran más satisfechos que los que tienen un nivel de estudios bajo, o los que tienen que conformarse con un cargo que tal vez no es referente a su campo de trabajo.

Por lo tanto, se enfatiza en el desarrollo y constante mejoramiento de las capacidades profesionales y técnicas para el trabajador, en el continuo estudio y aprendizaje, para aplicar en empresas que estén de acuerdo al perfil en el que se busca trabajar.

Grafica 99 Cumplimiento objetivos de profesionales Simijaca

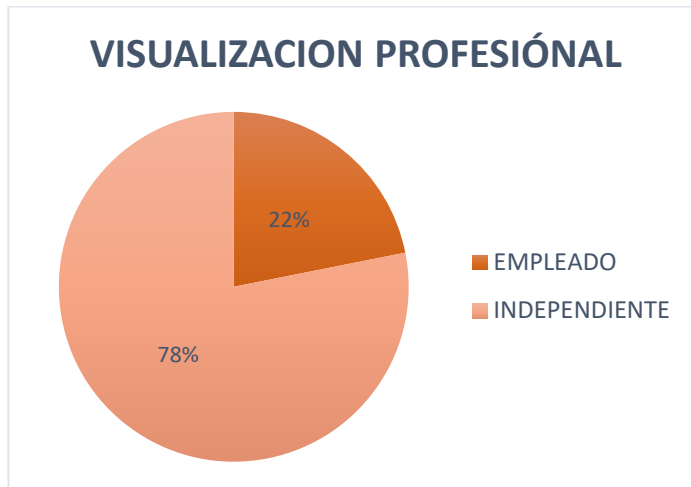


Fuente: autores

Con respecto al tiempo en el que los profesionales encuestados del municipio de Simijaca consideran tener sus objetivos realizados, se refleja que el 44% de ellos lo visualizan a mediano plazo con un periodo no mayor a 5 años, seguido de 28% a largo plazo con un tiempo de duración mayor a 5 años y por último un 28 % restante a corto plazo con menos de un año.

Dentro de las competencias transversales se encuentra el planteamiento de objetivos, que, a través del mejoramiento del proyecto de vida, y del planteamiento de objetivos personales, se mejoran las competencias transversales como la toma de decisiones y la iniciativa.

Grafica 100 Visualización de profesionales Simijaca



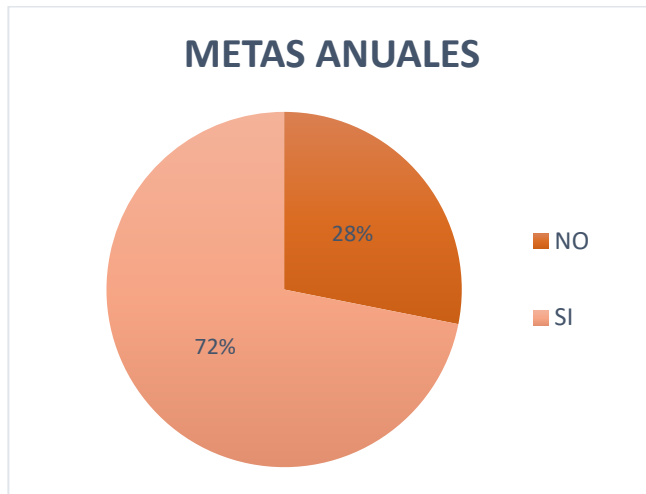
Fuente: autores

Según los resultados, se demuestra que los profesionales del municipio de Simijaca el 78% se visualizan desempeñando su profesión como independientes, los cuales recalcan la generación de nuevos empleos como ventaja para el desarrollo económico del municipio, y el 22% manifiesta continuar vinculados a la organización desempeñando el cargo y mejorando sus áreas.

La visualización que pueda tener una persona en su ámbito profesional, abarca el desarrollo de las competencias de aprendizaje continuo, ya que estas son las que determinan una constante adquisición de conocimientos y una visualización de metas a lograr en un periodo de tiempo determinado.

Entre las competencias desarrolladas en la visualización profesional, con base en las respuestas, se identifican competencias de empleabilidad, con la motivación que tienen algunos profesionales con ser independientes.

Grafica 101 Metas de profesionales Simijaca



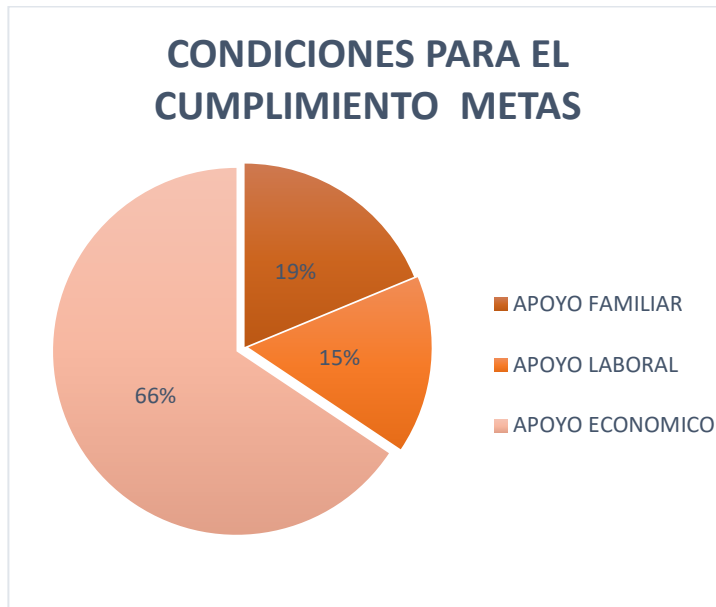
Fuente: autores

Al realizar el análisis se muestra que el 72 % de los profesionales del municipio de Simijaca manifiesta escribir sus metas, debido a que así pueden verificar el cumplimiento, contribuyendo al alcance de estos objetivos en el tiempo propuesto y como retos personales, y el 28% expresan no escribir sus metas considerando que no es importante en su vida profesional.

El escribir y tener presentes las metas anuales es de vital importancia para todos los profesionales, permite formularse el desarrollo de competencias técnicas y transversales que logren el cumplimiento de dichas metas, además, que motivan a la persona a plantearse nuevas metas cuando las cumple, o identificar estrategias para el cumplimiento de una meta pendiente.

Aunque una mayoría de los encuestados escriben metas, lo ideal sería que todas las personas escribieran las metas a un año, y se planteen las herramientas a usar para el cumplimiento de las mismas.

Grafica 102 Condiciones para metas de profesionales Simijaca



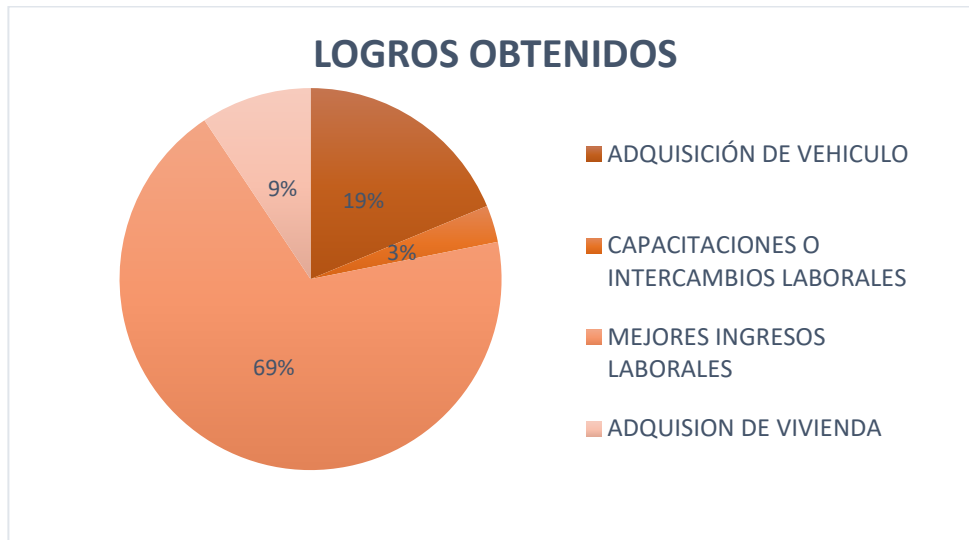
Fuente: autores

Respecto a las condiciones que se consideran importantes para el logro de las metas en los profesionales el 66 % expresan que es necesario el apoyo económico, dado que para realizar estudios académicos de más nivel se requiere invertir, y en muchos casos se manifiesta que el bajo salario cubre únicamente las necesidades básicas, lo cual no permite el logro de estos objetivos.

Seguido esta el 19% de apoyo familiar en la parte motivacional y resolviendo situaciones cotidianas, y por último el 15% de apoyo laboral obteniendo flexibilidad de horarios, accesos o reubicaciones laborales.

El cumplimiento de las metas en los profesionales, exige la mejora de las competencias de empleabilidad, donde se encierran profesionales que ofrecen un valor agregado en un mercado laboral tan competitivo, y están dispuestos a actuar y asumir riesgos para el logro de las metas que se propongan. Este tipo de profesionales son las que buscan las empresas, ya que son los que apoyan y están en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales.

Grafica 103 Logros de profesionales Simijaca

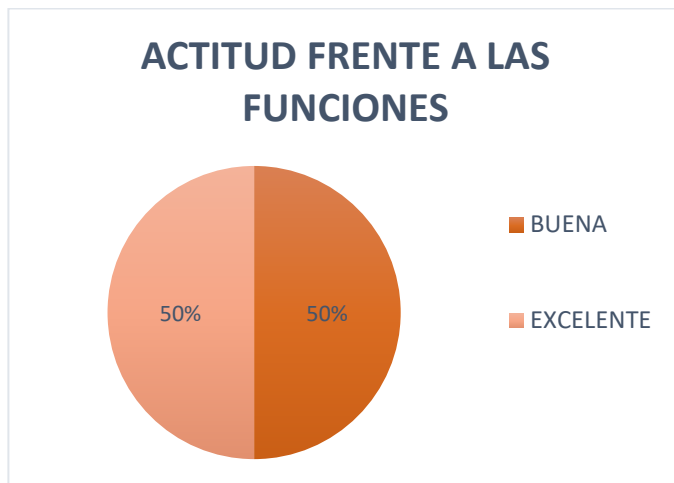


Fuente: autores

Con respecto a los logros que han obtenido los profesionales en su trabajo, se observa que el 69% considera que por medio de su profesión han logrado mejorar sus ingresos laborales, permitiéndose tener mayor poder adquisitivo, seguido del 19 % quienes han adquirido vehículo, luego el 9% adquiriendo vivienda y mejorando sus condiciones de vida, y por ultimo con un 3% obtuvo capacitaciones o intercambios laborales, mejorando las condiciones y beneficios personales, laborales y sociales por parte de la organización.

Los profesionales están constantemente buscando herramientas y estrategias para la obtención de sus logros personales, por ello, son personas comprometidas y con desarrollo en competencias transversales que hacen parte de las competencias personales, y le permiten al profesional ir más allá de los logros propuestos con base en habilidades y valores como la iniciativa, dándole un valor agregado al trabajo desempeñado.

Grafica 104 Actitud profesionales Simijaca

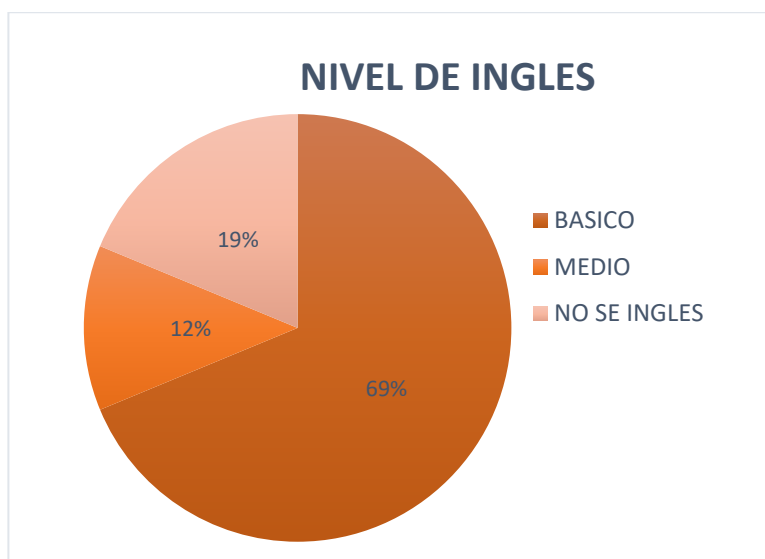


Fuente: autores

Frente a la actitud con la que se desempeñan las funciones los profesionales el 50 % manifestó que es excelente teniendo en cuenta aspectos como: la vocación, nuevos retos y aprendizajes, y el 50% restante considera que su actitud es buena porque contribuyen al desarrollo de su organización y su formación profesional.

La actitud, es el modo en que un profesional ve las situaciones tanto personales como laborales, y es muy importante para determinar la manera en que actúa frente a dichas situaciones, y como se da una solución pronta y eficiente.

Grafica 105 Ingles de profesionales Simijaca

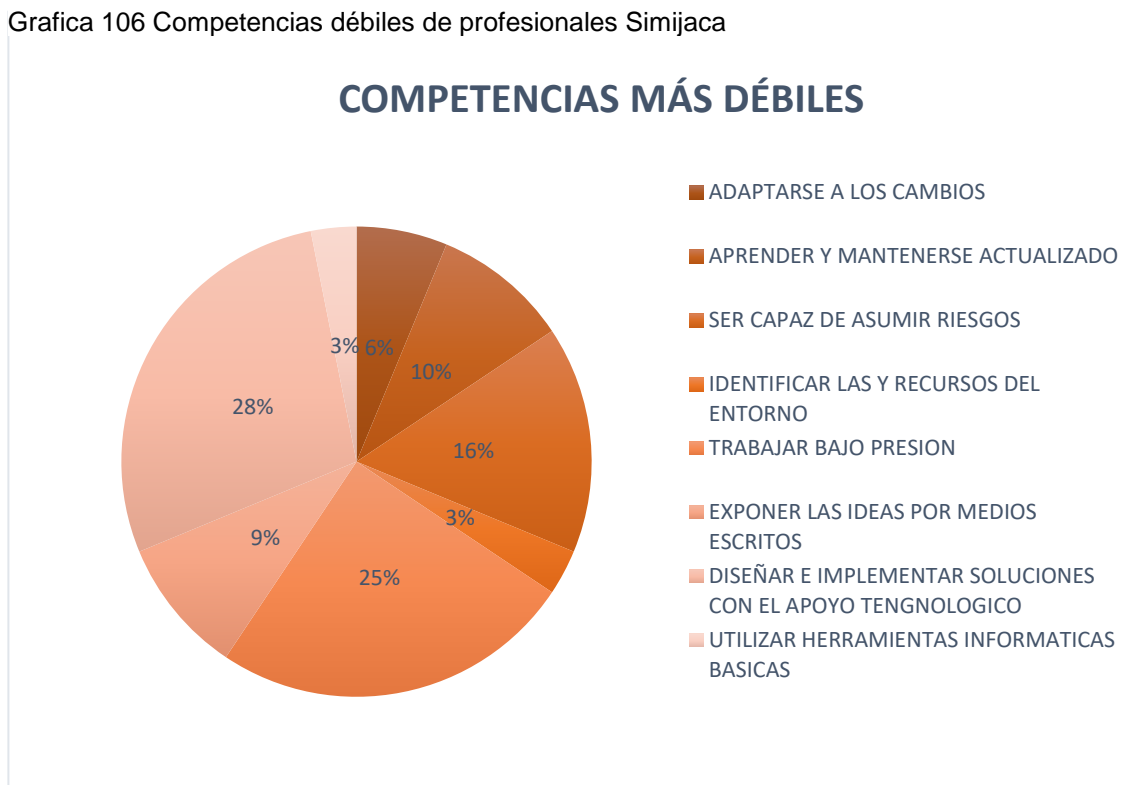


Fuente: autores

Actualmente para los profesionales el manejo de un segundo idioma (inglés) es un requisito para acceder a un empleo, y en el municipio de Simijaca se encontró que el 69% de los profesionales aplican a un nivel de inglés básico con competencias mínimas, el 19% de ellos no saben inglés manifestando que ha sido una dificultad en el desarrollo de su campo laboral, y el 12% aplican para un nivel medio de inglés, pero resaltan que deben mantenerse en constante actualización porque es fundamental para mantener o acceder a un empleo.

La mayoría de los profesionales tienen un inglés básico, y esto se debe a que muchos de ellos afirman no tener las capacidades de aprender un idioma como el inglés, por otra parte, algunos de ellos no poseen la competencia transversal de la iniciativa y toma de decisión para iniciar un proyecto y culminarlo, como lo es el aprendizaje de un nuevo idioma.

Grafica 106 Competencias débiles de profesionales Simijaca

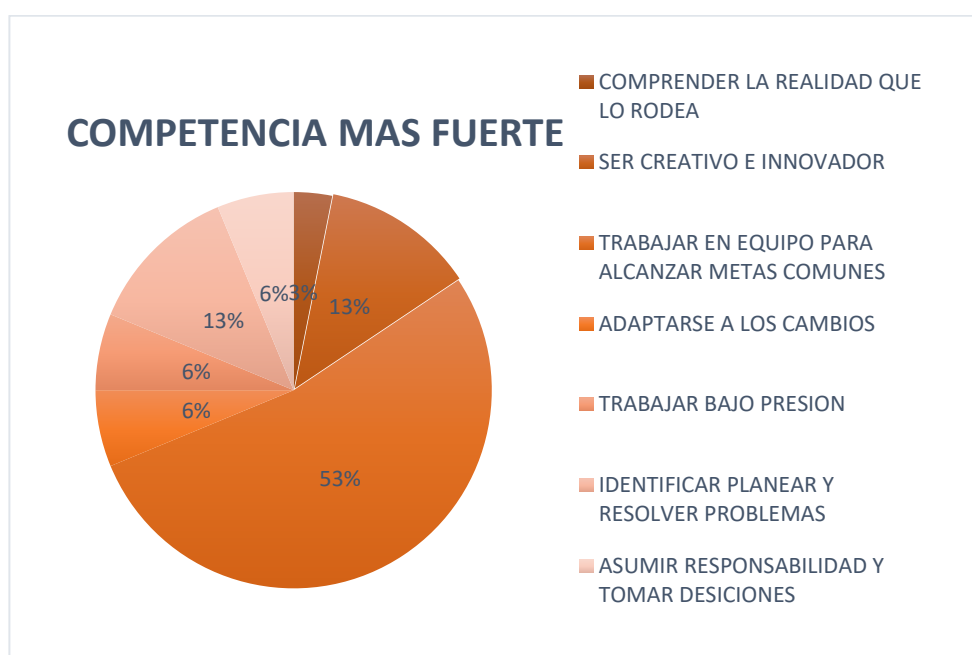


Fuente: autores

Con base a la percepción sobre las competencias adquiridas durante su formación profesional, los profesionales encuestados manifiestan que las competencias más débiles son: diseñar e implementar soluciones con el apoyo tecnológico, siendo la tecnología una limitante para el desarrollo de algunas actividades, seguido de trabajar bajo presión, lo cual no permite desarrollar con las mismas destrezas las funciones, y por último, el ser capaz de asumir nuevos retos, generando un estancamiento del profesional en un área o campo, lo que no permite adquirir conocimientos ni generar ventaja competitiva.

Es importante que un profesional posea todas las competencias personales, técnicas y profesionales que le permitan mejorar su posición de empleabilidad, pero, es normal que en algunas de ellas se presenten dificultades, ya sea por falta de conocimiento, falta de practica o malas experiencias pasadas; lo que es fundamental, es que los profesionales busquen la manera de superar esas dificultades de la manera más óptima.

Grafica 107 Competencias fuertes de profesionales Simijaca



Fuente: autores

Con base en la percepción sobre las competencias adquiridas durante su formación profesional, se observa que los profesionales encuestados del municipio de Simijaca destacan el trabajo en equipo para alcanzar metas comunes como la

competencia más fuerte, generando ventaja competitiva y desarrollo de nuevos proyectos.

De cada persona depende identificar las competencias en las cuales se tiene una mayor ventaja, ya que permite el desarrollo de habilidades específicas para algún cargo, y el complemento con otras competencias en las cuales no se es tan fuerte. Trabajar en equipo es una competencia que permite el refuerzo en las relaciones interpersonales estando en un continuo aprendizaje de liderazgo, resolución de conflictos y otros temas.

La demanda laboral de profesionales del municipio de Simijaca está compuesta principalmente por licenciados en educación básica y técnica y por administradores de empresas, la mayor parte de los profesionales se visualizan como trabajadores independientes, generando empleos y aportando al desarrollo económico y social del municipio.

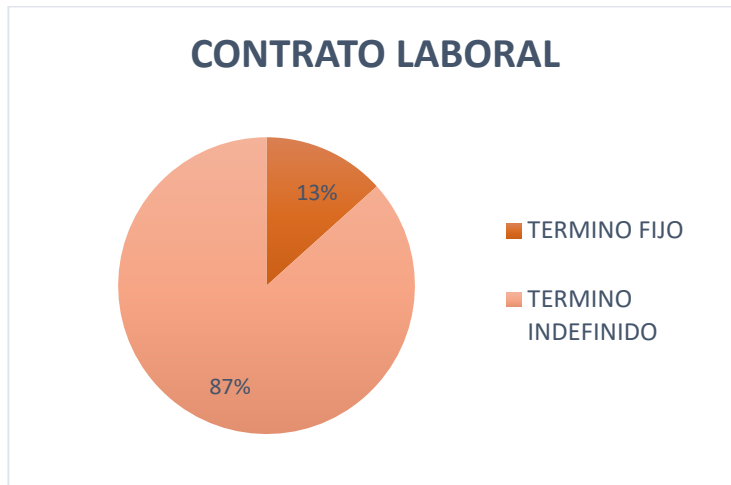
Los canales de búsqueda de empleo más utilizados por los profesionales del municipio son el servicio público de empleo, y la recomendación por parte de familiares y amigos, permitiendo la accesibilidad a las diferentes ofertas laborales que generan las organizaciones de los diferentes sectores.

8.3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

8.3.1. Elementos objetivos

Están relacionados con el entorno laboral.

Grafica 108 Contrato profesionales Lenguazaque

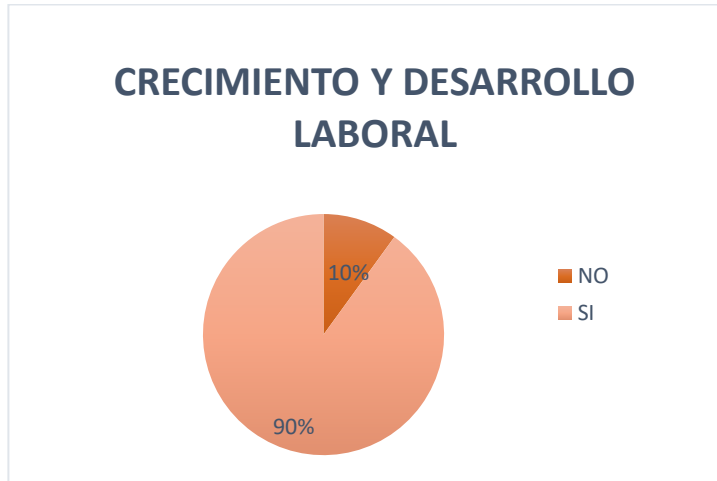


Fuente: Autores

Uno de los aspectos a analizar en esta encuesta fue la modalidad del contrato laboral en el cual se están desempeñando actualmente los profesionales del municipio de Lenguazaque, donde se observa que el 87% de estas personas están contratadas a término indefinido, reflejando en los profesionales la incertidumbre pues en cualquier momento pueden las empresas prescindir de sus servicios, y de la misma manera las condiciones y beneficios laborales son menores con respecto a la modalidad de contratación a término fijo, y el 13% principalmente el sector educativo, en donde las condiciones y beneficios son seguros promoviendo mejorar su empleabilidad.

Por el alto porcentaje en contrato a término indefinido, se considera que las empresas de este municipio ofrecen una estabilidad a los empleados, ya que brindan un conjunto de competencias necesarias para el desarrollo de las labores del cargo, y en pro del crecimiento de la empresa, entre ellos pueden estar las competencias profesionales y transversales.

Grafica 109 Crecimiento laboral profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

El 90% de los encuestados profesionales del municipio consideran que están creciendo y desarrollándose como quisieran en su trabajo, esto obedece principalmente a que desempeñan su profesión por vocación, un alto porcentaje de los profesionales manifiestan que con su labor están aportando al desarrollo municipal, y otra parte consideran que es a través de su trabajo en donde se abren nuevas oportunidades de crecimiento personal, familiar, profesional y social.

El 10 % expresan no estar creciendo y desarrollándose como quisieran, esto debido a que se están desempeñando en un cargo ajeno a su formación profesional.

Aunque gran parte de los profesionales encuestados tienen las competencias de aprendizaje para el aprovechamiento del tiempo y el desarrollo personal, hay otra donde los profesionales no desarrollan las competencias para crecer y desarrollarse en su trabajo, y puede deberse a que la empresa no brinda las condiciones para que esto suceda, o que no se arriesgan a salir al mercado y enfrentarse a una gran competitividad en los cargos.

Grafica 110 Postulación a empresas por profesionales Lenguazaque

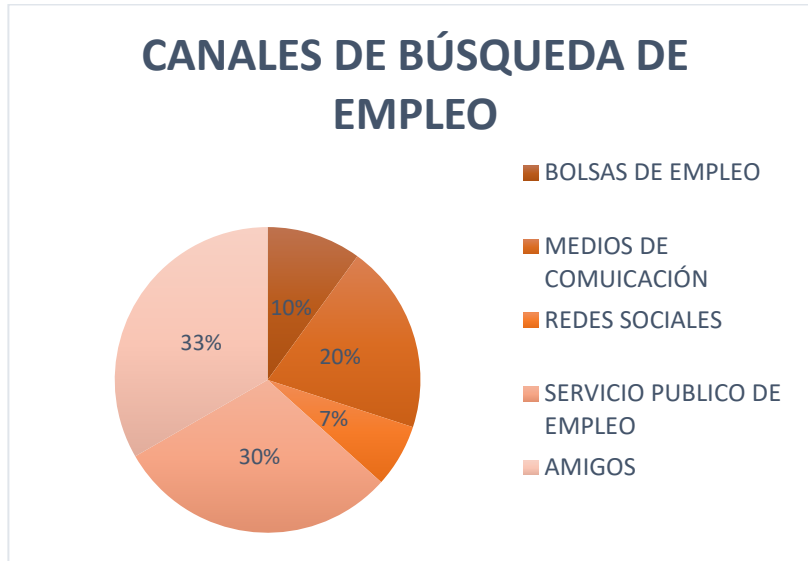


Fuente: Autores

Uno de los medios para la postulación de cargos para la selección de personal son las empresas de selección, donde la gráfica muestra que un 43% de los profesionales del municipio de Lenguazaque se han postulado de 1 a 3 veces, y manifiestan que estas empresas han sido de gran ayuda al momento de buscar empleo, el 30% han acudido de 4 a 6 veces para poder acceder a un cargo profesional, y el 27% restante no lo han hecho o no han tenido necesidad de hacerlo, pues recurren otros canales de búsqueda de empleo.

En la postulación y búsqueda de empleo por medio de empresas de selección y reclutamiento de personal, están fundamentadas las competencias transversales, dado que se destaca la iniciativa y toma de decisiones en los profesionales que se están postulando constantemente a las vacantes; son personas que buscan el aprovechamiento de las oportunidades que se den a su alrededor. Además, se reconoce la actitud de las personas que buscan empleo con más persistencia.

Grafica 111 Canales de empleo de profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Con respecto a canales de búsqueda de empleo, se observa que el 33% de los profesionales entrevistados lo hacen a través de amigos, el 30% es correspondiente al sector público (docentes, empleados públicos y sector salud), donde resaltan que el servicio público de empleo ha sido el más importante al momento de buscar nuevas ofertas laborales, el 20% indicó que lo hacen a través de un medio de comunicación, el 10% resaltó que en el momento de buscar empleo lo hacen mediante bolsas de empleo, y el 7% utiliza las redes sociales.

En cuanto a los canales de búsqueda de empleo, se destacan los amigos como apoyo, en este aspecto los profesionales han desarrollado competencias personales que les permiten tener un buen desenvolvimiento con su grupo social, y por ello tienden a generar más confianza, y son capaces de asimilar un comportamiento básico social y laboral para la búsqueda de trabajo.

Grafica 112 Participación en congresos profesionales Lenguazaque

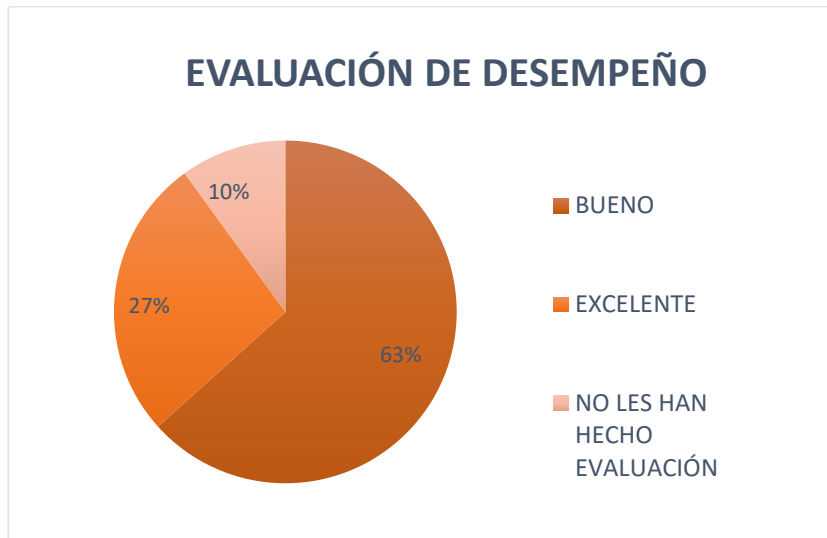


Fuente: Autores

Uno de los aspectos a analizar en esta encuesta, es la participación de los profesionales en cursos, congresos o capacitaciones, en los cuales se puede observar que el 47 % de ellos si han participado por cuenta de la empresa en estos en el último año, y con su certificación obtienen una ayuda a su formación profesional, mientras que el 36% de estos profesionales dicen no haber participado en ninguna de estas opciones anteriormente nombradas, seguido del 17% que si han asistido a capacitaciones por iniciativa propia, evidenciando su actitud proactiva para la adquisición de nuevos conocimientos.

Los profesionales deben tener iniciativa propia en la participación a cursos, congresos y capacitaciones, ya que así desarrollan dos tipos de competencias, en primera instancia, están las competencias transversales que le permiten por tomar la decisión de realizar estas actividades en beneficio y crecimiento personal; por otra parte, están las competencias profesionales, las que permiten la ampliación de los conocimientos con respecto a un tema determinado.

Grafica 113 Evaluación de desempeño profesional Lenguazaque

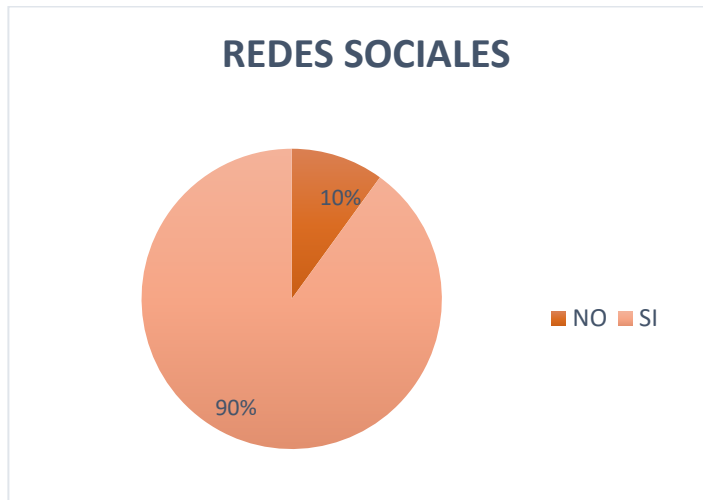


Fuente: Autores

Se evidencia que según la última evaluación de desempeño realizada a los profesionales encuestados del municipio de Lenguazaque, el 63% de ellos han tenido un buen desempeño en sus cargos como profesionales de estas empresas, el 27% dice haberse desempeñado excelentemente como profesionales en los cargos adquiridos, y el 10% restantes no han realizado evaluaciones de desempeño en sus organizaciones; esto demuestra que los profesionales cuentan con competencias aptas para el desempeño de sus funciones y su espíritu trabajador.

Para la evaluación de desempeño en los profesionales del municipio, se pueden tomar como referencia la actitud con la cual el profesional muestra su comportamiento, su forma de ser, y los relaciona con los valores que aplica diariamente, llegando a una evaluación de desempeño buena con aspectos por mejorar, y ante la situación de la ausencia de evaluación de desempeño, el profesional puede hacer una autoevaluación de sus labores.

Grafica 114 Uso de redes sociales por profesionales Lenguazaque

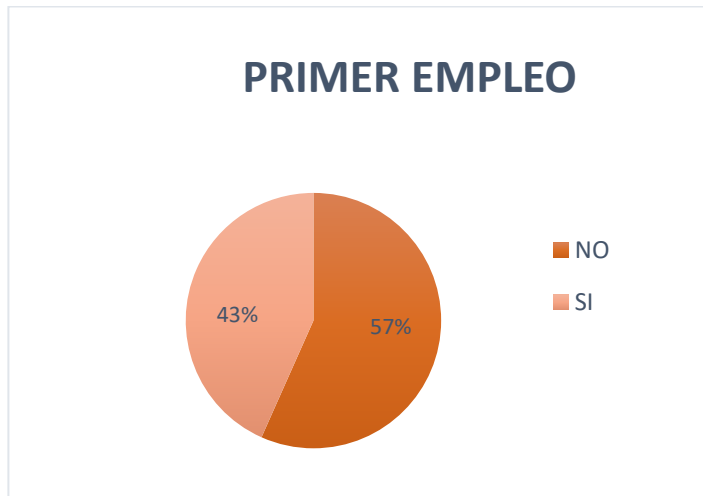


Fuente: Autores

El mantener vigente y actualizada las redes de contacto es importante para los profesionales encuestados del municipio, el 90 % si consideran que es una forma de estar a la par con los cambios que se generan en el entorno, permite estar abierto a nuevas y mejores oportunidades profesionales que les permitan crecer en el mundo laboral, por otro lado, el 10 % manifiestan no hacerlo pues no le dan mucha importancia a ese factor, ya que son personas que ya tienen asegurado su cargo y no lo consideran necesario.

Las redes sociales se han convertido en el medio más rápido y eficaz para el contacto con amigos y personas conocidas; y es importante que los profesionales mantengan contacto con sus amistades; esto les permite desarrollar competencias personales logrando un buen desenvolvimiento con su grupo social, además porque las redes sociales brindan información del entorno laboral.

Grafica 115 Dificultad en primer empleo de profesionales Lenguazaque



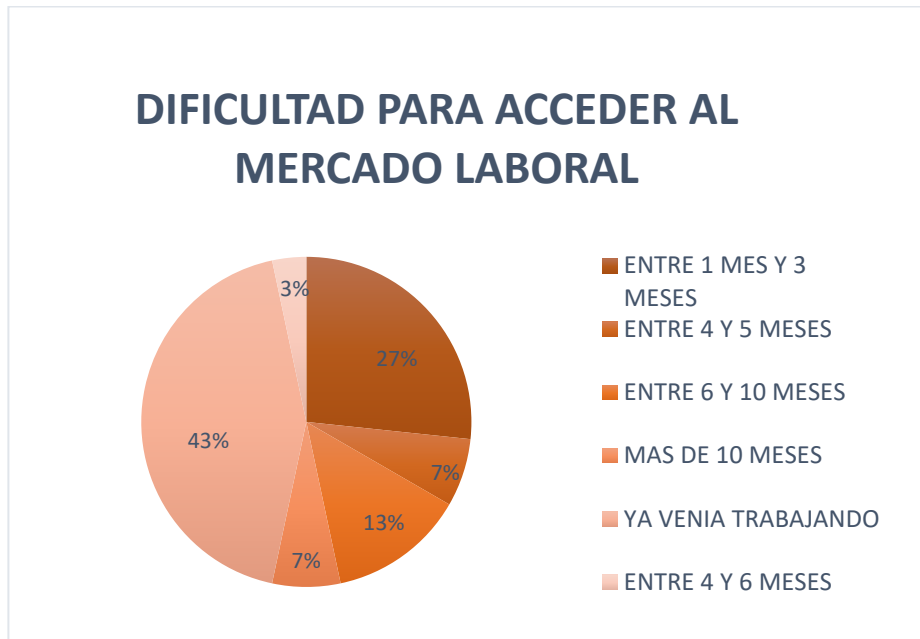
Fuente: Autores

De acuerdo al resultado de las encuestas, el 57% de los profesionales manifestaron no haber presentado ninguna dificultad para el ingreso al mercado laboral, esto se evidencia especialmente en el sector educativo básicamente en los egresados de la década de los 90 y parte del 2000, en donde se resalta que la competencia laboral no era tan alta, comparada con la existente en estas últimas dos décadas.

El 43% expresaron tener dificultad para ingresar al mercado laboral, especialmente por factores como la falta de experiencia, el bajo perfil, lugar de residencia y dominio de otro idioma.

Con el continuo crecimiento de los requisitos y competencias básicas para ingresar en un mercado laboral tan competitivo, es necesario que los profesionales recién egresados, y en general que todas las personas generen competencias de empleabilidad, que combinen las competencias técnicas y personales, para encontrar las herramientas y conocimientos para ofrecer lo mejor de sus habilidades a las empresas.

Grafica 116 Dificultad para mercado laboral en profesionales Lenguazaque

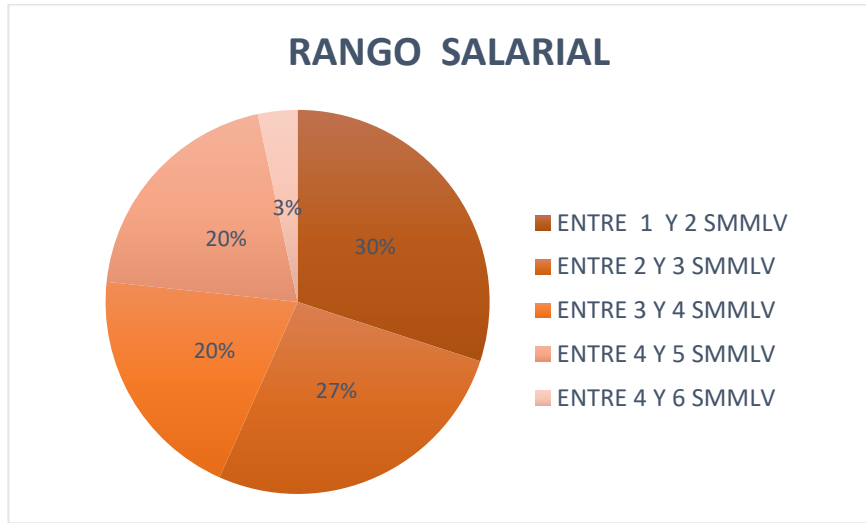


Fuente: Autores

Con respecto al tiempo transcurrido en el cual las personas obtuvieron el primer empleo, los resultados reflejan que el 43% de los profesionales ya venía trabajando, el 27% muestra que se demoró entre 1 y 3 meses, el 13% obtuvieron su primer empleo entre 6 y 10 meses, y el 7% de estos profesionales tardó entre 4 y 5 meses para ubicarse laboralmente desempeñando sus profesiones, y el 3% de las personas encuestadas tuvieron más dificultades, ya que tardaron más de 10 meses para poder ingresar a trabajar, especialmente por no contar con la experiencia, ni los contactos o recomendaciones específicas para adquirirlo.

Con el aumento de la competitividad laboral que cada día crece más, los profesionales que se queden únicamente con sus conocimientos técnicos y profesionales tienen una gran desventaja para la búsqueda de un primer empleo, y más cuando no tienen la experiencia para el inicio en un cargo; las competencias transversales brindan un plus a la hoja de vida, y generan una mayor confiabilidad para las empresas, que ven el interés de un aprendizaje continuo en la persona.

Grafica 117 Salario profesionales Lenguaque



Fuente: Autores

El salario actual de los profesionales en el municipio de Lenguaque en los diferentes sectores se encuentra en los rangos de, entre 1 y 2 SMMLV que corresponde al 30%, el 27% entre 2 y 3 SMMLV, los rangos entre 3 y 4 SMMLV y entre 4 y 5 SMMLV corresponden al 20%, y, por último, el 3 % pertenece al rango entre 4 y 6 SMMLV.

Cabe resaltar que la mayoría de profesionales expresaron su inconformidad con la remuneración salarial, y la equidad entre funciones de los diferentes cargos en las áreas.

Generalmente los profesionales que están constantemente en un proceso de aprendizaje son las que tienen mejores salarios, ya que están demostrando a la empresa que tienen muchos más conocimientos y habilidades de trabajo, por lo tanto, requieren un mejor salario.

Grafica 118 Primer salario profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Este análisis indica que el 47 % de los profesionales encuestados recibieron una asignación laboral en su primer empleo de un SMMLV, el 23% recibió más de un SMMLV, el 20% menos de SMMLV, el 10% dos SMMLV, debido principalmente a la falta de experiencia.

Los profesionales recién egresados de este municipio argumentan que la falta de experiencia no les permitió iniciar con más de un salario mínimo, y aunque están en búsqueda de experiencia, y es precisamente en el primer empleo donde el recién egresado pone en práctica todas las competencias personales y profesionales que le permite ir creciendo laboralmente.

8.3.2. Elementos subjetivos

Están relacionados con el carácter personal (actitudes, competencias personales y competencias profesionales).

Grafica 119 Desempeño en perfil de profesionales Lenguazaque

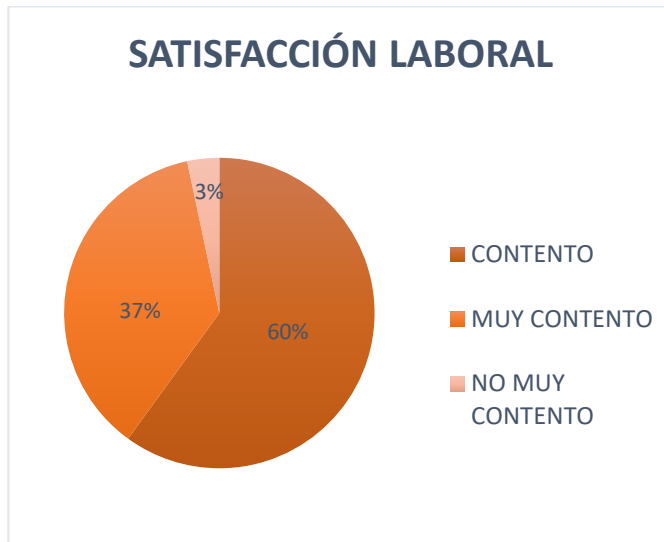


Fuente: Autores

Con respecto al tiempo en el cual los encuestados profesionales vienen desempeñándose en su perfil profesional, se analiza que el 60% de ellos hace más de 10 años vienen trabajando en su perfil profesional, el 17% de los encuestados hace dos años se encuentran trabajando, seguido del 10% que desde hace tres años ejerce, un 7% que hace un año, y un 6% se desenvuelven hace 5 años en sus perfiles profesionales, evidenciando que la experiencia es una característica importante que les permite sostenerse como profesionales en el área laboral.

En un mercado laboral tan competitivo, es necesario que los profesionales estén en un desarrollo de competencias transversales que les permitan adaptarse y sacar provecho a sus habilidades, para la obtención de un trabajo que vaya de acuerdo a su perfil profesional, y que les permita crecer profesionalmente y aportar el conocimiento adquirido en los estudios.

Grafica 120 Satisfacción laboral de profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Se evidencia mediante los resultados de las encuestas, que el nivel de satisfacción laboral en el cargo que se están desempeñando actualmente en los profesionales encuestados del municipio de Lenguazaque, donde se puede observar que el 60% están contentos realizando su trabajo diariamente, el 37 % están muy contentos en sus puestos de trabajo, y el 3 % de ellos no están muy contentos en sus cargos actuales, resaltando que esta actitud que ellos presentan muchas veces es por los salarios, los cuales no son adecuados para todas las responsabilidades que tienen a cargo como profesionales en estas empresas.

En términos generales se podría resumir que la mayoría de los profesionales están trabajando con una buena satisfacción en su cargo, donde se desarrollan sus habilidades, aunque muchos tienen que conformarse con un cargo que tal vez no es referente a su campo de trabajo.

Por lo tanto, se enfatiza en el desarrollo y constante mejoramiento de las capacidades profesionales y técnicas para el trabajador, que son las referentes a los conocimientos específicos, y en el continuo estudio y aprendizaje del área deseada, para trabajar en empresas que estén de acuerdo al perfil en el que se busca trabajar.

Grafica 121 Desarrollo de objetivos por profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Con respecto al tiempo en el que los profesionales encuestados del municipio de Lenguazaque consideran tener claros sus objetivos, se refleja que el 57% de ellos se visualizan a mediano plazo con un período no mayor a cinco años, seguido de un 30% a corto plazo, y un 13 % a largo plazo.

Dentro de las competencias transversales se encuentra el planteamiento de objetivos, que, a través del mejoramiento del proyecto de vida, y del planteamiento de objetivos personales, se mejoran las competencias transversales como la toma de decisiones y la iniciativa para la ejecución de objetivos profesionales.

Grafica 122 Visualización de profesionales Lenguazaque



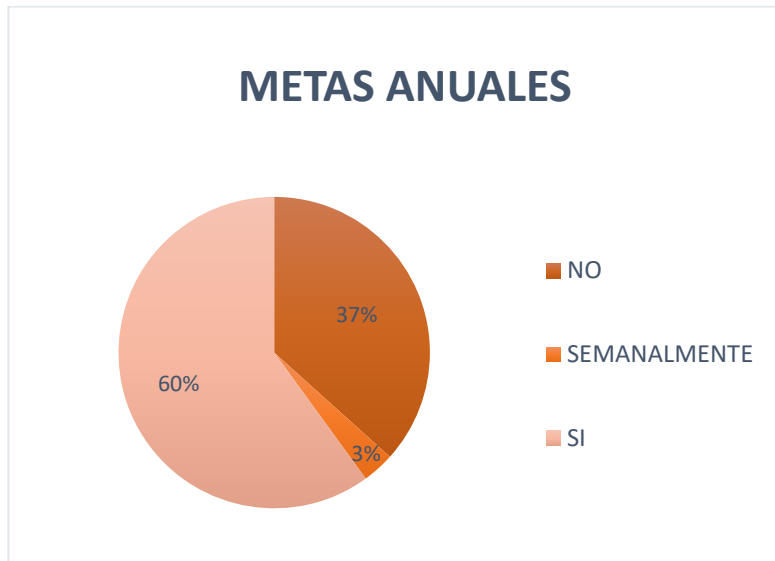
Fuente: Autores

Los resultados de la encuesta demuestran que los profesionales del municipio de Lenguazaque se visualizan desempeñando su profesión, como empleados en un 63% en los cargos que han venido desempeñando, seguido de un 37% los cuales recalcan que su meta es ejercer su profesión de manera independiente y crear empresa, pero por falta de recursos económicos no han podido logrado.

La visualización que pueda tener una persona en su ámbito profesional, abarca el desarrollo de las competencias de aprendizaje continuo, ya que estas son las que determinan una constante adquisidora de conocimientos y una visualización de metas a lograr en un periodo de tiempo determinado.

Entre las competencias desarrolladas en la visualización profesional, con base en las respuestas, se identifican competencias de empleabilidad, con la motivación que tienen algunos profesionales con ser independientes.

Grafica 123 Metas de profesionales Lenguazaque

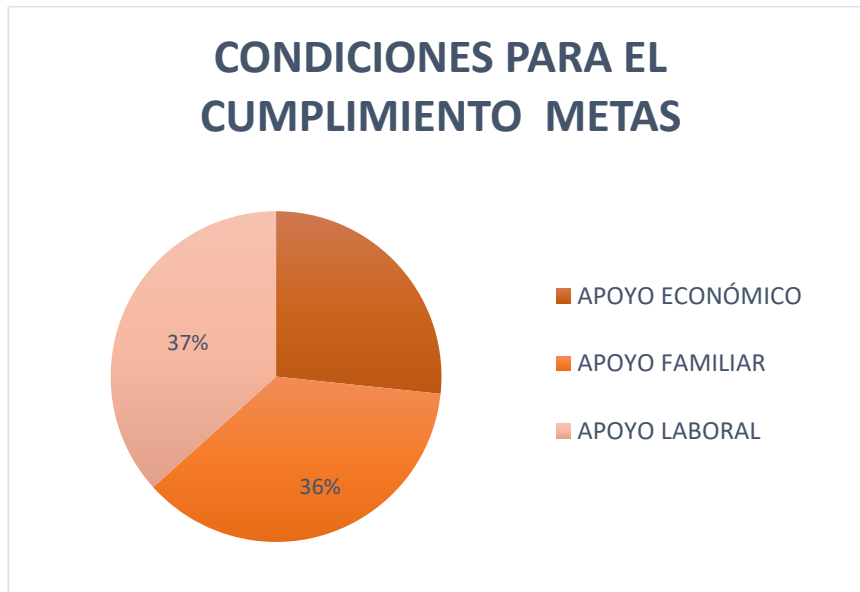


Fuente: Autores

Al realizar el análisis, se muestra que el 60 % de los profesionales del municipio de Lenguazaque respondió escribir sus metas, ya que esto contribuye a alcanzar sus objetivos en el tiempo, el 37% dicen no escribir sus metas, pues consideran que no es importante para su vida profesional, y el 3% restante las escriben semanalmente, considerando que el ejercicio de su cargo demanda que se planeen de esta manera.

El escribir las metas anuales es muy importante para todos los profesionales, ya que permite formularse el desarrollo de competencias técnicas y transversales que logren el cumplimiento de dichas metas, además, que motivan a la persona a plantearse nuevas metas cuando las cumple, o identificar estrategias para el cumplimiento de una meta pendiente.

Grafica 124 Condiciones para metas de profesionales Lenguazaque

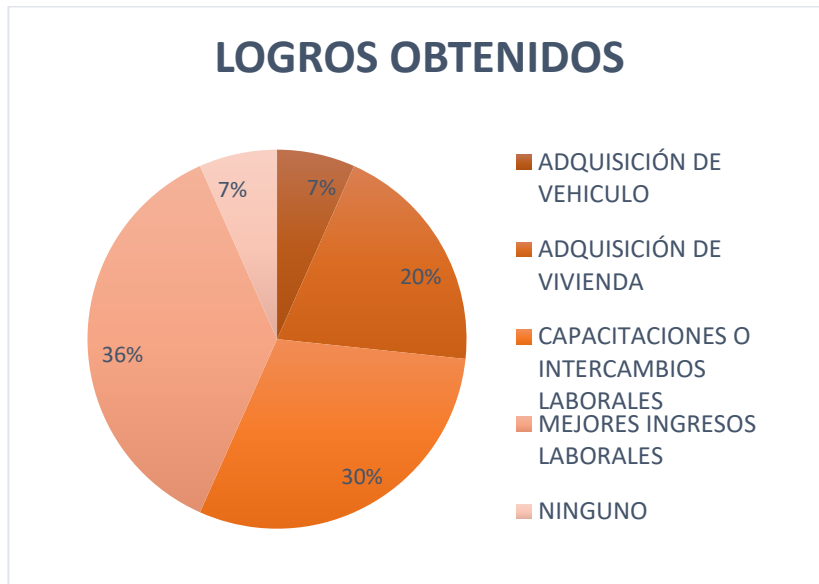


Fuente: Autores

Para el logro de las metas, los profesionales consideran que es importante con un 37% el apoyo laboral, lo que depende de la organización en la que laboran, al tener flexibilidad de horarios y apoyo para adelantar nuevos estudios, el 36% dice que el apoyo familiar, pues consideran este es el motor para su proyección personal y profesional, y el 27% manifiestan que es importante el apoyo económico, ya que se pueden anhelar muchos proyectos pero finalmente todos requieren de recurso financieros para la consecución de los mismos, además recalcan que en muchas ocasiones los ingresos recibidos solamente alcanzan para satisfacer las necesidades básicas, razón que impide el logro de nuevos retos laborales.

El cumplimiento de las metas en los profesionales, exige la mejora de las competencias de empleabilidad, donde se encierran las competencias profesionales que ofrecen un valor agregado en un mercado laboral tan competitivo, y motivan el asumir riesgos para el logro de las metas que se propongan.

Grafica 125 Logros de profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Al analizar los logros que han conseguido los profesionales encuestados, se observa que el 36% considera que mediante su profesión han logrado mejorar sus ingresos laborales, el 30% han podido capacitarse o buscar intercambios laborales por medio de sus empresas, ya que les permiten adquirir mayores habilidades y capacidades para el desempeño laboral, el 20% han logrado adquirir sus viviendas, y el 7% manifiestan no haber tenido logros a través de su profesión, especialmente porque no se encuentran trabajando en su perfil profesional, trabajan en otra área porque es la única brindada por el mercado laboral, y porque la remuneración recibida sólo les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, el 7% adquirió su vehículo.

Los profesionales están constantemente buscando herramientas y estrategias para la obtención de sus logros personales, por ello, son personas comprometidas y con desarrollo en competencias transversales que hacen parte de las competencias personales, y le permiten al profesional ir más allá de los logros propuestos con base en habilidades y valores como la iniciativa, dándole un valor agregado al trabajo desempeñado.

Grafica 126 Actitud de profesionales Lenguazaque

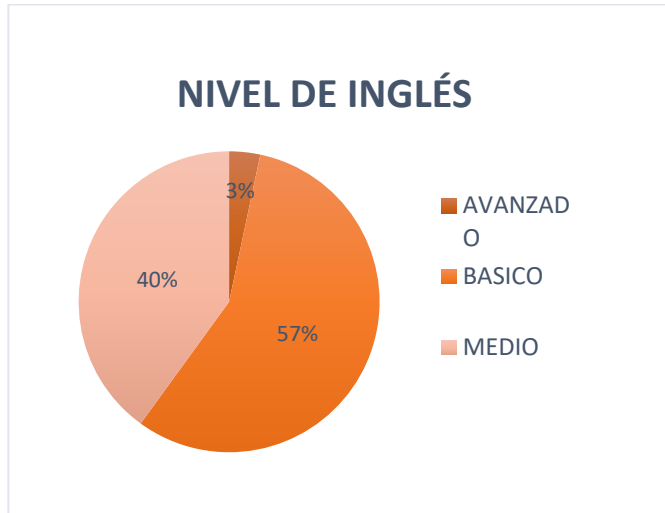


Fuente: Autores

En cuanto a la actitud con la que desempeña sus funciones diarias los profesionales, el 50 % manifestó que es excelente su actitud teniendo en cuenta aspectos como: la vocación, nuevos retos y aprendizajes, y el 50% restante considera que su actitud es buena porque contribuyen al desarrollo de su organización y su formación profesional.

La actitud es el modo en que un profesional ve las situaciones tanto personales como laborales, y es muy importante para determinar la manera en que actúa frente a dichas situaciones, y como se da una solución pronta y eficiente.

Grafica 127 Ingles de profesionales Lenguazaque

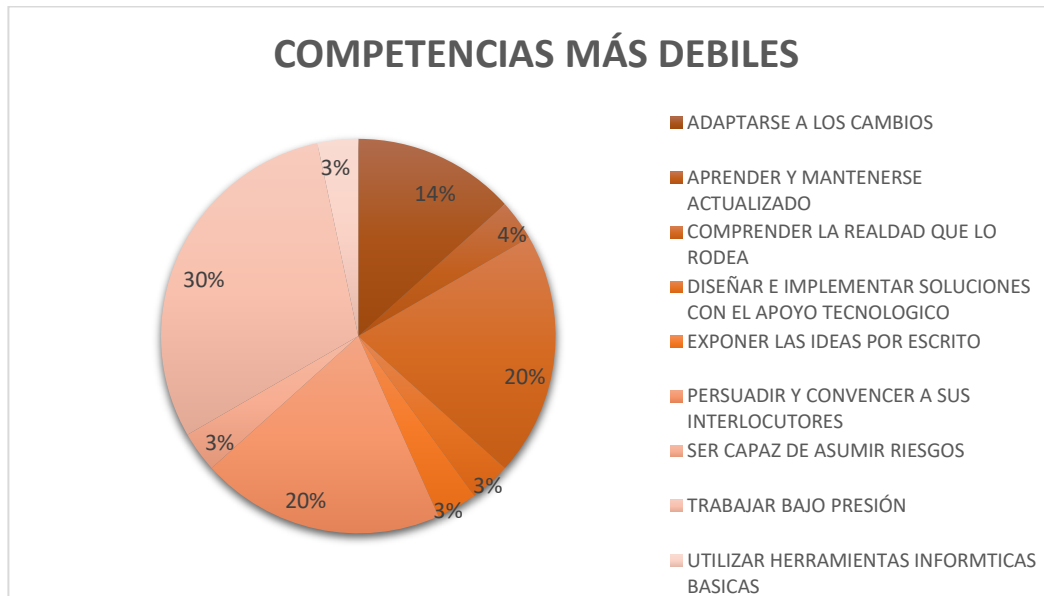


Fuente: Autores

Actualmente el manejo del inglés es un requisito fundamental para acceder a cualquier nivel profesional, por esto al realizar este análisis se observa que el 57% de los profesionales aplican a un nivel de inglés básico, el 40% aplican un nivel medio, pero recalcan que deben mantenerse en constante actualización porque es fundamental en el momento de acceder a un empleo, y, por último, el 3% maneja un nivel de inglés avanzado.

La mayoría de los profesionales tienen un inglés básico, y esto se debe a que muchos de ellos afirman no tener las capacidades de aprender un idioma como el inglés, por lo tanto, se recalca desarrollar las competencias transversales de la iniciativa y toma de decisión para iniciar un proyecto y culminarlo, como lo es el aprendizaje de un nuevo idioma.

Grafica 128 Competencias débiles en profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Frente a la percepción sobre las competencias adquiridas durante su formación profesional, los profesionales encuestados manifiestan las competencias más débiles como trabajar bajo presión, comprender la realidad que lo rodea y persuadir y convencer a sus interlocutores.

Es importante que un profesional posea todas las competencias personales, técnicas y profesionales que le permitan mejorar su posición de empleabilidad, pero es normal que en algunas de ellas se presenten dificultades, ya sea por falta de conocimiento, falta de práctica o malas experiencias pasadas; lo que es fundamental, es que los profesionales busquen la manera de superar esas dificultades.

Grafica 129 Competencias fuertes en profesionales Lenguazaque



Fuente: Autores

Frente a la percepción sobre las competencias adquiridas durante su formación de pregrado, se muestra que los profesionales encuestados del municipio de Lenguazaque señalan que las competencias más fuertes son, trabajo en equipo para alcanzar metas comunes, asumir responsabilidades y tomar decisiones.

Cada persona tiene la responsabilidad de identificar las competencias en las cuales tiene una mayor ventaja, ya que esto le permite el desarrollo de habilidades específicas para algún cargo, y el complemento con otras competencias. Trabajar en equipo es una competencia que permite el refuerzo en las relaciones interpersonales estando en un continuo aprendizaje de liderazgo, resolución de conflictos y otros temas.

La demanda laboral de profesionales del municipio de Lenguazaque está compuesta principalmente por licenciados en educación básica y técnica y por administradores de empresas. Gran parte de los profesionales señalan visualizarse como empleados esto relacionado a las condiciones de estabilidad y experiencia laboral en sus cargos.

Al momento de buscar empleo los canales de búsqueda más utilizados por parte de los profesionales son el servicio público de empleo y amigos permitiendo la accesibilidad de a las diferentes ofertas laborales que generan las organizaciones de los diferentes sectores.

9. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA OFERTA LABORAL

9.1. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Ubaté.

En un análisis donde intervienen los sectores de las empresas encuestadas, la edad promedio en la que contratan personal y la cantidad de personal profesional, se puede determinar que el sector que tiene mayor amplitud en las edades es el de la salud, ya que tiene personal de todas las edades, además es uno de los sectores donde más se contrata personal profesional, seguido por el sector educativo, aunque este tiene la desventaja que es más selectivo en la edad de contratación, que es de 59 años.

Por lo tanto, las empresas publicas encuestadas son las que tienen mayor número de profesionales contratados, basándose en las competencias profesionales que abarcan el conocimiento, y en el sector educativo adicionalmente la experiencia; como también, al ser entes públicos, requieren el desarrollo de competencias transversales, que les permitan un amplio desarrollo de habilidades como el trabajo en equipo, negociación y la resolución de conflictos.

En otro análisis, se toman los sectores de las empresas encuestadas, el tiempo de inicio de actividades por la organización, y al personal que le realizan capacitaciones, donde se evidencia que los sectores educativos, comercial y salud son los que cuentan con más años de trayectoria, pero así mismo, son estos sectores lo que brindan capacitaciones a todos los empleados sin ninguna distinción.

En general, son las empresas que tienen más años en el mercado las que tienen una estabilidad y visión para dar capacitaciones a todos sus empleados sin ninguna distinción, permitiéndose generar motivación del personal, y una retribución por parte del personal en las competencias profesionales y técnicas, y en cuanto al conocimiento que adquieren constantemente, asegurando mantenerse en el mercado.

9.2. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Simijaca.

En un análisis donde intervienen los sectores de las empresas encuestadas, la edad promedio en la que contratan personal y la cantidad de personal profesional, se puede determinar que los sectores con mayor contratación de personal profesional tienen son el educativo y el comercial, y que predomina en las edades entre 36 y 49 años.

En general, las empresas que más contratan profesionales son las del sector educativo y comercial, aunque tienen una predisposición a seleccionar personal que está dentro de su vida productiva, pero que tienen la experiencia para aportar todas las competencias técnicas que han adquirido en su trayectoria laboral. Es decir, que poseen las competencias profesionales y técnicas.

En otro análisis, se toman los sectores de las empresas encuestadas, el tiempo de inicio de actividades por la organización, y al personal que le realizan capacitaciones, donde se evidencia que los sectores público, financiero y comercial son los que tienen una mayor trayectoria en el municipio y así mismo, estos sectores son los que realizan capacitaciones al personal sin distinción de empleados nuevo o antiguos.

Por consiguiente, son las empresas que tienen más trayectoria en el mercado del municipio las que tienen una estabilidad y visión para dar capacitaciones a todos sus empleados sin ninguna distinción, permitiéndose generar motivación del personal, y una retribución por parte del personal en las competencias profesionales y técnicas, y en cuanto al conocimiento que adquieren constantemente, asegurando mantenerse en el mercado.

9.3. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Lenguazaque.

En un análisis donde intervienen los sectores de las empresas encuestadas, la edad promedio en la que contratan personal y la cantidad de personal profesional, se puede determinar que el sector educativo es que más tiene contratación a personas profesionales, y abarca el rango de edad entre 18 y 49 años; por otra parte, los sectores industrial y minero, contratan profesionales entre los 18 y 35 años, y los sectores público y de salud, se inclinan más por contratar profesionales entre los 36 y 49 años.

Es decir, que las empresas que más contratan profesionales son las del sector educativo, industrial y minero contratan personal desde los 18 años, aprovechando las competencias profesionales del recién egresado, y las competencias transversales que pueda desarrollar dentro de la organización; por otra parte, los sectores públicos y de salud están enfocados más que las competencias profesionales, en la experiencia y conocimientos que puedan dar los profesionales al cumplimiento de objetivos.

En otro análisis, se toman los sectores de las empresas, el tiempo de inicio de actividades por la organización, y al personal que le realizan capacitaciones, donde se evidencia que los sectores públicos, educativo y salud son los que cuentan con

un más tiempo de inicio de actividades en el municipio, y son las que más brindan capacitaciones a sus empleados sin ninguna distinción; además, el sector industrial es el único que brinda capacitación a los empleados con trayectoria laboral.

Por lo tanto, cabe aclarar que los sectores que brindan capacitaciones a todos los empleados, y que tienen más tiempo en el mercado, son instituciones del Estado, donde se promueve el desarrollo de competencias profesionales y transversales, dando como resultado personal con un buen ambiente de trabajo y conocimientos por retribuir.

También, se puede deducir que las empresas industriales dan capacitaciones a empleados con trayectoria, para actualizar los métodos de realización de procesos, lo que va encaminado a la obtención de competencias técnicas.

10. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA DEMANDA LABORAL

10.1. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Ubaté.

En un análisis de los profesionales entrevistados se toma en cuenta el salario que tuvieron los profesionales en su primer empleo, y el tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo; se puede evidenciar que los profesionales que obtuvieron su empleo en un tiempo más corto, también iniciaron con un salario bajo.

En un mercado laboral tan competitivo, a pesar de que muchas empresas busquen personal con competencias profesionales, son las competencias técnicas y la experiencia lo que les brinda una ventaja a las personas que buscan trabajo.

Otro análisis tiene en cuenta la participación de los profesionales encuestados en congresos, cursos y talleres, con respecto a la opinión que tienen los mismo sobre saber a dónde quieren llegar en su carrera profesional y laboral, y se demostró que un alto porcentaje de las personas que dice tener claras sus metas, y saber a dónde quieren llegar, hacen parte de la mayoría de profesionales que realizan capacitación y cursos por iniciativa propia.

Las competencias que se evidencian en estos aspectos son las transversales, las que hacen parte de la zona de aprendizaje continuo y búsqueda de mejores cosas, por tanto, la iniciativa de realizar alguna actividad o proyecto, se considera una competencia muy relevante.

10.2. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Simijaca.

En un análisis de los profesionales entrevistados se toma en cuenta el salario que tuvieron los profesionales en su primer empleo, y el tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo; donde se puede evidenciar que los profesionales que tuvieron un periodo de tiempo menor para la obtención de un empleo, son en su mayoría los que tuvieron que iniciar su vida laboral profesional con un salario mínimo.

Aunque se resalte la importancia de competencias profesionales por parte de los trabajadores, si estas no están ligadas a la obtención de las competencias técnicas y específicas, las empresas no pagan un salario de acuerdo al nivel académico, sino al nivel de experiencia como graduados.

Otro análisis tiene en cuenta la participación de los profesionales encuestados en congresos, cursos y talleres, con respecto a la opinión que tienen los mismo sobre saber a dónde quieren llegar en su carrera profesional y laboral, y se evidencio que, en la mayoría de los casos, los profesionales quieren ser independientes, y, por consiguiente, muchos de ellos toman capacitaciones y cursos.

Los profesionales que no se conforman con sus competencias profesionales, están actualizándose constantemente en temas de su interés, además de competencias transversales que les permitan un mejor ámbito social para el refuerzo de sus habilidades, pero también están los profesionales que quieren ser independientes, pero no están buscando las herramientas que les permitan cumplir sus objetivos, para esto se requiere de iniciativa, una competencia transversal.

10.3. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Lenguazaque

En un análisis de los profesionales entrevistados se toma en cuenta el salario que tuvieron los profesionales en su primer empleo, y el tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo, se puede evidenciar que los profesionales en su mayoría iniciaron sus labores con un salario mínimo, y que esto les permitió iniciar labores en un menor periodo de tiempo, además, hay un alto porcentaje de profesionales que ya venían laborando cuando culminaron su carrera, pero la mayor parte de ellos tenían un salario mínimo en su trabajo.

En un mercado laboral tan competitivo, a pesar de que muchas empresas busquen personal con competencias profesionales, son las competencias técnicas y la experiencia lo que les brinda una ventaja a las personas que buscan trabajo, por consiguiente, muchos profesionales deben iniciar su trabajo con un salario mínimo, mientras ganan la experiencia necesaria para tener un mejor salario.

Otro análisis tienen en cuenta la participación de los profesionales encuestados en congresos, cursos y talleres, con respecto a la opinión que tienen los mismo sobre saber a dónde quieren llegar en su carrera profesional y laboral, y se evidencio que en el caso de este municipio, los profesionales están en el objetivo de ser empleados, tal vez por una estabilidad laboral, lo que a su vez se demuestra por el hecho de que los profesionales tienen más participación en congresos y cursos que propone la empresa, y un menor porcentaje lo hacen por iniciativa.

Los profesionales en este municipio están muy sujetos a las condiciones que ofrecen las empresas, pero, aun así, no se conforman con sus competencias profesionales, están actualizándose constantemente en los temas que hacen

referencia a las tareas y funciones de la empresa, lo que va ligado a las competencias técnicas y específicas de una tarea.

11. MATRIZ VESTER

Para describir la problemática hallada en la investigación, se determinó de acuerdo a los análisis encontrados en las herramientas aplicadas para recolectar la información de oferta y demanda laboral (encuestas), desarrollar la herramienta matriz Vester, esta logra identificar las causas y consecuencias de los factores que inciden en la empleabilidad de la mano de obra profesional.

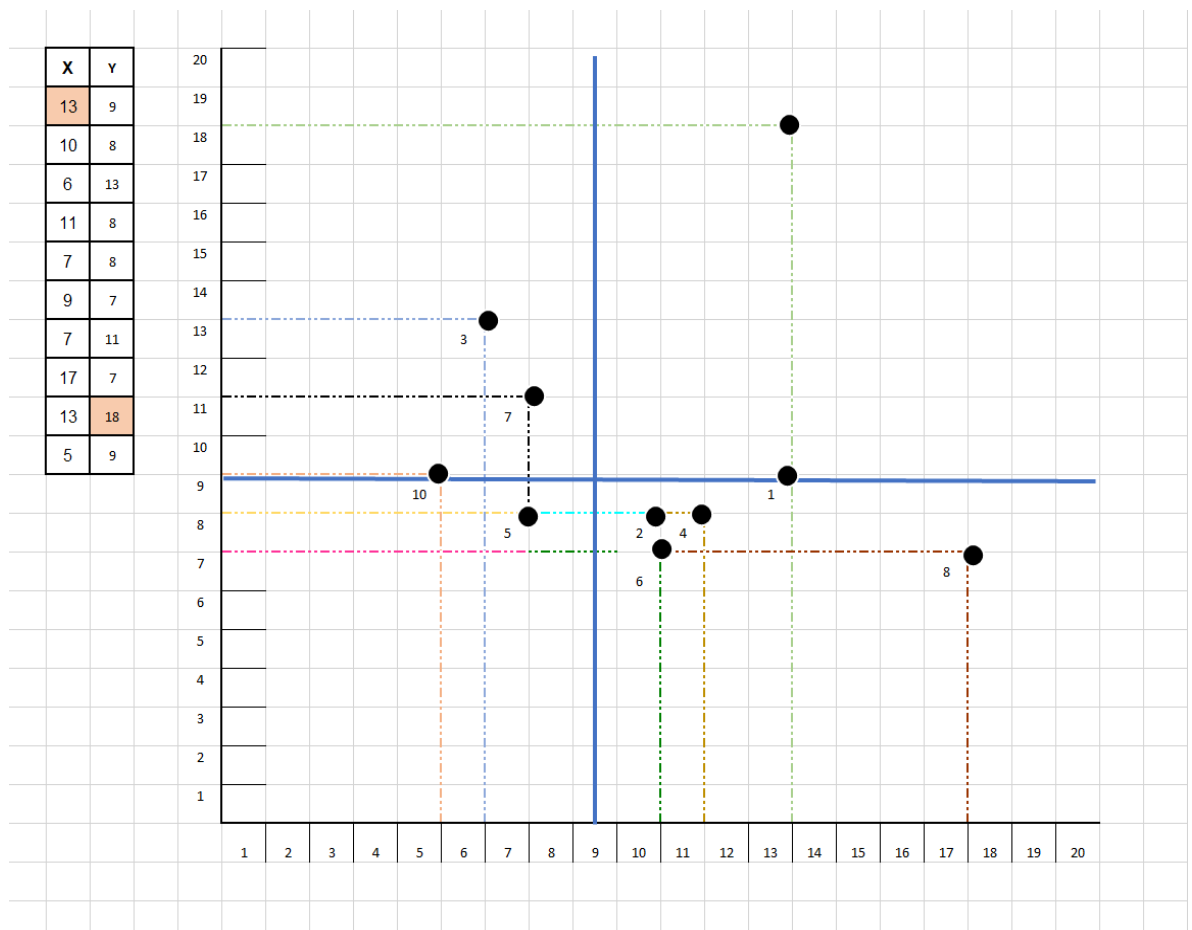
Grafica 130 Aspectos matriz Vester

EMPLEABILIDAD DE LA MANO DE OBRA PROFESIONAL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total activos
1	Oferta laboral limitada	1	0	1	0	1	0	1	1	3	3	3	13
2	Trabajo bajo presión	2	0	0	2	1	2	1	2	0	2	0	10
3	Diseñar e implementar soluciones con el apoyo tecnológico	3	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	6
4	Adaptarse a los cambios	4	2	1	2	0	2	0	1	0	3	0	11
5	Capacidad para seguir instrucciones	5	0	1	2	1	0	1	1	0	1	0	7
6	Ser capaz de asumir riesgos	6	0	2	2	1	1	0	2	0	1	0	9
7	Ser creativo e innovador	7	1	1	1	1	0	1	0	0	2	0	7
8	Experiencia laboral	8	2	1	2	1	2	1	2	0	3	3	17
9	Baja remuneración	9	2	1	1	1	0	1	1	3	0	3	13
10	Falta de oferta educativa	10	1	0	1	0	0	0	0	1	2	0	5
		Total pasivos	9	8	13	8	8	7	11	7	18	9	98

Influencia nula	0
Influencia baja	1
Influencia media	2
Influencia alta	3

Fuente: Autores

Grafica 131 Matriz Vester



Fuente: Autores

11.1 Análisis de la matriz Vester

Según los resultados obtenidos de la matriz Vester, los problemas más relevantes se ubican en el cuadrante crítico, evidenciando que el factor principal que afecta la empleabilidad en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque es la baja remuneración, encontrando como causa la oferta laboral limitada por parte de estos; en cambio, el interés y la actitud de las personas por acceder al ámbito laboral son aspectos que contribuyen en el proceso de empleabilidad, debido a que los profesionales deben aceptar condiciones laborales que no los favorecen económicamente y no son acordes con el perfil profesional de cada uno de ellos; otro elemento que incide es el mantenerse activo laboralmente, por ello los profesionales ajustan sus condiciones y aceptan una menor remuneración salarial a lo legalmente establecido.

Igualmente, un factor influyente del análisis es la falta de experiencia laboral con la que cuentan los profesionales de estos municipios, ya que para las organizaciones es un requisito importante para acceder a la oferta laboral certificar la experiencia adquirida, tanto en el ámbito específico de la profesión, como de las competencias personales y transversales, verificando la integralidad para cumplir con las condiciones laborales exigidas por el mercado global.

Se encontró que adaptarse al cambio es causa activa de la baja remuneración, puesto que los profesionales al analizar el mercado laboral y observar las condiciones acceden a desarrollar actividades diferentes a su perfil profesional, desarrollando nuevas competencias, conocimientos y destrezas, realizando tareas ajenas a las estipuladas en su manual de funciones, con ello permanecen vinculados sin importar que no se efectuó un ajuste salarial equitativo.

12.ALTERNATIVAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD EN LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE.

Al identificar los problemas, que son descritos como situaciones negativas que afectan la empleabilidad en los municipios de Ubaté Simijaca y Lenguaque, se pueden analizar posibles soluciones y sugerir alternativas que permitan dar respuesta a la problemática encontrada, analizando factores que generen crecimiento y mejoren las condiciones que inciden en la empleabilidad de estos municipios.

12.1 Análisis de alternativas

Tabla 6 Análisis de alternativas

ALTERNATIVA	DESCRIPCIÓN	RECURSOS
Mejorar la experiencia laboral de los profesionales a través de articulaciones con la academia y el sector empresarial.	-Crear convenios de instituciones con empresas de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguaque. -Implementar espacios prácticos que conlleven en tiempo real al ejercicio de la profesión generando ventaja competitiva -Ajustar período de pasantía con una mayor duración, certificando el tiempo de pasantía como experiencia laboral.	Personal capacitado para realizar convenios.
Implementar procesos de sensibilización a los empresarios.	-Capacitaciones periódicas con énfasis en temas relacionados al talento humano, talleres de coaching sobre crecimiento empresarial resaltando la satisfacción laboral de manera tangible (remuneración del salario) e intangible (competencias básicas y transversales), para maximizar el bienestar y los resultados organizacionales. -Realizar cronograma semestral. -Elaborar programa de Responsabilidad Social Empresarial.	-Personal capacitado para exponer el tema -Instalaciones adecuadas. -Factor económico para logística.
Documentar e implementar manuales y procesos.	-Elaborar manuales de funciones de acuerdo al perfil profesional de cada trabajador.	-Personal idóneo que cuente con las capacidades requeridas.

	<ul style="list-style-type: none"> -Determinar cargas laborales por cada trabajador. -Crear cargos labores equitativos. -Levantar procesos organizacionales. -Crear programas de inducción y re inducción. 	-Instalación e infraestructura para esta área.
Incentivar la Oferta laboral.	<ul style="list-style-type: none"> -Dar a conocer los atractivos, el desarrollo empresarial, turismo, emprendimientos e investigación de los municipios a través de ferias empresariales o participación en eventos de este tipo. -Realizar alianzas estratégicas que incrementen el desarrollo social, económico y empresarial de los municipios. -Demostrar costo- beneficio de las competencias (básicas, técnicas, específicas) de los profesionales por parte de las instituciones a los empresarios a través de foros y conferencias. 	<ul style="list-style-type: none"> -Personal capacitado e idóneo para desarrollar los temas. -Instalaciones adecuadas -Recursos financieros para el desarrollo de la logística.

Fuente: autores.

13. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que la oferta laboral, la cual se aborda en esta investigación según el postulados de Idalberto Chiavenato “la oferta es la disponibilidad de empleo realizada por las empresas”, en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque es limitada para los profesionales, debido a factores como el bajo crecimiento y desarrollo empresarial en algunas pequeñas micro y medianas empresas, y, por lo tanto, no se hace necesario la vinculación laboral directa de profesionales generando condiciones de contratación desfavorables, por tal razón el acceso laboral es complejo y la disponibilidad de empleo a la cual se refiere el autor citado, es baja.

Respecto a las empresas encuestadas, estas afirman que requieren profesionales que además de los conocimientos específicos, referentes a las competencias técnicas y profesionales, posean competencias transversales, como las que promueve la OIT (todas aquellas habilidades técnicas y profesionales que les permitan adquirir y aplicar nuevos conocimientos), que les permitan mantenerse y generar valor agregado en el campo laboral para el desarrollo y evolución de las organizaciones, así como de los municipios.

En los valores que las empresas señalan como más importantes, se destacan las competencias personales y transversales, dando como conclusión, que las empresas encuestadas de la región están en la búsqueda de personal que tenga buenas relaciones personales, y la motivación de desarrollar competencias transversales como la iniciativa en la realización de proyectos y actividades, y el trabajo en equipo, aspectos fundamentales en el funcionamiento de una organización.

La mayoría de las empresas de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, en especial las que tienen una mayor trayectoria, le dan una gran importancia a las competencias técnicas que sus empleados puedan adquirir por medio de capacitaciones que las mismas empresas ofrecen, y por ello, las realizan a todos los empleados en igualdad de condiciones.

Otro aspecto por destacar, es que las empresas de los tres municipios no tienen algún tipo de preferencia de género en el momento de realizar contrataciones, excepto por trabajos que exigen resistencia física, y que son ofrecidos únicamente a los hombres.

Por otra parte, la mayoría de empresas de los municipios investigados, cuenta con procesos de selección internos, por lo que ya tienen la experiencia necesaria para determinar los diferentes perfiles para los cargos de su empresa, y que tipo de competencias requieren para los mismos.

Esta investigación realiza la caracterización desde la perspectiva de los elementos objetivos que influyen en la empleabilidad, según los postulados de Cáritas y escritos por Elvira Cruz y cuyo análisis debe enfocarse a la oferta laboral, a partir de los cuales se concluye como aspecto clave en el entorno el factor de los niveles salariales (baja remuneración), debido a la falta de experiencia, dado que la mayoría de los profesionales tuvieron que iniciar su vida laboral con un salario mínimo, por la falta de oportunidades y por la poca o nula experiencia que poseían cuando empezaron su vida laboral profesional.

En cuanto a los elementos subjetivos, también descritos por Elvira Cruz y Cáritas, lo primero que se puede concluir, es que algunos profesionales asumen como importante la competencia transversal de adaptarse a los cambios, pero esto también refiere que muchas empresas den lugar a la sobrecarga laboral y desarrollo de funciones no relacionadas con el perfil profesional, por lo que algunos profesionales no se sienten motivados y realizados en su trabajo.

Otros elementos subjetivos fundamentales son los niveles de estudio y perfiles profesionales; evidenciando como principal particularidad que las profesiones demandadas por algunas empresas de los municipios, no son ofertadas por las instituciones académicas locales, generando el desplazamiento de profesionales de diferentes lugares a estos municipios.

Por último, cabe resaltar que la gran mayoría de los profesionales encuestados están realmente interesados en su crecimiento personal y profesional, y en el aprendizaje de competencias personales y transversales que les ayuden para el cumplimiento de sus metas, que también tienen muy claras, por lo cual, están realizando cursos, asistiendo a congresos, y demás eventos de aprendizaje, resaltando el desarrollo de las competencias de aprendizaje, a lo que las empresas, responden con mucha favorabilidad, ofreciendo horarios flexibles a sus empleados.

14.RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado en la investigación se hacen las siguientes recomendaciones.

- Se sugiere por parte de las empresas, brindar oportunidades de vinculación laboral, a los profesionales del municipio ofreciéndoles mayores incentivos laborales, implementación de nuevas tecnologías, mejor remuneración, planes de capacitación que les a los profesionales adquirir nuevos conocimientos, romper paradigmas, asumir riesgo, generar experiencia laboral.
- Se propone a las instituciones educativas incluir dentro de los programas ofertados las carreras demandadas por las empresas de los municipios enfocándose en las competencias transversales y conocimientos específicos que requieren.

15. BIBLIOGRAFÍA

Base de datos empresarial, Cámara de Comercio de Bogotá. Filtro realizado el 08 de noviembre de 2017. Disponible en <https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>.

BONILLA, Elsy, HURTADO, Jimena y JARAMILLO, Crhistian. La investigación. Aproximaciones a la construcción del conocimiento científico. Colombia: Alfaomega. Bogotá, 2009.

Cámara de comercio de Bogotá. [En línea] citado 08 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Bases-de-datos-e-informacion-empresarial>

Cámara de Comercio de Bogotá. ¿Qué es una empresa? [En línea] Citado 01 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Tramites-registrales/Que-es-una-empresa>

CHARRIA, Ortiz, V., & Sarsosa Prowesk, K. (2011). Definición y clasificación teórica de las Competencias Académicas, profesionales y laborales. Las competencias del Psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 133-165.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill / Interamericana Editores. México, 2007.

Código sustantivo del trabajo y de la seguridad social. [En línea] citado 01 de abril de 2018. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/>

Constitución policía de Colombia. [En línea] Citado 01 de abril de 2018. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/Constitucion_Politica_de_Colombia.htm

CRUZ, Elvira. ¿Cómo desarrollar la empleabilidad? Cuadernos para la inserción laboral. Ed. Cáritas Española. España, 1999. P. 28. ISBN 8489733732, 9788489733732.

Decreto No. 1075 del 26 de mayo de 2015. [En línea] citado 08 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-351080.html>

DENZIN y Lincoln. Handbook of qualitative research. Citado por VARGAS, Ileana. La encuesta en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. Costa Rica, 2012. p. 643.

Estatuto del trabajo. [En línea] citado 05 de abril de 2018. Disponible en: http://www.imprenta.gov.co/gacetap/gaceta.mostrar_documento?p_tipo=05&p_numero=42&p_consec=26229

GUTIÉRREZ, Juan, VÁZQUEZ, Rodolfo y BELLO, Acebron. Investigación de Mercados. International Thomson Editores. 2005. P. 96.

HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto, Metodología de la Investigación, Quinta Edición, Mc Graw Hill, p. 401

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Perfil académico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001 – 2012) y certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano (2010-2012). Ministerio de educación nacional viceministerio de educación superior. Bogotá, 2013.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. Empleabilidad. [En línea], 20 de marzo de 2018. Disponible en Internet: <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406#>.

Reseña elaborada por: Denise Caroline Argüelles Pabón Profesora Titular-Gerente Gerencia de Investigaciones y Gestión del Conocimiento Universidad EAN. Bogotá, Colombia.

RESTREPO, Javier. Monografía “innovación y emprendimiento del sector confecciones en Bogotá”. Universidad EAN. Bogotá, 2012.

Sánchez, Alexander. Introducción: ¿qué es caracterizar? Medellín, Fundación Universitaria Católica del Norte, 2010.

TEMPLE, Inés. Usted S.A. Empleabilidad y marketing personal. Bogotá D.C.

TRESPALACIOS, Juan, VÁZQUEZ, Rodolfo y BELLO, Acebron. Investigación de Mercados. International Thomson Editores. 2005. P. 96.

VILLAMIL, Erika y MORENO, Lady. Perfil académico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001 – 2014). Ministerio de educación nacional. Bogotá, 2016.

ANEXOS

Anexo A Encuesta a empresas

ENCUESTA A EMPRESAS UBICADAS EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

Somos estudiantes de la Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté del programa Administración de Empresas, estamos realizando una investigación para caracterizar el nivel de empleabilidad de la mano de obra profesional en el municipio de Lenguazaque. El siguiente cuestionario se realizará aproximadamente en quince minutos, donde se encontrarán preguntas cerradas y abiertas; sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para lograr el objetivo de la investigación.

Agradecemos su disponibilidad y colaboración.

Nombre o razón social: _____

NIT: _____

Nombre entrevistado: _____

Propietario: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

E-mail: _____

Web site: _____

Ciudad o Municipio: _____

1. ¿La naturaleza jurídica de su empresa es?
 - a. Natural
 - b. Sociedad por acciones simplificada
 - c. Sociedad colectiva
 - d. Sociedad limitada
 - e. Sociedad anónima
 - f. Otra, ¿Cuál? _____
2. ¿Hace cuánto tiempo inicio su actividad empresarial? _____
3. ¿Cuántos empleados tiene su empresa? _____
4. ¿Cuántos empleados se desempeñan en cada una de las áreas?
 - a. Directiva _____
 - b. Operativa _____
 - c. Administrativa _____
 - d. Ventas _____
5. ¿Del total de trabajadores de su empresa indique el número de trabajadores por nivel de formación?
 - a) Ningún nivel de formación _____
 - b) Primaria _____
 - c) Bachillerato _____
 - d) Técnico _____
 - e) Tecnólogo _____
 - f) Profesional _____
 - g) Especializado _____
 - h) Maestría o doctorado _____
6. ¿Cuántos trabajadores tienen vinculación directa con la organización? _____
7. ¿Cuál es la edad promedio de sus empleados?
 - a. Entre 18 a 35 años _____
 - b. Entre 36 y 49 años _____
 - c. Entre 50 y 62 años _____
8. ¿La Rotación de sus empleados es?
 - a) Alta
 - b) Media
 - c) Bajo
9. ¿Cuánto tiempo en promedio permanece un empleado en su empresa?
 - a) Un mes _____
 - b) Tres meses _____
 - c) Seis meses _____
 - d) Un año _____
 - e) Dos años _____
 - f) Más de dos años
10. ¿Qué tipo de incentivos otorga para incrementar el nivel académico y motivar la formación de sus empleados?
 - a. Flexibilidad de horarios

- b. Mayores salarios
 - c. Ascensos corporativos
 - d. Rotación de puestos
 - e. Capacitación interna
 - f. Otros ¿Cuál?
11. ¿El reclutamiento y selección de los funcionarios de la empresa se lleva a cabo mediante?
- b) Concurso por méritos
 - c) Outsourcing
 - e) Otra ¿Cuál?
 - b) Proceso interno establecido
 - d) Recomendación personal
12. ¿La capacitación o entrenamiento realizado por la empresa es para los empleados?
- a. Pasantes
 - d) Antiguos
 - b) Nuevos
 - e) Sin ninguna distinción
 - c) Con trayectoria laboral
 - f) A ningún empleado
13. ¿Su empresa tiene problemas para acceder a personal en el nivel profesional?
- a. Sí
 - b) No
 - c) ¿Qué tipo de personal? _____
14. ¿El personal de su preferencia es?
- a. Mujeres _____
 - b). Hombres _____
 - c) Es Indiferente al género _____
15. ¿Qué competencias transversales profesionales requiere de sus empleados?
- a) Toma de decisiones
 - b) Liderazgo
 - c) Trabajo en equipo
 - d) Adaptabilidad al cambio
 - e) Creatividad
 - f) Análisis y resolución de problemas
 - g) Comunicación efectiva
 - h) Pensamiento crítico
 - i) Manejo del tiempo
 - j) Otra _____
 - k) Ninguna
16. ¿Qué competencias técnicas profesionales requiere de sus empleados?
- a) Conocimientos específicos
 - b) Capacidad para seguir instrucciones
 - c) Segundo idioma
 - d) Manejo de sistemas
 - e) Otra _____
 - l) Ninguna
17. ¿Cuáles son los valores que usted considera más importantes que deben tener sus colaboradores?
- a) Respeto
 - b) Responsabilidad
 - c) Puntualidad
 - d) Sinceridad
 - e) Otra _____
 - f) Ninguna
18. ¿Cuáles son los valores institucionales que fomenta usted en su empresa?
- a) Responsabilidad
 - b) Sentido de pertenencia
 - c) Compromiso
 - d) Cumplimiento
 - e) Lealtad
 - f) Honestidad
 - g) Puntualidad
 - h) Igualdad
 - i) Otra _____
 - j) Ninguna
19. ¿Cuál de estas profesiones es más común entre sus empleados?
- a) Contadores
 - b) Administradores de empresas
 - c) Ingenieros _____
 - d) Médicos
 - e) Docentes
 - f) Otra ¿cuál? _____
20. ¿Al momento de realizar la contratación exige usted que la persona se encuentre acreditada su titulación?

a) Si _____ b). No _____

21. ¿Conoce usted los programas de pregrado que ofrece la Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté?

a) Si b) No

22. ¿Usted contrataría egresados de la universidad de Cundinamarca seccional Ubaté?

a) Si b) No

¿Por.qué? _____

Muchas gracias

ENCUESTA EGRESADOS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES SECCIONAL UBATÉ



Somos estudiantes de la Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté del programa Administración de Empresas, este proyecto tiene como objetivo evaluar el desempeño y empleabilidad de los profesionales que trabajan en el Municipio de _____ esto con el fin de realizar una caracterización de la mano de obra profesional. El siguiente cuestionario se realizará aproximadamente en quince minutos, donde se encontrarán preguntas cerradas y abiertas; sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para lograr el objetivo de la investigación.

Agradecemos su disponibilidad y colaboración.

❖ DATOS PERSONALES

NOMBRE: NELSON FERNANDO BRAVO	EDAD: 33	ESTADO CIVIL: SOLTERO
CIUDAD DE ORIGEN: UBATE	CIUDAD DONDE VIVE: UBATE	PAÍS DE NACIMIENTO: COLOMBIA
CARGO EN EL CUAL SE DESEMPEÑA ACTUALMENTE EN LA ORGANIZACIÓN: ADMINISTRADOR		

❖ EDUCACIÓN SUPERIOR:

TÍTULO UNIVERSITARIO	UNIVERSIDAD DONDE OBTUVO EL GRADO	FECHA DE GRADUACIÓN	NÚMERO DE AÑOS DE ESTUDIO
ADMINISTRADOR	CUNDINAMARCA	HACE 4 AÑOS	SEIS AÑOS

❖ EDUCACIÓN POS GRADUAL:

TÍTULO POS GRADUAL OBTENIDO	UNIVERSIDAD DONDE OBTUVO EL GRADO	FECHA DE GRADUACIÓN	NÚMERO DE AÑOS DE ESTUDIO

- ¿Se está desempeñando en su perfil profesional?
1 Hace dos años 2 Hace tres años 3 hace 5 años 4 Mas de 10 años ✓
- ¿Su contrato laboral es?
a. Termina fijo ✓ b. Termina indefinido c. No responde
- ¿Cuál es su satisfacción en el trabajo?
a. Contento ✓ b. Muy contento c. No muy contento
- ¿Considera que está creciendo y desarrollándose como quisiera en su trabajo. Seleccione el nivel de crecimiento laboral y profesional
a. Si b. No
¿Por qué? POR QUE EL ESTUDIO SIGUE Y ABRE PUERTAS
- De acuerdo con su esfuerzo y dedicación, en qué periodo de tiempo considera usted tiene claro sus objetivos profesionales?
a. Corto plazo b. Mediano plazo c. Largo plazo ✓

6. ¿Cómo se visualiza en su profesión?
- a. Empleado b. Independiente
7. ¿Escribe sus metas anualmente?
- a. Si b. No
8. ¿Qué condiciones considera importantes para cumplir sus metas?
- a. Apoyo económico b. Apoyo familiar c. Apoyo laboral d. otras
9. ¿Cuántas veces se ha postulado a algún cargo por medio de una empresa de selección de personal?
- a. De 1 a 3 veces b. De 4 a 6 veces c. De 7 a 10 veces
10. ¿Indique cuáles son los canales de búsqueda que utiliza a la hora de buscar un empleo?
- a. Amigos
b. Medios de comunicación
c. Redes sociales
d. Bolsa de empleo de la universidad donde estudio
e. Bolsas de empleo
f. Bolsas de empleo virtuales
g. Servicio público de empleo. ¿Cuál? _____
11. ¿Ha participado en algún curso, congreso o capacitación en el último año?
- a. Si, Por iniciativa propia b. Si, Por cuenta de la empresa c. No d. otra
12. ¿Según su última evaluación de desempeño ¿Cuál fue el resultado obtenido?
- a. Excelente b. bueno c. regular d. Bajo
13. ¿Qué tipo de logros concretos considera ha tenido en su trabajo?
- a. Adquisición de vivienda b. Adquisición de vehículo c. Mejores ingresos laborales
d. Viajes al exterior e. Capacitaciones o intercambios laborales
14. ¿Dedica tiempo para mantener vigente o actualizada sus redes de contacto?
- a. Si b. No
b. ¿Por qué? _____
15. ¿Con que actitud desempeña sus funciones diarias?
- a. Excelente
b. Buena
c. Regular
d. Mala
16. ¿Cuál es su nivel de inglés?
- a. Medio
b. Avanzado
c. Básico
d. No se Ingles
17. ¿Tiempo transcurrido para obtener el primer empleo?
- a. Ya venía trabajando
b. Entre 1 mes y 3 meses
c. Entre 4 y 5 meses
d. Entre 6 y 10 meses
e. Más de 10 meses
18. Luego de haber adquirido su título profesional, se le presentó alguna dificultad para acceder al mercado laboral?
- a. Si b. No
- De haber contestado Sí, indique que tipo de dificultad
- a. Falta de experiencia b. Bajo perfil profesional c. Edad d. Lugar de residencia d. Dominación de otro idioma

Para este estudio es muy importante verificar si los salarios que se ofrecen actualmente en el municipio son justos y coherentes con los niveles académicos, por lo anterior si es su voluntad le agradeceremos que responda las siguientes preguntas o que exprese lo que considere pertinente al respecto.

19. ¿En qué rango se encuentra su salario actualmente?
- Menos de un salario
 - Entre 1 y 2 SMMLV
 - Entre 2 y 3 SMMLV
 - Entre 3 y 4 SMMLV
 - Entre 4 y 5 SMMLV
 - Más de 5 SMMLV
20. ¿Cuál fue su salario asignado en su primer cargo como profesional?
- Menos de S.M.M.L.V
 - Un S.M.M.L.V
 - Más de un S.M.M.L.V
 - Dos S.M.M.L.V
 - Más de S.M.M.L.V
21. De las siguientes competencias adquiridas, en su formación profesional ¿Cuáles considera más débiles o más fuertes?

PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS		
COMPETENCIAS	¿Cuál de las competencias considera más débil?	¿Cuál de las competencias considera más fuerte?
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes		/
Comprender la realidad que lo rodea		/
Persuadir y convencer a sus interlocutores		/
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo tecnológico		/
Utilizar herramientas informáticas básicas		/
Ser capaz de asumir riesgos		/
Identificar oportunidades y recursos en el entorno		/
Buscar, analizar, administrar y compartir información		/
Adaptarse a los cambios		/
Aprender y mantenerse actualizado		/
Exponer las ideas por medios escritos		/
Trabajar bajo presión	/	/
Asumir responsabilidades y tomar decisiones		/
Ser creativo e innovador		/
Identificar, planear y resolver problemas		/
Asumir una cultura de convivencia		/

Anexo B Encuesta a profesionales

ENCUESTA EGRESADOS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES SECCIONAL UBATÉ



UNIVERSIDAD D
CUNDINAM
Generación Siglo 2

Somos estudiantes de la Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté del programa Administración de Empresas, este proyecto tiene como objetivo evaluar el desempeño y empleabilidad de los profesionales que trabajan en el Municipio de _____ esto con el fin de realizar una caracterización de la mano de obra profesional. El siguiente cuestionario se realizará aproximadamente en quince minutos, donde se encontrarán preguntas cerradas y abiertas; sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para lograr el objetivo de la investigación.

Agradecemos su disponibilidad y colaboración.

❖ DATOS PERSONALES

NOMBRE:	EDAD:	ESTADO CIVIL:
CIUDAD DE ORIGEN:	CIUDAD DONDE VIVE:	PAIS DE NACIMIENTO:
CARGO EN EL CUAL SE DESEMPEÑA ACTUALMENTE EN LA ORGANIZACIÓN:		

❖ EDUCACIÓN SUPERIOR:

TÍTULO UNIVERSITARIO	UNIVERSIDAD DONDE OBTUVO EL GRADO	FECHA DE GRADUACIÓN	NÚMERO DE AÑOS DE ESTUDIO

❖ EDUCACIÓN POS GRADUAL:

TÍTULO POS GRADUAL OBTENIDO	UNIVERSIDAD DONDE OBTUVO EL GRADO	FECHA DE GRADUACIÓN	NÚMERO DE AÑOS DE ESTUDIO

- ¿Se está desempeñando en su perfil profesional?
1Hace dos años 2Hace tres años 3. Hace 5 años 4Mas de 10 años
- ¿Su contrato laboral es?
a. Término fijo b. Término indefinido c. No responde
- ¿Cuál es su satisfacción en el trabajo?

- b. Avanzado
- c. Básico
- d. No se ingles

16. ¿Tiempo transcurrido para obtener el primer empleo?

- a. Ya venía trabajando
- b. Entre 1 mes y 3 meses
- c. Entre 4 y 5 meses
- d. Entre 6 y 10 meses
- e. Más de 10 meses

17. Se le presento alguna dificultad para obtener su primer trabajo, después de haber obtenido su título profesional.
¿Cuánto tiempo transcurrió en tener su primer empleo?

- a. Falta de experiencia
- b. Bajo perfil profesional
- c. Edad
- d. Dominación de otro idioma

Para este estudio es muy importante verificar si los salarios que se ofrecen actualmente en el municipio son justos y coherentes con los niveles académicos, por lo anterior si es su voluntad le agradecemos que responda las siguientes preguntas o que exprese lo que considere pertinente al respecto.

18. ¿En qué rango se encuentra su salario actualmente?

- a. Menos de un salario
- b. Entre 1 y 2 SMMLV
- c. Entre 2 y 3 SMMLV
- d. Entre 3 y 4 SMMLV
- e. Entre 4 y 5 SMMLV
- f. Más de 5 SMMLV

19. ¿Cuál fue su salario asignado en su primer cargo como profesional?

- a. Menos de S.M.M.L.V
- b. Un S.M.M.L.V
- c. Más de un S.M.M.L.V
- d. Dos S.M.M.L.V
- e. Más de S.M.M.L.V

20. De las siguientes competencias adquiridas, en su formación profesional ¿Cuáles considera más débiles o más fuertes?

PERCEPCIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS		
COMPETENCIAS	¿Cuál de las competencias considera más débil?	¿Cuál de las competencias considera más fuerte?
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes		
Comprender la realidad que lo rodea		
Persuadir y convencer a sus interlocutores		
Diseñar e implementar soluciones con el apoyo tecnológico		
Utilizar herramientas informáticas básicas		
Ser capaz de asumir riesgos		
Identificar oportunidades y recursos en el entorno		
Buscar, analizar, administrar y compartir información		
Adaptarse a los cambios		
Aprender y mantenerse actualizado		
Exponer las ideas por medios escritos		

Trabajar bajo presión		
Asumir responsabilidades y tomar decisiones		
Ser creativo e innovador		
Identificar, planear y resolver problemas		
Asumir una cultura de convivencia		

FICHA ACADÉMICA

ESTADO DEL ARTE DE LOS TRABAJOS DE GRADO AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN

RESUMEN ABSTRACT- SÍNTESIS

Con esta investigación se describe el panorama laboral y las condiciones de empleabilidad de la mano de obra local profesional contratada actualmente en Los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguaque. De acuerdo con esto se realiza un análisis a través de la caracterización de factores en dos enfoques: descripción de los principales factores de la oferta laboral como las condiciones de contratación, competencias requeridas y políticas de gestión humana. Por otra parte, descripción de la demanda laboral en cuanto a perfiles profesionales, procedencias académicas, niveles de estudio, nivel salarial, proyecciones profesionales, entre otras.

La caracterización de empleabilidad de la mano de obra profesional en el municipio de Lenguaque es importante para identificar las razones que más inciden tanto a nivel empresarial como profesional en el desarrollo de su territorio para lo cual se aplicaron dos herramientas; entrevista para las empresas analizando las condiciones de contratación para la vinculación laboral, las encuestas en donde a través de la formación profesional, desempeño laboral y competencias de los profesionales se realiza un análisis que permite caracterizar la empleabilidad de la mano de obra profesional y de esta manera generar posibles estrategias que permitan el mejoramiento de la empleabilidad en el municipio.

RESUMEN ABSTRACT- SÍNTESIS

This research describes the labor landscape and the conditions of employability of the local professional labor currently hired in the municipality of Ubaté, Simijaca, Lenguaque. According to this, an analysis is carried out through the characterization

of factors in two approaches: description of the main factors of the labor supply, such as the conditions of hiring, required competencies and human management policies. On the other hand, description of the labor demand in terms of professional profiles, academic provenances, levels of study, salary level, professional projections, among others.

The characterization of employability of the professional workforce in the municipality of Lenguaque is important to identify the reasons that most affect both business and professional level in the development of their territory for which two tools were applied; interview for companies analyzing the conditions of hiring for the labor link, the surveys where through professional training, job performance and skills of professionals an analysis is carried out that allows to characterize the employability of the professional workforce and in this way generate possible strategies that allow the improvement of employability in the municipality.

ÍNDICE:

PRINCIPALES PUNTOS SOBRESALIENTES:

FECHA DE LA PRESENTACIÓN: 06 de abril de 2018

DIRECTOR INTERNO: SANDRA MILENA MELO PERDOMO

SECCIONAL: UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ



DESCRIPCIÓN BIBLIOGRÁFICA

1. **TIPO DE DOCUMENTO**

MONOGRAFÍA DE GRADO

2. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

AUTORES

JULIETH ANDREA CASTIBLANCO BARRAGÁN

JERALDÍN ANDREA MALAGÓN GÓMEZ

JUAN PABLO HUÉRFANO MUÑOZ

LAURA JUDITH PINILLA POVEDA

ANA MILENA RODRÍGUEZ ROBAYO

LIZ MARLY SÁNCHEZ BARRAGÁN

3. **UNIDAD QUE PATROCINA LA INVESTIGACIÓN**

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

4. **PÁGINAS** 182

PÁGINAS (TOTAL DEL TRABAJO)

5. **ANEXOS:** Modelos de encuestas a empresas y a profesionales, matriz vester.

6. **AÑO** : 2018

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES

Empleabilidad, demanda, oferta, elementos subjetivos, elementos objetivos

RESUMEN

1. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO**



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

Con esta investigación se describen las condiciones de empleabilidad empresarial y profesional de la mano de obra profesional contratada actualmente en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguaque tanto de los profesionales locales como foráneos. De acuerdo con esto se realiza una caracterización de factores a través de dos enfoques: descripción de los principales componentes de la oferta laboral como las condiciones de contratación, competencias requeridas y políticas de gestión humana, por otra parte, descripción de la demanda laboral en cuanto a perfiles profesionales, procedencias académicas, niveles de estudio, nivel salarial, proyecciones profesionales, desempeño y competencias en el trabajo.

Como estudiantes de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca seccional Ubaté es importante desde el ámbito académico aportar al desarrollo de la Provincia, siendo actualmente un aspecto importante la necesidad de realizar y en este caso desarrollando una caracterización de empleabilidad de la mano de obra profesional con el objetivo de identificar la situación real tanto de las empresas como de los profesionales que se encuentran en estos municipios. De la misma analizan estrategias que permitan mejorar la empleabilidad.

Para realizar la investigación se llevó a cabo un censo a las empresas localizadas en el municipio que tiene contratados más de cinco profesionales, identificando de esta manera los aspectos de contratación, competencias requeridas y políticas de gestión humana.

En segundo lugar, se aplicó una encuesta a los profesionales que trabajan en las empresas una muestra de la población profesional en donde se conoció la procedencia, formación académica, niveles de estudio y salario, proyecciones, desempeño y competencias profesionales.



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

Con la información recolectada se realizó una Matriz Veste cuyo fin tiene el analizar alternativas que mejoren la empleabilidad en estos tres municipios.

2. CAPÍTULOS DEL TRABAJO

1.	TÍTULO	10
1.1.	ÁREA, LÍNEA Y TEMA DE INVESTIGACIÓN	10
2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
4.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
4.1.	OBJETIVO GENERAL	12
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
5.	JUSTIFICACIÓN	13
6.	MARCOS DE REFERENCIA	14
6.1.	MARCO TEÓRICO	14
6.2.	MARCO CONCEPTUAL	19
6.3.	MARCO LEGAL	22
6.	METODOLOGÍA	28
7.	ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON OFERTA LABORAL	33
7.1.	ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO UBATÉ	33
7.1.1.	Elementos objetivos	33
7.1.2.	Elementos subjetivos	40
7.1.3.	Hallazgos	46
7.2.	ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA	50
7.2.1.	Elementos objetivos	50
7.2.2.	Elementos subjetivos	58
7.2.3.	Hallazgos	65
7.3.	ANÁLISIS DE LA OFERTA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE	69
7.3.1.	Elementos objetivos	69
7.3.2.	Elementos subjetivos	77
7.3.3.	Hallazgos	83
8.	ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD RELACIONADOS CON DEMANDA LABORAL	88
8.1.	ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE UBATÉ	88
8.1.1.	Elementos objetivos	88
8.1.2.	Elementos subjetivos	96



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

8.2. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE SIMIJACA	109
8.2.1. Elementos objetivos	109
8.2.2. Elementos subjetivos	120
8.3. ANÁLISIS DE LA DEMANDA DEL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE	131
8.3.1. Elementos objetivos	131
8.3.2. Elementos subjetivos	142
9. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA OFERTA LABORAL	155
9.1. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Ubaté.	155
9.2. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Simijaca.	155
9.3. Análisis bivariantes de la oferta laboral en el municipio de Lenguazaque.	156
10. ANÁLISIS BIVARIANTES DE LA DEMANDA LABORAL	158
10.1. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Ubaté.	158
10.2. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Simijaca.	158
10.3. Análisis bivariantes de la demanda laboral en el municipio de Lenguazaque	159
11. MATRIZ VESTER	161
11.1 Análisis de la matriz Vester	163
12. ALTERNATIVAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD EN LA MANO DE OBRA PROFESIONAL EN LOS MUNICIPIOS DE UBATÉ, SIMIJACA Y LENGUAZAQUE.	164
13. CONCLUSIONES	166
14. RECOMENDACIONES	168
15. BIBLIOGRAFÍA	169
ANEXOS	171

3. METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo cualitativo, este estudio permite analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes; estas investigaciones seleccionan una serie de variables para medir o describir cada una de ellas de manera independiente, con el fin de enumerar las características propias de



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

cada una, determinando conclusiones que parte de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación será de carácter general.

Para el análisis de la investigación se plantean dos enfoques de tipo cualitativo: la oferta y la demanda laboral, logrando describir integralmente las condiciones de empleabilidad de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque, de esta forma se propone metodológicamente la utilización de dos instrumentos (encuestas) para su desarrollo. La primera, enfocada a la oferta laboral, permite cuantificar por empresa los profesionales contratados e identificar los aspectos más relevantes de la empleabilidad desde el enfoque de los elementos objetivos; la segunda encuesta, enfocada a la demanda laboral, se aplica a los profesionales de todas las áreas, permitiendo identificar elementos subjetivos como factores socioeconómicos, procedencia académica, características profesionales, actitudes y competencias frente al trabajo, entre otros.

4. RESULTADOS OBTENIDOS

A través del proceso desarrollado y las herramientas aplicadas se identifican las condiciones de empleabilidad de la mano de obra profesional que labora actualmente en el municipio y el panorama laboral que les espera a los próximos egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cundinamarca Seccional Ubaté. Con la información obtenida de esta investigación se hace un aporte cuyo fin es brindar estrategias de mejora para los procesos académicos del programa frente a la retos exigidos en el mundo laboral.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidenció que la oferta laboral, la cual se aborda en esta investigación según el postulados de Idalberto Chiavenato “la oferta es la disponibilidad de empleo realizada por las empresas”, en los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguazaque es limitada para los profesionales, debido a factores como el bajo crecimiento y desarrollo empresarial en algunas pequeñas micro y medianas empresas, y, por lo tanto, no se hace necesario la vinculación laboral directa de profesionales generando



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

condiciones de contratación desfavorables, por tal razón el acceso laboral es complejo y la disponibilidad de empleo a la cual se refiere el autor citado, es baja.

Respecto a las empresas encuestadas, estas afirman que requieren profesionales que además de los conocimientos específicos, referentes a las competencias técnicas y profesionales, posean competencias transversales, como las que promueve la OIT (todas aquellas habilidades técnicas y profesionales que les permitan adquirir y aplicar nuevos conocimientos), que les permitan mantenerse y generar valor agregado en el campo laboral para el desarrollo y evolución de las organizaciones, así como de los municipios.

En los valores que las empresas señalan como más importantes, se destacan las competencias personales y transversales, dando como conclusión, que las empresas encuestadas de la región están en la búsqueda de personal que tenga buenas relaciones personales, y la motivación de desarrollar competencias transversales como la iniciativa en la realización de proyectos y actividades, y el trabajo en equipo, aspectos fundamentales en el funcionamiento de una organización.

La mayoría de las empresas de los municipios de Ubaté, Simijaca y Lenguaque, en especial las que tienen una mayor trayectoria, le dan una gran importancia a las competencias técnicas que sus empleados puedan adquirir por medio de capacitaciones que las mismas empresas ofrecen, y por ello, las realizan a todos los empleados en igualdad de condiciones.

Otro aspecto por destacar, es que las empresas de los tres municipios no tienen algún tipo de preferencia de género en el momento de realizar contrataciones, excepto por trabajos que exigen resistencia física, y que son ofrecidos únicamente a los hombres.

Por otra parte, la mayoría de empresas de los municipios investigados, cuenta con procesos de selección internos, por lo que ya tienen la experiencia necesaria para determinar los diferentes perfiles para los cargos de su empresa, y que tipo de competencias requieren para los mismos.

Esta investigación realiza la caracterización desde la perspectiva de los elementos objetivos que influyen en la empleabilidad, según los postulados de



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

Cáritas y escritos por Elvira Cruz y cuyo análisis debe enfocarse a la oferta laboral, a partir de los cuales se concluye como aspecto clave en el entorno el factor de los niveles salariales (baja remuneración), debido a la falta de experiencia, dado que la mayoría de los profesionales tuvieron que iniciar su vida laboral con un salario mínimo, por la falta de oportunidades y por la poca o nula experiencia que poseían cuando empezaron su vida laboral profesional.

En cuanto a los elementos subjetivos, también descritos por Elvira Cruz y Cáritas, lo primero que se puede concluir, es que algunos profesionales asumen como importante la competencia transversal de adaptarse a los cambios, pero esto también refiere que muchas empresas den lugar a la sobrecarga laboral y desarrollo de funciones no relacionadas con el perfil profesional, por lo que algunos profesionales no se sienten motivados y realizados en su trabajo.

Otros elementos subjetivos fundamentales son los niveles de estudio y perfiles profesionales; evidenciando como principal particularidad que las profesiones demandadas por algunas empresas de los municipios, no son ofertadas por las instituciones académicas locales, generando el desplazamiento de profesionales de diferentes lugares a estos municipios.

Por último, cabe resaltar que la gran mayoría de los profesionales encuestados están realmente interesados en su crecimiento personal y profesional, y en el aprendizaje de competencias personales y transversales que les ayuden para el cumplimiento de sus metas, que también tienen muy claras, por lo cual, están realizando cursos, asistiendo a congresos, y demás eventos de aprendizaje, resaltando el desarrollo de las competencias de aprendizaje, a lo que las empresas, responden con mucha favorabilidad, ofreciendo horarios flexibles a sus empleados.



RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

6. RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado en la investigación se hacen las siguientes recomendaciones.

- Se sugiere por parte de las empresas, brindar oportunidades de vinculación laboral, a los profesionales del municipio ofreciéndoles mayores incentivos laborales, implementación de nuevas tecnologías, mejor remuneración, planes de capacitación que les a los profesionales adquirir nuevos conocimientos, romper paradigmas, asumir riesgo, generar experiencia laboral.

Se propone a las instituciones educativas incluir dentro de los programas ofertados las carreras demandadas por las empresas de los municipios enfocándose en las competencias transversales y conocimientos específicos que requieren.

ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA

GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES Y SOCIEDAD

LÍNEA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROGRAMA-TEMA

PANORAMA LABORAL

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN



UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA SECCIONAL UBATÉ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO (R.A.E)
MONOGRAFÍA – CO-INVESTIGACIÓN

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

Sandra M. Melo
FIRMA DIRECTOR