

Análisis sobre las oportunidades laborales en Colombia
y México

Vanessa Salas Sánchez

Universidad de Bogotá JORGE TADEO LOZANO
Especialización en Gerencia de Recursos Humanos
IV Seminario De Las Organizaciones En México

Bogotá D.C.
Junio 2013

Resumen

En la actualidad se habla de personas, sinónimo de motivación, talento, conocimiento y creatividad. Es por esto, que el mercado laboral se ha transformado y la retribución ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un puesto de trabajo dándole prioridad a otras consideraciones como la flexibilidad, las medidas de conciliación, el desarrollo personal, etc. Uno de los aspectos importantes que se observa en la permanencia o abandono de un empleado dentro de una organización se centran en razones de tipo emocional. Los profesionales cada día valoran más la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación de la vida personal y laboral y el buen ambiente laboral.

Palabras Clave: Oportunidad, cambio, motivación, retribución.

Abstract

At present one speaks about persons, synonymous about motivation, talent, knowledge and creativity. It is for this, that the labour market has transformed and the remuneration has stopped being the principal element to bearing in mind at the moment of selecting a working place giving him priority to other considerations as the flexibility, the measurements of conciliation, the personal development, etc. One of the important aspects that is observed in the permanency or abandon of an employee inside an organization they centre on reasons of emotional type. The professionals every day value more the flexibility, the autonomy, the programs of support, the formation, the measurements of conciliation of the personal and labour life and the good labour environment.

KEYWORDS: Opportunity, change, motivation, remuneration.

Análisis sobre las oportunidades laborales en Colombia y México

El capital humano es uno de los principales elementos de las empresas. El papel de las personas en la organización se ha transformado a lo largo del siglo XX; en el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa.

Teniendo en cuenta este nuevo cambio en el entorno laboral se realizará un análisis de las oportunidades laborales en Colombia y México permitiendo visualizar las diferencias y similitudes que existen entre la oferta y la demanda del empleo en ambos países.

Iniciaremos este ensayo haciendo una revisión conceptual sobre las generalidades de las oportunidades laborales en Colombia y México; y como es su proceso dentro de las organizaciones, que buscan de sus candidatos y en que se basan para su elección.

En nuestro viaje a México, tuvimos la oportunidad de conocer otro tipo de cultura organizacional, a pesar de que el recorrido por las organizaciones fue de manera general, nos permitió

Oportunidades laborales Colombia Vs México

reconocer las diferencias y las semejanzas que tienen los ciudadanos a la hora de vincularse laboralmente, de las oportunidades que le brinda su estado y las organizaciones.

Este tipo de análisis sobre las oportunidades laborales en Colombia y México, permitirá retroalimentar los aspectos vitales de aquellos obstáculos y beneficios que nos ofrecen para que un ciudadano se vincule laboralmente.

Por ejemplo, en el mercado laboral colombiano, se presentan condiciones indeseables de empleo tales como inestabilidad laboral, subcontratación, condiciones físicas no apropiadas para el trabajo, altos niveles de informalidad, independientes de baja formación académica, reducida cobertura en pensiones, bajos salarios, entre otros.

Al observar los niveles de informalidad, se tiene que más de la mitad de los ciudadanos ocupados trabaja en negocios pequeños, no tiene remuneración, son empleados domésticos o se encuentran en alguna otra condición similar a las anteriores, que, en su mayoría, no constituyen propiamente trabajos ideales.

A pesar de que esta es una cifra entregada por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) en el 2012, vemos que en el país en el último año este dato no ha

mejorado mucho; aún se ven en las diferentes regiones del país que han crecido los negocios informales como una solución a la crisis económica que se vive en el país. Recuperado el 6 de Febrero 2012 <http://www.portafolio.co/economia/informalidad-laboral-colombia-llega-al-513>

Al observar el caso de los trabajadores 'independientes', se tiene que han aumentado sostenidamente su participación en el mercado; sin embargo, muchos de estos trabajadores cuentan con una baja formación académica, ya que se ven obligados a dejar los estudios para el sostenimiento de su familia, y cuando encuentran en un negocio independiente una oportunidad de satisfacer sus necesidades no retoman sus estudios y se dedican completamente a su actividad informal. Bajo estas condiciones, el trabajador 'independiente' deja de ser una oportunidad de desarrollo de iniciativas propias para convertirse más en una situación de vulnerabilidad.

Respecto a la seguridad social en la informalidad, se tiene que aunque la cobertura en salud ha crecido de manera importante en los últimos años, ya que el nuevo Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales, SISBEN, ha permitido que muchos ciudadanos accedan a un sistema de salud sin necesidad de estar afiliados a una entidad promotora de

salud privada. Pero por otro lado, estos trabajadores no tienen los ingresos suficientes para garantizar una cotización al sistema pensional colombiano y no tendrán protección alguna para su vejez ya que no alcanzan a cotizar las semanas necesarias para acceder a una pensión digna.

En materia de contratación, alrededor de un 20 por ciento de la población asalariada labora sin un contrato escrito de trabajo, porcentaje que es mucho mayor a nivel nacional y, además, más del 10 por ciento se declara subcontratada, a lo que refiere que son contratados por medio de servicios temporales, el cual estas condiciones generalmente están asociadas a posiciones de desventaja para los trabajadores en términos de estabilidad y de beneficios económicos y no económicos.

Recuperado el 11 de Diciembre 2012

<http://www.portafolio.co/columnistas/la->

[%E2%80%98calidad%E2%80%99-del-mercado-laboral-colombia](http://www.portafolio.co/columnistas/la-%E2%80%98calidad%E2%80%99-del-mercado-laboral-colombia)

Por otro lado, encontramos que muchos de los empleados colombianos se encuentran inconformes con sus ingresos, ya que consideran que por las horas trabajadas este no es suficiente. Muchas de las empresas colombianas no están regulando las horas totales laboradas y muchos de sus empleados trabajan más de las 48 horas semanales sin retribución por horas extras, Esto se

Oportunidades laborales Colombia Vs México

debe al alto nivel de carga laboral que tienen los empleados. Muchos de estos trabajadores ganan alrededor de un salario mínimo mensual, que nos les alcanza para mantener a sus familias. Además los empleados consideran que no reciben el salario suficiente de acuerdo a sus competencias, Generando así desmotivación laboral la cual es la causa principal de rotación de empleo y de la búsqueda de nuevas oportunidades como trabajadores independientes informales.

¿Qué sucede en México?, el empleo cuenta con un bajo nivel salarial y existe una gran inestabilidad laboral, a pesar de que los Mexicanos cuentan con el Instituto Mexicano del Seguro Social, se dice que las cuentas individuales de los empleados están en el rango que va de cero hasta máximo 300 semanas cotizadas; o sea, la persona que más ha contribuido apenas lo ha hecho durante 5.7 años. El otro problema que posee el país de México es el nivel salarial, el salario promedio de los trabajadores inscritos en el IMSS es de 3.5 salarios mínimos. Esto equivale a la tercera parte del salario mínimo mensual colombiano; para ambos países el costo de la calidad de vida es diferente, los trabajadores se sienten insatisfechos con su remuneración. Recuperado el 18 de marzo de 2013 <http://www.empleofuturo.com/info/en-mexico-el-empleo-es-inestable-y-mal-pagado>.

Considerando esta desventaja salarial y de seguridad pensional las ofertas laborales en México han aumentado significativamente para los profesionales, sobre todo para los de carreras de administración de empresas, contabilidad, ingeniería industrial, mercadotecnia y economía. ¿Pero qué pasa con los profesionales de otras ramas y especialidades? Estos profesionales deciden continuar con sus estudios o salir del país en busca de nuevas oportunidades, ya que según lo que indican las últimas encuestas solo 5 de cada 10 profesionales encuentran una buena oportunidad laboral. Esta oportunidad consiste en su empleo le permitirá tener mejores oportunidades a futuro, grandes proyecciones de crecimiento; es algo que se encuentra dentro de su proyección profesional y que les gusta hacer y además, de recibir buenos beneficios. Recuperado el 8 de Octubre del 2012 de <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/05/universitarios-sin-trabajo>

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) estima que cerca de 200 millones de personas se encuentran actualmente desempleadas, lo que resulta contradictorio al observar que casi cuatro de cada 10 empresas refiere problemas para ocupar sus vacantes "de manera satisfactoria". El mayor obstáculo de estas

empresas para encontrar al candidato ideal se debe a la falta de experiencia, habilidades y conocimientos. Recuperado el 03 de octubre de 2012. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/02/mas-desempleo-o-poco-talento>

En este orden de ideas, los más afectados por el desempleo en México son los jóvenes entre 15 y 24 años quienes inician su carrera profesional. A pesar que algunos mexicanos consideran que las prácticas profesionales es una experiencia en donde realizan labores que no aportan nada al desarrollo profesional es indispensable que ganen experiencia por este medio.

Es cierto que algunas empresas no aportan nada en materia de prácticas y servicio social. La imagen del estudiante que fotocopia y va por los cafés es una lamentable realidad. Sin embargo, es tarea del estudiante evaluar el mercado y competir por entrar a las prácticas, trainee u otras alternativas que sí le representen un valor en su formación. Recuperado el 8 de Octubre de 2012. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/05/universitarios-sin-trabajo>.

Otras recomendaciones para estos recién graduados es presentar una excelente entrevista laboral, deben promocionar ciertas habilidades que las empresas están buscando y que cada día son más indispensables para un empleado. Estas habilidades

consisten en capacidad de análisis, evaluar las diferentes situaciones que se presenten en la organización e identificar elementos claves para una óptima solución de los inconvenientes. Conocer el entorno donde se desenvuelve la empresa, siempre es importante investigar el mercado y a la competencia antes de presentar la entrevista de trabajo. Por otro lado, el candidato siempre debe tener la habilidad de toma de decisiones acertadas y adecuadas, identificando los pros y contras de una situación.

Negociación, otro aspecto a tener en cuenta por las empresas a la hora de buscar a su mejor candidato, ya que requieren personas capaces de actuar oportunamente para llegar a una solución satisfactoria frente a un problema. Por último, las empresas valoran la capacidad de encontrar una nueva manera de hacer las cosas, es decir tener iniciativa. La planificación, voluntad de aprender, comunicación, resolución de conflictos y entrenamientos (certificados, estudios, etcétera) afines al puesto también son aspectos que califica la empresa. Una recomendación para aquellas personas que realizarán una entrevista de trabajo es siempre ir preparados con las experiencias que han tenido en la universidad, trabajo o prácticas profesionales en donde se vean reflejadas estas habilidades.

Por otro lado, es importante identificar también las características que debe tener una empresa para atraer a los mejores candidatos. Uno de los aspectos más importantes que deben ofrecerle a un empleado es un buen plan de desarrollo personal y profesional, los candidatos de ahora, aparte de los incentivos salariales, están buscando siempre crecer profesionalmente y las empresas deben dar la oportunidad de que esto ocurra, para evitar estancamientos y desmotivación en el empleo, o peor aún, perder a un buen candidato que pueda generar crecimiento a la organización; las capacitaciones continuas son una herramienta básica para lograr que el empleado se encuentre satisfecho y siempre será una inversión que represente retorno para la empresa. *Cada día crece más, la motivación como un asunto no económico, hay otros factores que pueden funcionar, como promociones internas, flexibilidad de horarios y un ambiente laboral estable, donde el colaborador "no se deprime por trabajar en ese lugar". Aun así, la capacitación, es una responsabilidad compartida. Por una parte, la empresa debe cumplir lo que pide la ley en esta materia, pero también es necesaria la "actitud" en el colaborador. "Hay gente a la que quizá no le interese la capacitación", pero hay que apostar a ésta para moverte laboralmente. Escalar en lo profesional requiere conocimiento continuo, ya no basta con tener cierta experiencia.* Recuperado el 10 de Septiembre de 2012.

<http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/09/07/hay-falta-de-talento-en-mexico>.

Adicional, el jefe o directivo de la organización, siempre debe garantizarle a sus empleados o futuros colaboradores un ambiente de trabajo estable; los famosos "chismes de pasillo" generan inconformidades, desmotivaciones que a la larga se convierten en un factor desafortunado de rotación de empleados, en donde el empleador va perdiendo la experiencia laboral de sus colaboradores ya que se ven obligados a buscar nuevos candidatos que ocupen las vacantes.

Las empresas mexicanas, requieren cada día más personal especializado, las vacantes que se generan en estos tiempos son difíciles de cubrir por que encuentran candidatos no especializados que no cumplen los requisitos mínimos para desarrollar las funciones y el perfil del cargo. Este problema va muy de la mano de la solución a la falta de oferta que encuentran los recién graduados y es a la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales y educativas en el exterior.

Observando los dos panoramas laborales en Colombia y Mexico vemos que no hay mucha diferencia, que los empleados de ambos países se sienten desmotivados y mal remunerados y por ende

buscan diferentes soluciones a esta situación, soluciones que están generando inestabilidad económica en ambos países. Sería importante que los Gobiernos y las entidades reguladoras de empleo en estos países busquen soluciones óptimas y oportunas para evitar crisis que afecten a los ciudadanos y que permitan un crecimiento de la economía.

Referencias

- Revista Portafolio. (2012). Informalidad laboral en Colombia llega al 51,3%.
Recuperado el 6 de Febrero 2012
<http://www.portafolio.co/economia/informalidad-laboral-colombia-llega-al-513>
- Jeanne Kelly Ruíz Tavera. (2012). La 'calidad' del mercado laboral en Colombia.
Recuperado el 11 de Diciembre 2012
<http://www.portafolio.co/columnistas/la-%E2%80%98calidad%E2%80%99-del-mercado-laboral-colombia>
- El financiero (2013). En México, el empleo es inestable y mal pagado.
Recuperado el 18 de marzo de 2013
<http://www.empleofuturo.com/info/en-mexico-el-empleo-es-inestable-y-mal-pagado>.
- Ivonne Vargas Hernández. (2012). Carrera no garantiza empleo en México.

Recuperado el 8 de Octubre del 2012 de

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/05/universitarios-sin-trabajo>

- Ivonne Vargas Hernández. (2012). ¿Pocos empleos o falta de talento?

Recuperado el 03 de octubre de 2012.

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/02/mas-desempleo-o-poco-talento>.

- Ivonne Vargas Hernández (2012). Empleados especializados, en declive.

Recuperado el 10 de Septiembre de 2012.

<http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/09/07/hay-falta-de-talento-en-mexico>.