

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(135)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LEIDY DAYANA CAMARGO PUENTES LEIDY NAVARRO VERGEL
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIRECTOR	Esp. CARLO FERNANDO D'VERA PÉREZ
TÍTULO DE LA TESIS	ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR SALUD ESPECIFICAMENTE EN LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD (IPS) DEL MUNICIPIO DE OCAÑA

RESUMEN (70 palabras aproximadamente)

ESTE DOCUMENTO PRESENTA EL ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR DE LAS INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD (IPS) DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, EL CUAL TIENE COMO PROPOSITO BRINDAR INFORMACION PRECISA Y PERTINENTE ASI COMO HERRAMIENTAS TECNICAS QUE MUESTREN LAS PARTICULARIDADES Y REQUERIMIENTOS DEL MERCADO LABORAL DE ESTE SECTOR EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 135	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 0	CD-ROM:1
---------------------	------------------	-------------------------	-----------------



ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR SALUD ESPECIFICAMENTE EN LAS
INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SALUD (IPS) DEL MUNICIPIO DE OCAÑA

AUTORES

LEIDY DAYANA CAMARGO PUENTES

LEIDY NAVARRO VERGEL

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

DIRECTOR

CARLO FERNANDO D´VERA PÉREZ

Especialista

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ocaña, Colombia

Octubre de 2017

DEDICATORIA

Dedicamos este logro en primer lugar a Dios que ha sido nuestro guía y fortaleza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaron a lo largo nuestro proceso de formación personal y profesional y en la culminación de este proyecto, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A nuestras familias por toda la colaboración brindada.

A nuestros padres por todo su apoyo, consejos, comprensión, amor y ayuda incondicional en los momentos más difíciles de este camino, por sus esfuerzos para que lográramos terminar nuestra carrera profesional como Administradora de Empresas, siendo hoy nuestra primera meta cumplida de muchas más que con la ayuda de Dios lograremos.

Y a todas aquellas personas que comparten con nosotras este triunfo.

Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras del presente trabajo agradecen a:

Todas y cada una de las personas que hicieron posible la realización del Análisis de Empleabilidad en el Sector Salud Específicamente en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del Municipio de Ocaña.

A Carlo Fernando D'vera Pérez, Administrador de Empresas, Director del trabajo de grado por su tiempo, apoyo e iniciativa durante todo el proceso aportando sus conocimientos y motivándonos a continuar con el desarrollo del proyecto.

A todas aquellas personas que hicieron parte esencial en la ejecución del trabajo.

En especial a la Universidad Francisco de Paula Santander por los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera profesional.

Índice

Capítulo 1. Análisis de empleabilidad en el sector salud específicamente en las instituciones prestadoras de salud (IPS) del municipio de Ocaña.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación del Problema	5
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivo Específicos.....	5
1.4 Justificación.....	6
1.5 Delimitaciones.....	8
1.5.1 Conceptual.....	8
1.5.2 Operativa.....	8
1.5.3 Temporal.....	8
1.5.4 Geográfica.....	8
 Capítulo 2. Marco Referencial.....	 9
2.1 Marco Histórico.....	9
2.1.1 Tendencias Mundiales del Empleo.....	9
2.1.1.1 <i>Contexto y Antecedentes del Concepto de Trabajo Decente.</i>	11
2.1.2 Tendencias del mercado laboral en Colombia.....	18
2.1.2.1 <i>Condiciones laborales de los profesionales de la salud en Colombia.</i>	20
2.1.3 Tendencias Mercado Laboral en Ocaña.....	25
2.1.3.1 <i>Condiciones laborales en Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social en el Municipio de Ocaña.</i>	28
2.2 Marco Conceptual	30
2.3 Marco Teórico	44
2.3.1 El enfoque neoclásico del mercado de trabajo.....	44
2.3.2 Las teorías sociológicas del mercado de trabajo.....	47
2.4 Marco Legal	50
2.4.1 Ley 1429 de 2010. Ley de Formalización y Generación de Empleo	50
2.4.2 Ley 1780 de 2016. “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”.	55
2.4.3 “40.000 Primeros Empleos”	60
 Capítulo 3. Diseño Metodológico.....	 62
3.1 Tipo de investigación	62
3.2 Población.....	63

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	63
3.4 Procesamiento y análisis de la información.	63
Capítulo 4. Presentación de Resultados.....	64
4.1 Determinación de las condiciones actuales de la demanda laboral de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).	64
4.2 Evaluación de los perfiles ocupacionales requeridos por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).	85
4.3 Determinación de la articulación entre la oferta educativa y la demanda laboral del sector.	99
Capítulo 5. Conclusiones	108
Capítulo 6. Recomendaciones	110
Referencias.....	111
Apéndices	114

Lista de Tablas

Tabla 1. Participación de las Actividades Económicas de Ocaña en la Provincia.....	4
Tabla 2. Actividades económicas más representativas en la oferta laboral de Ocaña N.S.....	27
Tabla 3. Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social.....	30

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Actividades económicas en la oferta laboral de Ocaña N.S.....	65
Cuadro 2. Participación de las Actividades Económicas en Ocaña.....	68
Cuadro 3. Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social.....	71
Cuadro 4. Correlación participación en el mercado laboral en Ocaña.....	72
Cuadro 5. Percepción del Empresario Frente a la Importancia del Sector.....	73
Cuadro 6. Número de empleados.....	80
Cuadro 7. Ocupaciones sector salud en el municipio de Ocaña.....	86
Cuadro 8. Ocupaciones sector salud en el municipio de Ocaña.....	97
Cuadro 9. Clasificación de cargos requeridos.....	99
Cuadro 10. Oferta educativa Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.....	101
Cuadro 11. Oferta educativa Universidad Nacional Abierta y a Distancia.....	101
Cuadro 12. Oferta educativa Uniminuto.....	102
Cuadro 13. Oferta educativa Fundación de Estudios Superiores FESC.....	102
Cuadro 14. Oferta educativa Politécnico Gran Colombiano.....	103
Cuadro 15. Oferta educativa Universidad Santo Tomas.....	103
Cuadro 16. Oferta educativa Universidad Autónoma del Caribe.....	104
Cuadro 17. Oferta educativa Escuela Nacional de Formación en Salud Santa Teresa de Calcuta.....	104
Cuadro 18. Oferta educativa Sytem Center.....	105
Cuadro 19. Oferta educativa Unidades Técnicas del Cesar.....	105
Cuadro 20. Oferta educativa IMTEL.....	106
Cuadro 21. Oferta educativa SENA.....	106

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Número de Usuarios Activos en la BD del Régimen Subsidiado y Régimen Contributivo del Municipio de Ocaña.....	67
Gráfico 2. Número de personas empleadas por género.....	74
Gráfico 3. Tipo de proveedores por tamaño.....	75
Gráfico 4. Tipo de proveedores por tamaño.....	76
Gráfico 5. Red de proveedores fijos.....	77
Gráfico 6. Dificultades que enfrenta el sector.....	78
Gráfico 7. Dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios.....	79
Gráfico 8. Principal fortaleza.....	81
Gráfico 9. Pago de Prestaciones y Protección Social.....	82
Gráfico 10. Tipo de financiación.....	83
Gráfico 11. Destino turístico de salud.....	84
Gráfico 12. Ocupaciones del sector salud distribuidos por nivel educativo.....	87
Gráfico 13. Empleados nivel educativo y género.....	88
Gráfico 14. Tipo de Vinculación.....	89
Gráfico 15. Medio de selección de personal.....	90
Gráfico 16. Proceso de selección de personal.....	91
Gráfico 17. Dificultades que se perciben en el proceso de personal.....	92
Gráfico 18. Criterios de vinculación.....	93
Gráfico 19. Periodo de contratación.....	94
Gráfico 20. Encargado de intervenir dentro del proceso de selección.....	95
Gráfico 21. Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores.....	96

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuesta dirigida a las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña.....	116
Apéndice B. Base de Datos Instituciones Prestadoras de Salud.....	120
Apéndice C. Base de Datos número de Usuarios en el Régimen Subsidiado y Régimen Contributivo.....	122

Resumen

La presente investigación está centrada en el Análisis de empleabilidad en el sector de las instituciones prestadoras de salud (IPS) del municipio de Ocaña, en él se precisan algunos aspectos fundamentales que permiten analizar la situación del mercado laboral que presentan estas empresas.

Los tipos de investigación que se utilizaron fueron la investigación descriptiva y exploratoria ; la población objeto de estudio fueron las 16 Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña; como instrumento se utilizó la encuesta, dando como resultado información cuantitativa y cualitativa, en el que se logró determinar la condiciones actuales del mercado laboral en el sector salud.

A partir del análisis de los resultados obtenidos se establecieron las principales circunstancias que caracterizan el mercado de trabajo en el sector de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña.

Asimismo en la investigación se presenta las principales conclusiones y recomendaciones del estudio las cuales se deben tener en cuenta, ya que esta herramienta técnica muestra las condiciones y requerimientos del mercado laboral en las IPS's del municipio de Ocaña.

Introducción

La inserción laboral de profesionales al mercado de trabajo es una problemática latente en todo el territorio colombiano y especialmente en el municipio de Ocaña, razón por la cual se lleva a cabo este estudio, con el fin de proporcionar información precisa y pertinente así como herramientas técnicas que muestre las particularidades y requerimientos del mercado laboral de las Instituciones Prestadoras de Salud.

El Análisis de empleabilidad en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña tiene como propósito conocer y caracterizar las condiciones del mercado laboral, con el fin de determinar cuál es la dinámica que integra el mercado de trabajo ya que la nueva era de la información exige tanto al sector empresarial como al de los trabajadores, una permanente actualización y formación, que contribuyan a las nuevas y cambiantes exigencias, de la sociedad actual.

Con el presente trabajo de investigación se pretende demostrar la situación laboral actual y las exigencias actuales del empleador cuyos requerimientos se han modificado sensiblemente ante los cambios producidos por la globalización, la modernización y la tecnificación de los procesos del quehacer humano, por esta razón es necesario que la preparación académica que brinda la instituciones educativas como universidades, corporaciones y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA que son los que ofertan cursos, talleres y carreras profesionales vaya acorde a requerimientos de mano de obra que busca mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad.

Capítulo 1. Análisis de empleabilidad en el sector salud específicamente en las instituciones prestadoras de salud (IPS) del municipio de Ocaña.

1.1 Planteamiento del Problema

Una de las principales problemáticas que se viven en algunos países de Europa, así como en América Latina y especialmente en Colombia, es el proceso de inserción de profesionales al mercado laboral, quienes son considerados como el pilar básico para la competitividad y el crecimiento económico de un país, ya que contribuyen al desarrollo y bienestar social a través de su aporte en conocimiento. Sin embargo, resulta complejo determinar cuáles son las primordiales causas que impiden y hacen de la inserción de estos individuos al mercado laboral un desafío cada vez más difícil, tal vez se deba a factores como baja demanda laboral ¹, perfiles no apropiados a lo que el mercado laboral necesita y que demandan las empresas, entre otras.

Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), en Colombia el panorama laboral para la población económicamente activa es el de una situación muy compleja, debido a que hoy en día hay un mayor número de personas que buscan empleo y que desafortunadamente son muy pocas las que lo encuentran, o en su debido caso encuentran disponibilidad laboral en un trabajo que no tiene ninguna relación a su profesión, “lo que demuestra que la economía de nuestro país no está ofreciendo la cantidad de empleo que la población necesita o en otro caso que el mercado laboral presenta saturación” (Cala, Gutiérrez,

¹ Demanda laboral: “La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores”.

Barragán, & Valero, 2011) dejando a un lado la posibilidad de vincular personal capacitado, con conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y actitudes que aporten a la competitividad de las organizaciones.

El mercado laboral de nuestro país según cifras del Observatorio Laboral del Servicio de Empleo (OSPE)² presentó para el año 2016 una demanda laboral en cuanto a vacantes inscritas de 1.513.172 en donde las ciudades que más generaron oportunidades laborales fueron Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga que representan el 74,77% del total de las vacantes y que concentran la mayor contribución porque son los grandes polos de desarrollo económico del país. Por otro lado en el departamento de Norte de Santander se registraron 9.680 vacantes lo que solo representa el 0,64% del total de vacantes inscritas del territorio nacional dejando evidenciado la poca contribución para la población norte santandereana que cuenta con 1'355.787 de habitantes.

Actualmente en el municipio de Ocaña, la empleabilidad se ha convertido en uno de los principales factores que preocupan a toda la comunidad, ya que hoy en día se hace difícil en gran medida conseguir empleo, debido a que Ocaña es un municipio que centra su economía netamente en el comercio (D'vera Pérez, 2017).

De acuerdo al Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS por parte del Observatorio Laboral y Económico del Centro de Investigación para el Desarrollo Regional de la

² Unidad de servicio público de empleo. (24 de Enero de 2017). Recuperado el 27 de Febrero de 2017, de Observatorio servicio público de empleo: <http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/demanda-laboral/anexo-estadistico-de-demanda-laboral/>

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña (D'Vera Pérez, 2016), en el municipio de Ocaña se encuentran inscritos en el registro mercantil 7865 empresas, de las cuales en el primer lugar se encuentran 4095 empresas equivalentes al 52.1% que se dedican al “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”, dejando evidenciado que demás sectores como Alojamiento y servicios de comida en el segundo lugar con 812 empresas, equivalente al 10.3%; Industrias manufactureras en el tercer lugar con 618 empresas, equivalente al 7.9% ; Otras actividades de servicios en el cuarto lugar con 411 empresas, equivalente el 5.2%; Transporte y almacenamiento en el quinto lugar con 364 empresas, equivalente al 4.6%; Construcción en el sexto lugar con 231 empresas, equivalente al 2.9%; Actividades profesionales, científicas y técnicas en el séptimo lugar con 225 empresas, equivalente al 2.9%; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación en el octavo lugar con 218 empresas, equivalente al 2.8%; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social en el noveno lugar con 179 empresas, equivalente al 2.3%; entre otros, presentan en un menor grado, participación en el mercado lo que dificulta que personas capacitadas encuentren vacantes de acuerdo a su educación.

Tabla 1.

Participación de las Actividades Económicas de Ocaña en la Provincia

POSICIÓN	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	PROVINCIA	OCAÑA	PORCENTAJE
1	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	5464	4095	74,95%
2	Alojamiento y servicios de comida	954	812	85,12%
3	Industrias manufactureras	746	618	82,84%
4	Otras actividades de servicios	632	411	65,03%
5	Transporte y almacenamiento	446	364	81,61%
6	Construcción	271	231	85,24%
7	Actividades profesionales, científicas y técnicas	267	225	84,27%
8	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	241	218	90,46%
9	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	195	179	91,79%
10	Información y comunicaciones	195	176	90,26%
11	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	194	169	87,11%
12	Educación	137	89	64,96%
13	Actividades financieras y de seguros	104	72	69,23%
14	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	92	67	72,83%
15	Actividades inmobiliarias	62	60	96,77%
16	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	49	37	75,51%
17	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	24	17	70,83%
18	No identificadas	17	14	82,35%
19	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	16	9	56,25%
20	Explotación de minas y canteras	15	2	13,33%
TOTAL GENERAL		10121	7865	77,71%

Fuente: Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'Vera Pérez, 2014)

La Actividad de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social ubicada en el noveno lugar entre las demás actividades económicas tal cual lo demuestran los datos anteriores, es considerada una de las principales de Ocaña debido a la complejidad de los perfiles para los cargos requeridos por el sector. La actividad cuenta con una estructura de salud conformada por la Empresa Social del Estado, Hospital Emiro Quintero Cañizares, seguido por clínicas privadas como los son La Clínica Nuestra Señora de Torcoroma y La Clínica del Divino Niño e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Por tratarse de empresas privadas, las clínicas e IPS's, son determinantes en el mercado laboral del sector, debido a que cuentan con procesos de selección y reclutamiento de personal que no están permeados por la burocracia que afecta a los sectores públicos. Partiendo de este hecho, estas instituciones constituyen un actor importante en el mercado laboral de la región.

Por otra parte, cabe recalcar que la oferta laboral en el municipio de Ocaña para el sector de las IPS's solamente está a cargo de la única institución formadora de profesionales en salud humana llamada Escuela Nacional de Formación en Salud Santa Teresa de Calcuta, lo que genera brechas entre la demanda y la oferta laboral del sector.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son las particularidades que caracterizan la empleabilidad del mercado laboral en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS)?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General. Realizar un análisis de empleabilidad en el sector salud específicamente en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña

1.3.2 Objetivo Específicos. Determinar las condiciones actuales de la demanda laboral de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Evaluar los perfiles ocupacionales requeridos por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Determinar la articulación entre la oferta educativa y la demanda laboral del sector.

1.4 Justificación

El crecimiento económico y desarrollo de un país debe estar basado en una actividad empresarial sostenible y con un desarrollo productivo que genere bienestar social a través de la generación de empleo formal ya que garantiza el progreso de toda una comunidad. Sin embargo las crisis que afronta nuestro país como el desplazamiento forzado, la inseguridad y problemas de pobreza se le suma la falta de oportunidades en el proceso de inserción a profesionales en el mercado laboral, convirtiéndose en uno de los principales problemas que debe enfrentar el gobierno a nivel nacional, departamental y regional.

Se habla de inserción laboral “para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos” (García & Gutierrez, 1996), sin embargo, hay quien puntualiza que el propio término de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un período de “tránsito” o “proceso previo”, que se denomina “transición”, (Blanco, 2015). Por tanto, entendemos que la inserción laboral es un hecho en sí, el logro de un trabajo, pero que dadas las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción, por otro lado la inserción laboral está también relacionada con la experiencia (trayectoria laboral) y la competitividad,

tanto las competencias como las estrategias son claves a la hora de acceder a un empleo, ya que cada persona cuenta con su propia personalidad, habilidades y estilos de aprendizaje, estas características son las que permiten llevar a cabo determinadas funciones por lo cual es importante entrelazar el saber (conocimientos), el saber hacer (habilidades) y el saber ser (rasgos de personalidad y actitudes), para poder obtener y mantener el empleo en el mercado de trabajo.

Con la realización de esta investigación se pretende conocer cómo está el nivel de empleabilidad en el Municipio de Ocaña con respecto a la percepción que tiene el sector de las Instituciones Prestadores de Salud (IPS) sobre la importancia que tiene la generación de empleo a profesionales que buscan crecimiento profesional ya que “actualmente, un gran porcentaje de profesionales no consiguen trabajo” (Marañón, 2014) en un entorno que es altamente competitivo y que impide acceder a oportunidades laborales, razón por la cual se busca indagar cuales son las circunstancias actuales del mercado de laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior esta investigación permitirá aplicar todos los conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra carrera y a optar por el título profesional de Administración de Empresas, mientras que para el municipio de Ocaña será un beneficio porque podrá contar con una herramienta técnica que muestre las condiciones y requerimientos del mercado laboral.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Conceptual. En la realización de este estudio se tendrán en cuenta el siguiente tema principal: Empleabilidad, perfiles ocupacionales, percepción, mercado laboral, demanda laboral, oferta laboral y oferta educativa.

1.5.2 Operativa. La investigación se realizó por medio de encuestas a las instituciones prestadoras de salud (IPS) con el fin de conocer la situación real, respecto al tema que se trató en la investigación. En el caso del surgimiento de inconvenientes para la realización de la investigación y recopilación de la información, estas serán consultadas con el director del proyecto y comunicadas al Comité Curricular.

1.5.3 Temporal. Este trabajo tuvo una duración aproximada de 8 semanas a partir de la fecha de aprobación del anteproyecto.

1.5.4 Geográfica. La presente investigación se llevó a cabo en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del Municipio de Ocaña.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco Histórico.

2.1.1 Tendencias Mundiales del Empleo. El mundo del trabajo está cambiando profundamente, en un momento en que la economía mundial no está creando un número suficiente de puestos de trabajo. Según datos de La OIT, se ha estimado que el desempleo mundial en 2014 se elevó a 201 millones de personas, cifra que rebasó en 30 millones el volumen de desempleo que había antes del inicio de la crisis global en 2008. Asimismo, se está demostrando que dar trabajo a los más de 40 millones de personas que se incorporan al mercado laboral cada año es un desafío de enormes proporciones. Además, a la falta generalizada de empleos se suman los nuevos retos derivados de la transformación radical que está experimentando la relación de empleo (Organización Internacional de Trabajo, 2015).

Al hablar de trabajo, se hace referencia a un término que ha sido objeto de distintas consideraciones, y que ha evolucionado en su modalidad y relevancia a lo largo de la historia.

Un breve recorrido histórico por las distintas etapas sobre las que ha transitado la sociedad humana, permite aprender las particularidades que caracterizaban a la actividad laboral, considerando modelo de sociedades desde las precapitalistas o denominadas también primitivas, hasta llegar a la sociedad industrial o capitalista, donde se evidencian modelos alternativos de organización de la producción del trabajo.

La historia aporta que el mundo laboral está ligado a los vaivenes que experimentan los modelos sociales y en el marco de éstas los modelos de Estado preponderantes en cada momento histórico, que resulta determinante en relación al tipo de relaciones laborales que se establecían y aporta elementos claves para caracterizarlas tanto, en el contexto del Estado de Bienestar, como por el denominado por los diversos teóricos consultados, bajo el término de Estado Neoliberal.

Es posible advertir que, el pasaje del Estado de Bienestar al modelo Neoliberal, implicó la demanda de un trabajo cualitativamente diferente.

Ante la presencia de rigideces, la perspectiva neoliberal, instauró un proceso basado básicamente en la apertura económica y la flexibilización laboral, que según los diversos autores, repercutió de manera desfavorable, acrecentando los niveles de pobreza, acentuando la exclusión social y la precarización laboral, como así también, provocando la pérdida de las conquistas laborales, que con tanto esfuerzo habían logrado los trabajadores del siglo pasado.

Junto a este modelo, se instaura en el mundo entero, un proceso de Globalización que viene de la mano de la Revolución Tecnológica, lo que provoca una nueva conformación de la sociedad, denominada a partir de este momento, como la Nueva Sociedad de la Información y del Conocimiento.

La nueva era de la información viene a exigir tanto al sector empresario como al de los trabajadores, una permanente actualización y formación, que contribuyan a las nuevas y cambiantes exigencias, de la sociedad actual.

En este contexto se sitúa el concepto de trabajo decente que viene a expresar las distintas demandas dentro del mercado laboral presente.

2.1.1.1 Contexto y Antecedentes del Concepto de Trabajo Decente. Para algunos autores, el concepto de trabajo decente resulta novedoso y aplicable a la situación actual del mercado laboral. Existe una traducción demasiado literal y poco apropiada del término “decent work”; ya que en español, según especialistas de la lengua, la denominación correcta sería trabajo digno. Sin embargo, este último, es encontrado con mayor frecuencia en discursos de dirigentes que se adhieren a creencias religiosas.

Por su parte, (Izura, 2010) indica que si bien el debate sobre la extensión del término ha llevado a indagar el significado de la palabra en diferentes idiomas, las acepciones del vocablo, no dejan dudas que lo decente, alude a lo digno, lo satisfactorio, y se contraponen a este concepto, lo injusto, lo inapropiado. Por lo tanto, sostiene que tener un trabajo decente, es tener una ocupación que teniendo en cuenta sus resultados y las condiciones en que se realiza produce una determinada satisfacción a quien lo desempeña.

Desde una perspectiva histórica, el trabajo decente puede leerse y traducirse en los propósitos y construcciones que la OIT ha venido planteando y renovando desde su fundación. Los elementos centrales que hoy definen el concepto han sido abordados por esta institución en diferentes momentos.

La búsqueda de antecedentes del este término, remonta al preámbulo de la constitución de la OIT, en el cual dicha institución reconoce que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para un gran número de personas.

Es importante conocer que la OIT, es un organismo que se constituye en 1919, por medio de la Conferencia de Paz, que se llevó a cabo ese mismo año. La constitución de este organismo, viene a formar parte del Tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial, y es la respuesta orgánica frente a la cuestión social de esa época (Lanari, 2008).

A inicios del siglo XX, el texto constitucional de la OIT, proclamaba que para lograr un progreso de manera constante, era necesario y esencial apuntar a la libertad de expresión y de asociación; entendía a la pobreza como un peligro para la prosperidad de los seres humanos; y llamaba a un esfuerzo internacional continuo, incluyendo tanto a representantes de trabajadores y empleadores, como también a representantes de los gobiernos, a fin de promover el bienestar común mediante una discusión libre y concertada y toma de decisiones democráticas. Además, proclamaba el derecho de todos los seres humanos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, credo o sexo (Lanari, 2008).

A mediados de la década del '40, es posible encontrar otro tipo de antecedente histórico, relacionado con el término de trabajo decente, ahora dentro del anexo de la constitución de la OIT, donde los Estados miembros de la reconocida institución, en la Declaración de Filadelfia, pronunciaron la necesidad de fomentar programas que tiendan a garantizar el pleno empleo y la

elevación del nivel de vida; la posibilidad de emplear trabajadores en ocupaciones en los que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo al bienestar común; adoptar medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital, para todos los que tengan empleo; lograr el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva; extender medidas de seguridad social; proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores; proteger la infancia y la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreación y cultura adecuados, como así también garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales (Lanari, 2008).

Tras un largo periodo y bajo el propósito de reflexionar y evaluar los impactos del nuevo orden mundial, en 1995, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, reúne a los países miembros de la ONU (Organización de las Naciones Unidas).

Tal convocatoria arrojó los siguientes resultados: aplicación de normas fundamentales del trabajo entre ellas, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil y de la discriminación en el ámbito de la profesión y el empleo. Dicha aplicación de normas viene a sintetizar la forma de dar cumplimiento a los objetivos de la cumbre.

En este mismo año la OIT asume el compromiso y se proclama como asistente de aquellos Estados que procuren mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

Cuatro años más tarde, el Director de la OIT, (Somavia, 1999), formuló un postulado en la Conferencia Internacional del Trabajo, que tenía como objetivo prioritario la promoción del trabajo decente.

Trabajo decente es un concepto emergente del actual contexto político, económico y social, donde la situación laboral se presenta como vulnerable y la categoría de trabajo ha perdido contenido. El mismo, viene a constituirse en un término altamente valorativo y explicativo de la realidad.

La noción de trabajo decente aparece por primera vez, denominada bajo este término, en la 87ª reunión celebrada por la OIT en 1999, aunque esta temática haya sido una preocupación tradicional y permanente de esta organización.

En ella, la OIT junto con la Comunidad Internacional adoptan la siguiente definición: “Trabajo decente es el trabajo productivo para los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”.

En esta primera noción se señala que el trabajo decente debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son:

- la promoción de los derechos laborales;
- la promoción del empleo;
- la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y

- el fomento del diálogo social y del tripartismo

Una segunda noción de trabajo decente (OIT, 1999) lo define como un empleo de calidad, que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social.

En relación a la primera definición se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad, pero no aparece la referencia a los ingresos adecuados, al tripartismo y al diálogo social (Espinoza, 2003).

En documentos posteriores se incluye a la formación profesional como un componente fundamental del trabajo decente; y más tarde, el trabajo decente es asociado íntimamente a la libertad sindical, como condición y carácter esencial del mismo.

Con el tiempo aparecen otras definiciones que ratifican algunos elementos, subrayan y añaden otros. Por ejemplo, en otros documentos presentados por la OIT (Somavia, 1999), se refieren al trabajo decente como “aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”. Tales conceptos aparecen íntimamente relacionados con el contenido ético de la idea.

Finalmente, (Espinoza, 2003), alude a otra definición formulada por (Somavia, 2000), para la OIT, la cual presenta al trabajo decente como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que

afectan a los trabajadores. En este caso reforzando y ratificando las ideas de seguridad y necesidad de participación.

La idea de trabajo decente, aparece como válida para todos los trabajadores que estén insertos en la economía formal, como también para los que no lo están, es decir trabajadores informales, trabajadores autónomos y trabajadores en su domicilio.

Este punto es en realidad un aspecto que permite realizar observaciones, dado que es un tanto complejo en la informalidad o en el autoempleo advertir las consideraciones que contiene el concepto de trabajo decente.

Entonces, la idea de trabajo decente se apoya en algunas consideraciones previas tales como: existencia de empleos suficiente, remuneración fija, seguridad y estabilidad en el trabajo y las condiciones salubres. Además, incluye dos componentes que tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores, ellos son: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de afiliación sindical; erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y difundir el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre asuntos relacionados en la actividad laboral (Mocelin, 2008).

En síntesis, se podría indicar que la idea matriz de trabajo decente es una propuesta integradora de diferentes aspectos, que hacen a la calidad y cantidad de los empleos, pero

también y de manera fundamental, a las relaciones sociales como también, al tipo de sociedad y desarrollo al que se aspira.

Se puede advertir a través de las incursiones bibliográficas, una tendencia a considerar que el concepto de trabajo decente surge para dar respuesta a la situación de creciente desprotección, vulnerabilidad y de inseguridad de los trabajadores que se desenvuelven en las sociedades del capitalismo globalizado.

Según lo señala (Izura, 2010), la OIT se orienta hacia un intento de aplicación de políticas que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores, que asuma a la precarización, a la pobreza y a la exclusión con el denominado trabajo decente. Tanto es así, que el mismo organismo lo reafirma cuando expresa que, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente, es el camino más eficaz para salir de la pobreza (OIT, Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente., 2008).

Al respecto (Espinoza, 2003), se pregunta ¿de qué manera sería posible generar o reconstituir un sistema de relaciones laborales, que se haga cargo de todas las heterogeneidades que caracterizan al mercado laboral actual, que respete los derechos humanos y que permita la libertad de asociación y de gestión de las demandas, que asegure una distribución razonable de la riqueza generada por el trabajo y que mantenga normas de protección básicas sin afectar los resultados económicos? En este contexto, el autor expone que el paradigma de trabajo decente contribuye a un debate necesario, ya que en su concepción incluye una idea o tipo ideal, en el que en un extremo está la inseguridad, la exclusión, la desigualdad y el irrespeto de los derechos

laborales, y en el otro, están la seguridad, la integración, la igualdad y el pleno respeto a los derechos humanos, es decir la situación deseada.

En otras palabras (Levaggi, 2007), destaca que: el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado un buen trabajo o empleo digno. Dicho autor considera que no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Por último, agrega que el trabajo decente tiene por finalidad la estabilización de un modelo de desarrollo democrático y la promoción de la inclusión social.

A raíz de la difusión del concepto, el mismo se ha convertido en materia de discusión y desarrollo por varios estudiosos. Se lo destaca por poseer un profundo contenido ético, ya que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo, pero aún sigue en construcción.

2.1.2 Tendencias del mercado laboral en Colombia. En un contexto socioeconómico y mercado empresarial cada vez más dinámico y en constante crecimiento, se han presentado variaciones al interior de las organizaciones y el negocio, y en el capital humano con el que cuentan y su labor, representadas en posibles contrataciones, despidos, cambios de posición, entre otros.

En Colombia, son los sectores macroeconómicos, como el de consumo masivo, financiero, tecnológico, industrial y farmacéutico, los que manejan la dinámica del mercado del país y en los cuales las personas se desempeñan gracias a sus competencias, conocimientos y talento con el que cuentan, siendo esto fundamental y el más importante componente dentro de cada negocio.

Estos mismos sectores han vivido movimientos que determinan actuales tendencias dentro de la economía nacional y en cuanto al negocio y sus colaboradores, principalmente, en esta última, cambios en posiciones de alta dirección como CEO, gerentes generales y directores de diferentes áreas o proyectos dentro de las empresas.

En este sentido, ha sido notorio que los cargos de mayor búsqueda y selección en nuestro país este año han sido posiciones para gerentes regionales, directores para Colombia, gerentes de recursos humanos, ejecutivos de cuentas y directores de proyectos puntuales al interior de cada compañía.

Hay que destacar que es cada vez mayor la demanda para posiciones en el área de recursos humanos, siendo de gran responsabilidad la contratación y evaluación exigente del talento con el que las empresas cuentan.

Por otra parte, de acuerdo con la economía local y la tendencia de obtención y reclutamiento del mejor talento, varios sectores han tenido cambios en su negocio que han influenciado la economía nacional y mundial; por lo tanto, es necesario destacar que el sector

macroeconómico que más ha obtenido demanda de talento, gracias a la inversión extranjera que ha logrado y a su crecimiento, es el petrolero, minero y de gasoducto.

Sin embargo, hay otros ramos que se han mantenido en el mercado con una tendencia de crecimiento, como es el tecnológico. Por su parte, el sector farmacéutico, en lo corrido del 2011, ha tenido reestructuraciones en donde ha sido más el talento que ha salido que el contratado.

Dentro del sector financiero se destaca que los procesos de selección externos son menos recurrentes, ya que por el conocimiento del negocio, este tipo de organizaciones buscan tener talento interno que ya haya tenido una formación, conocimiento y competencias indicadas para manejar cada área.

Finalmente, está el de consumo masivo, el cual tiene una dinámica muy diferente y más activa a la del financiero, pues se selecciona en su mayoría personal externo con competencias diferentes e importantes en el área comercial y de ventas.

Es importante destacar que el talento en Colombia continúa siendo cada vez más calificado a nivel nacional e internacional gracias a su capacidad de aportar soluciones, recursividad y fácil adaptabilidad a otros países³.

2.1.2.1 Condiciones laborales de los profesionales de la salud en Colombia. Entre los estudios consultados, pocos describen cómo era el mercado laboral antes de la Ley 100 de 1993,

³ Solis, S. (13 de Septiembre de 2011). Portafolio. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <http://www.portafolio.co/opinion/santiago-solis/tendencias-mercado-laboral-129852>

y los que lo hacen se centran en el mercado laboral médico. En general, se puede decir que el mercado laboral del sector salud estaba dividido en cuatro subsectores: el de la seguridad social; el de los seguros voluntarios (medicina prepagada); el de los prestadores privados (con ánimo de lucro o sin él), que operaban con un régimen de libre empresa cuyos usuarios compraban de manera directa los servicios que necesitaban; y el subsector oficial, financiado con aportes directos del Estado y formado por la red de prestadores públicos, cuyos usuarios eran la población de más bajos recursos económicos. Específicamente en el caso de los médicos, el mercado estaba segmentado según la capacidad de pago de los pacientes

En efecto, debido a la falta de organización y regulación del mercado, a la relación directa que había entre proveedor (médico, especialista, nutricionista, odontólogo, etc.) y paciente, y a la falta de cobertura del sistema, lo cual generaba como consecuencia el predominio de las consultas particulares, algunos profesionales del sector, especialmente los médicos, contaban con un alto poder de mercado que les permitía fijar tarifas diferenciales según la capacidad de pago de los pacientes (segmentación del mercado), con dos posibilidades de obtener ingresos: por un lado, aquellos que se dirigían al segmento de altos ingresos podían fijar tarifas altas y obtener altos ingresos mediante el trabajo independiente; y, por otro lado, existía la posibilidad de capturar un mercado masivo de pacientes de bajos ingresos, pero bajo la condición de cobrar tarifas bajas.

Una gran dificultad que enfrentaba el gremio médico y que le impedía tener poder para negociar buenos salarios y tarifas era la falta de unificación. Según López, “la principal lucha se dio en el ámbito de los médicos asalariados pertenecientes al ISS o al sector público, que eran los

principales empleadores. Los médicos del sector privado nunca tuvieron la coherencia suficiente para convertirse en un grupo de presión, sus potenciales líderes se encontraban en una cómoda posición disfrutando los ingresos que recibían por la atención a las clases más pudientes”.

La Universidad de Harvard identificó que la calidad en la prestación de servicios de salud fue pobre, sobre todo, en instituciones rurales de primer nivel; entre otros factores, porque gran parte del personal se encontraba realizando su año rural (para 1990 un 40% de los médicos, 41% de las enfermeras, 52% de los odontólogos y 49% de bacteriólogos estaban en año rural obligatorio).

En síntesis, el mercado laboral del sector salud presentaba diferentes posibilidades de trabajo para los profesionales; algunas permitían obtener altos ingresos y buenas condiciones de vida, otras no ofrecían estas posibilidades pero minimizaban el riesgo y la incertidumbre ante la posibilidad de carecer en cualquier momento de sustento; en general, las condiciones laborales de los profesionales de la salud eran desiguales.

Después de hacer una lectura de la Ley 100 de 1993 se encontró que el tratamiento del recurso humano en salud en ella es escaso. La reforma solo se refiere a un sistema de incentivos a los trabajadores y profesionales del sector a través de estímulos salariales y no salariales (art. 193).

En términos generales, puede decirse que la Ley no aborda de manera importante el tema del recurso humano y no establece mecanismos claros de cómo este podría operar, ni ofrece

alternativas de protección al recurso humano de la salud que vea deterioradas sus condiciones laborales a partir de la entrada en vigencia de la misma ley. Adicional a lo anterior, la Ley establece que se utilizará un régimen salarial que lleve a una nivelación gradual de las remuneraciones de los empleados del sector. Sin embargo, no ofrece un panorama claro acerca de la situación del recurso humano en salud. Esto se debe a que las condiciones laborales del sector salud no solo son determinadas por la estructura del sector y cómo esta se haya reorganizado, sino también por otro conjunto de aspectos como la legislación laboral, la educación, la generación de recursos para el sistema de salud y su administración, y las competencias de las distintas unidades de gobierno.

Sobre estos temas, en Colombia se realizaron un conjunto de reformas que incluso precedieron a la Ley 100 de 1993: la Ley 10 de 1990, que hizo una reestructuración inicial al sistema de salud vigente en esa época; la Ley 50 de 1990, la cual reformó el mercado laboral; la Ley 30 de 1992, que reorganizó el sistema de educación superior (junto con lo que posteriormente añadió la Ley 115 de 1994), y la Ley 60 de 1993, la cual descentralizó la administración y provisión de los servicios de salud de acuerdo con el nivel de complejidad en la prestación a los municipios, distritos y departamentos. Por esto, la Ley 100 no tuvo la necesidad de intervenir directamente las condiciones laborales del recurso humano del sector salud, pues, como se pudo ver, el conjunto de reformas precedentes abonaron el terreno en este frente.

A pesar de que la Ley no toca directamente este tema, existen diferentes estudios que han documentado las principales consecuencias que la Ley 100 de 1993 y las reformas establecidas a comienzos de la década del 90 han generado en el mercado laboral de los profesionales de la

salud, en especial, el de los médicos. A partir de la revisión de estos estudios se pueden identificar algunos puntos comunes que ilustran los cambios más importantes y que se pueden agrupar en cinco categorías: 1) oferta académica y calidad de la educación, 2) oferta y demanda de recurso humano, 3) poder de mercado, 4) nivel de ingresos, y 5) contratación del recurso humano .

En lo que a la formación del recurso humano se refiere, varios de los estudios concuerdan en que las condiciones laborales de los profesionales de la salud se han deteriorado, no solo por el aumento en la oferta de programas, sino también porque la calidad de estos se ha modificado.

Se destaca que a partir de las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 se dio una desordenada proliferación de facultades y programas especialmente privados, de pregrado y de posgrado en los niveles superior, técnico y auxiliar, sin una reglamentación del ejercicio de esos nuevos trabajadores.

Siguiendo con lo anterior, y como lo señalaba el entonces viceministro de Salud y Bienestar, de los 1.709 programas registrados en el año 2000, solo 38 estaban acreditados, según los datos disponibles del año 2000, la tendencia a la especialización del recurso humano se concentra más en unos programas que en otros, lo cual en ocasiones no se sintoniza con las necesidades de la población y del nuevo sistema de salud. Así por ejemplo, se tiene que medicina

es el área de mayor especialización 44%, y en menor medida la odontología 16%, la enfermería 12,5% y la bacteriología 4,3%⁴.

2.1.3 Tendencias Mercado Laboral en Ocaña. De acuerdo a los datos suministrados en el registro mercantil por cada una de las empresas registradas en Cámara de Comercio, las 7.865 empresas registradas en Ocaña, emplean a 11.771 personas, lo que corresponde al 12% de la población económicamente activa del municipio de Ocaña.

En las 25 primeras actividades que más oferta laboral generan, se emplean a 6.167 personas, lo que equivale al 6.3% de la población, un 5.7% menos que el total de las actividades económicas.

De esta manera, se encuentra que la sección que más personas emplea en Ocaña es la G “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”, empleando a 3.717 personas, equivalente al 3.8% de la población. Dentro de dicha sección, la actividad que más personas emplea es “Comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas y tabacos” con 677 personas, equivalente al 0.7% de la población.

⁴ Atehortúa Becerra, S., Arenas Mejía, A., & Florez Acosta, J. (22 de Enero de 2009). Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993. Recuperado el 24 de Abril de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v8n16/v8n16a07.pdf>

En segundo lugar se encuentra la sección C “Industria manufacturera”, siendo la actividad “Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel” la que más oferta laboral tiene con 365 personas, equivalente al 0.37% de la población.

En tercer lugar se encuentra la sección I “Alojamiento y servicios de comida” siendo la actividad “Expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro del establecimiento” la que más oferta laboral tiene con 347 personas, equivalente al 1.04% de la población.

En cuarto lugar se encuentra la sección H “Transporte y almacenamiento” siendo la actividad “Transporte de pasajeros” la que más oferta laboral tiene con 222 personas, equivalente al 0.23 % de la población.

En quinto lugar se encuentra la sección S “Otras actividades de servicios”, siendo la actividad “Actividades de otras asociaciones” la que más oferta laboral tiene con 197 personas, equivalente al 0.20 % de la población.

En sexto lugar se encuentra la sección F “Construcción” siendo la actividad “Construcción de edificios residenciales” la que más oferta laboral tiene con 183 personas, equivalente al 0.19 % de la población.

En séptimo lugar se encuentra la sección K “Actividades financieras y de seguros” siendo la actividad “Actividades financieras de fondos de empleados y otras formas asociativas del

sector solidario” la que más oferta laboral tiene con 173 personas, equivalente al 0.18 % de la población.

En octavo lugar se encuentra la sección Q “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” siendo la actividad “Actividades de la práctica médica, sin internación” la que más oferta laboral tiene con 148 personas, equivalente al 0.15 % de la población.

En Noveno lugar, se encuentra la sección P “Educación” siendo la actividad “Educación preescolar” la que más oferta laboral tiene con 143 personas, equivalente al 0.14% de la población⁵.

De esta forma tenemos:

Tabla 2.

Actividades económicas más representativas en la oferta laboral de Ocaña N.S

SECCIÓN	ACTIVIDAD ECONÓMICA	NO DE PERSONAS EMPLEADAS
G	Comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas y tabacos	677
C	Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	365
I	Expendio de bebidas alcohólicas para el consumo dentro del establecimiento	347
H	Transporte de pasajeros	222
S	Actividades de otras asociaciones n.c.p.	197
F	Construcción de edificios residenciales	183
K	Actividades financieras de fondos de empleados y otras formas asociativas del sector solidario	173
Q	Actividades de la práctica médica, sin internación	148
P	Educación preescolar	143

Fuente: Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'vera Pérez, 2014)

⁵ D'vera Pérez, C. F. (2016). Análisis de la Actividad Económica en Ocaña Norte de Santander. Ocaña. 64p.

2.1.3.1 Condiciones laborales en Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social en el Municipio de Ocaña. En primer lugar se encuentra “Actividades de la práctica médica, sin internación” con 57 empresas registradas, equivalente al 31.8% del total general de la sección Q “Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social”, empleando así, a 148 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

Las actividades de consulta y tratamiento médico en el campo de la medicina general y especializada, realizada por médicos generales, especialistas y cirujanos. La práctica médica realizada a pacientes externos o ambulatorios, en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes. Los centros de planificación familiar que proporcionan tratamiento médico, tales como esterilización y la terminación de embarazo, sin internación. Los servicios de consulta médica a pacientes internos ejercida por médicos no vinculados a la institución de internación.

En segundo lugar se encuentra “Otras actividades de atención de la salud humana” con 35 empresas registradas equivalente al 19.6%, empleando a 40 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

Todas las actividades relacionadas con la salud humana que no están incluidas en ninguna de las demás clases de esta división. Los servicios medicalizados profesionales a domicilio, complementados con alguna de las actividades siguientes: servicios de cuidados personales, ayuda domiciliaria y acompañamiento. Las actividades de instituciones que prestan servicios de atención de la salud, con alojamiento, que carecen de una supervisión directa de médicos titulados. El transporte de pacientes en cualquier tipo de ambulancia, incluido el transporte aéreo. Las actividades desarrolladas por profesionales que proporcionan «medicina tradicional» o medicina alternativa.

En tercer lugar se encuentra “Actividades de la práctica odontológica” con 26 empresas registradas, equivalente al 14.5%, empleando a 42 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

La práctica odontológica realizada a pacientes externos o ambulatorios en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes. Las actividades de consulta y tratamiento de tipo general o especializado realizadas por odontólogos, en cualquier fase de la atención (promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación), en las áreas de endodoncia, odontología pediátrica, patología oral, maxilofacial, periodoncia, prostodoncia y ortodoncia. Las actividades de odontología en salas de operaciones.

Tabla 3.

Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE	PERSONAS	PORCENTAJE
Actividades de la práctica médica, sin internación	57	31,8%	148	38,5%
Otras actividades de atención de la salud humana	35	19,6%	40	10,4%
Actividades de la práctica odontológica	26	14,5%	42	10,9%
Actividades de apoyo diagnóstico	24	13,4%	48	12,5%
Actividades de apoyo terapéutico	19	10,6%	35	9,1%
Actividades de hospitales y clínicas, con internación	9	5,0%	60	15,6%
Otras actividades de asistencia social sin alojamiento	6	3,4%	6	1,6%
Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	2	1,1%	4	1,0%
Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	1	0,6%	1	0,3%
Total general	179	100%	384	100%

Fuente: Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'Vera Pérez, 2014)

2.2 Marco Conceptual

La investigación está enmarcada dentro de los siguientes conceptos:

Empleabilidad: La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad) (Campos, 2003).

Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década del '50, haciendo referencia a la preocupación acerca de la posición de las personas desamparadas en el mercado de trabajo, como por ejemplo los minusválidos.

Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (Grip, 1999).

A partir de fines de los años '70 la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula (Pérez, 2005).

“El término empleabilidad se define como las posibilidades que tiene una persona para encontrar un empleo en un mercado laboral en continuo cambio en el que la persona cuenta con aptitud para encontrar, crear, conservar y enriquecer un trabajo. Además es la capacidad que posee un individuo para adaptarse al cambio o capacidad para integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional”.

“La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos, 2002).

Una definición más amplia es la citada por Pedro Weinberg en su ponencia "Formación profesional, empleo y empleabilidad", presentada en el Foro Mundial de Educación (Porto Alegre, 2004) La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida"

“El término empleabilidad es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro caso de pérdida del primero. Una persona “empleable” posee los requisitos en términos de experiencia profesional, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y resulta atractivo para el mercado a los efectos de progresar en su carrera profesional.

Perfiles Ocupacionales: El concepto de perfil profesional tiene cada vez más difusión y se emplea en el ámbito de la educación y de las organizaciones. El perfil profesional, como el perfil del egresado, es un concepto que puede interpretarse con facilidad, intuitivamente, y se utiliza de manera flexible (Arnaz, 1981). El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto. Hasta el momento, los diferentes autores no han arribado a una única definición del perfil profesional. El modo en que lo definimos en este trabajo tiene sus antecedentes en el uso que se ha dado en educación y en psicología organizacional.

Según (Arnaz, 1996) el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción. Arnaz diferencia perfil profesional de perfil del egresado. Así propone los componentes mínimos que debe contener el perfil del egresado: 1) la especificación de las áreas generales de conocimiento en las cuales deberá adquirir dominio el profesional; 2) la descripción de las tareas, actividades, acciones, etc., que deberá realizar en dichas áreas.; 3) la delimitación de valores y actitudes adquiridas necesarias para su buen desempeño como profesional; y 4) el listado de las destrezas

que tiene que desarrollar. De este modo, mediante la inclusión en el diseño curricular, se fomentarán los valores que se necesiten para desempeñarse adecuadamente.

(Díaz Barriga, 1999) Describe el perfil profesional como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que delimitan el ejercicio profesional. El perfil profesional se elabora luego de haber establecido los fundamentos del proceso curricular y forma parte de un proceso, es una etapa dentro de la Metodología de Diseño Curricular. Para la autora es importante definir una visión humanista, científica y social de manera integrada, alrededor de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Además, considera que en el caso del perfil profesional es importante incluir la delimitación de las áreas o sectores donde se realizará la labor del egresado, los principales ámbitos de la actividad profesional a realizar y las poblaciones o beneficiarios de su labor profesional (Díaz Barriga ,1993).

(Glazman & Maria, 1978) Definen la noción de práctica profesional que incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se dictan en el nivel universitario. La práctica profesional se compone de dos dimensiones: una se refiere a la actividad por desarrollar e implica la delimitación de un campo de acción y, la otra, se refiere al nivel de comportamiento que alcanza el graduado universitario.

Aunque no define lo que es la práctica profesional, (Villareal, 1980) afirma que en parte ésta se constituye en la práctica social, más concretamente en el marco del modo de producción del sistema en que se trabaja, y específicamente en el seno de las relaciones de producción que plantea dicho sistema.

Percepción: Las percepciones de las personas y atribuciones influyen en la forma en que se comportan en su organización. La percepción describe la forma de filtrar, organizar e interpretar la información sensorial. El reconocimiento explica cómo actúa la gente, la determinación de cómo la gente reacciona a las acciones de los demás. La percepción exacta permite a los empleados a interpretar lo que ven y oyen en el lugar de trabajo de una manera eficaz para tomar decisiones, completar tareas y actuar de manera ética. Las percepciones defectuosas llevan a problemas en la organización, tales como los estereotipos, que llevan a la gente a tomar erróneamente los supuestos (Duggan).

Mercado Laboral: “El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.” (Santomé, 2004).

El mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral. (Fontana, 2003).

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Además, el paro tiene importantes costes económicos y sociales:

- Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial.
- Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social.

- Efectos Económicos. El desempleo impone un costo en la economía como un todo, debido a que se producen menos bienes y servicios. Cuando la economía no genera suficientes empleos para contratar a aquellos trabajadores que están dispuestos y en posibilidades de trabajar, ese servicio de la mano de obra desempleada se pierde para siempre.

En numerosas ocasiones, el pensamiento económico dominante cita a la inflación como el principal enemigo de las clases humildes, pero, si bien es cierto que el aumento de precios es especialmente negativo para las familias con menores ingresos, son mucho peores los efectos que tienen sobre ellos la falta de un empleo o la precariedad laboral. En un sistema económico, uno de los factores fundamentales es el suministro de recursos humanos (trabajo). Para determinar con precisión, colocamos frente a frente los dos agentes más importantes de la actividad productiva: unidades familiares que incluyen a todos los individuos que, directa o indirectamente, participan de las actividades productivas y consumen los bienes y servicios finales elaborados y las unidades de producción que están representadas por las empresas y son las encargadas de dinamizar la actividad económica de un país.

Esta relación existente se deteriora, cuando el número de unidades familiares que participan de las actividades productivas es menor (desempleo), lo que conlleva a que la presencia de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto o servicio al precio que se les ofrece no dispongan de ingresos suficientes por cuanto no tienen empleo, esto ocasiona que las unidades productivas bajen sus niveles de producción y no se pueda continuar con el ciclo económico normal por cuanto se da una brecha en la demanda.

Adicionalmente el desempleo trae consigo una pérdida en el nivel de ingresos en los gobiernos, por cuanto deja de percibir impuestos que el trabajador y la empresa aportaba normalmente mientras desempeñaba éste su trabajo. A esto se suma los egresos que tiene que realizar la administración pública por concepto de subsidiar a los desempleados.

Interpretar económicamente el desempleo es buscar las diferentes razones que implica el estar desempleado, para ello consideraremos los tipos de desempleo existentes, también distinguiremos entre desempleo voluntario e involuntario así como las razones de rigidez de los sueldos y salarios.

El trabajo les brinda a las personas la posibilidad de lograr ingresos, por tanto acceder a bienes y servicios, y así satisfacer sus necesidades. En las medidas que logren satisfacer mejor sus necesidades, mejor será su nivel de vida. Es por eso que existe un fuerte vínculo entre el desempleo y la pobreza. Ahora bien, no sólo es importante el tener empleo, sino la calidad del empleo, es decir, el salario, la jornada laboral, las condiciones de empleo, la estabilidad, la seguridad social, entre muchos otros elementos.

Cabe destacar que el desempleo ocasiona a la sociedad tanto un costo económico como social. El costo económico corresponde a todo lo que se deja de producir y que será imposible de recuperar, esto no solo incluye los bienes que se pierden por no producirlos sino también una cierta degradación del capital humano, que resulta de la pérdida de destrezas y habilidades. Por otro lado, el costo social abarca, como se ha dicho, la pobreza e “inquietud social y política” que implica el desempleo en grandes escalas. Las personas sometidas a una ociosidad forzosa padecen frustración, desmoralización y pérdida del amor propio. Aunque este costo social es muy difícil de medir, es objeto de una profunda y general preocupación por el impacto que tiene en la sociedad.

La desigualdad promueve la violencia probablemente por su asociación con altas tasas de desempleo y subempleo en grupos específicos, y suscita sentimientos de privación y frustración económica en estos grupos. La violencia impide el desarrollo económico”, reconocen Morrison y Buvinic en su investigación titulada “Notas técnicas: Prevención de la violencia”.

A escala macroeconómica, la violencia social reduce la inversión extranjera y nacional, y disminuye el ahorro interno, obstaculizando así las posibilidades de crecimiento a largo plazo. A nivel microeconómico, entre otros efectos, desalienta el interés individual en invertir tiempo y dinero en educación, e induce a sectores de la población a desarrollar habilidades delictivas en vez de estudiar.

La presencia de un elevado desempleo es un problema tanto económico como social. Como problema económico, es un despilfarro de valiosos recursos. Como problema social es una

fuentes de enormes sufrimientos, ya que los trabajadores desempleados tienen que luchar con una renta menor. Durante los períodos de elevado desempleo, las dificultades económicas también afectan a sus emociones y a la vida familiar. De cuando en cuando, los países experimentan un elevado desempleo que persiste durante largos períodos, a veces hasta diez años. Es lo que ocurrió en Estados Unidos durante la Gran Depresión, que comenzó en 1929. En unos pocos años, el desempleo aumentó afectando a casi una cuarta parte de la población trabajadora, mientras que la producción industrial se redujo a la mitad.

- Efectos Sociales. El coste económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero el social es enorme. Ninguna cifra monetaria refleja satisfactoriamente la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez”.

La precariedad laboral y, evidentemente, el desempleo también aumentan la angustia de los afectados e influyen en la determinación de su plan de vida y su planificación familiar. Los jóvenes deben postergar su edad de emancipación ante la imposibilidad de acceso a la vivienda y de creación de una unidad familiar con unos ingresos estables, asimismo provocan una disminución de la natalidad y retrasan la edad a la que se tienen los hijos.

Jackson y Walsh (1987) señalan que como consecuencia de la pérdida del empleo, se producen tres cambios importantes: una disminución de ingresos económicos, una transformación en las relaciones sociales y un cambio en el lugar donde residía el ejercicio de la autoridad. Estos cambios provocan una desensibilización en las relaciones entre los miembros de

la familia y entre ésta y el medio en que se desarrolla su vida cotidiana, dando lugar a un proceso de adaptación y cambio.

En el primero, los cambios producidos como consecuencia del desempleo, serían asimilados dentro del funcionamiento normal de la familia. En el segundo de los procesos descritos, la experiencia del desempleo tendría una función positiva, al ser utilizada como una oportunidad para realizar actividades que implican un cambio en los roles familiares.

El grado de estabilidad familiar depende a su vez de factores tales como el momento en que se produce la pérdida del trabajo dentro del proceso de desarrollo del ciclo de vida familiar. Asimismo, la tensión familiar producida tras la aparición del desempleo parece ser más acusada cuando afecta a personas con un bajo estatus ocupacional y con un período de desempleo superior a los seis meses.

En definitiva, si bien el desempleo puede ser considerado como un factor importante de desestabilización en las relaciones familiares, tal y como señalan Bergere y Sana Rueda (1984), el aumento de la tensión familiar no debe ser siempre considerado como una consecuencia directa del mismo. Éste actúa como un factor que acentúa el tipo de relaciones familiares existentes con anterioridad, intensificando el estrés y la tensión en aquellas familias en las que ya se daba un deterioro de las relaciones entre sus miembros.

La familia puede ser tanto el origen de tensión como de apoyo social, lo que explica el que ni en todos los estudios el desempleo esté asociado a un incremento en la tensión familiar ni en todos los casos se dé un deterioro en dichas relaciones.

El impacto del desempleo en la familia se puede dividir en 7 aspectos:

1. Financiero: El ingreso se reduce drásticamente.
2. Material: Se vuelve vital economizar en todo. En algunos casos, casi todo el presupuesto familiar se va en comida.
3. Físico: Hay una reducción generalizada en el nivel de salud.
4. Daño emocional: Se vuelve común la apatía, la desesperación y la depresión.
5. Relaciones Interpersonales: Generalmente, hay un incremento en las peleas y un retraimiento de la vida social. Sin embargo, las relaciones cercanas tienden a mantenerse.
6. Actividades e Intereses sociales: Estos disminuyen marcadamente. Las actividades gratuitas, informales o de poco costo pierden popularidad, porque el estado de ánimo disminuye.
7. Actividades Políticas: Disminuye el interés en la política.

La mayoría de los estudios indican que los dos efectos más importantes del desempleo son:

- La sensación de estigma social, derivado de estar desempleado.
- La cantidad de sufrimiento asociado a la falta de estructura o estructura perdida.

De esta manera, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo⁶.

Demanda laboral: “La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores” (Fontana, 2003).

La demanda agregada del mercado de trabajo se constituye por las demandas individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda del mercado de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores (Calvo, 2005)

Podemos notar que la definición de demanda de mercado de trabajo de Fontana y Calvo es hace referencia a que la demanda laboral se constituye por los puestos de trabajo que demanda las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores; la segunda en cambio afirma que la demanda del mercado laboral se constituye por el número de personas que desean trabajar a cambio de un salario. Al igual que en el caso anterior manejaremos la primera definición.

Oferta laboral: La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo la

⁶ Webscolar. (24 de Abril de 2017). Recuperado el 25 de Abril de 2017, de <http://www.webscolar.com/el-efecto-y-consecuencias-del-desempleo-en-la-sociedad>

oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. (Fontana, 2003).

La oferta del mercado de trabajo o también llamada oferta agregada, está conformada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado. (Calvo, 2005).

Podemos notar claramente que ambas definiciones son contrarias, la primera hace referencia a que la oferta laboral se constituye por el número de personas que desean trabajar a cambio de un salario; la segunda por el contrario afirma que la oferta laboral se conforma por los puestos de trabajo que ofrecen las empresas para ser cubiertos por los trabajadores.

Oferta educativa: En términos generales consideramos oferta educativa al conjunto de aspectos y características relacionadas con la enseñanza que se dan a conocer para su consumo, una oferta que se realiza con distintos promotores, diseñada desde la Administración enseñanza reglada, sometida a reglamentos y normas, concretada en materias, programas, horarios, profesores, para que se imparta oficialmente desde los centros educativos y desde otro tipo de instituciones la enseñanza no reglada cuyo diseño de su oferta se produce desde las entidades privadas (centros, academias, personas).

La oferta educativa en su representación simbólica expresa la utilidad que tiene para sus posibles consumidores (valor de uso), lo que permite a estos encontrar el objeto preciso a su necesidad que de esta forma se convierte en demanda de la oferta educativa anunciada. Esta consideración nos permite establecer algunos conceptos básicos.

El primer concepto se deriva de la necesidad social de una formación o educación. La necesidad social educativa es la necesidad que siente el grupo social en el momento de adquirir los conocimientos y formación que para él en ese momento se consideran necesarios para sobrevivir y reproducirse. No se trata de una demanda, se trata de una necesidad social del grupo cuyo contenido es el resultado de su historia y de las condiciones sociales que lo definen como grupo.

El segundo concepto es la oferta representación. Podemos distinguir dos estadios en la producción de las ofertas: el estadio de la representación simbólica del servicio que se ofrece realizar y que todavía no tiene existencia material. Es el diseño donde se concretan una serie de aspectos como son las características formales del producto, el público al que se dirige, el precio del mismo etc. y su reflejo son las promesas, la propaganda, los programas educativos. Un segundo estadio al que denominamos oferta material es el estadio de la realización material de la oferta cuando esta se materializa, cuando las promesas se hacen realidad, en nuestro caso es el proceso de la enseñar que es distinto al proceso de aprender que se identifica con el consumo o uso de la oferta.

Desde otro nivel de análisis más pormenorizado para completar los tipos de oferta de nuestro sistema educativo señalamos además una oferta "fija" que se repite sin cambios, reflejada en la cantidad de edificios, equipamiento, número de profesores, su organización operativa y que más o menos es conocida desde fuera del sistema educativo, y junto a esta con mucha más labilidad el consumidor se encuentra con una oferta móvil no siendo fácilmente conocida sino es por los propios consumidores, (cada año se cambia de profesor, de método, etc.) en esta oferta

"móvil" es donde se inserta la relación educativa y se materializa en gran parte la calidad de la enseñanza por tanto donde también, quizá, opere más la incertidumbre y el desconcierto de sus consumidores a la hora de elegirla.

Este esquema general de tipos de oferta dentro del sistema educativo considerados desde un plano macrosociológico y aplicable desde un punto de vista global, se transfieren sin duda a un plano micro, al lugar del aula, al lugar del encuentro entre el profesor/alumno. Los diseños curriculares de aula son la oferta directa realizada en la representación mental del profesor para que sea consumida por el grupo de alumnos y la oferta material se va determinando a lo largo del curso escolar en el desarrollo de cada unidad didáctica y en lo que se materializa diariamente en el aula⁷.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 El enfoque neoclásico del mercado de trabajo. De acuerdo a (Salas Páez, 1997) la perspectiva neoclásica parte del supuesto de que los agentes económicos actúan de manera aislada e individual tomando como referencia las señales del mercado (precios). Así mismo, entiende que los agentes económicos toman sus decisiones en base a una racionalidad formal (adecuación de los medios a los fines) y a la búsqueda de la maximización de sus beneficios. Es a partir de esta representación de los agentes que se elabora una particular mirada acerca de la vida económica. Desde esta perspectiva la economía se construye en base a las decisiones que

⁷ Sanches Martín, M. (s.f.). Diccionario crítico de ciencias sociales. Recuperado el 28 de Marzo de 2017, de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/sistema_educativo.htm

adoptan consumidores y productores, asumiendo que los primeros frente a una diversidad de opciones optarán por aquella que le produzca mayor satisfacción (utilidad marginal), mientras que los segundos actuarán buscando siempre la maximización de sus ganancias. A partir de este libre juego entre oferta y demanda es que se alcanza la autorregulación de los mercados.

Según este enfoque el mercado de trabajo es uno más de los mercados de bienes y servicios que se constituyen en una sociedad de mercado capitalista, por lo tanto, no se le atribuye ninguna particularidad en su funcionamiento. En este sentido, se entiende que los agentes económicos se relacionan con el mercado de trabajo de manera individual y aislada, dejando de lado todo tipo de redes, normas e instituciones sociales. De acuerdo a (Pries), en el enfoque neoclásico es posible identificar al menos cuatro principios explicativos básicos acerca del funcionamiento del mercado de trabajo:

- i) Se asume que la fuerza de trabajo es una mercancía que puede ser estandarizada, y por ende, es fácilmente sustituible.
- ii) Se asume la existencia de información completa tanto para quienes buscan trabajadores como para quienes buscan empleo.
- iii) El ajuste entre oferta y demanda de trabajo se produce mediante mecanismos de mercado. Es el salario (precio ofrecido y/o demandado de la mercancía de la mano de obra) el que define la confluencia entre trabajadores y puestos de trabajo. Tal como se sostuvo

anteriormente, “los individuos ofrecen su tiempo de trabajo a partir de una opción libre entre el trabajo y el ocio.

Así, la oferta de trabajo estará determinada en función del salario prevaleciente en el mercado, los ingresos no laborales y el precio de los productos. Las empresas por su parte, demandarán trabajo en respuesta a los requerimientos que tengan sus productos” (Duarte & Figueroa, 2005). En base a lo anterior se sostiene que la intervención de factores no mercantiles (por ejemplo normas y reglas) tiene consecuencias negativas en el funcionamiento del mercado de trabajo.

iv) A partir del funcionamiento de los mecanismos de mercado es posible alcanzar un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

A partir de estos cuatro principios el enfoque neoclásico elabora una interpretación abstracta del funcionamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, en la realidad podemos encontrar distintos tipos de problemas que se alejan de esta idea de equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, dentro de los cuales el desempleo es quizás el más relevante. Desde el punto de vista neoclásico estas problemáticas son la expresión de las deficiencias estructurales y de la “sobre-regulación” del mercado de trabajo (Pries). Sin embargo, se asume que las deficiencias estructurales (por ejemplo la incompletitud de la información que manejan oferentes y demandantes de fuerza de trabajo) no amenazan el funcionamiento de los mecanismos de mercado y tienden a neutralizarse en el largo plazo, mientras que las “sobre-regulaciones” si ponen en peligro el libre juego entre oferta y demanda de trabajo. De acuerdo con lo anterior

Pries sostiene que “según el enfoque neoclásico no es adecuado culpar a la lógica de mercado por la miseria del desempleo y de otras fricciones, donde justamente la “limitación artificial” del principio de oferta/demanda es la responsable de los desequilibrios” (2000, p. 514). Finalmente, en base a los principios explicativos del enfoque neoclásico se le ha asignado al desempleo un carácter voluntario, en el sentido de que es el resultado de una decisión racional de los agentes económicos.

2.3.2 Las teorías sociológicas del mercado de trabajo. A partir de la crítica a la visión economicista de la vida económica contenida en el enfoque neoclásico se constituyeron un conjunto de perspectivas teóricas que entienden el mercado de trabajo como un “espacio social complejo en donde se relacionan capital y trabajo” (Duarte & Figueroa, 2005), el cual se organiza a partir de una serie de normas e instituciones sociales y no sólo a partir de mecanismos de mercado. El objetivo de estas perspectivas teóricas es “explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de calificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneraciones de la mano de obra” (Pries, 2000, p. 522). A partir de estas teorías se elabora una nueva interpretación acerca de la problemática del desempleo y de procesos tales como la búsqueda de empleo y la forma en que circula la información en los mercados de trabajo.

Los primeros antecedentes de estas perspectivas teóricas se pueden encontrar en dos enfoques acerca del mercado de trabajo: el institucionalista y el de segmentación. El enfoque institucionalista se basa en el supuesto de que el funcionamiento del mercado de trabajo se rige por reglas institucionales y no por la lógica mercantil de la oferta y la demanda (Pries).

Son estas reglas institucionales las que generan una división dual de los mercados de trabajo. Más allá de la denominación que se le dé a cada uno de estos mercados, lo relevante es que en ellos predominan distintos arreglos institucionales que influyen en todos los aspectos del funcionamiento del mercado de trabajo: procesos contratación, de formación y de promoción de los trabajadores. De esta manera se asume la existencia de factores sociales (por ejemplo el sexo o el origen étnico) que pueden incidir en los procesos de inserción laboral.

Por su parte, el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo suele presentarse como un desarrollo del enfoque institucionalista. El aporte de este enfoque consiste en la idea de que “tanto la estructura de los puestos de trabajo como la de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en “conglomerados” segmentados unos de otros” (Pries), los cuales se definen de acuerdo a ciertas características técnicas y sociales. Lo relevante es que dentro de cada conglomerado las prácticas de reclutamiento, de asignación de puestos, de remuneración y de capacitación se basan en normas más o menos institucionalizadas.

A partir de la década de 1980 se han abordado una serie de temáticas en base al enfoque institucionalista y de segregación del mercado de trabajo: la segregación del mercado de trabajo según género, los mercados de trabajo locales en los que predominan los lazos familiares y sociales de los trabajadores, el estudio de las trayectorias laborales, y por último el estudio de las redes sociales como mecanismo relevante en la circulación de la información en el mercado laboral.

Desde estos enfoques teóricos la concepción de los agentes económicos y de la forma en que éstos se relacionan con el mercado de trabajo difiere radicalmente respecto al enfoque neoclásico. Es así como se asume que al mercado de trabajo “concurren sujetos con desiguales condiciones sociales, económicas y políticas y que además, no poseen una información completa sobre los puestos de trabajo disponibles o las competencias que posee la fuerza de trabajo” (Duarte & Figueroa, 2005). En base a lo anterior, se atribuyen a los mercados de trabajo importantes grados de incertidumbre económica y riesgo social, los que caracterizarán los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral. Así mismo, desde esta perspectiva teórica el desempleo no se entiende como un fenómeno de carácter friccional, por lo tanto, no sólo explica por la existencia de una “sobrerregulación”, sino que también se entiende como “una consecuencia de la particularidad de las trayectorias de los individuos en los mercados de trabajo, que reflejan, en muchos casos, las escasas capacidades o habilidades que poseen para internalizar la incertidumbre económica en un contexto de globalización” (Figueroa, 2002).

A modo de síntesis, y en el intento de relacionar estos enfoques teóricos con el problema de investigación que aquí se aborda, se puede sostener que las teorías sociológicas del mercado de trabajo imponen el desafío de observar y analizar el contexto institucional, social y cultural a partir del cual se configura el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad, y particularmente los procesos de inserción laboral, asumiendo que el Programa Servicios Comunitarios forma parte de ese mismo contexto.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Ley 1429 de 2010. Ley de Formalización y Generación de Empleo⁸. TITULO I NORMAS GENERALES. ARTICULO 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

TITULO 11I. INCENTIVOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS SECTORES RURAL Y URBANO. ARTICULO 9°. Descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre que: .

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha

⁸ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ministerio de Trabajo. (29 de Diciembre de 2010). MINTRABAJO. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>

nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2°. El beneficio de que trata este artículo solo aplica para menores de veintiocho (28) años que en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.

Parágrafo 3°. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios.

Parágrafo 4°. Para efectos de que los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 5°. No podrán ser beneficiarios de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociados.

Parágrafo 6°. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas menores de 28 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

ARTICULO 10. Descuento en el Impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadoras que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el Artículo 9" de la presente Ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo solo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2. El beneficio de que trata este artículo en ningún caso podrá exceder de tres (3) años por empleado.

Parágrafo 3. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, sin perjuicio de lo establecido por el inciso 1° del artículo 259 del Estatuto Tributario.

Parágrafo 4°. Para efectos de que los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 5°. No podrán ser beneficiarios de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociados.

Parágrafo 6. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas en situación de desplazamiento, personas en proceso de reintegración o población en condición de discapacidad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Parágrafo 7. Los descuentos, beneficios y condiciones señalados en el artículo 9 de la presente Ley, aplicarán para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del SISBEN.

El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones para acceder a este beneficio el cual sólo podrá aplicarse una vez se haya expedido dicha reglamentación.

ARTICULO 11. Descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de

trabajo, podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la renta y complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo solo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas. '

Parágrafo 2°. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, sin perjuicio de lo establecido por el inciso 1° del artículo 259 del Estatuto Tributario.

Parágrafo 3°. Para efectos de que los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 4°. No podrán ser beneficiarias de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociadas.

Parágrafo 5°. El beneficio de que trata este artículo solo aplica para mujeres mayores de cuarenta (40) años y en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleada.

Parágrafo 6°. En ningún caso el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de empleadas que se contraten para reemplazar personal contratada con anterioridad.

ARTICULO 12°. Prohibición de Acumulación de Beneficios.- los beneficios de que tratan el artículo 9, 10, 11 Y 13 de la presente ley no se podrán acumular entre sí.

2.4.2 Ley 1780 de 2016. “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”⁹. **ARTÍCULO 1. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial para este grupo poblacional en Colombia.

⁹ CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. (02 de Mayo de 2016). Recuperado el 27 de Abril de 2017, de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>

TÍTULO I. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y SU VINCULACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO. ARTÍCULO 2. Pequeña Empresa Joven.

Para los efectos de la presente Ley se entiende por pequeña empresa joven la conformada por personas naturales o jurídicas que cumplan con las condiciones definidas en el numeral primero del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010. Tendrán derecho a acogerse a los beneficios establecidos en este artículo las personas naturales que tengan hasta 35 años. En el caso de las personas jurídicas, deben tener participación de uno o varios jóvenes menores de 35 años, que represente como mínimo la mitad más uno de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital.

Para los efectos de esta Ley, el inicio de la actividad económica principal, debe entenderse en los términos definidos en el numeral segundo del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 3. Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente Ley, quedarán exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal.

ARTÍCULO 4. Cumplimiento de obligaciones. Los beneficios establecidos en la presente Ley no exceptúan el cumplimiento de las obligaciones de las pequeñas empresas jóvenes beneficiarias, en materia de presentación de declaraciones tributarias, del cumplimiento de sus obligaciones laborales y de sus obligaciones mercantiles consignadas en el Código de Comercio.

ARTÍCULO 5. Conservación y pérdida de los beneficios. Las personas naturales y jurídicas que conforman la pequeña empresa joven, deberán mantener los requisitos definidos en el artículo 2 de esta Ley para conservar los beneficios aquí previstos.

Así mismo, las pequeñas empresas jóvenes que sean enajenadas y sean adquiridas por personas naturales o jurídicas que no cumplan con los requisitos para obtener los beneficios descritos en la presente Ley, no podrán conservar los beneficios de la misma.

Parágrafo 1. El cumplimiento de estos requisitos deberá manifestarse al momento de hacer la renovación anual de la matrícula mercantil.

Parágrafo 2. Los beneficios de que trata el artículo 3 de la presente Ley, se perderán en el evento de incumplimiento de la renovación de la matrícula mercantil dentro de los tres (3) primeros meses del año, el impago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás contribuciones de nómina y el incumplimiento de las obligaciones en materia tributaria.

Este último evento se configurará a partir del incumplimiento en la presentación de las declaraciones tributarias y de los pagos de los valores en ellas determinados, cuando los mismos no se efectúen dentro de los términos legales señalados para el efecto por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 6. Prohibición para acceder a los beneficios de la presente ley. No podrán acceder a los beneficios contemplados en la presente Ley las pequeñas empresas jóvenes constituidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, en las cuales el objeto social, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que

conformen su unidad de explotación económica, sean los mismos de una empresa disuelta, liquidada, escindida o inactiva con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo. Se entenderá por empresas inactivas aquellas que:

- a) No hubieren realizado aportes a la seguridad social por no tener personal contratado durante al menos un (1) año consecutivo, y
- b) No hubieren cumplido por un (1) año con su obligación de renovar la matrícula mercantil.

ARTÍCULO 7. No aporte a Cajas de Compensación Familiar. Los empleadores que vinculen a 1 nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años de edad no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación.

Para acceder al anterior beneficio, el empleador deberá incrementar el número de empleados con relación a los que tenía en la nómina del año anterior; e incrementar el valor total de la nómina del año gravable inmediatamente anterior en términos constantes al que se va a realizar la correspondiente exención de pago.

El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, las condiciones que deben cumplir las empresas para acceder a los beneficios contemplados en este artículo.

Parágrafo 1. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevo personal, sin que puedan interpretarse como nuevo personal aquel que se vincule luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2. En ningún caso, el beneficio previsto se podrá realizar sobre las personas menores de 28 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Parágrafo 3. Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los mismos beneficios en el Sistema de Subsidio Familiar que los trabajadores por los que se realizan aportes regulares.

ARTÍCULO 8. Promoción de empleo y emprendimiento juvenil. Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la Política Nacional de Emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y promover el empleo y el emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, minorías étnicas del país y jóvenes inmersos en el proceso de post conflicto.

ARTÍCULO 9. Promoción del Empleo y el Emprendimiento a través del Mecanismo de Protección al Cesante. El Gobierno Nacional definirá alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán financiados con cargo al FOSFEC. Asimismo,

reglamentará en un plazo de seis (6) meses el procedimiento para la aplicación de dichas alternativas.

Parágrafo 1. Los recursos destinados para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, se definirán una vez se aseguren los recursos prestaciones económicas de que trata la Ley 1636 de 2013.

Parágrafo 2. Con el fin de dinamizar e impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto, las Cajas de Compensación Familiar podrán destinar recursos del FOSFEC para financiar y operar programas y proyectos relacionados, con la promoción de empleo y el emprendimiento, el desarrollo de obras en los territorios, la generación de ingresos, el impulso y financiamiento de las actividades agropecuarias, la promoción de la asociatividad y el desarrollo de proyectos productivos, entre otros, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

2.4.3 “40.000 Primeros Empleos”¹⁰. El programa “40.000 Primeros Empleos” es una iniciativa del Gobierno Nacional como instrumento para mejorar la empleabilidad de la población de jóvenes entre 18 y 28 años de edad sin experiencia laboral relacionada, jóvenes recién egresados de algún programa de educación superior (técnicos, tecnólogos, profesionales) y bachilleres que no hayan podido continuar con su proceso de formación.

¹⁰ MINISTERIO DE TRABAJO. (Abril de 27 de 2015). MINTRABAJO. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2015/4395-guia-para-acceder-al-programa-q40-mil-primeros-empleosq.html>

Al programa "40 Mil Primeros Empleos" pueden aplicar todos los jóvenes bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales entre los 18 y 28 años, que actualmente no se encuentren estudiando, estén buscando empleo y no tengan experiencia formal relacionada con su área de estudio.

El ministro del Trabajo, Luis Eduardo Garzón, precisó que esta estrategia del Gobierno Nacional busca hacer frente a uno de los principales retenes que encuentran los jóvenes en el país al buscar empleo: la falta de experiencia. Recordó que actualmente uno de cada dos desempleados en el país está entre los 18 y 28 años de edad.

A través de las Cajas de Compensación Familiar, los jóvenes bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales entre los 18 y 28 años que no se encuentren estudiando, podrán postularse para aspirar a ingresar a este programa.

Capítulo 3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó para llevar a cabo los objetivos es el de una forma cuantitativa que de acuerdo con (Tamayo, 2007),” consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio”, de igual manera se utilizara la investigación descriptiva donde el autor Tamayo M. en su libro Proceso de Investigación Científica, la describe de la siguiente manera “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”, y por último se realizara una investigación exploratoria que según Hernández en su libro metodología de la investigación la denomina “La investigación exploratoria se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”.

Según (Sabino, 1986) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que

permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”.

3.2 Población

Para el desarrollo del proyecto de empleabilidad en dicho sector la población objeto de estudio estuvo conformado por las 16 Instituciones Prestadoras de Salud (I.P.S) existentes en la ciudad de Ocaña, información suministrada por la oficina de Desarrollo Humano de la Alcaldía de Ocaña. (Apéndice B.)

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue la encuesta dirigida, realizada al jefe de recursos humanos de cada I.P.S; este instrumento nos permitió conocer la situación actual de cada I.P.S.

3.4 Procesamiento y análisis de la información.

Una vez recopilada la información, mediante la aplicación de la encuesta se tabulo y se analizó por variables el porcentaje de su frecuencia para luego sacar conclusiones de forma cuantitativa a través de las tablas y gráficas, posteriormente se realizó de manera cualitativa mediante el análisis y comentarios de cada una de las respuestas obtenidas.

Capítulo 4. Presentación de Resultados

4.1 Determinación de las condiciones actuales de la demanda laboral de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Contexto e Importancia Regional.

Ocaña es un municipio colombiano ubicado en la zona nororiental del departamento de Norte de Santander, está conectada por carreteras nacionales con Cúcuta y Santa Marta, es considerada poblacionalmente como el segundo municipio del departamento después de Cúcuta con 97.479 habitantes (a 2014). Su extensión territorial es de 460 kilómetros cuadrados, que representa el 2,2% del departamento. Su altura máxima es de 1.202 msnm y la mínima de 761 msnm; está ubicada sobre la cordillera oriental; rodeada por montañas que alcanzan los 2.600 msnm; su temperatura promedio es de 22°C y dista de Cúcuta 218 km. La región en donde se encuentra Ocaña, se denomina "Provincia de Ocaña" la cual tiene un área de 8.602 km², posee el Área Natural Única Los Estoraques ubicado a un kilómetro de La Playa de Belén "Bien de Interés Cultural" y "Monumento Nacional" a 27 kilómetros del municipio de "Ocaña que es catalogado como máximo centro del comercio, educación, cultura, tecnología, turismo y un polo de desarrollo del departamento" (Ocaña, 2015).

En el mercado laboral del municipio de Ocaña las 7.865 empresas registradas en la cámara de comercio, emplean a 11.771 personas, lo que corresponde al 12% de la población económicamente activa.

En las 25 primeras actividades que más oferta laboral generan, se emplean a 6.167 personas, lo que equivale al 6.3% de la población, un 5.7% menos que el total de las actividades económicas.

De esta manera, se encuentra que en el puesto número 9 se encuentra “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social” teniendo una oferta laboral de 384 personas en el sector salud.

De esta forma tenemos:

Cuadro 1. Actividades económicas en la oferta laboral de Ocaña N.S

PUESTO	ACTIVIDAD ECONÓMICA	NUMERO DE EMPRESAS	NO DE PERSONAS EMPLEADAS
1	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	4.095	5.400
2	Alojamiento y servicios de comida	812	1.162
3	Industrias manufactureras	618	1.059
4	Otras actividades de servicios	411	526
5	Transporte y almacenamiento	364	471
6	Construcción	231	578
7	Actividades profesionales, científicas y técnicas	225	221
8	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	218	297
9	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	179	384
10	Información y comunicaciones	176	227
11	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	169	262
12	Educación	89	368
13	Actividades financieras y de seguros	72	370
14	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	67	1.848
15	Actividades inmobiliarias	60	93
16	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	37	85
17	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	17	46
18	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	9	17
19	Explotación de minas y canteras	2	6

Fuente. Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'vera Pérez, 2014)

Generalidades del Sector Salud.

El sistema de salud colombiano está compuesto por dos subsistemas como lo es sector de seguridad social financiado con recursos públicos, y por el sector privado. Su eje central es el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). La afiliación al sistema es obligatoria y se hace a través de las entidades promotoras de salud (EPS), públicas o privadas, que reciben las cotizaciones a través de las instituciones prestadoras de servicios (IPS), clasificándolos en dos regímenes, el régimen contributivo (RC) y el régimen subsidiado (RS). El RC afilia a los trabajadores asalariados y pensionados y a los trabajadores independientes con ingresos iguales o superiores a un salario mínimo, mientras que el RS se encarga del aseguramiento de todas las personas sin capacidad de pago, para que tenga acceso a los servicios de salud a través de un subsidio que ofrece el Estado.

Al día de hoy, en el Municipio de Ocaña según datos de la Oficina del Régimen Subsidiado de la Alcaldía Municipal de Ocaña, se encuentran activos 110.149 usuarios de los cuales 73.667 que equivale al 67% de los usuarios pertenecen al régimen subsidiado y 36.482 equivalente al 33% de los usuarios que hacen parte del régimen contributivo (Apéndice C).

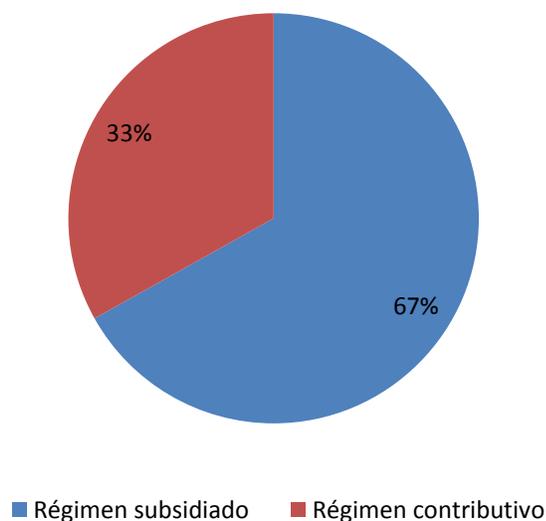


Gráfico 1. Número de Usuarios Activos en la BD del Régimen Subsidiado y Régimen Contributivo del Municipio de Ocaña.

Fuente. Oficina de Régimen Subsidiado de la Alcaldía Municipal de Ocaña.

De acuerdo con la clasificación y según datos de la cámara de comercio, en el municipio de Ocaña se encuentran inscritos en el registro mercantil 7865 empresas, en donde el sector salud está ubicado en el puesto No. 9 con 179 unidades productivas que se dedican a las Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.

Cuadro 2. Participación de las Actividades Económicas en Ocaña

PUESTO	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CANTIDAD
1	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	4095
2	Alojamiento y servicios de comida	812
3	Industrias manufactureras	618
4	Otras actividades de servicios	411
5	Transporte y almacenamiento	364
6	Construcción	231
7	Actividades profesionales, científicas y técnicas	225
8	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	218
9	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia	179
10	Información y comunicaciones	176
11	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	169
12	Educación	89
13	Actividades financieras y de seguros	72
14	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	67
15	Actividades inmobiliarias	60
16	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento	37
17	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	17
18	No identificadas	14
19	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de	9
20	Explotación de minas y canteras	2
Total general		7865

Fuente. Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'vera Pérez, 2014)

Así mismo, se tiene que las Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social está compuesta por las “Actividades de la práctica médica, sin internación” con 57

empresas registradas, equivalente al 31.8% del total general de “Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social”, empleando así, a 148 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

Las actividades de consulta y tratamiento médico en el campo de la medicina general y especializada, realizada por médicos generales, especialistas y cirujanos. La práctica médica realizada a pacientes externos o ambulatorios, en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes. Los centros de planificación familiar que proporcionan tratamiento médico, tales como esterilización y la terminación de embarazo, sin internación. Los servicios de consulta médica a pacientes internos ejercida por médicos no vinculados a la institución de internación.

“Otras actividades de atención de la salud humana” con 35 empresas registradas equivalente al 19.6%, empleando a 40 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

Todas las actividades relacionadas con la salud humana que no están incluidas en ninguna de las demás clases de esta división. Los servicios medicalizados profesionales a domicilio,

complementados con alguna de las actividades siguientes: servicios de cuidados personales, ayuda domiciliaria y acompañamiento. Las actividades de instituciones que prestan servicios de atención de la salud, con alojamiento, que carecen de una supervisión directa de médicos titulados. El transporte de pacientes en cualquier tipo de ambulancia, incluido el transporte aéreo. Las actividades desarrolladas por profesionales que proporcionan «medicina tradicional» o medicina alternativa.

“Actividades de la práctica odontológica” con 26 empresas registradas, equivalente al 14.5%, empleando a 42 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

En dicha actividad se incluye:

La práctica odontológica realizada a pacientes externos o ambulatorios en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los pacientes. Las actividades de consulta y tratamiento de tipo general o especializado realizadas por odontólogos, en cualquier fase de la atención (promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación), en las áreas de endodoncia, odontología pediátrica, patología oral, maxilofacial, periodoncia, prostodoncia y ortodoncia. Las actividades de odontología en salas de operaciones.

Cuadro 3. Actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CANTIDAD
Actividades de la práctica médica, sin internación	57
Otras actividades de atención de la salud humana	35
Actividades de la práctica odontológica	26
Actividades de apoyo diagnóstico	24
Actividades de apoyo terapéutico	19
Actividades de hospitales y clínicas, con internación	9
Otras actividades de asistencia social sin alojamiento	6
Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	2
Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	1
Total general	179

Fuente. Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'Vera Pérez, 2014)

El sector Salud se encuentra en el puesto No. 7 en cuanto al número de personas que emplea y que de acuerdo al cuadro No 4 donde se correlaciona el grado de participación que tiene cada sector en cuanto la oferta laboral, se puede apreciar que las Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social que tiene 179 unidades productivas posee un 215% lo que quiere decir que aunque el sector salud posee un número pequeño en el número de empresas actualmente emplea a un gran número de personas proporcionándole estabilidad laboral y económica.

Cuadro 4. Correlación participación en el mercado laboral en Ocaña

PUESTO	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN
1	Actividades financieras y de seguros	514%
2	Educación	413%
3	Explotación de minas y canteras	300%
4	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	271%
5	Construcción	250%
6	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	230%
7	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	215%
8	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	189%
9	Industrias manufactureras	171%
10	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	155%
11	Actividades inmobiliarias	155%
12	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	146%
13	Alojamiento y servicios de comida	143%
14	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	136%
15	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	132%
16	Transporte y almacenamiento	129%
17	Información y comunicaciones	129%
18	Otras actividades de servicios	128%
19	No identificadas	100%
20	Actividades profesionales, científicas y técnicas	98%

Fuente. Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS (D'Vera Pérez, 2014)

Actualmente el sector salud en el municipio de Ocaña está constituido por una Empresa Social del Estado, Hospital Emiro Quintero Cañizares, dos clínicas privadas como los son La Clínica Nuestra Señora de Torcoroma y La Clínica del Divino Niño, diez entidades promotoras de salud (EPS) y dieciséis instituciones prestadoras de salud (IPS), los cuales son los encargados en el municipio de Ocaña de atender las necesidades de los usuarios. Es importante aclarar que para la realización de este proyecto solo se tuvieron en cuenta las dieciséis instituciones prestadoras de salud (IPS).

Cuadro 5. Sector salud en el municipio de Ocaña

SECTOR SALUD EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA			
EMPRESA PUBLICA	EMPRESA PRIVADA	EPS	IPS
Hospital Emiro Quintero Cañizares	Clínica Nuestra Señora de Torcoroma	Salud Vida	Batallón Santander
		Asmesalud	Confesalud
			Dr Prosalud
		Coosalud	Ecoradiodiagnostico
			FMP
		Comfaoriente	Medisalud IPS
	INPEC		
	Clínica del Divino Niño	Comparta	IPS Santander
			Karisalud
		La Nueva EPS	Licancer
			Medica IPS
		Ecoopsos	Divino Niño
		Sanitas	Sanamedic
		Coomeva	Uci Vimec
		Cafesauld	Clínica Torcoroma
	Vivasalud		

Fuente. Secretaría de Régimen Simplificado del municipio de Ocaña

La distribución de la población encuestada que corresponde a un total de 579 empleados en las 16 Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de los cuales 142 son hombres lo que corresponde al 25% de la población y 437 son mujeres que corresponde al 75% del total de empleados, demuestra el gran papel que juega la población femenina en la oferta laboral del sector de las IPS's ya que se puede decir que las actividades en su gran mayoría son realizadas por las mujeres, mientras que los hombres participan en un menor grado.

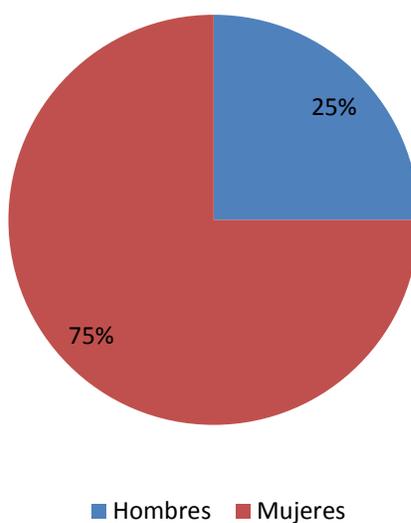


Gráfico 2. Número de personas empleadas por género

Fuente. Elaboración propia

Percepción y Orientación Competitiva

Con relación al tipo de proveedores, se analizó tanto la parte del tamaño, como la ubicación de los proveedores de insumos productivos al sector de las IPS's y se encontró que la mayoría de empresarios cuentan con una red de proveedores fijos y que negocian con grandes, medianas y microempresas localizadas a nivel nacional y local. Gráfico 3, 4 y 5.

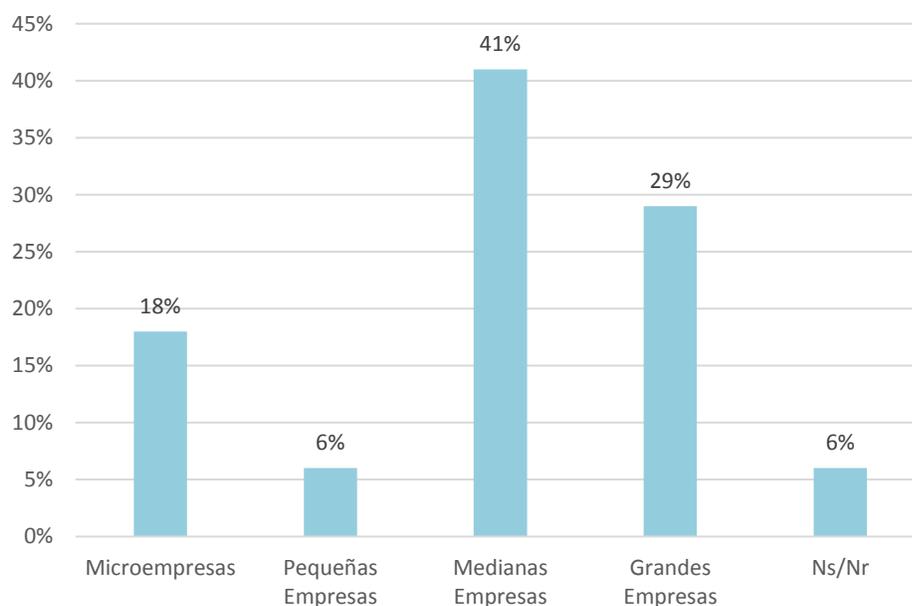


Gráfico 3. Tipo de proveedores por tamaño

Fuente. Elaboración propia

Como se puede apreciar en el gráfico 3 la mayoría de los empresarios de las IPS's afirman que en un 41% su plan de compras va dirigido a medianas empresas que en su mayoría están localizadas a nivel nacional debido a que muy pocas empresas localizadas a nivel local no abarcan sus expectativas es decir no cuentan con variedades de insumos y tienen baja capacidad

de producción, le sigue grandes empresas con 29%, microempresas con un porcentaje de 18% y pequeñas empresas y no sabe o no recuerda cuál es su plan de compra con 6% cada uno.

Al analizar de qué lugar provienen los suministros de insumos productivos para el sector salud, se pudo constatar que la mayoría de las IPS's lo realizan a través de empresas nacionales ya que equivale al 71% lo que les genera a los empresarios un incremento en los costos de transporte reflejado en los altos precios de los productos como lo muestra el grafico No7, mientras que el suministro de insumos productivos para el sector salud por medio de empresas locales le corresponde un 29% deja evidenciado la poca participación de estas empresas en el sector debido a que a nivel local no se suplen con las necesidades que el sector requiere como lo es el suministro de materias primas.

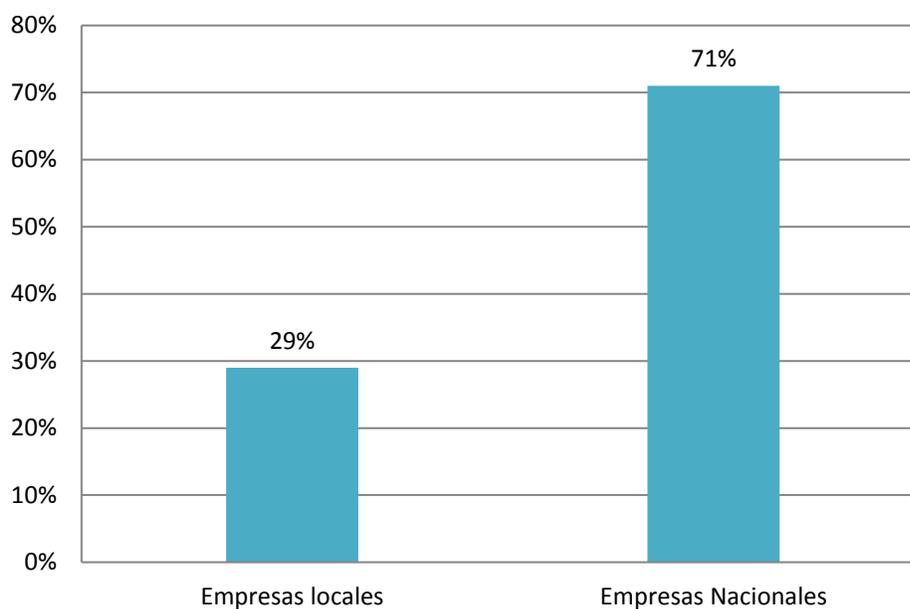


Gráfico 4. Tipo de proveedores por tamaño

Fuente. Elaboración propia

En cuanto al momento de indagar si cada IPS contaba con una red de proveedores fijos se pudo apreciar que el 94% afirma que si se cuenta, que en su mayoría son de 5 a 10 proveedores y que las relaciones comerciales juegan un papel importante ya que el sector así lo amerita teniendo en cuenta que contar con proveedores fijos es indispensable debido a la complejidad y exigencia del sector, tan solo un 6% afirma no tener proveedores fijos.

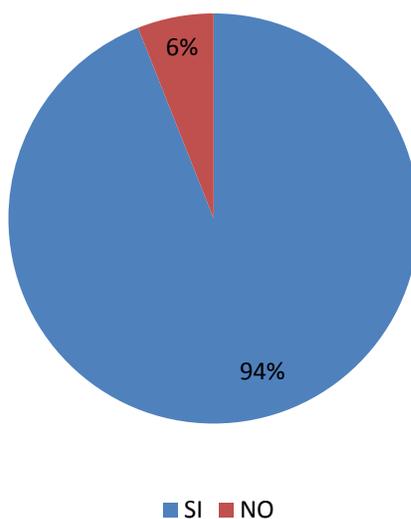


Gráfico 5. Red de proveedores fijos

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a las dificultades que el sector de las IPS's afronta en la actualidad los empresarios manifiestan que básicamente se encuentra con una mayor proporción la competencia desleal con un 32% y se debe a que hoy en día el apoyo político y el factor económico juegan un papel importante a la hora de adquirir contratos, seguido de infraestructura con 18% que hace referencia a la poca organización del sistema de salud, la falta de capital de trabajo con un 14% porque en Ocaña no existen especialistas ni instituciones educativas que formen futuros profesionales y especialistas que está requiriendo el sector, los costos y suministros de materias primas con un 14% debido a que en su mayoría tienen proveedores nacionales lo que conlleva a que estas materias primas eleven su valor por los costos de transporte y ubicación, le sigue la ausencia de apoyo institucional con un 9%, otros obstáculos como la parte económica y el incumplimiento en los pagos de las EPS's con un equivalente a 9% y por último la falta de innovación le pertenece un 4% haciendo énfasis en la falta de equipos tecnológicos que ayuden a prestar un mejor servicio.

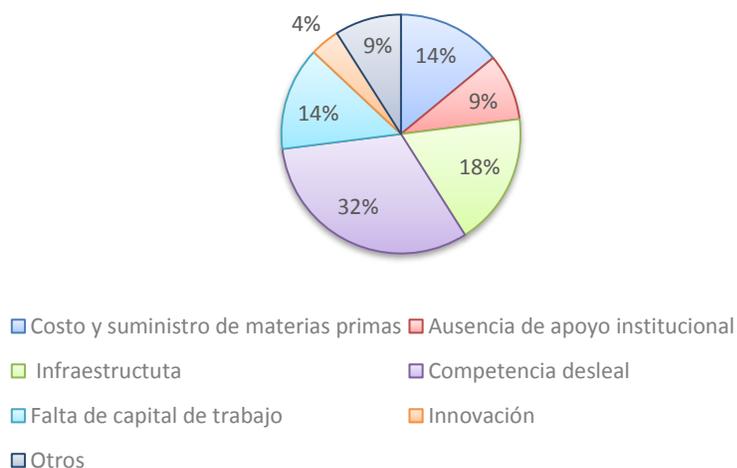


Gráfico 6. Dificultades que enfrenta el sector

Fuente. Elaboración propia

Por otro lado en cuanto a las principales dificultades que tienen los empresarios para proveer productos y/o servicios a su empresa se encuentra que la gran mayoría afirma que el elevado precio de los productos es su principal dificultad lo que corresponde al 26% debido a que por su ubicación geográfica y costos de transporte elevan su precio, la poca facilidad de pago y poca variedad de insumos con un 21%, le sigue la aversión del empresario a la formalización laboral y otros obstáculos como el incumplimiento de la llegada de los productos les corresponde un 11% cada uno y por último la baja capacidad de producción y la baja calidad del producto con un 5%.

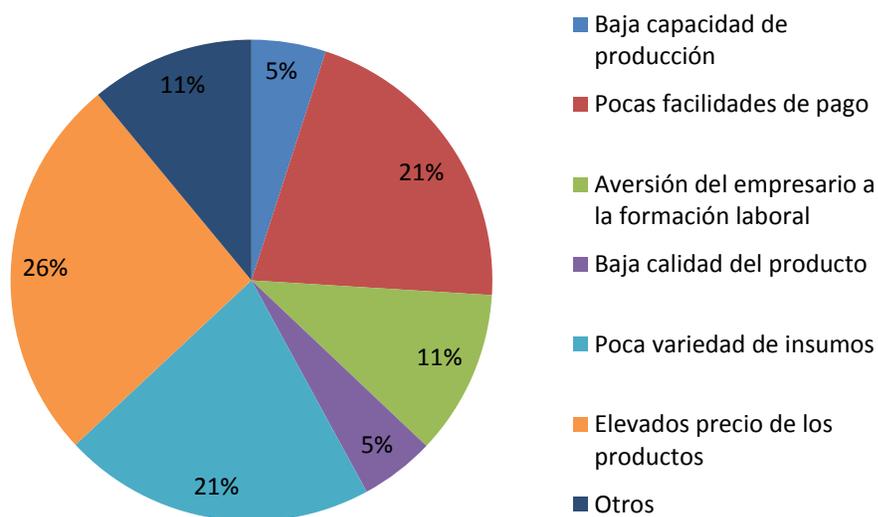


Gráfico 7. Dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios

Fuente. Elaboración propia

Con respecto a la percepción que tienen los empresarios sobre la importancia del sector de las IPS's en la generación de empleo, se pudo establecer en el Cuadro 6 que en su mayoría es decir el 94% de las empresas encuestadas ve esta actividad como un generador de empleo, que proporciona estabilidad laboral y permite la rotación de mano de obra y solo el 6% no lo considera generador de empleo porque no proporciona estabilidad económica debido al incumplimiento de los pagos.

Cuadro 6. Percepción del Empresario Frente a la Importancia del Sector.

Importancia del Sector	Percepción Empresario		Participación
	Posición	Motivo	
Generador de Empleo	De acuerdo	Proporciona estabilidad laboral	75%
		Permite la rotación de mano de obra	15%
		Brinda fácil acceso a personal sin experiencia	5%
		Otro	
Generador de Empleo	Desacuerdo	No proporciona estabilidad económica.	5%

Fuente. Elaboración propia

Sin embargo es importante aclarar el hecho de que el sector presenta fluctuaciones en su mercado, es decir en esta ocasión los resultados arrojados por la encuesta muestran que en este momento los empresarios ven al sector de las IPS's como un generador de empleo que proporciona estabilidad laboral, pero que esto puede cambiar de un momento a otro debido a la inestabilidad económica generada por la crisis del sector salud, donde el estado y las EPS's al no cancelar las facturas a las IPS's a tiempo, producen retrasos y la no garantía del pago oportuno de los salarios de los trabajadores para lo cual toman la decisión de no seguir prestando servicios pues no cuentan con solvencia económica y pérdidas para su organización.

Al analizar cuál es la principal fortaleza que posee cada IPS se pudo determinar que la calidad en los productos y/o servicios es la principal fortaleza lo que le corresponde un 42%, le sigue personal capacitado con un 26% y contar con una infraestructura adecuada un 22%, la excelente atención al cliente equivalente al 10%.

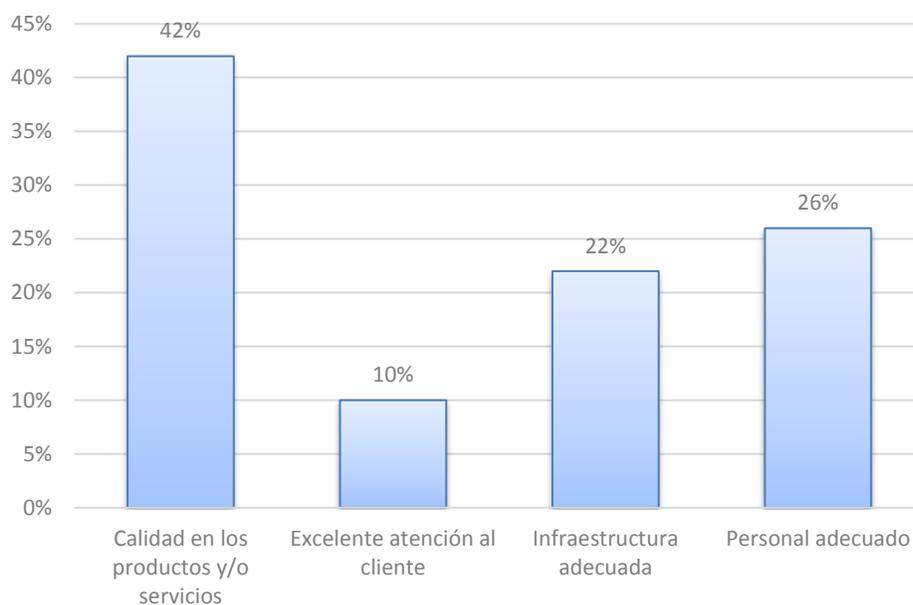


Gráfico 8. Principal fortaleza

Fuente. Elaboración propia

Sin embargo al analizar esta información con la situación que se percibe hoy por hoy en el sector donde posterior a esto en el gráfico 18 se constató que se requiere perfiles calificados para el desempeño de sus funciones el cual este debería ser la principal fortaleza de las IPS's ya que su principal objetivo es ayudar, cuidar y proteger la salud humana.

En el Gráfico 9 se evidencia la situación que vive el empleado en Ocaña, sobre lo concerniente al pago de prestaciones y protección social; en un 100% los empresarios manifiestan que si hacen los aportes que la ley establece para el personal que está vinculado de forma permanente. Por otra parte, se determina que los trabajadores contratados con contrato de prestación de servicios, se les exige el pago de seguridad social, por lo que se puede evidenciar que todos los trabajadores de las IPS's están protegidos.

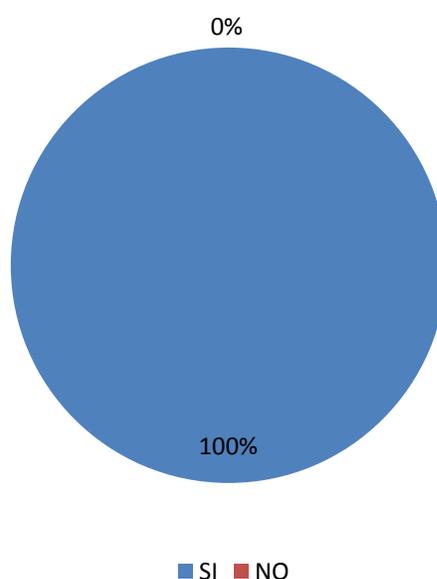


Gráfico 9. Pago de Prestaciones y Protección Social

Fuente. Elaboración propia

Otro de los elementos que se evaluó, fue el tipo de financiación que obtienen de parte del sistema bancario y se encontró que en un alto porcentaje no reciben ninguna financiación ya que prefieren abstenerse de hacer créditos por evitar incumplimientos en los pagos debido a la misma dinámica del sector la cual consiste en pagos atrasados por parte de las EPS con las que contratan los servicios que se prestan en las IPS; quienes acceden a créditos lo hacen en un 38% desde la banca privada, la opción otros con el 12% entre el cual se encuentra Crediservir y solamente un 6% manifiesta haber recibido apoyo financiero de Bancoldex.

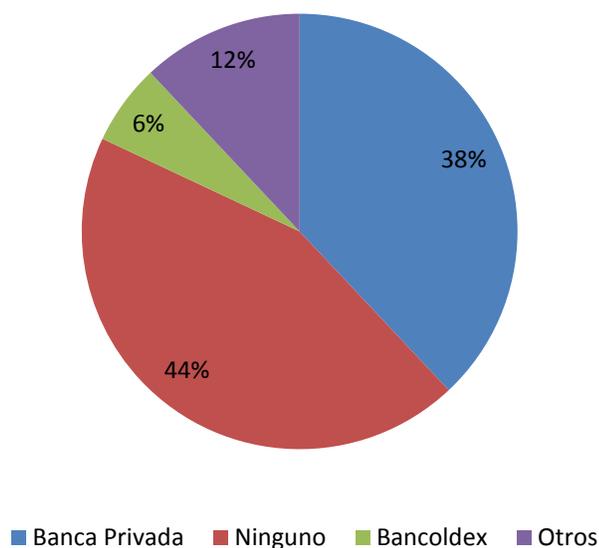


Gráfico 10. Tipo de financiación

Fuente. Elaboración propia

Sin embargo a la hora de considerar si Ocaña y la región pueden ser ofertadas como destino turístico de salud la población encuestada afirma que en un 50% si están de acuerdo debido a que se cuenta con gran variedad de servicios, además de contar con una amplia oferta y por su fácil acceso al servicio, entre otros; sin embargo el otro 50% de la población afirma no estar de acuerdo porque le falta mucha infraestructura, no cuenta con suficiente personal especializado, tiene poca tecnología y no suplen necesidades en cuanto a insumos productivos para el sector salud.

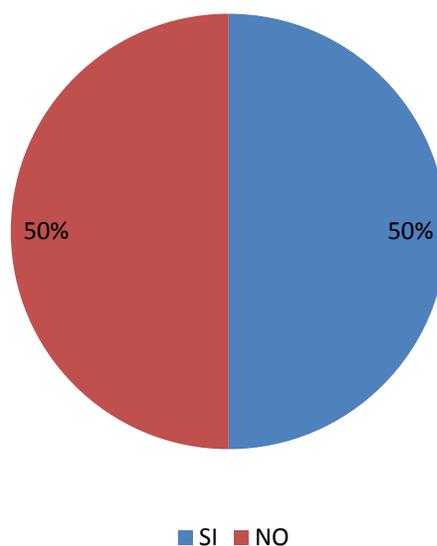


Gráfico 11. Destino turístico de salud

Fuente. Elaboración propia

4.2 Evaluación de los perfiles ocupacionales requeridos por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

Con el propósito de realizar una evaluación para conocer los perfiles requeridos por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña se indagó a cerca de la características de la oferta laboral, en cuanto a aspectos como nivel educativo, criterios empresariales para la vinculación, tipo de vinculación, procesos de selección, entre otras, los cuales nos permitió identificar y caracterizar los perfiles laborales de la población.

En las 16 Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) encuestadas del municipio de Ocaña (Apéndice B) que desarrollan actividades de Atención de la Salud Humana y de Asistencia Social y que están debidamente registradas ante la Cámara de Comercio de Ocaña hay 579 empleados, de los cuales 310 son de planta y 269 están vinculados temporalmente; de este valor, el 25% son hombres y el 75% son mujeres; vale la pena mencionar que el personal de planta tiene todas las garantías de tipo legal y poseen estabilidad laboral. Es importante resaltar el hecho de que en el municipio de Ocaña en su gran mayoría las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) son pequeñas y medianas empresas y que solo unas pocas son grandes empresas, evidenciado en la cantidad de empleados que tiene cada una de ellas.

Cuadro 7. Número de empleados

IPS	Cantidad de empleados por sexo			Tipo de vinculación		IPS	Cantidad de empleados por sexo			Tipo de vinculación			
	H	M	Total				H	M	Total				
Sanamedic	21	123	144	Planta	2	Ecoradiodiagnostico	9	12	21	Planta	12		
				Temporales	142					Temporales	9		
Uci Vimec	23	58	81	Planta	81	Dr Prosalud	8	13	21	Planta	2		
				Temporales						Temporales	19		
Clínica Torcoroma	17	43	60	Planta	60	Licancer	4	12	16	Planta	7		
				Temporales						Temporales	9		
Clínica Divino Niño	20	40	60	Planta	43	Confesalud	4	12	16	Planta	16		
				Temporales	17					Temporales			
FMP	6	27	33	Planta	33	Vivasalud	3	11	14	Planta	13		
				Temporales						Temporales	1		
Medica IPS	7	22	29	Planta	15	Batallón Santander	2	11	13	Planta	4		
				Temporales	14					Temporales	9		
IPS Santander	4	24	28	Planta	16	Medisalud IPS	4	8	12	Planta	3		
				Temporales	12					Temporales	9		
Karisalud	9	16	25	Planta	3	INPEC	2	4	6	Planta			
				Temporales	22					Temporales	6		
Total	107	353	460	Total	P	T	Total	36	83	119	Total	P	T
					210	190						57	62

Fuente. Elaboración propia

Al relacionar el cuadro No 1 con el cuadro anterior, se evidencia que el dato suministrado por la cámara de comercio de Ocaña con relación a lo que arrojó la encuesta no es acorde debido a que las empresas no reportan la realidad del total de sus empleados, es decir dentro de las actividades económicas de la oferta laboral, el sector salud específicamente las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social arrojan que emplean 384 personas, pero hoy en día el número de empleados solamente teniendo en cuenta las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) existen 579 personas empleadas.

Nivel Educativo

Al analizar el nivel educativo de la oferta laboral del sector de las IPS's se observa que la mayor participación con 43% tiene estudios técnicos, seguido en su orden los profesionales con un 37%, el 10% tiene estudios de posgrado, los estudios de secundaria le corresponde el 5%, con un 3% los estudios tecnológicos y solo un 2% le pertenece a los estudios de primaria.

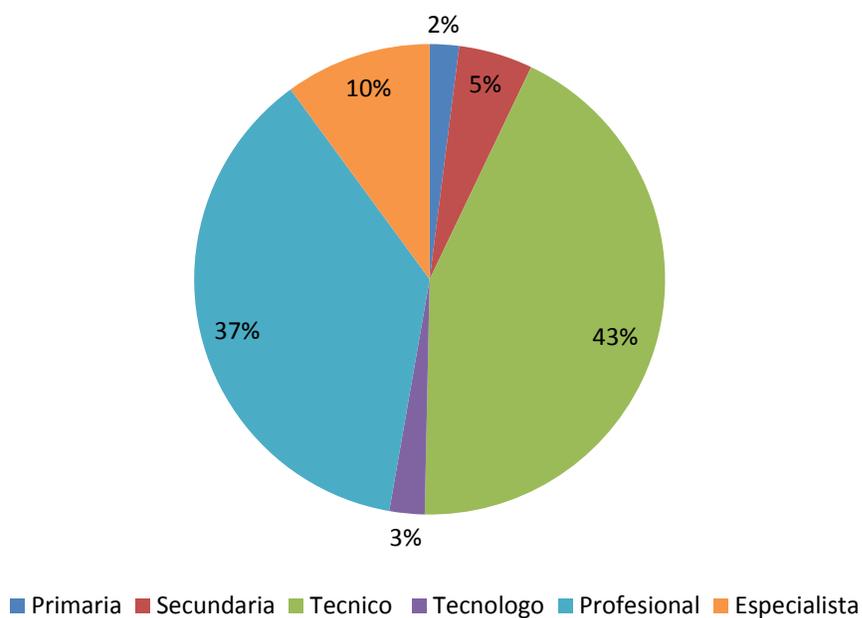


Gráfico 12. Ocupaciones del sector salud distribuidos por nivel educativo

Fuente. Elaboración propia

Por otra parte se pudo determinar cómo se observa en el gráfico 13, que la mayoría de empleados tiene educación técnica que hace referencia al cargo de auxiliar de enfermería ya que en cada IPS ese tipo de personal es el que más se contrata, le sigue profesional que abarca tanto la parte administrativa como operativa haciendo alusivo a cargos como gerentes, médicos generales, contadores, ingenieros, enfermera jefes, psicólogos entre otros; luego especialistas que solamente abarca al área operativa y se contratan por ops es decir temporalmente ya que realizan en un tiempo determinado su función y se retiran, y en menor proporción secundaria, tecnologías y primaria, además cabe resaltar el hecho de que la participación de las mujeres en cada una de los niveles educativos tienen una mayor representación en cuanto a hombres y que solo la participación en el nivel de especialización los hombres tienen un mayor grado.

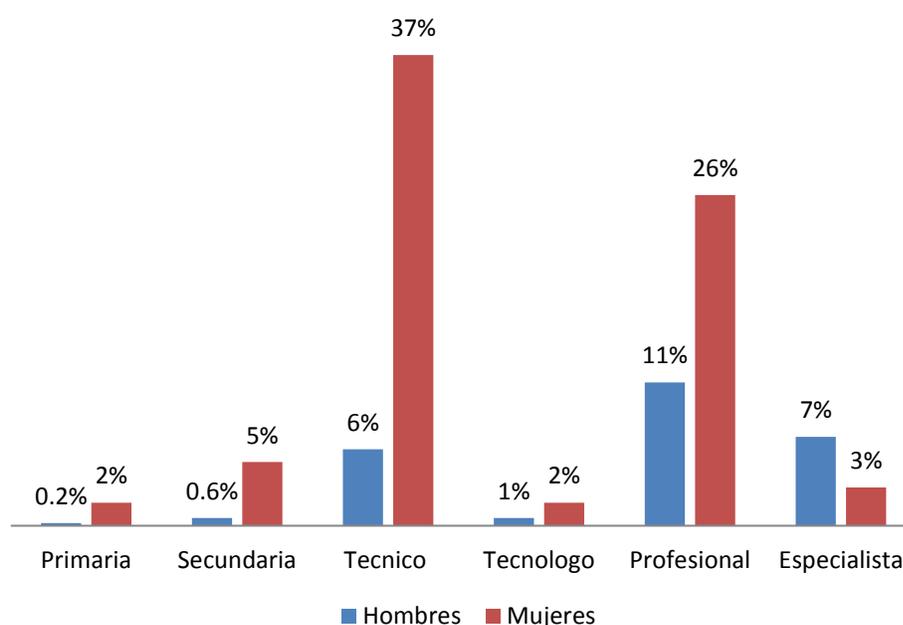


Gráfico 13. Empleados nivel educativo y género

Fuente. Elaboración propia

Tipo de Vinculación

Al analizar el tipo de vinculación en cada IPS encuestada, se evidenció que básicamente contratan bajo dos modalidades; de planta con un 54% y temporal con 46%; encontrándose que hay una mayor participación de las mujeres, en ambas formas de contratación como se observa en el gráfico 14.

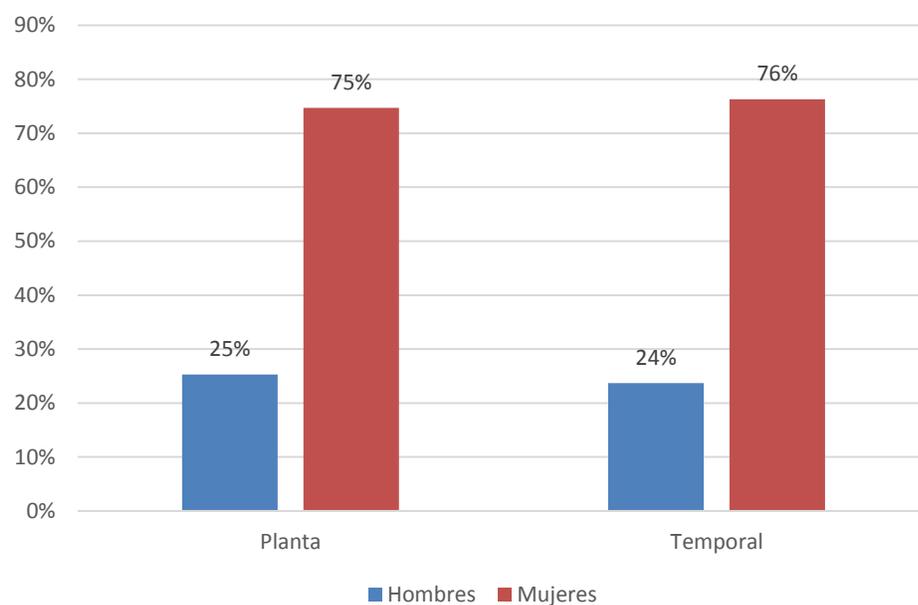


Gráfico 14. Tipo de Vinculación

Fuente. Elaboración propia

Proceso de selección

Otro de los aspectos que se investigó fue el proceso de selección del recurso humano, el cual se realiza directamente tanto para el personal administrativo, operativo y otras áreas con 82%; seguido por la cultura de contratar a través de una empresa de servicios temporales equivalente al 12%, en un 4% el proceso de selección para las áreas operativa y otras se da por recomendación y que solo en un 2% el proceso de selección en la parte administrativas se da a través de la tradición familiar.

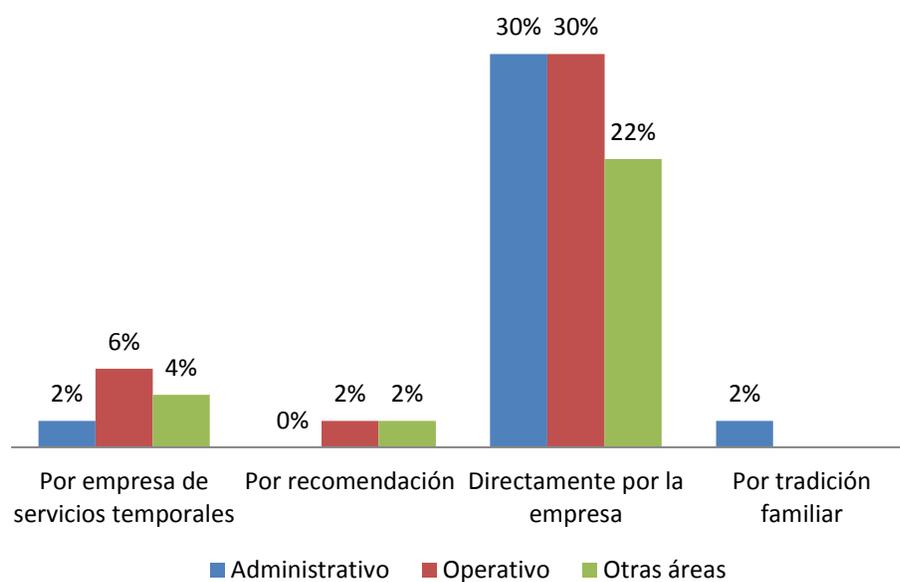


Gráfico 15. Medio de selección de personal

Fuente. Elaboración propia

Al analizar los mecanismos utilizados para el proceso de selección de personal, el cual se realiza tanto para el personal administrativo, operativo y otras áreas se hace en primer lugar por entrevista con un 33%, seguido convocatoria con 28%, con 16% se aplican pruebas escritas y pruebas prácticas cada una y por ultimo enseñanza/curso precontrato con un 7%, como se visualiza en el gráfico 17.

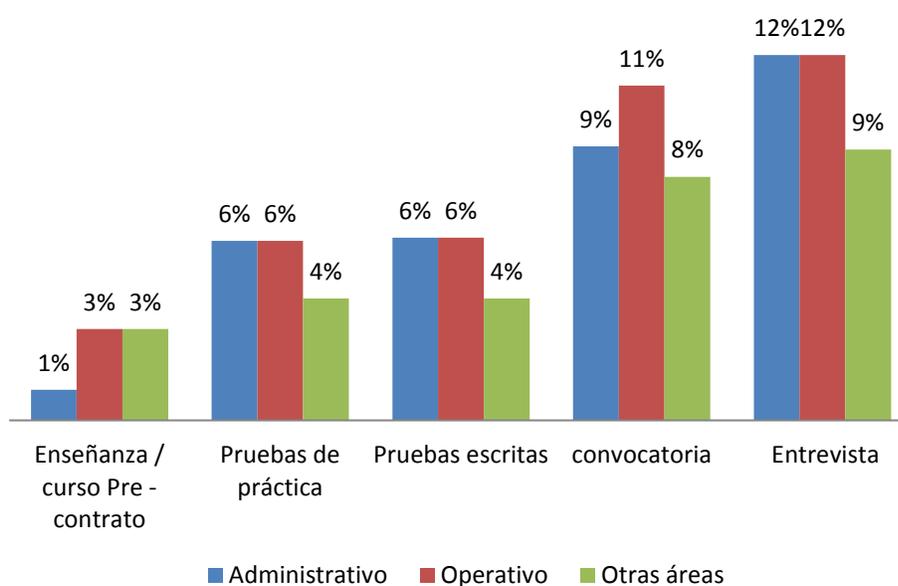


Gráfico 16. Proceso de selección de personal

Fuente. Elaboración propia

Al mirar las principales dificultades que se perciben en el proceso de personal se pudo constatar que la principal dificultad hace referencia a la baja experiencia 33% ya que el sector salud ve este criterio muy importante a la hora de contratar personal, seguido de la escasez de perfiles requeridos con un 30% ya que en Ocaña se hace difícil encontrar especialistas y por esta razón se ve la necesidad de contratar personal de otras partes, la búsqueda de mejores salarios con un 17% ya que el sector se caracteriza por no brindar una estabilidad económica, la falta de capacitación equivalente a un 12% y se debe que no hay un sistema que capacite y desarrolle al personal y por último la actitud y poca disposición para el trabajo junto con otras razones les corresponde un 4% cada uno ya que se manifiesta que no existe una cooperación conjunta entre todo el personal.

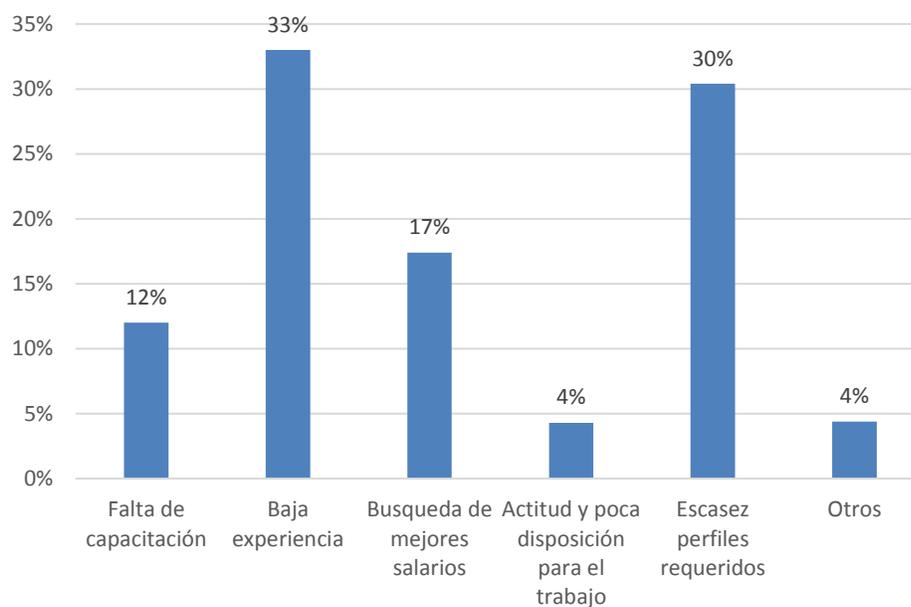


Gráfico 17. Dificultades que se perciben en el proceso de personal

Fuente. Elaboración propia

Criterios empresariales para la vinculación

Otro de los elementos que se evaluó, corresponde a los criterios que consideran importantes los empresarios según las IPS's encuestadas (gráfico 18). Se clasifica por escala Likert las características principales, donde 1 es nada importante y 5 muy importante. La población encuestada considera que el nivel educativo es el aspecto que más tienen en cuenta los empresarios a la hora de contratar el personal debido a la complejidad de los perfiles y porque así el sector lo requiere, seguido en su orden la disposición para el trabajo ya que en este sector se requiere de mucha disponibilidad es decir 24/7, los valores, las habilidades, competencias, experiencia y las recomendaciones son factores fundamentales para el buen desempeño y funcionamiento de cada organización. Dentro de los criterios que poco interés tiene el empresario se encuentra la cercanía geográfica, el estrato socioeconómico, el género, la edad y la apariencia física ya que estos factores son secundarios a la hora de contratar personal.

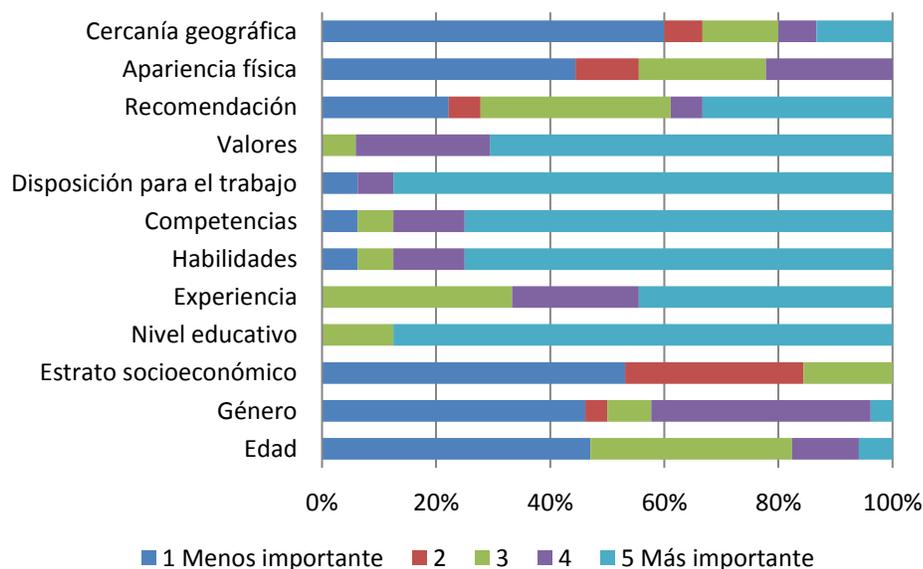


Gráfico 18. Criterios de vinculación

Fuente. Elaboración propia

Al analizar los periodos en los que se prevén contratar personal se pudo apreciar que cada IPS tiene diferentes opciones entre las cuales el 76% afirma contratar personal cuando se necesite y las demás opciones como a principio de año, final de año, cada 3 meses y cada 6 meses les corresponde un 6% cada uno.

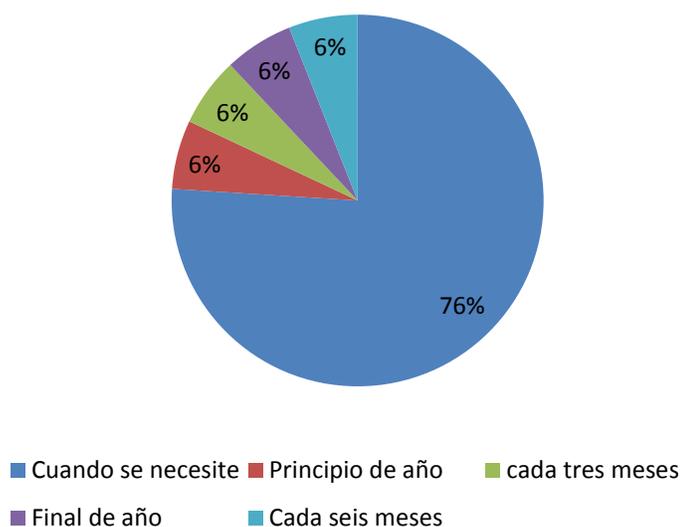


Gráfico 19. Periodo de contratación

Fuente. Elaboración propia

Al momento de definir quién es el encargado que interviene dentro del proceso de selección de personal se pudo observar que el gerente/propietario con un 40% es la mayor opción debido a que en su mayoría las IPS's son medianas y pequeñas empresas, seguido de la opción otros como empresas externas, coordinadora de calidad, directora, psicóloga y presidente equivalente al 30%, el jefe de personal con un 17%, con un 9% el administrador y con un solo 4% el jefe de área.

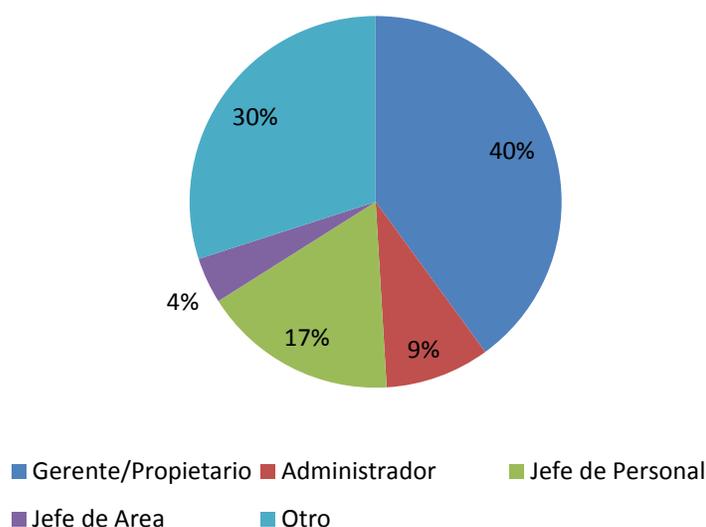


Gráfico 20. Encargado de intervenir dentro del proceso de selección

Fuente. Elaboración propia

Al analizar las actividades que realiza la empresa para el desarrollo de competencias de los trabajadores se pudo constatar que la capacitación de formadores externos es la mayor opción con un 41% debido a que a cada IPS el sistema de salud lo exige es decir que el personal operativo se capacite constantemente para así lograr un mejoramiento continuo, por lo que acuden a expertos externos como secretaría de salud entre otros. Con un 22% se determinan las reuniones para el intercambio de conocimiento y lecturas de documentos de actualización entre los empleados como estrategia interna para el desarrollo de capacidades. El 15% manifiesta no hacer nada.

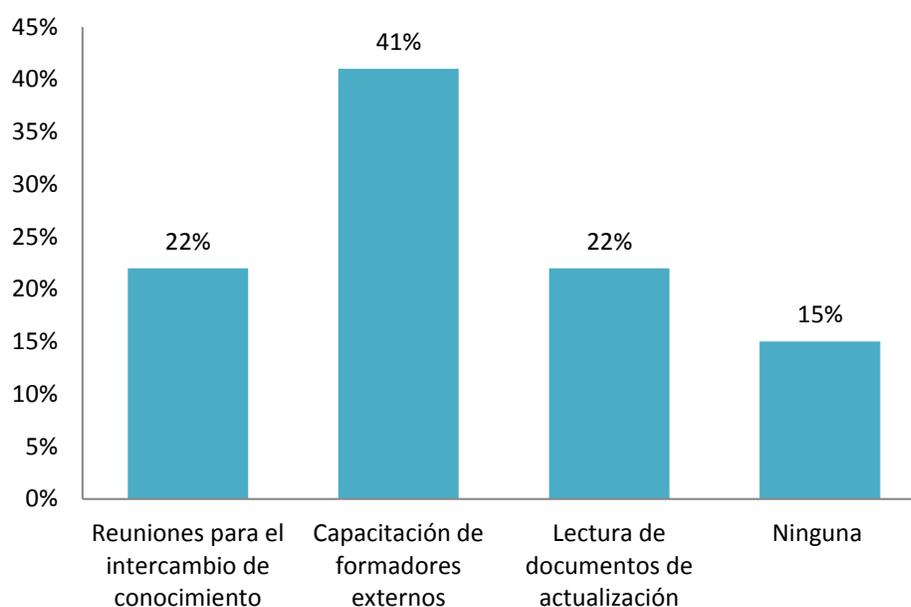


Gráfico 21. Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores

Fuente. Elaboración propia

En el Cuadro 8, se relaciona la distribución de las 61 ocupaciones ejercidas en la población objeto de estudio en el municipio de Ocaña, dado que se registró los cargos que actualmente desempeñan y se observa que la ocupación más desempeñada es la de Auxiliar de enfermería con un número de personas (190), que representa 32,8% de la totalidad de empleados que tiene actualmente el sector de las Instituciones Prestadoras de Salud, seguidamente el cargo de Médico general con 63 personas que representa el 10,9% de la totalidad de empleados, seguidos en su orden Médico especialista con 40 empleados entre otros, como se puede ver a continuación.

Cuadro 8. Ocupaciones sector salud en el municipio de Ocaña

OCUPACIONES SECTOR SALUD EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA							
Puesto	Ocupación	Total	Total (%)	Puesto	Ocupación	Total	Total (%)
1	Auxiliar de enfermería	190	32,8%	32	Auxiliar de cocina	2	0,3%
2	Médico general	63	10,9%	33	Subgerente de procesos asistenciales	2	0,3%
3	Médico especialista	40	6,9%	34	Administración de documentos	2	0,3%
4	Fisioterapeuta	25	4,3%	35	Director área asistencial	2	0,3%
5	Auxiliar de servicios generales	24	4%	36	Auxiliar de lavandería	2	0,3%
6	Odontólogo	16	2,8%	37	Auxiliar imágenes diagnosticas	2	0,3%
7	Bacterióloga	13	2,2%	38	Ayudante laboratorio clínico	2	0,3%
8	Facturación	13	2,2%	39	Administrador	2	0,3%
9	Contador	11	1,9%	40	Asistente de gerencia	2	0,3%
10	Auxiliar consultorio odontológico	10	1,7%	41	Ingeniero biomédico	2	0,3%
11	Farmacia	10	1,7%	42	Coordinadora medica	2	0,3%
12	Secretaria	9	1,6%	43	Hingienista	2	0,3%

13	Gerente	9	1,6%	44	Director financiero	2	0,3%
14	Enfermera jefe	9	1,6%	45	Vigilante	2	0,3%
15	Regente	9	1,6%	46	Ingeniero ambiental	2	0,3%
16	Auxiliar administrativo	8	1,4%	47	Auxiliar contable	2	0,3%
17	Autorizaciones	8	1,4%	48	Cartera	1	0,2%
18	Ingeniero de sistemas	8	1,4%	49	Químico farmacéutico	1	0,2%
19	Auxiliar banco de sangre laboratorio clínico	7	1,2%	50	Enfermero especialista (salud ocupacional)	1	0,2%
20	Recepcionista	7	1,2%	51	Auxiliar de farmacia	1	0,2%
21	Radiólogo	6	1%	52	Líder programa (banco de sangre)	1	0,2%
22	Psicólogo	5	0,9%	53	Auxiliar de secretaría	1	0,2%
23	Atención al usuario	5	0,9%	54	Líder programa (sistema)	1	0,2%
24	Jefe oficina de calidad y planeación	4	0,7%	55	Auditora de salud	1	0,2%
25	Nutricionista	4	0,7%	56	Auxiliar operativo	1	0,2%
26	Mensajero	4	0,7%	57	Instrumentador	1	0,2%
27	Camillero	4	0,7%	58	Asesor Jurídico	1	0,2%
28	Director gestión humana	3	0,5%	59	Aprendiz SENA	1	0,2%
29	Auxiliar información en salud	3	0,5%	60	Mantenimiento	1	0,2%
30	Subgerente de procesos administrativos	3	0,5%	61	Técnico en rayos x	1	0,2%
31	Auxiliar administración de documentos	3	0,5%				
Total general		530	92%	Total general		49	8%

Fuente. Elaboración propia

4.3 Determinación de la articulación entre la oferta educativa y la demanda laboral del sector.

El crecimiento sostenido del empleo exige formación y desarrollo de habilidades coherentes a las necesidades del mercado laboral. Por ello, se hace necesario identificar las características de los perfiles oferentes y los requerimientos del sector salud en el municipio de Ocaña, sin embargo para ello se requiere de un sistema educativo que permita organizar, dirigir y mejorar las ofertas, con el fin de atender las necesidades de formación para técnicos, tecnólogos y profesionales que se necesita el mercado laboral.

A continuación se exponen las exigencias mínimas por los empresarios para los cargos (nivel educativo, habilidades y competencias, edad y experiencia) y los perfiles oferentes.

Cuadro 9. Clasificación de cargos requeridos

REQUERIMIENTOS DE PERFILES OFERENTES				
Cargos requeridos	Vacantes	Tipo de vinculación	Área de desempeño	Requisitos
Auxiliar de enfermería	4	Planta	Operativo	Educación: Técnico Edad: 23 - 35 Experiencia: 12 meses
Médico general	3	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses
Odontólogo	2	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario con conocimiento en relaciones interpersonales Edad: 25 - 50 Experiencia: 24 meses
Nutricionista	2	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario Edad: 25 - 50 Experiencia: 12 meses

Médico de urgencias	2	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario con curso RCP avanzada Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses
Facturadora	2	Planta	Administrativo	Educación: Técnico Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses
Psicólogo	1	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario Edad: 25 - 50 Experiencia: 12 meses
Ginecólogo	1	Temporal	Operativo	Educación: Profesional Especialista Edad: 25 - 50 Experiencia: 12 meses
Pediatra	1	Temporal	Operativo	Educación: Profesional Especialista Edad: 25 - 50 Experiencia: 12 meses
Médico internista	1	Temporal	Operativo	Educación: Profesional Especialista Edad: 25 - 50 Experiencia: 12 meses
Enfermera jefe	1	Temporal	Operativo	Educación: Profesional universitario Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses
Secretaría general	1	Planta	Administrativo	Educación: Técnico Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses
Ingeniero químico farmacéutico	1	Planta	Operativo	Educación: Profesional Edad: 23 - 45 Experiencia: 12 meses

Fuente. Elaboración propia

En el Municipio de Ocaña se encuentran instituciones educativas, como universidades, corporaciones y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que se preocupan por ofertar cursos, talleres y carreras profesionales que forman al recurso humano de la región, en diferentes áreas del que hacer ocupacional, para ello estas instituciones ofrecen a toda la comunidad mallas curriculares las cuales se detallan a continuación.

El cuadro No 10 evidencia que la universidad francisco de paula Santander Ocaña presenta una oferta educativa poco diversificada, es decir oferta tecnologías, carreras profesionales y posgrados para el área administrativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 10. Oferta educativa Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	TECNOLOGIAS	PREGRADO	POSGRADO
PROGRAMAS	Tecnología en gestión comercial y financiera	Ingeniería de Sistemas Ingeniería Ambiental Administración de Empresas Contaduría Pública Derecho	Especialización en Sistemas de gestión integral HSEQ. Maestría en Administración.

Fuente. Autoras del proyecto

La universidad nacional abierta y a distancia presenta una oferta educativa diversificada, es decir oferta tecnologías, carreras profesionales y posgrados para el área administrativa y operativa del sector de las IPS's demostrando que si existen programas que van de acuerdo a los cargos que actualmente se desempeñan en el sector.

Cuadro 11. Oferta educativa Universidad Nacional Abierta y a Distancia

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA			
	TECNOLOGIAS	PREGRADO	POSGRADO
PROGRAMAS	Tecnología en seguridad y salud en el trabajo Tecnología en regencia de farmacia Tecnología en radiología e imágenes diagnósticas.	Administración de Empresas Economía Administración en Salud.	Maestría en Administración de Organizaciones.

Fuente. Autoras del proyecto

Por otro lado la universidad Uniminuto presenta una oferta educativa diversificada, es decir oferta carreras profesionales y posgrados para el área administrativa y operativa del sector de las IPS's demostrando que si existen programas que van de acuerdo a los cargos que actualmente se desempeñan en el sector.

Cuadro 12. Oferta educativa Uniminuto

UNIMINUTO		
PROGRAMAS	PREGRADO	POSGRADO
		Administración en salud ocupacional. Administración financiera. Administración de empresas. Contaduría pública. Psicología.

Fuente. Autoras del proyecto

La fundación de estudios superiores FESC presenta una oferta educativa poco diversificada, es decir oferta una tecnología y una carrera profesional para el área administrativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 13. Oferta educativa Fundación de Estudios Superiores FESC

FUNDACION DE ESTUDIOS SUPERIORES FESC		
PROGRAMAS	TECNOLOGIAS	PREGRADO
		Tecnología en gestión financiera

Fuente. Autoras del proyecto

El Politécnico gran colombiano presenta una oferta educativa poca diversificada, es decir oferta carreras profesionales para el área administrativa y una sola carrera profesional que

corresponde al área operativa del sector salud demostrando que si existen algunos programas que van de acuerdo a los cargos que actualmente se desempeñan en el sector.

Cuadro 14. Oferta educativa Politécnico Gran Colombiano

POLITECNICO GRAN COLOMBIANO	
PROGRAMAS	PREGRADO
	Psicología Administración de empresas Administración pública Profesional en gestión de la seguridad y la salud laboral Contaduría Pública Economía

Fuente. Autoras del proyecto

La universidad santo tomas presenta una oferta educativa poco diversificada, es decir oferta una sola carrera profesional para el área administrativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 15. Oferta educativa Universidad Santo Tomas

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	
PROGRAMAS	PREGRADO
	Administración ambiental

Fuente. Autoras del proyecto

Por otro lado la universidad autónoma del caribe presenta una oferta educativa poco diversificada, es decir oferta una sola carrera profesional para el área administrativa del sector de

las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa su oferta educativa es nula.

Cuadro 16. Oferta educativa Universidad Autónoma del Caribe

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE	
PREGRADO	
PROGRAMAS	Derecho

Fuente. Autoras del proyecto

Por otro lado entre las corporaciones e instituciones que ofertan cursos y talleres que forman el recurso humano de la región se encuentran.

En la escuela nacional de formación en salud santa teresa de calcuta como se pudo apreciar en el anterior cuadro 15, presenta una oferta educativa variada para el área operativa y administrativa, sin embargo solo se forman auxiliares de estudios técnicos, lo que demuestra que para la formación de profesionales y especialistas del área operativa su oferta es nula.

Cuadro 17. Oferta educativa Escuela Nacional de Formación en Salud Santa Teresa de Calcuta

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN EN SALUD SANTA TERESA DE CALCUTA	
TECNICOS	
PROGRAMAS	Auxiliar en enfermería Auxiliar en salud pública Auxiliar en odontología Auxiliar administrativo en salud Auxiliar en servicios farmacéuticos Auxiliar contable y financiero

Fuente. Autoras del proyecto

La oferta educativa que ofrece Syntem center es poco diversificada, es decir oferta cursos, técnicos y diplomados para el área administrativa y un solo curso para el área operativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 18. Oferta educativa Syntem Center

SYNTEM CENTER			
	CURSOS	TECNICOS	DIPLOMADOS
PROGRAMAS	Farmacología.	Secretariado ejecutivo sistematizado Auxiliar administrativo Auxiliar de mercadeo Auxiliar contable Seguridad ocupacional	Sistemas de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional NTC OSHAS 18001 Archivista

Fuente. Autoras del proyecto

La oferta educativa para las unidades técnicas del cesar es poco diversificada, es decir oferta pocos técnicos para el área administrativa y para el área operativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 19. Oferta educativa Unidades Técnicas del Cesar

UNIDADES TECNICAS DEL CESAR	
	TECNICOS
PROGRAMAS	Auxiliar contable y administrativo Sanidad seguridad y salud ocupacional Secretariado auxiliar contable

Fuente. Autoras del proyecto

El cuadro No 20 demuestra que la oferta educativa que ofrece el IMTEL es poco diversificada, es decir oferta pocos técnicos para el área administrativa y para el área operativa del sector de las IPS's lo que demuestra que para la formación de médicos, enfermeras y demás personal del área operativa no tiene ninguna oferta.

Cuadro 20.

Oferta educativa IMTEL

IMTEL	
PROGRAMAS	TECNICOS
	Técnico auxiliar contable y financiero
	Técnico en sistemas
	Técnico en contabilidad sistematizada
	Técnico en salud ocupacional

Fuente. Autoras del proyecto

La oferta educativa que ofrece el servicio nacional de aprendizaje SENA es acorde a los cargos administrativos que presenta el sector de las IPS's, pero en cuanto a la formación del área operativa del sector es nula.

Cuadro 21.

Oferta educativa SENA

SENA	
PROGRAMAS	TECNICO
	Seguridad ocupacional
	Logística empresarial
	Auxiliar en sistemas
	Asistencia administrativa
	Auxiliar de servicio de apoyo al cliente
	Asistencia de organización de archivos
	Auxiliar en sistemas
	Auxiliar oficinista
	Técnico en sistemas

Fuente. Autoras del proyecto

Con lo anterior se puede manifestar que la oferta educativa no está coordinada con la demanda de empleo, es decir cuando se analiza la oferta educativa relacionada con el sector de las IPS's, se observa la poca diversificación de cursos en la parte operativa, ya que hoy en día si existen varias instituciones que cubren la oferta educativa pero en cargos administrativos, pero en cargos operativos como médicos y médicos especialistas la oferta educativa con respecto a la demanda laboral es nula, para esto debe existir un trabajo coordinado entre los distintos actores educativos (SENA, universidades, corporaciones.), con el sector productivo, para que la formación sea acorde a los requerimientos propios del sector y no se sature a la población con cursos para una sola área, sino que se aborde desde las necesidades reales y todos aporten para la construcción de capacitaciones.

Capítulo 5. Conclusiones

Con base a la información recolectada y al análisis de cada una de las variables que intervinieron en la oferta y demanda laboral del sector salud del municipio de Ocaña se concluye lo siguiente:

Con relación a las condiciones actuales de la demanda laboral según la información suministrada por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) se conoció que los empresarios ven el sector como un generador de empleo que proporciona estabilidad laboral, permite la rotación de mano de obra, brinda fácil acceso a personal sin experiencia y que cumple con todos los aportes que la ley establece en cuanto al pago de prestaciones y protección social, estas empresas de salud afirman que su principal fortaleza es brindar a la población calidad en los servicios y esto se refleja porque se cuenta con personal capacitado y una excelente atención al cliente ya que el sector así lo requiere, de igual forma su plan de compras va dirigido a proveedores fijos que son medianas empresas localizadas a nivel nacional los cuales presenta como principal dificultad proveer productos con elevados precios y esto se da por los altos costos de transporte, por último se considera que el principal obstáculo que enfrentan las IPS's es la competencia desleal debido a factores políticos y económicos.

Se conoció que en base a los perfiles ocupacionales que son requeridos por las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) la gran parte del personal es contratado bajo dos modalidades de planta y temporal y se hace según sea la necesidad, los empleados del sector en su mayoría son mujeres es decir, la mujer tiene una significativa participación en las ocupaciones

de los diferentes cargos que conforman dichas empresas mientras que los hombre participan en un menor grado, estos empleados en su mayoría tiene estudios técnicos y están ubicados en la parte operativa siendo alusivo a el cargo de auxiliares de enfermería la mayor ocupación dentro de los perfiles que actualmente tiene el sector salud, el proceso de selección está a cargo directamente por la empresa y se hace a través de la entrevista en donde el gerente o propietario del establecimiento es el encargado principal de seleccionar el personal, al momento de vincular personal se manifiesta que el más importante factor es la educación debido a la complejidad y porque así lo quiere el sector , por tal razón la principal dificultad en este proceso es la baja experiencia que se requiere para cada uno de los cargos ya que en Ocaña no se cuenta con un sistema de capacitación y de desarrollo para el personal de este sector.

Frente a los datos presentados con relación a la articulación entre la oferta educativa y la demanda laboral se puede decir que la formación de las personas no se sujeta a la demanda laboral ya que hoy en día las instituciones educativas dentro de sus mallas curriculares ofrecen algunos perfiles para la parte administrativa a nivel técnico y profesional, y que solo unas pocas corporaciones ofertan programas para la parte operativa pero con titulación técnica es decir la oferta educativa para los perfiles de los cargos operativos a nivel profesional y especialista es nula.

Capítulo 6. Recomendaciones

Proponer la creación de una empresa a nivel local que se dedique al suministro de insumos productivos para el sector salud ya que se puede generar una oportunidad de negocio que promueva el desarrollo socioeconómico de Ocaña y su región convirtiéndose en un generador de mayores oportunidades laborales y progreso para todos sus habitantes.

Fortalecer un sistema de capacitación y de desarrollo para los empleados del sector salud con el fin de contar con personal mejor capacitado que esté acorde a las exigencias del mercado lo que conlleve a un mejoramiento continuo en cada IPS.

Rediseñar los programas de formación que ofrecen las distintas instituciones educativas como universidades y corporación, para que ayuden a mejorar la oferta educativa a través de programas propios del sector salud que sean acorde a las necesidades y exigencias actuales del mercado laboral para asegurar la competitividad y el desempeño de cargos propios.

Referencias

- Porto Alegre*. (2004). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de Foro Mundial de Educación.
- Universia España*. (02 de Octubre de 2015). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/10/02/1131866/mercado-laboral-hoy-tendencias-futuro.html>
- Unidad de servicio público de empleo*. (24 de Enero de 2017). Recuperado el 27 de Febrero de 2017, de Observatorio servicio público de empleo: <http://serviciodeempleo.gov.co/observatorio/category/demanda-laboral/anexo-estadistico-de-demanda-laboral/>
- Webscolar*. (24 de Abril de 2017). Recuperado el 25 de Abril de 2017, de <http://www.webscolar.com/el-efecto-y-consecuencias-del-desempleo-en-la-sociedad>
- Arnaz, J. A. (1981). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003
- Arnaz, J. A. (1996). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003
- Atehortúa Becerra, S., Arenas Mejía, A., & Florez Acosta, J. (22 de Enero de 2009). *Las condiciones laborales de los profesionales de la salud a partir de la Ley 100 de 1993*. Recuperado el 24 de Abril de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v8n16/v8n16a07.pdf>
- Blanco. (2015). Recuperado el 27 de Febrero de 2017
- Cala, M. F., Gutiérrez, C. H., Barragán, C., & Valero, P. (7 de Febrero de 2011). *CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA, Vol. 11 No. 1, 7-18*. Recuperado el 27 de Febrero de 2017, de CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA, Vol. 11 No. 1, 7-18: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen11_numero1/articulo_1.pdf
- Calvo. (2005). Recuperado el 28 de Marzo de 2017, de <https://insercionlaboralegresadoss.jimdo.com/>
- Campos. (2002). Recuperado el 21 de Marzo de 2017
- Campos, R. (2003). Recuperado el 21 de Marzo de 2017
- CONGRESO DE LA REPUBLICA, M. D. (29 de Diciembre de 2010). *MINTRABAJO*. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/abece-ley-de-primer-empleo.html>

- Díaz Barriga, F. (1999). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003
- Duarte, K., & Figueroa, R. (2005). Estudio de buenas practicas en orientacion vocacional, laboral e itermediación laboral con jóvenes.
- Duggan, T. (s.f.). *La voz de Houston*. Recuperado el 22 de Marzo de 2017, de <http://pyme.lavoztx.com/percepcin-del-comportamiento-organizacional-y-atributos-5104.html>
- D'vera Pérez, C. F. (2014). *Análisis de la Activiada Económica en Ocaña Norte de Santander*. Ocaña.
- Espinoza, M. (2003). Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical. Chile.
- Figueroa, R. (2002). Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado. Chile.
- Fontana. (2003). Recuperado el 28 de Marzo de 2017, de <https://insercionlaboralegresadoss.jimdo.com/>
- García, & Gutierrez. (1996). Recuperado el 27 de Febrero de 2017
- Glazman, R., & Maria, I. (1978). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003
- Grip. (1999). Recuperado el 21 de Marzo de 2017
- Izura, T. (2010). Relación entre la formación en competencias laborales y las destrezas. Universidad de Jaén.
- Lanari, M. (2008). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. 107-132.
- Levaggi, V. (2007). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de Semanario, Peripecias N° 46: Disponible en www.oit.org.ar/página.php?sección=49&página479.
- Marañón. (2014). Recuperado el 27 de Febrero de 2017
- Marañón, F. (20 de Agosto de 2014). *Trujillo Informa.com*. Recuperado el 03 de Marzo de 2017, de Especialista destaca la importancia de la empleabilidad en el mundo profesional.
- MINISTERIO DE TRABAJO. (Abril de 27 de 2015). *MINTRABAJO*. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de <http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2015/4395-guia-para-acceder-al-programa-q40-mil-primeros-empleosq.html>

- Mocelin, D. (2008). *¿Del Trabajo Precario Al Trabajo Decente? La Calidad Del Empleo Como Perspectiva Analítica*. Argentina.
- Ocaña, A. d. (01 de Mayo de 2015). *Información general de Ocaña*. Recuperado el 25 de julio de 2017, de Alcaldía de Ocaña - Norte de Santander: http://www.ocana-nortedesantander.gov.co/informacion_general.shtml
- OIT. (1999). Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT. (2008). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente.
- Pérez, P. (2005). Recuperado el 21 de Marzo de 2017
- Pries, L. (s.f.). Teoría sociológica del mercado del trabajo. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Mexico.
- Salas Páez, C. (1997). La economía laboral neoclásica contemporánea. *Revista sistema N°140 - 141*, 69 - 82.
- Sanches Martín, M. (s.f.). *Diccionario crítico de ciencias sociales*. Recuperado el 28 de Marzo de 2017, de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/S/sistema_educativo.htm
- Santomé. (2004). *Inserción profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración Turística*. Recuperado el 29 de Marzo de 2017, de <https://insercionlaboralegresados.jimdo.com/>
- Solis, S. (13 de Septiembre de 2011). *Portafolio*. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <http://www.portafolio.co/opinion/santiago-solis/tendencias-mercado-laboral-129852>
- Somavia, J. (30 de Noviembre de 1999). *Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una*. Recuperado el 26 de Marzo de 2017, de <http://www.ilo.org>.
- Trabajo, O. I. (20 de Enero de 2015). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368305/lang--es/index.htm
- Villareal. (1980). Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003

Apéndices



Apéndice A.
Encuesta dirigida a las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) del municipio de Ocaña

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Objetivo: Identificar las condiciones actuales del mercado laboral de las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS).

A. IDENTIFICACION Y DATOS GENERALES

I. DATOS GENERALES

1. Razón Social de la empresa: _____
 2. Nombre Comercial: _____
 3. Tamaño de la empresa : _____

II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA

4. Nombres y Apellidos: _____
 5. Cargo: _____
 6. Teléfono: _____

III. INFORMACIÓN GENERAL

7. Numero de encuesta: _____
 8. fecha: _____

Día	Mes	Año

B. CARACTERISTICAS DEL RECURSO HUMANO

1. Personas actualmente vinculadas en su empresa por sexo, área de desempeño y nivel educativo

Nivel Educativo	Tipo de vinculación	Cantidad de empleados por sexo		Cantidad de empleados por área de trabajo			Total
		Hombres	Mujeres				
Sin educación	Planta						
	Temporales						
Primaria	Planta						
	Temporales						
Secundaria	Planta						
	Temporales						
Técnico	Planta						
	Temporales						
Tecnólogo	Planta						
	Temporales						
Profesional	Planta						
	Temporales						
Especialista	Planta						
	Temporales						

Médico general	_____	Auxiliar Administración (Mensajero)	_____	Auxiliar Área de Salud (Ayudantes)	_____
Médico especialista	_____	Auxiliar Administrativo (Nomina)	_____	Auxiliar Área de Salud (Información en salud)	_____
Médico especialista (salud ocupacional)	_____	Auxiliar Administrativo (Liquidador Nomina)	_____	Auxiliar Área de Salud (Consultorio Odontológico)	_____
Profesional Universitario Área de Salud (fisioterapeuta)	_____	Auxiliar Administrativo (Financiero-Tesorería)	_____	Auxiliar Área de Salud (Farmacia)	_____
Profesional Universitario Área de Salud (Bacterióloga)	_____	Auxiliar Administrativo (Cartera)	_____	Auxiliar Área de Salud Banco de sangre Laboratorio Clínico	_____
Profesional Universitario Área de Salud (Nutrición)	_____	Auxiliar Administrativo (Facturación)	_____	Auxiliar Área de Salud (Imágenes diagnosticas)	_____
Profesional Universitario Área de Salud (Química farmacéutica)	_____	Auxiliar Administrativo (Administración Documentos)	_____	Ayudante (Imágenes diagnosticas)	_____
Enfermero (a)	_____	Auxiliar Administrativo (Mantenimiento)	_____	Ayudante (Laboratorio Clínico)	_____
Enfermero especialista (Coordinadora de Área)	_____	Auxiliar Administrativo (Suministros)	_____	Auxiliar de Servicios Generales (Mantenimiento)	_____
Enfermero especialista (Salud Ocupacional)	_____	Auxiliar Área de Salud (Farmacia)	_____	Operario	_____
Enfermero especialista (Calidad y Planeación)	_____	Auxiliar Área de Salud (Camillero)	_____		
Profesional universitario (Atención al usuario)	_____	Secretaria	_____		
		Conductor	_____		
		Auxiliar Área de Salud (Auxiliar Enfermería)	_____		

3. Indique el medio a través del cual realiza la selección y vinculación de personal en la empresa

2. De los _____ empleados que laboran en la empresa cuantos se desempeñan como:

Gerente	_____	Líder programa (Banco de Sangre)	_____	Profesional Universitario (Calidad y Planeación)	_____
Subgerente de procesos asistenciales	_____	Líder programa (Farmacia)	_____	Profesional Universitario (Salud Oral)	_____
Subgerente de procesos administrativos	_____	Líder programa (Sistema)	_____	Profesional Universitario (Capacitación)	_____
Director área asistencial	_____	Líder programa (Facturación)	_____	Profesional Universitario (Cartera)	_____
Director gestión humana	_____	Profesional Universitario (Asesoría Jurídica)	_____	Profesional Universitario (psicóloga)	_____
Director financiero	_____	Profesional Universitario (Contratación)	_____	Profesional Universitario (Comunicadora)	_____
Director comercial y servicios generales	_____	Profesional Universitario (Control Interno)	_____	Profesional Universitario (Mantenimiento)	_____
Asesor control interno	_____	Disciplinario)	_____	Profesional Universitario (Sistemas)	_____
Jefe oficina calidad y planeación	_____	Profesional Universitario (Mantenimiento)	_____	Profesional Universitario (Administración de Documentos)	_____
		Profesional Universitario (Contador)	_____	Tesorero	_____

Medio	Selección			Vinculación		
	Administrativo	Operativo	Otras áreas	Administrativo	Operativo	Otras áreas
a. Directamente por la empresa						
b. Por empresas de servicios temporales						
c. Por recomendación						
d. Por tradición familiar						

4. El proceso de selección que realiza directamente la empresa incluye

Proceso de Selección	Administrativo	Operativo	Otras áreas
a. Convocatoria			
b. Entrevista			
c. Pruebas escritas			
d. Pruebas de práctica			
e. Enseñanza / curso Pre - contrato			

5. Indique las principales dificultades que se perciben en el proceso del personal

- a. Falta de capacitación
- b. Baja experiencia
- c. Búsqueda de mejores salarios
- d. Inadecuada presentación personal

1
2
3
4

- e. Actitud y poca disposición para el trabajo
- f. Escasez perfiles requeridos
- g. Otros: _____

5
6
7

C. CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

6. En una escala de 1 a 5, siendo 1 NADA importante y 5 Muy importante, que tanta importancia le da su empresa a cada uno de los siguientes criterios a la hora de vincular personal.

CRITERIOS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Edad					
Género					
Estrato Socioeconómico					
Nivel Educativo					
Experiencia					
Habilidades					
Competencias					
Disposición para el Trabajo					
Valores					
Recomendación					
Apariencia Física					
Cercanía geográfica					

7. En qué meses del año, se ha tenido previsto la contratación de personal en la empresa:

Tipo de vinculación		2015													
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Aumentó	Planta														
	Temporales														
Disminuyó	Planta														
	Temporales														

Tipo de vinculación		2016													
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Aumentó	Planta														
	Temporales														
Disminuyó	Planta														
	Temporales														

8. Dentro del proceso de selección de personal, enumere los cargos que ocupan las personas de su empresa, que generalmente intervienen en este proceso.

- a. Gerente / Propietario
- b. Administrador
- c. Jefe de personal
- d. Jefe de área
- e. Otro. ¿Cuál? _____

1
2
3
4
5

9. ¿Qué actividades realiza la empresa para el desarrollo de competencias de los trabajadores?

- a. Visitas a exposiciones y ferias
- b. Reuniones para el intercambio de conocimiento
- c. Capacitación de formadores externos
- d. Lectura de documentos de actualización
- e. Ninguna
- f. Otro. ¿Cuál? _____

1
2
3
4
5
6

Otro: _____

D. PERCEPCIÓN Y ORIENTACIÓN COMPETITIVA

10. El plan de compras de su empresa está dirigido a:

- a. Microempresas

1

- b. Pequeñas Empresas

2

- c. Medianas Empresas

3

- d. Grandes Empresas

4

- e. Ns / Nr

5

11. ¿Cuáles son las principales dificultades que tienen los micro y pequeños empresarios para proveer productos y/o servicios a su empresa?

- a. Baja capacidad de producción

1

- b. Pocas facilidades de pago

2

- c. Aversión del microempresario a la formalización laboral

3

- d. Baja calidad del producto

4

- e. Poca variedad de insumos

5

- f. Elevados precios de los productos

6

- g. Otros. ¿Cuál? _____

7

12. ¿Su empresa cuenta con una red de proveedores fijos?

Si	
----	--

No	
----	--

13. ¿En promedio con cuantos proveedores fijos cuenta su empresa?

1 a 3	1
3 a 5	2

5 a 10	3
Más de 10	4

13. El suministro de insumos productivos a su IPS es realizado por:

a. Empresas Locales	1
b. Otras Empresas Nacionales	2
c. Empresas Extranjeras	3

Si marco la alternativa "c" preguntar:

¿Cuáles mercados? _____

15. Indique la principal fortaleza que posee su empresa.

- a. Calidad en los productos y/o servicios

1

- b. Precios competitivos

2

- c. Excelente atención al cliente

3

- d. Infraestructura adecuada

4

- e. Personal capacitado

5

- f. Otro. ¿Cuál? _____

6

16. ¿Considera usted que Ocaña y la Región podrían ser ofertados como destino turístico de salud?

Si	
----	--

No	
----	--

¿Por qué? _____

17. De acuerdo a su percepción, considera al sector salud como:

a. Generador de empleo

Si Porque

 Proporciona estabilidad laboral
 Permite la rotación de mano de obra
 Brinda fácil acceso a personal sin experiencia
 Otro. ¿Cuál? _____

No Porque

 No brinda estabilidad laboral
 Imposibilita la rotación de mano de obra
 Exige personal con experiencia
 Otro. ¿Cuál? _____

18. ¿Cuál considera usted, es el principal obstáculo que enfrentan los empresarios en el Sector?

- a. Costo y suministro de materias primas

1

- b. Falta de capital de trabajo

2

- c. Baja demanda

3

- d. Actualización tecnológica

4

- e. Innovación

5

- f. Competencia desleal

6

- g. Ausencia de apoyo institucional

7

- h. Infraestructura

8

- i. Baja cualificación de la mano de obra

9

- j. Otros. ¿Cuál? _____

10

¿Qué recomienda? _____

19. ¿La empresa realiza y/o exige pago de protección social?

Si	
----	--

No	
----	--

¿Por qué no? _____

20. ¿La empresa realiza pago de prestaciones sociales?

Si	
----	--

No	
----	--

¿Por qué no? _____

21. ¿La empresa ha tenido acceso a créditos?

- a. Ifinorte

--
- b. Bancoldex

--
- c. Banca privada

--
- d. Fondo de inversión de fomento publico

--

 ¿Cuál? _____
- e. Otros

--

 ¿Cuál? _____
- Ninguno

--

Apéndice B
Base de Datos Instituciones Prestadoras de Salud



**Secretaría de
desarrollo humano**

SDH – SP - 016

Ocaña, Marzo 07 de 2017

SEÑORAS

LEIDY DAYANA CAMARGO PUENTES

LEIDY NAVARRO VERGEL

L.C

Cordial Saludo

Por medio de la presente me dirijo a Uds. para dar respuesta al oficio N°1792 del 22 de febrero de 2017, en el cual se solicita información de las IPS del municipio y las unidades prestadoras de servicio de salud del Municipio de Ocaña.

INSTITUCIÓN	CÓDIGO DE HABILITACIÓN
BATALLON	544988201380
CLINICA TORCOROMA	544980060603
CONFESALUD	544980173501

DIVINO NIÑO	544980144501
DR PROSALUD	544980210601
ECORADIODIAGNOSTICO	544980184301
FMP	544980093304
MEDISALUD IPS	544980192801
INPEC	544984080099
IPS SANTANDER	544980168601
KARISALUD	544980173405
LICANCER	544980161401
MEDICA IPS	544980212401
SANAMEDIC	544980159802
UCI VIMEC	544980194001
VIVASALUD	544980092401

Apéndice C
Base de Datos Número de Usuarios Régimen Subsidiado y Régimen Contributivo



Secretaría de Desarrollo Humano

Régimen Subsidiado

Ocaña, 10 de agosto de 2017
400-401-RS-572

Señorita
LEIDY NAVARRO
Estudiante UFPSO
Ocaña

Cordial Saludo

Por medio de la presente me permito informar el total de usuarios que se encuentran activos en la BD del Régimen Subsidiado y Régimen Contributivo del Municipio de Ocaña, con corte hasta el 30 de junio de 2017 y está discriminado de la siguiente forma.

RÉGIMEN SUBSIDIADO: 73.667

Saludvida: 8.192
Asmetsalud: 10.331
Coosalud: 7.608
Comfaorient: 9.473
Comparta: 18.821
La Nueva EPS: 2.990
Ecoopsos: 11.872

Moviliada

Saludvida: 89
Cafesalud: 1.878
Sanitas: 191
Coomeva: 1.215
La Nueva EPS: 6.600

RÉGIMEN CONTRIBUTIVO: 36.482

Saludvida: 867
Sanitas: 8.275
Cafesalud: 10.545
Coomeva: 9.444
La nueva EPS: 6.600

Moviliada

Coosalud: 161
Ecoopsos: 26
Asmetsalud: 63
Saludvida: 185
Comparta: 316

Atentamente

LISBETH DIAZ GANDUR
Coordinadora Régimen Subsidiado

Carrera 12 # 10 – 42 – Ocaña, Norte de Santander
Teléfono: (7) 5636300 Fax: (7) 5624933