

“ITFIP”
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN. ANÁLISIS DE LOS
FACTORES PARA LA EMPLEABILIDAD EN LOS PROFESIONALES
DE EL ESPINAL TOLIMA**



SC6793-1

RESUMEN

La empleabilidad es una competencia personal que en la actualidad es relevante en el mundo laboral. Un profesional que tenga el nivel bajo en esta materia, difícilmente conseguirá un trabajo. Lo anterior, conlleva al subempleo y en casos críticos al desempleo, por no contar con los requerimientos que exige el mercado contemporáneo. Metafóricamente hablando, el escenario que converge la demanda y oferta laboral es un campo de batalla, donde los mejores profesionales son los ganadores de excelentes puestos o cargos y los perdedores son rezagados del juego. En este sentido, cobra importancia la empleabilidad y los factores que inciden en el mejoramiento de la misma para ser competente y a la vez competitivo en el mercado de trabajo actual; que se encuentra en constante cambio, desarrollo y evolución. Los factores que configuran la empleabilidad tanto interna como externa se pueden agrupar en tres categorías: factores socio-familiares, individuales y externos. Cada una de estas variables es analizada pertinentemente para establecer la influencia que tienen en las oportunidades de empleo de los profesionales de El Espinal Tolima. Asimismo, se analiza la vinculación que tiene la educación con la empleabilidad y las teorías del capital humano como catalizadores en el mejoramiento profesional del individuo que contribuyen al fortalecimiento de las habilidades y competencias que demanda las empresas.

Palabras claves: Empleabilidad, Mercado laboral, Factores socio familiar, Factores individual, Factores externos, Competencias, Educación, Profesional, Empresas.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN. ANÁLISIS DE LOS FACTORES PARA LA EMPLEABILIDAD EN LOS PROFESIONALES DE EL ESPINAL TOLIMA

1. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES (ANÁLISIS DE LOS FACTORES SOCIOS FAMILIARES E INDIVIDUALES)

La información que se obtuvo para la presente investigación, fue suministrada por profesionales del municipio de El Espinal que corresponde a una muestra de 68 para una población infinita. Con los resultados que se obtuvieron de la encuesta, se analiza de manera pertinente los factores socio familiar e individual que tienen los individuos de la zona.

1.1. Identificación de los profesionales del municipio de El Espinal Tolima

1.1.1. Oferta de Profesionales en la Zona de Influencia

Se destaca que las profesiones más saturadas en la zona de influencia están relacionadas con las carreras de Contaduría Pública y Administración de Empresas con 35 y 28 puntos porcentuales respectivamente; seguida de ingeniería con 21%, pedagogía 9% y otros 7% como arquitectura, medicina, periodismo, derecho y psicología (Ver tabla 4, Gráfica 1).

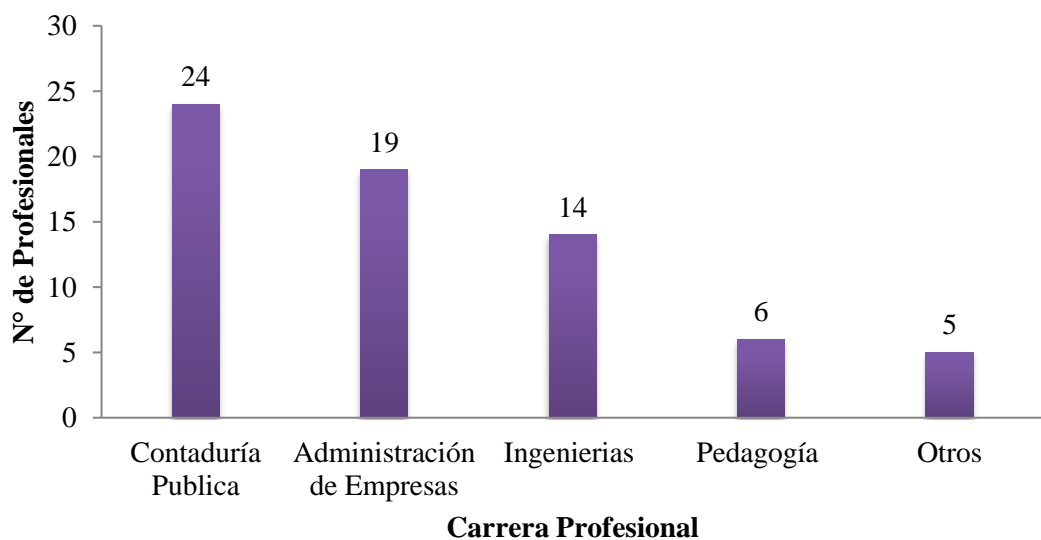
Se infiere que el 63% de la población tienen estudios relacionados a las áreas administrativas, contables y afines. De esta forma, la mayor oferta que tiene el mercado laboral del municipio está relacionada con estas profesiones; y el 37% restante son ingeniería, pedagogía y otros. Este escenario crea un ambiente competitivo en el mercado laboral a la hora de obtener un trabajo, ya que, según el informe del portal empleo.com, citado en el marco teórico estas profesiones tienen poca concordancia con la demanda a nivel regional y nacional generando desempleo funcional.

Tabla 1. Oferta de Profesionales

Profesión	ni	hi
Contaduría Pública	24	0,35
Administración de Empresas	19	0,28
Ingenierías	14	0,21
Pedagogía	6	0,09
Otros	5	0,07
Total	68	1,00

Fuente: La Encuesta

Gráfica 1. Oferta de Profesionales



1.1.2. Edad de los Profesionales

De acuerdo con los datos recolectados la mayoría de los profesionales encuestados están entre una edad de 26 a 35 años con el 47%; seguido de 18 a 25 años con el 31%; el 18% están entre los 36 a 50 años; y 4% tienen más de 50 años (Ver tabla 5, Gráfica 2).

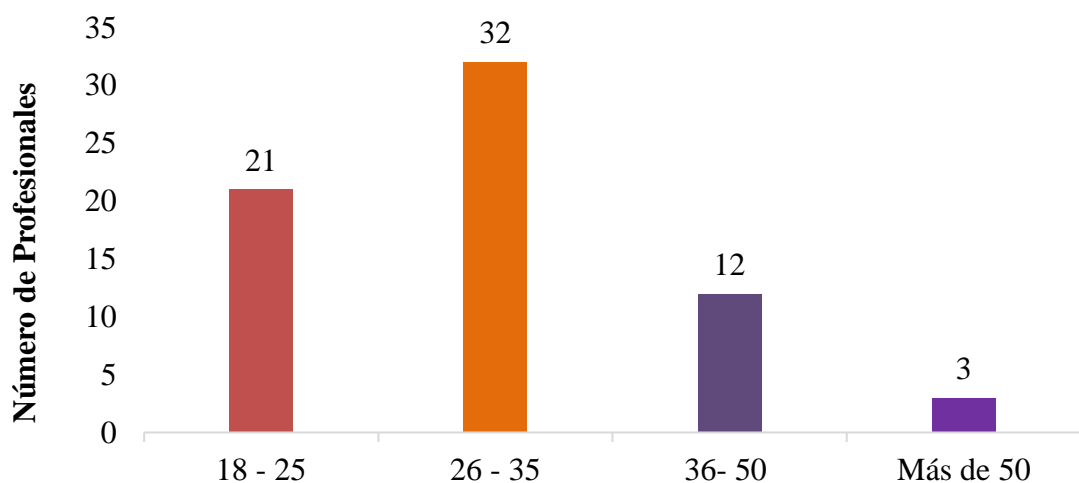
Lo anterior permite establecer que el 31% de los encuestados tienen menos de 25 años considerándose muy jóvenes, por lo tanto, cuentan con poca experiencia en su trayecto laboral; en comparación con el 69% que tienen entre 26 y más de 50 años de edad, lo que significa que tiene una vida productiva amplia.

Tabla 2. Edad de los Profesionales encuestados

Rango de Edad	ni	hi
18 – 25	21	0,31
26 – 35	32	0,47
36- 50	12	0,18
Más de 50	3	0,04
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 2. Rango de Edad de los Profesionales



1.1.3. Género de los Profesionales

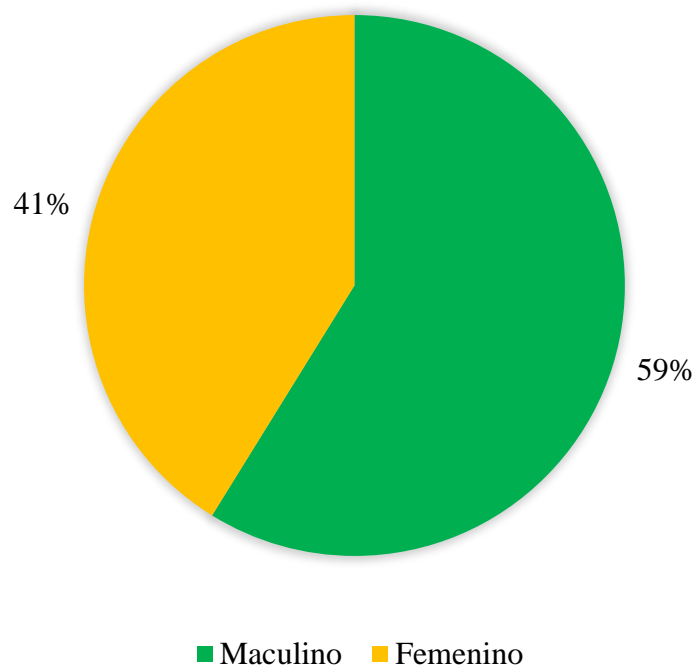
De los profesionales encuestados el 59% corresponden al género masculino que equivalen a 40 personas y el 41% femenino, es decir, 28 individuos (Ver tabla 6, Gráfica 3). Se analiza que participaron mayor número de hombres que de mujeres en las encuestas, situación que se da por múltiples factores aleatorios.

Tabla 3. Género de los profesionales

Género	ni	hi
Masculino	40	0,59
Femenino	28	0,41
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 3. Género de los Profesionales



1.1.4. Estado Civil de los Profesionales

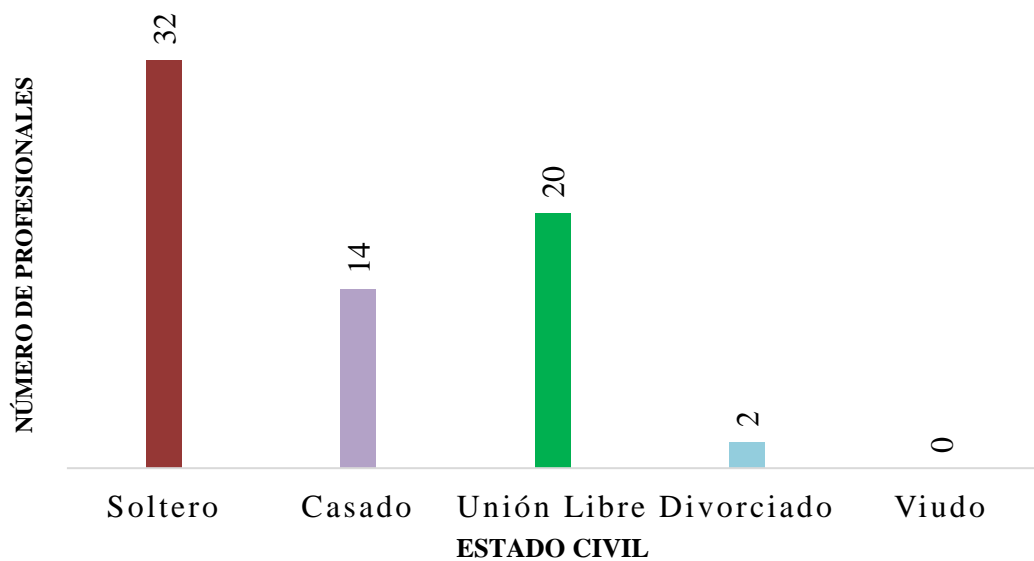
La gran parte de los profesionales se encuentran solteros con un porcentaje del 47%; seguido de unión libre con el 29%; casado con 21 y divorciado con 3 puntos porcentuales (Ver tabla 7, Gráfica 4). Es decir, el 53% de los encuestados tienen familia frente a 47% de profesionales que son solteros.

Tabla 4. Estado civil de los profesionales

Estado Civil	ni	hi
Soltero	32	0,47
Casado	14	0,21
Unión Libre	20	0,29
Divorciado	2	0,03
Viudo	0	0,00
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 4. Estado civil de los profesionales



1.2. Factores Socio familiar y Salud

1.2.1. 9.1.2.1 Número de Personas que Dependen Económicamente de los Profesionales

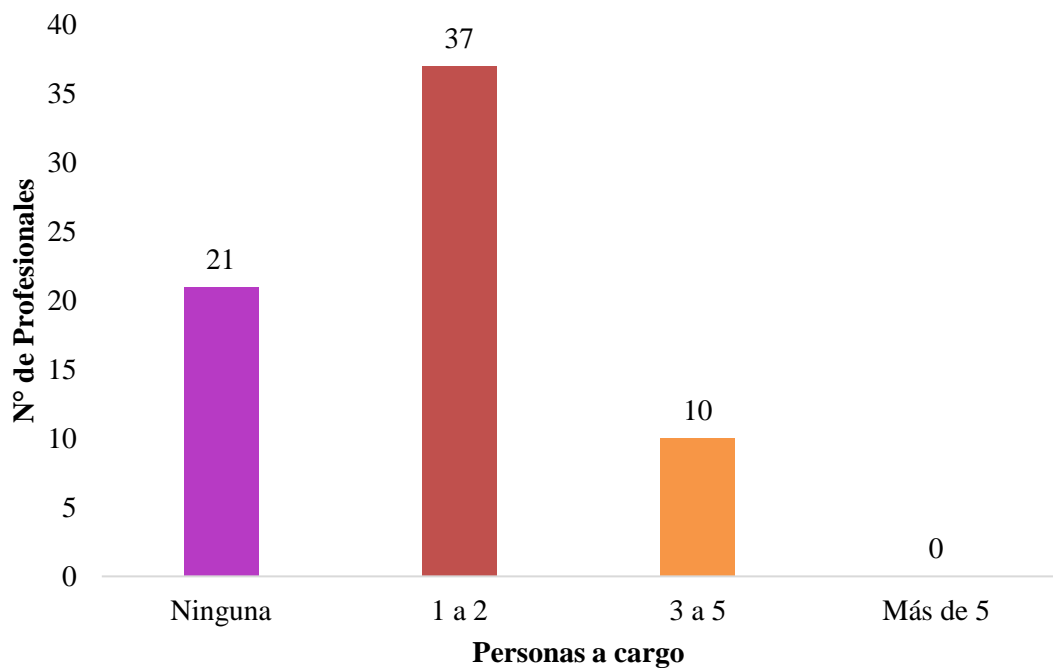
Los profesionales de El Espinal Tolima tienen entre 1 a 2 personas a cargo con un 54%; ninguna el 31%; de 3 a 5 el 15%; y más de 5 el 0%. (Ver tabla 8, Gráfica 5). Es decir, el 31% de los profesionales no tienen responsabilidades de sostener otras personas y el 69% si la tienen.

Tabla 5. Personas que dependen económicamente del profesional

Personas a Cargo	ni	hi
Ninguna	21	0,31
1 a 2	37	0,54
3 a 5	10	0,15
Más de 5	0	0,00

Fuente: La Encuesta

Gráfica 5. Número de Personas que Dependen Económicamente del Profesional



1.2.2. Tipo de Vivienda que Tienen los Profesionales

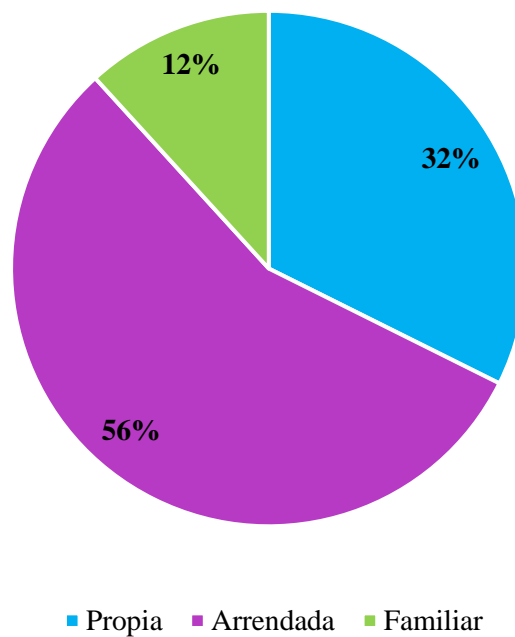
El tipo de vivienda que tienen los profesionales es Arrendada, propia y familiar con 56, 32 y 12 puntos porcentuales respectivamente. (Ver tabla 9, Gráfica 6). Es decir, el 88% de los encuestados tienen vivienda propia como arrendada frente al 12% que la casa es de tipo familiar.

Tabla 6. Tipo de Vivienda que Tienen los Profesionales

Tipo de Vivienda	ni	hi
Propia	22	0,32
Arrendada	38	0,56
Familiar	8	0,12
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 6. Tipo de vivienda que tienen los Profesionales



1.2.3. Causas de Visita al Médico que Tienen los Profesionales

El 31% de los encuestados no asisten al médico; el 25% sufren de estrés; el 15% padecen dolor de cabeza; el 13% asisten a control; el 7% por prevención; otro 7% por otras enfermedades; y el 1% por problemas respiratorios. (Ver tabla 10, Gráfica 7).

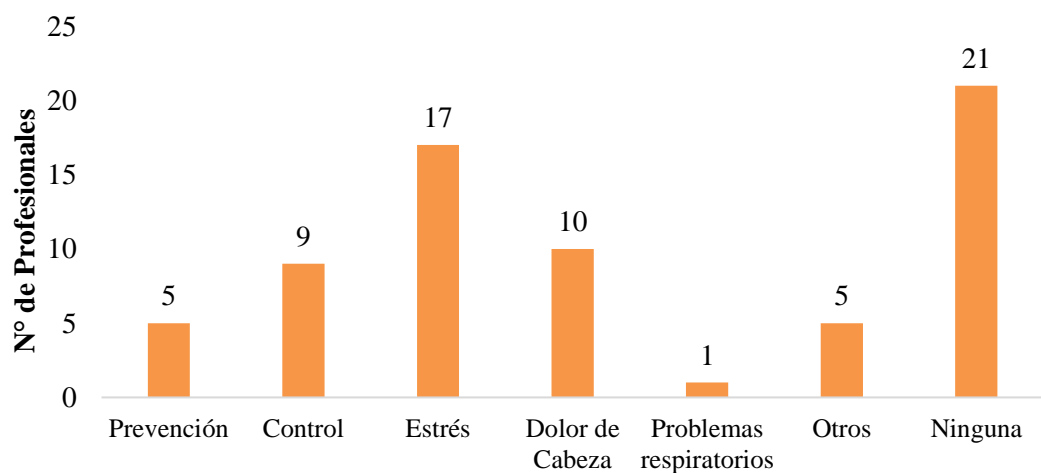
Se analiza que el 51% de los encuestados goza de una buena salud porque no asisten al médico y si van son por razones de prevención o control con el fin de prevenir alguna anomalía. Lo cual, permite ser más eficientes como productivos en el trabajo; en contra al 49% que padecen de enfermedades relacionadas con el estrés, dolor de cabeza, problemas respiratorios entre otros.

Tabla 7. Causas de Visita al Médico por Parte de los Profesionales

Causas de Visita al Médico	ni	hi
Prevención	5	0,07
Control	9	0,13
Estrés	17	0,25
Dolor de Cabeza	10	0,15
Problemas respiratorios	1	0,01
Otros	5	0,07
Ninguna	21	0,31
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 7. Causas de Visita al médico por parte de los Profesionales



1.2.4. Grado de Motivación que Tienen los Profesionales de Acuerdo a su Entorno

El grado de motivación que recibe del entorno el profesional por parte de la familia, amigos, empresas y compañeros de trabajo es medio con 100 puntos; seguido de alto 82; bajo 53 y ninguno 37. (Ver tabla 11, Gráfica 8).

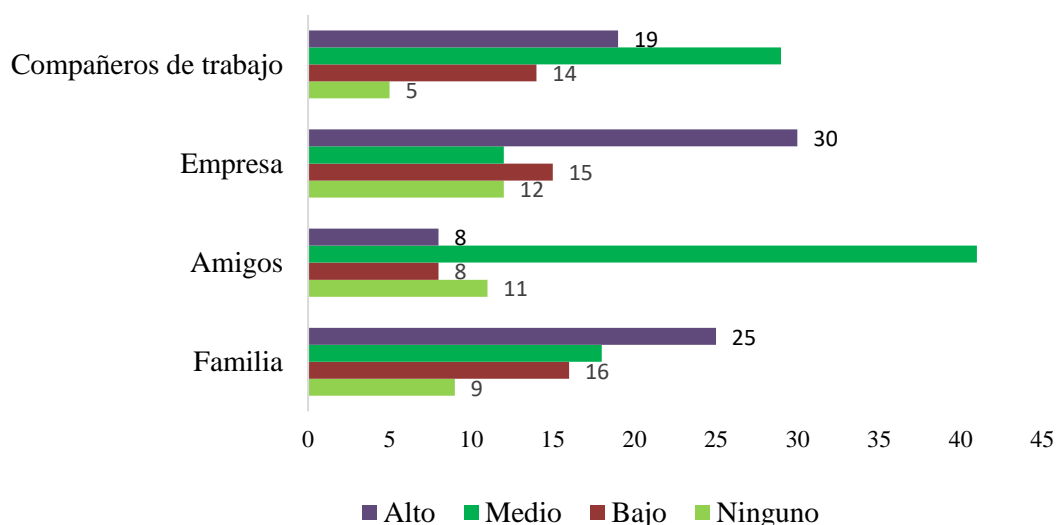
De forma general, el entorno en que está inmerso el profesional lo motiva con nivel medio, lo cual, se infiere que hace falta más apoyo por parte de todos los actores como son familia, amigos, compañeros y empresa para que la persona pueda desarrollar su carrera profesional y con ello mejorar su empleabilidad interna y externa. De manera individual, el entorno que más motiva al profesional es la empresa con 30, seguido de la familia 25; compañeros de trabajo 19 y amigos 8.

Tabla 8. Grado de Motivación de los Profesionales Según el Entorno

ENTORNO	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Familia	9	16	18	25
Amigos	11	8	41	8
Empresa	12	15	12	30
Compañeros de trabajo	5	14	29	19
Total	37	53	100	82

Fuente: La Encuesta

Gráfica 8. Grado de motivación que le brinda el entorno a los profesionales



1.3. Educación y Vinculación laboral

1.3.1. Tiempo de Egreso de los Profesionales

El 35% de los profesionales tienen un tiempo de egreso entre 10 a 14 años; seguido de 2 a 6 años con un 21%; de 14 a 18 años con el 16%; de 18 a 22 años el 12%; de 6 a 10 años el 10%; de 22 a 26 años el 4%; y de 26 a 30 años el 1% (Ver tabla 12, Gráfica 9).

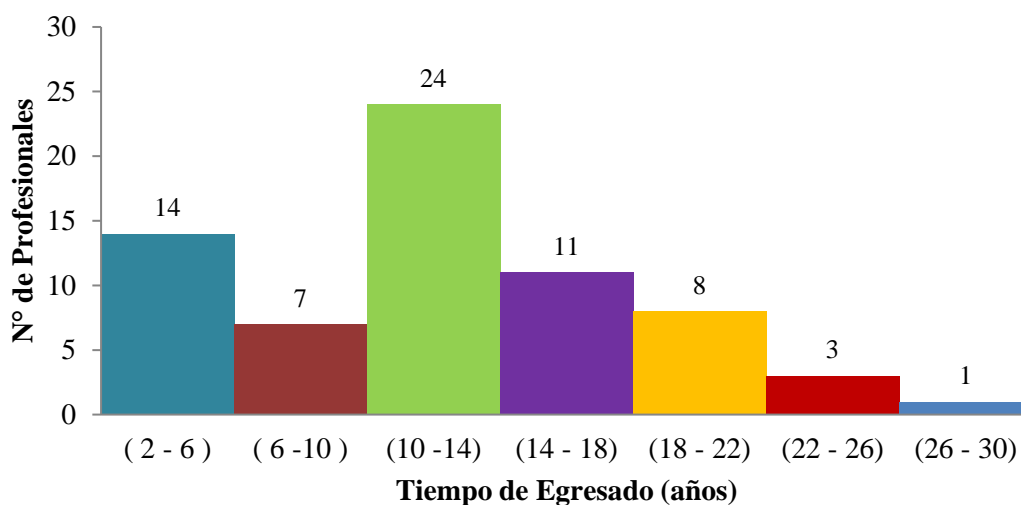
El 79% de la muestra tienen un periodo entre 6 a 30 años de haber culminado sus estudios superiores, permitiendo establecer que los profesionales de El Espinal tienen ya trayecto en el mercado de trabajo, factor clave que mejora la empleabilidad al poner en práctica los conocimientos en el campo laboral. Se puede analizar también, que hay un grupo de profesionales que obtuvieron sus credenciales entre 2 a 6 años que corresponde al 21%, estos cuentan con menos experiencia que el grupo anterior por tener un periodo menor en haberse graduado.

Tabla 9. Tiempo de Egreso de los Profesionales

Tiempo de Egresado (años)	Marca de clase	ni	hi
(2 - 6)	4	14	0,21
(6 -10)	8	7	0,10
(10 -14)	12	24	0,35
(14 - 18)	16	11	0,16
(18 - 22)	20	8	0,12
(22 - 26)	24	3	0,04
(26 - 30)	28	1	0,02
Total		68	1,00

Fuente: La Encuesta

Gráfica 9. Tiempo de Egreso de los Profesionales



1.3.2. Tipo de Universidad Donde Obtuvieron los Títulos los Profesionales

El 62% que corresponden a 42 profesionales encuestados terminaron sus estudios en universidades privadas; el 26% equivalente a 18 personas estudiaron en instituciones de educación superior públicas y el 12% restante en ambas (Ver tabla 13, Gráfica 10).

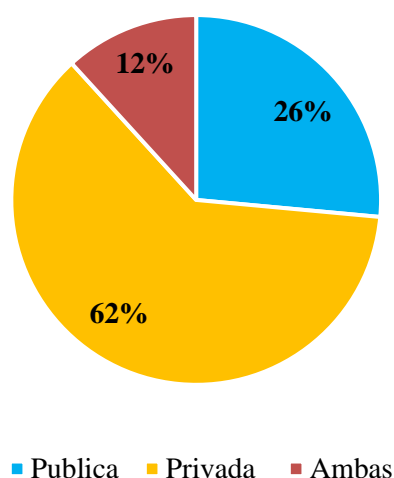
Analizando esta información, se establece que la gran mayoría de profesionales de El Espinal con el 74% cuentan con una educación privada o en ambas, lo cual, permite a estos individuos tener un poco más de oportunidad en la inserción al mercado laboral frente al grupo que han estudiado solo en instituciones públicas según Vera, Cifuentes G & Villarroel F (2016) citado en el marco teórico.

Tabla 10. Tipo de Universidad donde Obtuvieron los Títulos los Profesionales

Tipo de Universidad	ni	hi
Publica	18	0,26
Privada	42	0,62
Ambas	8	0,12
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 10. Tipo de Universidad donde Estudiaron los Profesionales



1.3.3. Estudios Pos graduales Realizados por los Profesionales

El 46% equivalente a 31 profesionales han realizado especializaciones en su área de conocimiento; el 31% correspondiente a 21 personas encuestadas no han hecho ningún estudio pos gradual; el 22% es decir 15 individuos han estudiado una maestría; el 1% un doctorado y el 0% un posdoctorado. (Ver tabla 14, Gráfica 11).

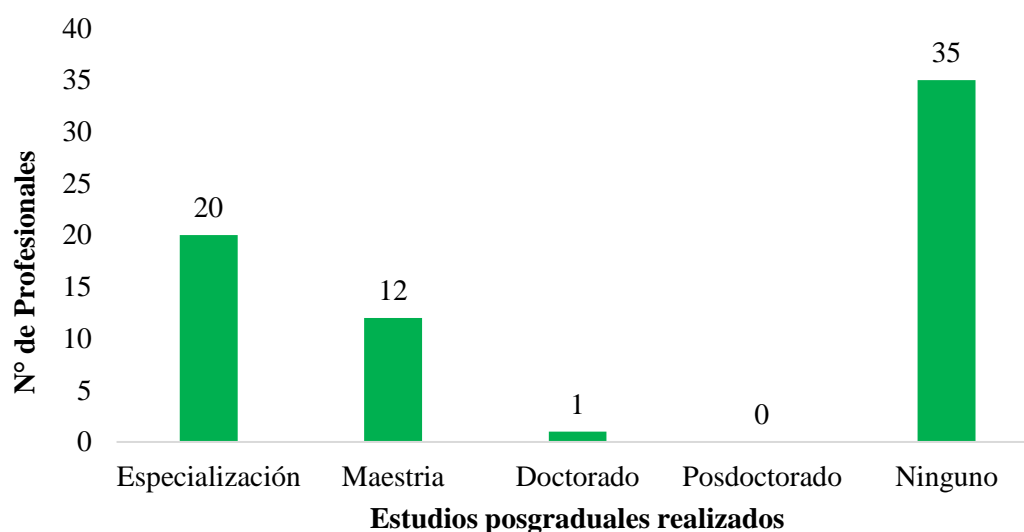
Ante este escenario, el 69% de los profesionales de El Espinal Tolima, se encuentran preparados para asumir cargos con alta responsabilidad organizacional. Sin embargo, el 31% no han hecho ningún estudio pos gradual, lo que les impide acceder a mejores trabajos con mejor remuneración.

Tabla 11. Estudios Pos graduales Realizados por los Profesionales

Estudios Pos graduales Realizados	ni	hi
Especialización	31	0,46
Maestría	15	0,22
Doctorado	1	0,01
Posdoctorado	0	0,00
Ninguno	21	0,31
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 11 Estudios Pos graduales Realizados por los Profesionales



1.3.4. Idiomas que Manejan los Profesionales en la Zona de Influencia

De acuerdo con la investigación realizada en la zona de influencia de El Espinal Tolima, el idioma que maneja los profesionales es solo el inglés. El 51% tiene un nivel medio que corresponden a 35 personas; el 37% nivel básico equivalente a 25 individuos y el 12% un nivel alto con tan solo 8 profesionales. (Ver tabla 15, Gráfica 12).

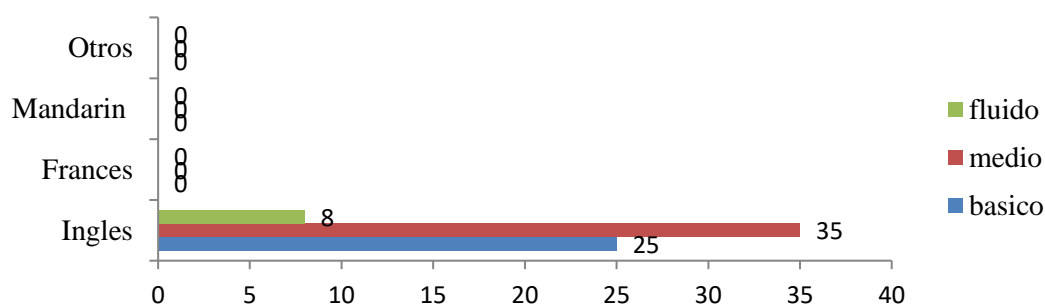
Como se puede determinar, este es un factor limitante para los profesionales, debido a que la mayoría no maneja el idioma de manera fluida, tan sólo el 12% lo hacen. Además, no hablan otro idioma acotando las posibilidades de obtener otro empleo de mayor rango que requiera la fluidez de una lengua extranjera.

Tabla 12. Idiomas que Hablan los Profesionales

Idioma	básico	medio	fluido
Inglés	25	35	8
Francés	0	0	0
Mandarín	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	25	35	8

Fuente: La Encuesta

Gráfica 12. Idiomas que hablan los Profesionales



1.3.5. 9.1.3.5 Profesionales que Laboran Actualmente

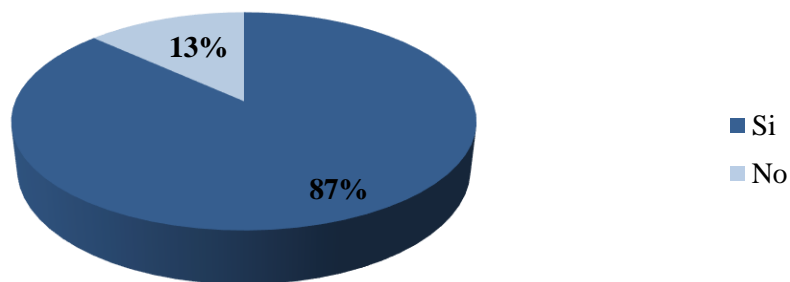
El 87% de los profesionales encuestados están laborando actualmente, esto equivalen a 59 personas; y el 13% restante, es decir, 9 individuos no tienen trabajo (Ver tabla 16, Gráfica 13). Es decir, que la mayoría de los profesionales son competentes en empleabilidad asegurando un empleo en el mercado laboral.

Tabla 13. Profesionales que Laboran Actualmente

Trabaja Actualmente	ni	hi
Si	59	0,87
No	9	0,13
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 13. Porcentaje de Profesionales que laboran actualmente



1.3.6. Área en la que trabajan los Profesionales

Según la investigación de campo realizada, el 28% de los encuestados están laborando en otras áreas, como son las áreas de producción y servicio al cliente; el 24% en la parte administrativa; el 22% en mercadeo; el 15% en recursos humanos y el 12% en el área financiera. (Ver tabla 17, Gráfica 14).

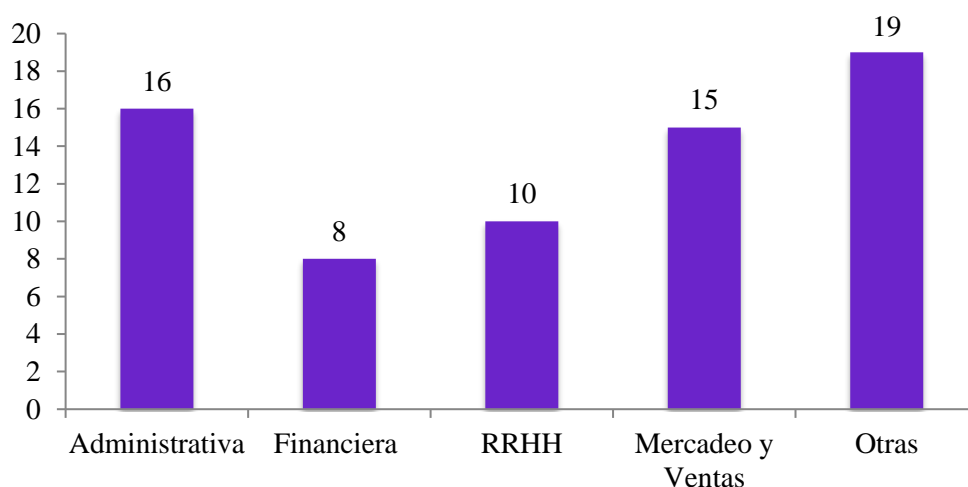
Se determina entonces que el 36% de los profesionales de El Espinal cuentan con experiencia en áreas administrativas y contables; el 65% tienen experiencia con los recursos humanos y servicios al cliente. Es decir, todas las personas encuestadas tienen vida laboral aunque no estén actualmente trabajando, lo que eleva su competitividad, porque, adquieren competencias específicas abriendo las puertas a nuevas oportunidades de empleo.

Tabla 14. Área en la que trabajan los profesionales

Área o Departamento en que Trabaja	ni	hi
Administrativa	16	0,24
Financiera	8	0,12
RRHH	10	0,15
Mercadeo y Ventas	15	0,22
Otras	19	0,28
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 14. Área en la que trabajan los profesionales



1.3.7. Profesionales que trabajan de acuerdo al Perfil Profesional y Ocupacional

El 84% de los encuestados que corresponden a 57 profesionales trabajan de acuerdo a su perfil profesional y ocupacional y el 16% que equivalen a 11 personas no han conseguido un trabajo acorde a su perfil (Ver tabla 18, Gráfica 15).

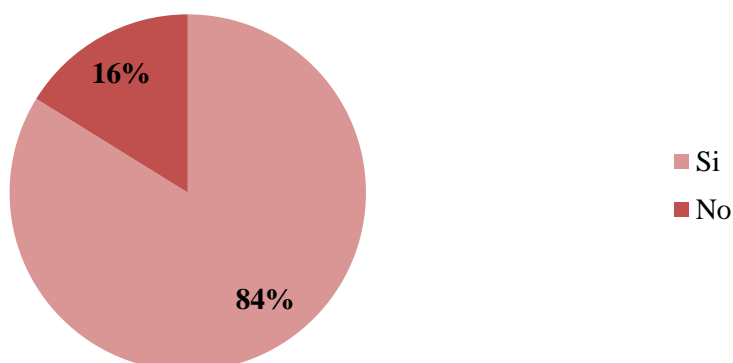
La anterior información permite establecer que la gran mayoría de los profesionales de El Espinal cuentan con experiencia, motivación del entorno como credenciales de instituciones reconocidas, que contribuyen a lograr un mejor nivel de empleabilidad de acuerdo a su perfil. En contraste, un número menor tienen dificultades en poder encontrar un empleo que reúnan estas características.

Tabla 15. Profesionales que trabaja de acuerdo al Perfil Profesional y Ocupacional

Trabaja de Acuerdo a su Perfil	ni	hi
Si	57	0,84
No	11	0,16
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 15. Porcentaje de profesionales que trabajan de acuerdo al perfil profesional



1.3.8. Nivel de complejidad de los profesionales para emplearse en el mercado laboral de El Espinal

Para el 47% de la muestra encuestada resultó fácil conseguir un trabajo en el mercado laboral; el 28% le pareció muy difícil y el 25% difícil (Ver tabla 19, Gráfica 16).

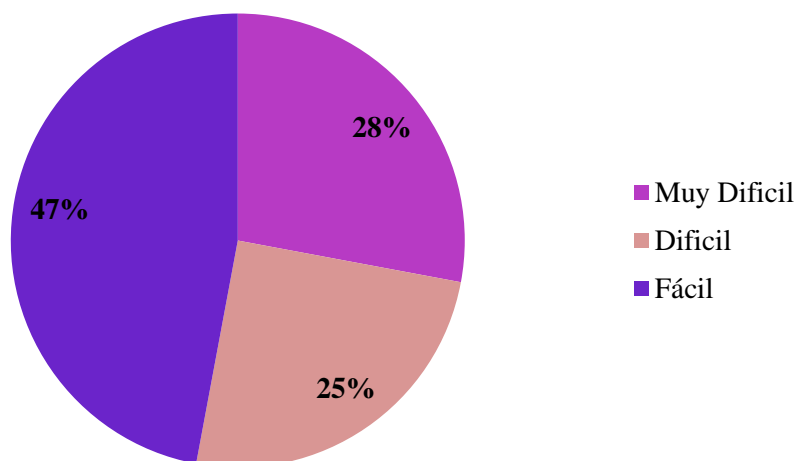
Lo anterior quiere decir, que más de la mitad de los profesionales de El Espinal han tenido dificultades para acceder a un empleo, aproximadamente el 53% le pareció difícil y muy difícil frente al 47% que le resultó fácil. Esta situación se debe a que hay sectores que están demandando menos personal para crear los mismos niveles de valor agregado, en otras palabras, están implementando tecnología y automatizando los procesos lo que reduce la mano de obra según El Espectador citado en el marco teórico.

Tabla 16. Nivel de Complejidad de los Profesionales para Emplearse

Nivel de Complejidad para Emplearse	ni	Hi
Muy Difícil	19	0,28
Difícil	17	0,25
Fácil	32	0,47
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 16. Nivel de Complejidad de los profesionales para Emplearse



1.3.9. Nivel de demanda Laboral que Tienen los Profesionales

41 personas que corresponden al 60% de la muestra encuestadas tiene un nivel de demanda laboral medio; el 18% equivalente a 12 individuos no tienen oferta de trabajo; el 16% es decir 11 profesionales el nivel es bajo y el 6% restante es alto (Ver tabla 20, Gráfica 17).

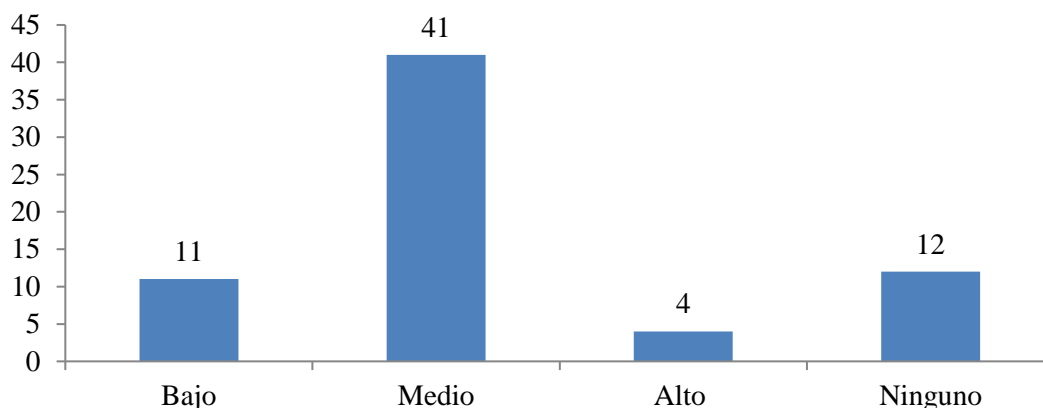
En otras palabras, el 94% de los profesionales tienen un nivel de oferta laboral en El Espinal medio, bajo y ninguno y sólo el 6% es alto. Contexto que se debe a la situación económica del país y el poco manejo de otros idiomas.

Tabla 17. Nivel de demanda Laboral que Tienen los Profesionales

Nivel de Oferta Laboral	ni	hi
Bajo	11	0,16
Medio	41	0,60
Alto	4	0,06
Ninguno	12	0,18
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 17. Nivel de demanda laboral de los Profesionales



1.3.10. Tiempo Máximo de Empleo que Tienen los Profesionales

El tiempo máximo de empleo que tiene los profesionales en el municipio de El Espinal Tolima está comprendido entre 1 a 5 años con un 37% de la muestra encuestada; seguido de 6 meses a 1 año con un 32%; luego de 1 a 6 meses con el 22%; y más de 5 años con el 9% (Ver tabla 21, Gráfica 18).

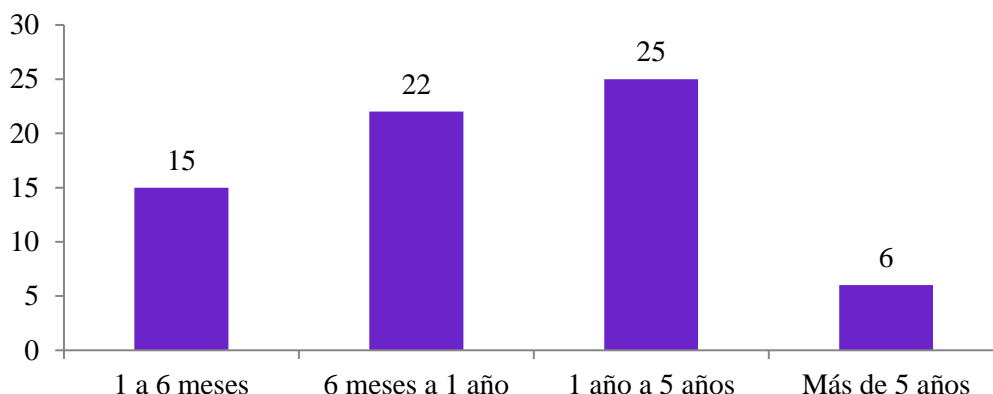
En el nuevo escenario del mercado laboral nada es para siempre. Los profesionales han tenido un trabajo por máximo entre 1 a 5 años, luego deben buscar otro, dejando ver sus debilidades en materia de empleabilidad interna, es decir, no muestran toda sus habilidades y competencias que demanda el puesto laboral.

Tabla 18. Tiempo Máximo de Empleo de los Profesionales

Tiempo Máximo que ha tenido como empleado	ni	hi
1 a 6 meses	15	0,22
6 meses a 1 año	22	0,32
1 año a 5 años	25	0,37
Más de 5 años	6	0,09
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 18. Tiempo máximo de Empleo de los Profesionales



1.3.11. Tiempo Máximo de Desempleo que han Tenido los Profesionales

El tiempo máximo de desempleo que tiene los profesionales de la zona de influencia es de 1 a 6 meses con 60 puntos porcentuales; de 6 meses a 1 año, 26 puntos porcentuales; y de 1 a 5 años 13 puntos (Ver tabla 22, Gráfica 19).

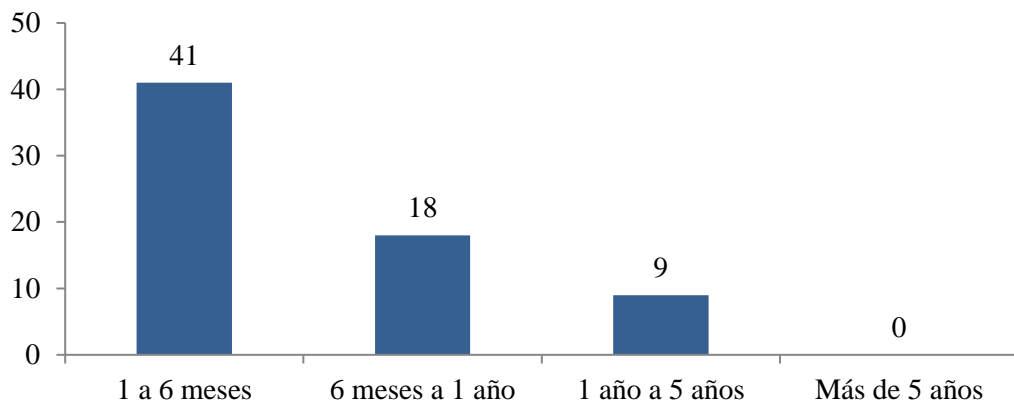
En otras palabras, el 86% de los profesionales de El Espinal tienen una buena empleabilidad externa porque buscan y encuentran trabajo entre 1 mes a 1 año, esto se debe a la experiencia que han tenido en otros cargos, las credenciales educativas, como la motivación que le brinda el entorno.

Tabla 19. Tiempo Máximo de Desempleo que han Tenido los Profesionales

Tiempo Máximo que ha tenido como desempleado	ni	hi
1 a 6 meses	41	0,60
6 meses a 1 año	18	0,26
1 año a 5 años	9	0,13
Más de 5 años	0	0,00
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 19. Tiempo Máximo de Desempleo de los Profesionales



1.4. Motivación, formación y logros profesionales

1.4.1. Habilidades y Competencias de los Profesionales de El Espinal

Las habilidades y competencias que tienen los profesionales de El Espinal como son la capacidad de resolución de problemas, capacidad de organización del trabajo, responsabilidad en el trabajo, capacidad de trabajar en equipo, autonomía y pro actividad, capacidad de iniciativa, conocimiento técnico, edición y redacción de informes, flexibilidad y capacidad de adaptación y toma de decisiones; tiene una incidencia de un nivel medio con un total 324, seguido de alto con 264, bajo 55, 78 y ninguno 37. (Ver tabla 23, Gráfica 20).

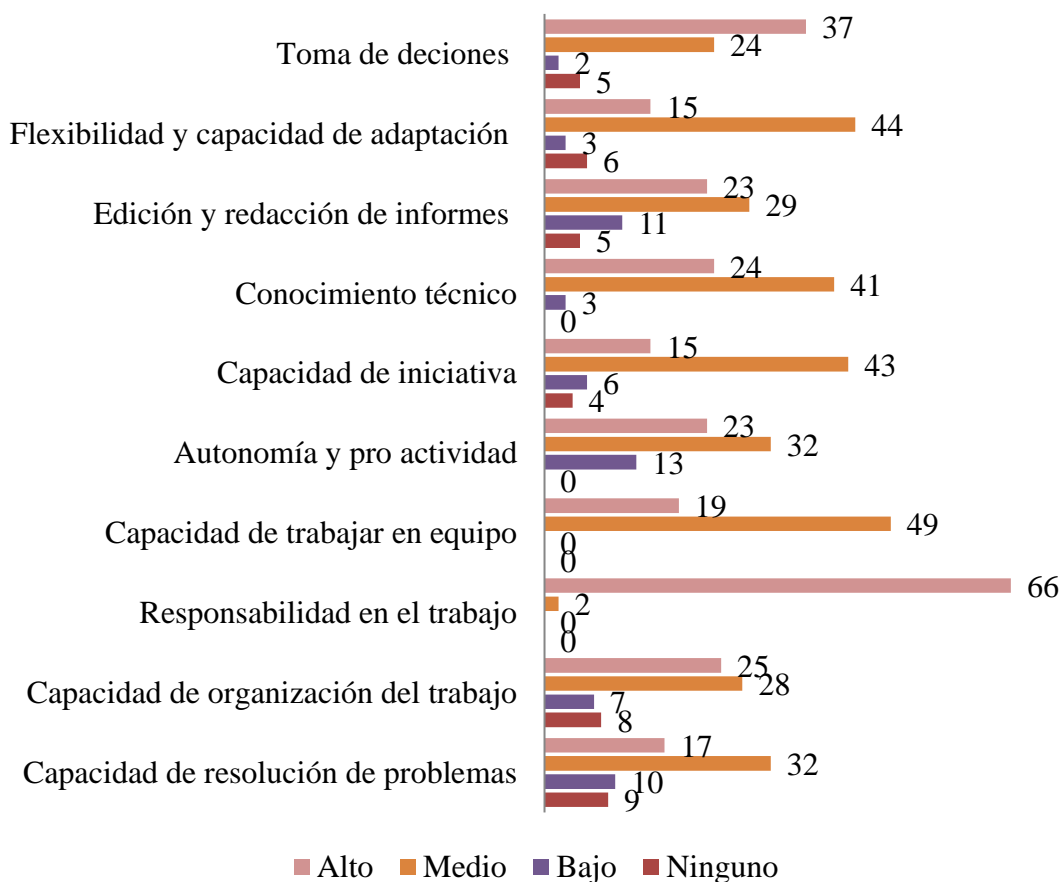
Por consiguiente, los profesionales de la zona de influencia necesitan poner más en práctica sus habilidades y competencias para asegurar o conseguir un puesto de trabajo acorde a su perfil profesional; de esta manera lograr ser competitivos en el mercado laboral regional. Las habilidades y competencias más significativas que tienen los profesionales son la responsabilidad laboral, toma de decisiones y organización en el trabajo.

Tabla 20. Habilidades y Competencias de los Profesionales

HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Capacidad de resolución de problemas	9	10	32	17
Capacidad de organización del trabajo	8	7	28	25
Responsabilidad en el trabajo	0	0	2	66
Capacidad de trabajar en equipo	0	0	49	19
Autonomía y pro actividad	0	13	32	23
Capacidad de iniciativa	4	6	43	15
Conocimiento técnico	0	3	41	24
Edición y redacción de informes	5	11	29	23
Flexibilidad y capacidad de adaptación	6	3	44	15
Toma de decisiones	5	2	24	37
Total	37	55	324	264

Fuente: La Encuesta

Gráfica 20. Habilidades y Competencias de los Profesionales



1.4.2. Factores de Motivación Laboral de los Profesionales

Los factores de motivación laboral de los profesionales como son el puesto de trabajo, ambiente de trabajo, empoderamiento, incentivos económicos y ascenso laboral; tienen un impacto alto con 137 puntos, medio 92, bajo 64 y ninguno 47. (Ver tabla 24, Gráfica 21).

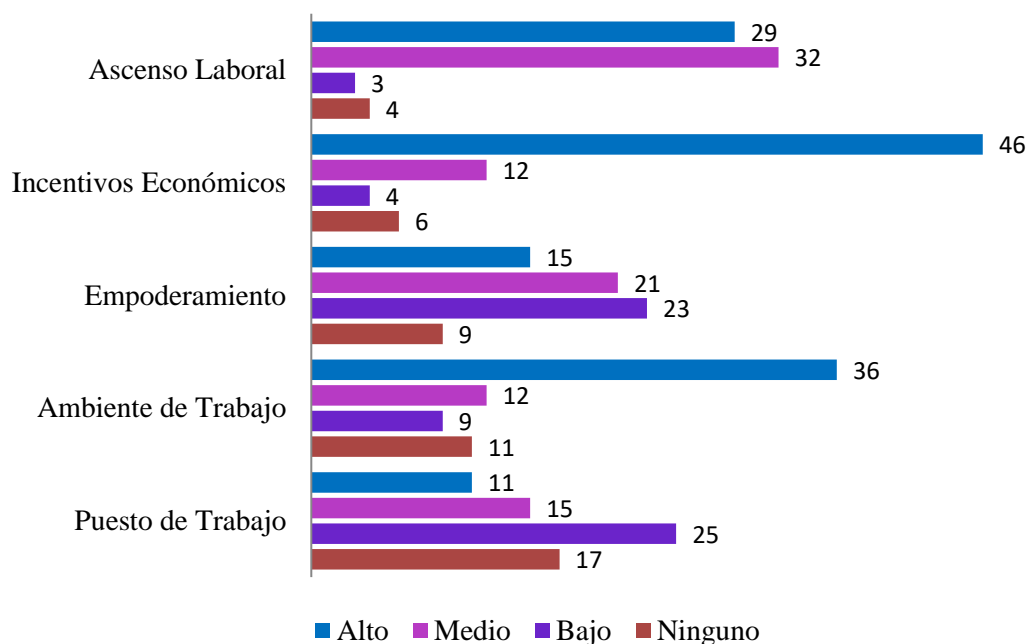
Los profesionales de El Espinal Tolima, perciben que los factores de motivación laboral que implementan las organizaciones son realmente buenos, contribuyendo a que puedan ejercer las funciones del puesto de manera eficiente y eficaz. Se sienten motivados, lo que impulsa la productividad individual y mejora la empleabilidad interna. El factor que más relevancia tiene son los incentivos económicos que reciben los profesionales por parte de la empresa donde laboran.

Tabla 21. Factores de Motivación Laboral de los Profesionales

Factores de Motivación Laboral	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Puesto de Trabajo	17	25	15	11
Ambiente de Trabajo	11	9	12	36
Empoderamiento	9	23	21	15
Incentivos Económicos	6	4	12	46
Ascenso Laboral	4	3	32	29
Total	47	64	92	137

Fuente: La Encuesta

Gráfica 21. Factores de Motivación Laboral



1.4.3. 9.1.4.3 Iniciativa para Obtener los Logros Profesionales

La iniciativa que tiene los profesionales para obtener sus logros profesionales es propia con un 75% que equivalen a 51 personas encuestadas; el 25% es por iniciativa en el trabajo con 17 profesionales a favor; y el 0% es por instituciones educativas y otros factores (Ver tabla 25, Gráfica 22).

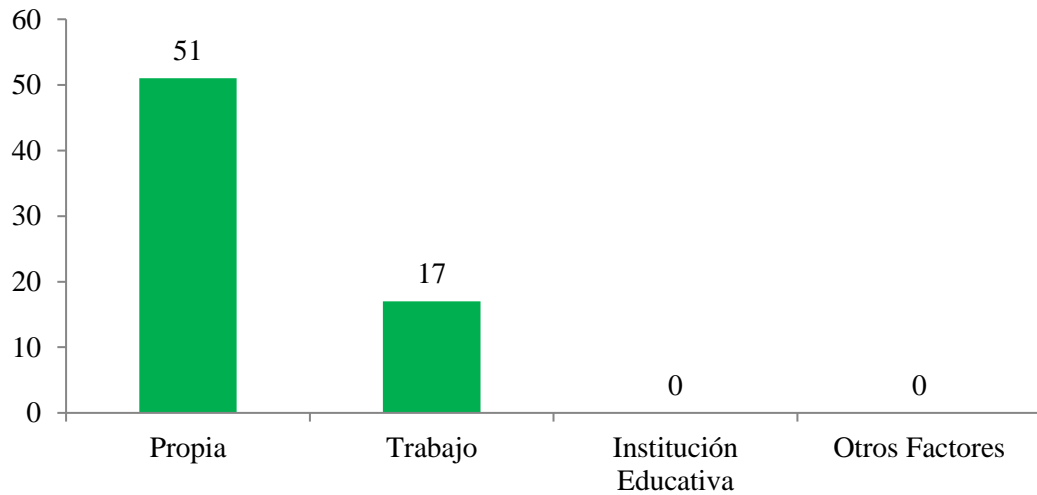
Se analiza que los profesionales de El Espinal tienen iniciativa, característica fundamental para ser empleable, porque, son persistentes y hacen las cosas sin que se las pidan. En contexto, la iniciativa personal se convierte en un factor clave en el desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo.

Tabla 22. Iniciativa para Obtener los Logros Profesionales

Iniciativa para Obtener los Logros	ni	hi
Propia	51	0,75
Trabajo	17	0,25
Institución Educativa	0	0,00
Otros Factores	0	0,00
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 22. Iniciativa para Obtener los logros Profesionales



1.4.4. Nivel de Expectativas Cumplidas como Profesional

El nivel de expectativas cumplidas como profesional según la investigación realizada es alto con un 68% de la muestra encuestada equivalente a 46 personas; seguido de medio con 26 puntos porcentuales; y bajo el 6% (Ver tabla 26, Gráfica 23)

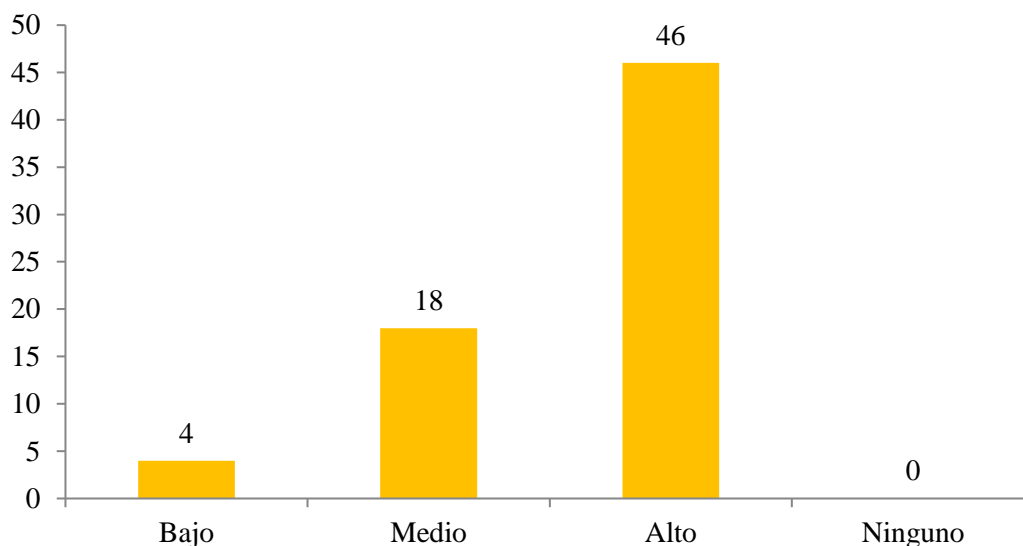
Por consiguiente, el 94% de los profesionales han cumplido con sus expectativas mejorando su calidad de vida, es decir, que la preparación académica, la motivación, iniciativa, las habilidades y competencias de los profesionales contribuyen de manera positiva el logro las expectativas, mejorando la calidad de vida.

Tabla 23. Nivel de Expectativas Cumplidas como Profesional

Nivel de Expectativas Cumplidas	ni	hi
Bajo	4	0,06
Medio	18	0,26
Alto	46	0,68
Ninguno	0	0,00
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 23. Nivel de Expectativas Cumplidas como Profesional



1.4.5. Personas del Entorno que Conocen la Formación y Logros de los Profesionales

Las personas del entorno que conocen la formación y los logros de los profesionales como son la familia, amigos, jefes y compañeros de trabajo; tienen una incidencia baja con 99, alto 83, medio y ninguno 45 respectivamente (Ver tabla 27, Gráfica 24).

Como se puede evidenciar, el entorno del profesional de El Espinal aunque lo motivan, no conocen la formación y logros profesionales que ha tenido el individuo; los que más conocen los logros son los mismos compañeros de trabajo.

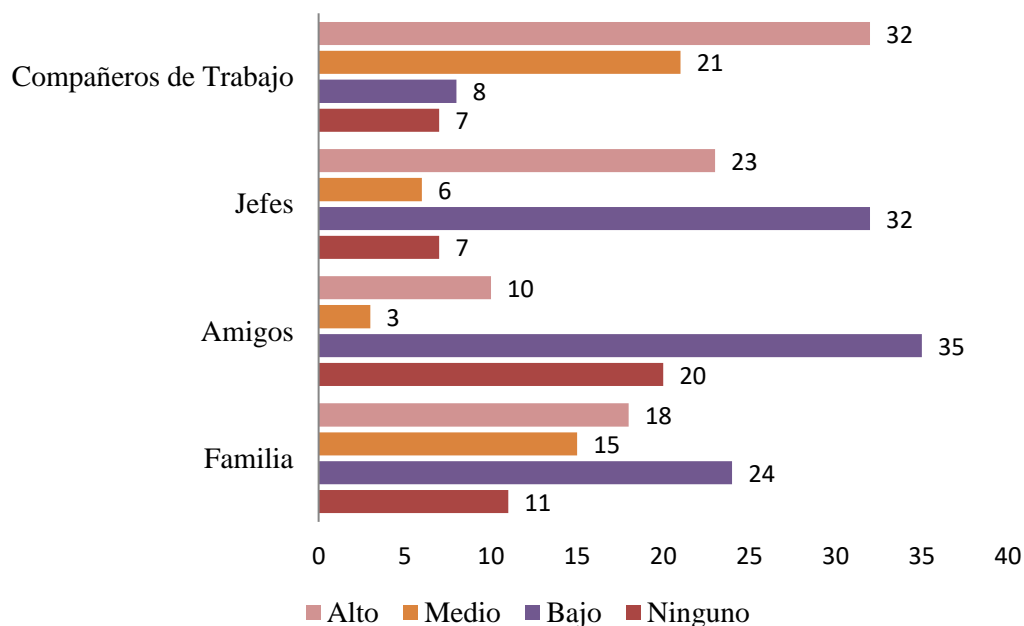
Tabla 24. Personas del Entorno que Conocen la Formación y Logros de los Profesionales

Personas de su Entorno que Conoce su Formación y Logros	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Familia	11	24	15	18
Amigos	20	35	3	10

Jefes	7	32	6	23
Compañeros de Trabajo	7	8	21	32
Total	45	99	45	83

Fuente: La Encuesta

Gráfica 24. Personas del Entorno que conocen la Formación y Logros Profesionales



1.5. Consecución de Empleo

1.5.1. Profesionales que actualizan el Currículo

51 profesionales encuestados actualiza el currículum equivalente a 75 puntos porcentuales, y 17 personas no lo actualiza que corresponde a 25 puntos porcentuales (Ver tabla 28, Gráfica 25).

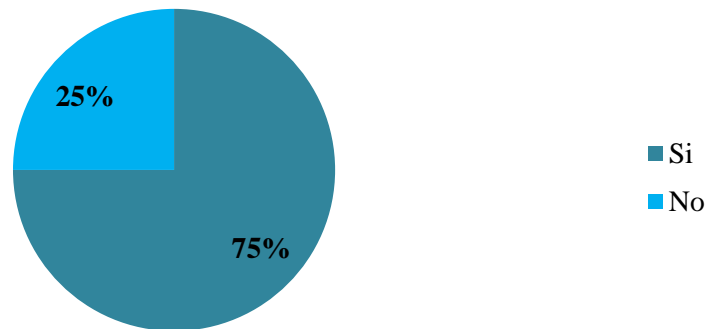
Ante este contexto, más de la mitad de los profesionales de El Espinal el 75% mantienen la hoja de vida actualizada para poder ofertarla para otros cargos cuando estos salgan al mercado laboral de manera esporádica con el fin de no perder tiempo. Esto hace del profesional una persona organizada, frente al 25% que no lo hacen y puede perder una oportunidad de conseguir un mejor trabajo.

Tabla 25. Profesionales que actualizan el Currículo

Tiene Actualizado el Currículo	ni	hi
Si	51	0,75
No	17	0,25
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 25. Porcentaje de Profesionales que actualizan el Currículo



1.5.2. Nivel de Motivación a la Hora de Buscar Empleo

El 38% de la muestra encuestada manifiesta que a la hora de buscar empleo tiene un nivel de motivación alto; seguido de poco con un 32% ; y nada el 29% (Ver tabla 29, Gráfica 26).

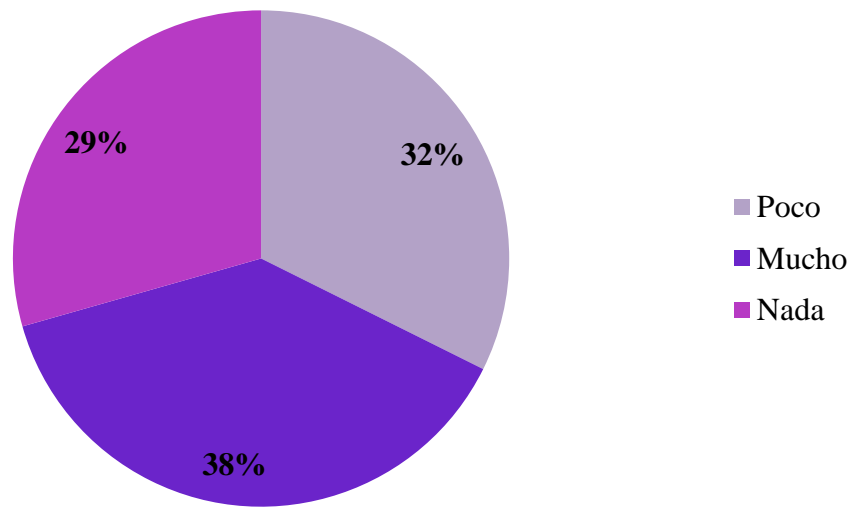
La motivación a la hora de buscar empleo por parte de los profesionales de El Espinal Tolima es deficiente, el 61% tienen poca o ninguna motivación, situación que se traduce en poca demanda, pues no buscan constantemente trabajo; aunque tengan iniciativa solo es por un periodo corto.

Tabla 26. Nivel de Motivación a la Hora de Buscar Empleo

Nivel de Motivación a la Hora de Buscar Empleo	ni	hi
Poco	22	0,32
Mucho	26	0,38
Nada	20	0,29
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 26. Nivel de Motivación a la Hora de Buscar empleo



1.5.3. Profesionales que se Preparan para una Entrevista Laboral

El 71% de los profesionales se preparan cuando asisten a una entrevista laboral y el 29% no lo hacen (Ver tabla 30, Gráfica 27).

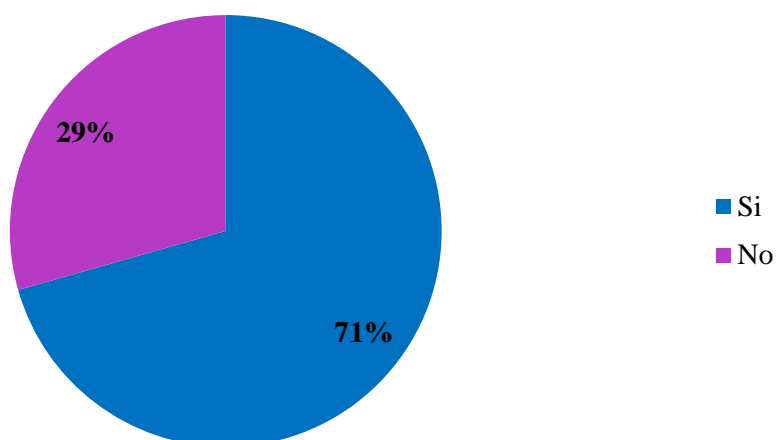
Se infiere que los profesionales de El Espinal tienen claro su objetivo de conseguir un empleo, para ello estudian a la empresa a la cual enviaron su hoja de vida para prepararse para la entrevista.

Tabla 27. Preparación para la Entrevista Laboral

Se Prepara para la Entrevista	ni	hi
Si	48	0,71
No	20	0,29
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 27 Porcentaje de Profesionales que se Preparan para una Entrevista laboral



1.5.4. Medios Utilizados para Conseguir Empleo

Los medios más utilizados para emplearse los profesionales es mediante las agencias de empleo con 31 puntos porcentuales; luego la referencia interno o externa con 28 puntos porcentuales; publicidad el 21%; otras 12%; empresas temporales 6%; e instituciones educativas 3%. (Ver tabla 31, Gráfica 28).

En materia de empleabilidad, los profesionales de El Espinal Tolima manejan diferentes medios para conseguir empleo como agencias, redes sociales, periódicos, referencias, empresas temporales entre otras. Esto es un factor a favor en mejorar la empleabilidad externa pues dan a conocer las fortalezas a la hora de buscar un empleo utilizando medios tecnológicos como presenciales. Los medios más utilizados en el municipio son de manera decreciente Agencias de Empleo, Referencias y publicidad.

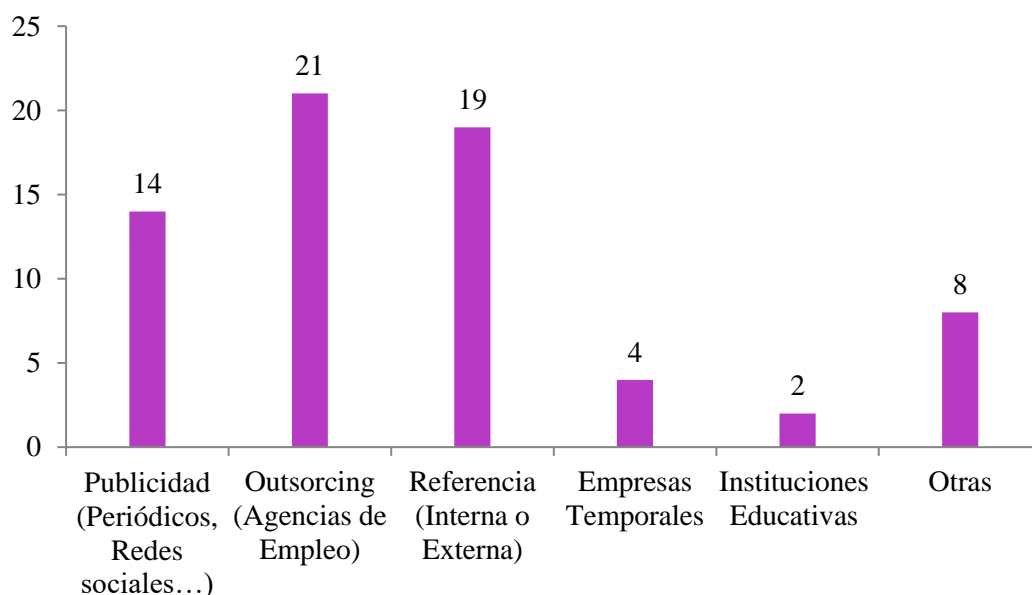
Tabla 28. Medios Utilizados para Conseguir Empleo

Medios Utilizados para Emplearse	ni	hi
Publicidad (Periódicos, Redes sociales...)	14	0,21
Outsourcing (Agencias de Empleo)	21	0,31

Referencia (Interna o Externa)	19	0,28
Empresas Temporales	4	0,06
Instituciones Educativas	2	0,03
Otras	8	0,12
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 28 Medios Utilizados para Conseguir Empleo



1.5.5. Tipo de Contratación que Tienen los Profesionales

El tipo de contratación que tienen los profesionales de El Espinal Tolima es de término indefinido con el 50% es decir 34 personas; ninguno 18% correspondiente a 12 individuos, como son los contratos ocasional y aprendizaje o no se encuentran laborando; el 15% tienen contrato a término fijo equivalente a 10 personas; y prestación de servicios como obra o labor tienen el 9% con 6 respectivamente (Ver tabla 32, Gráfica 29).

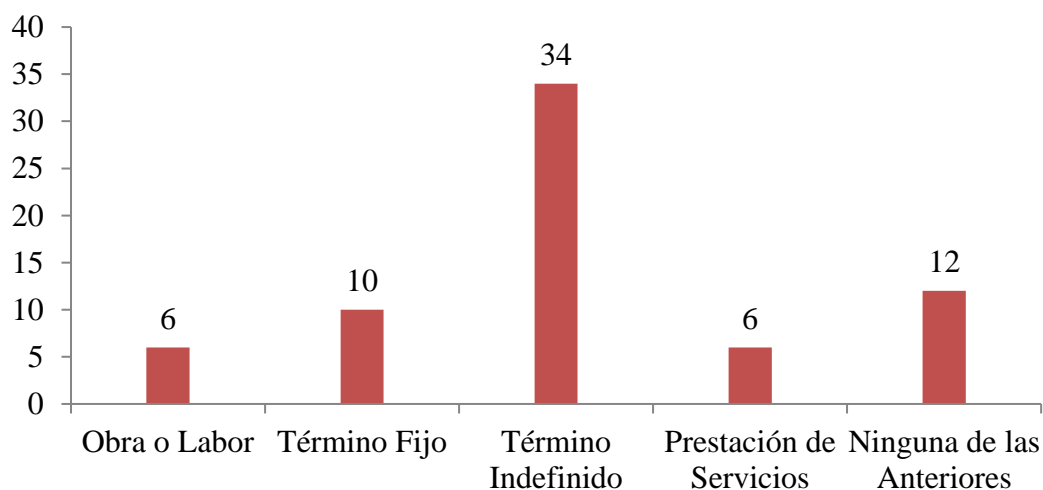
Dependiendo de las funciones del cargo y la empresa se determina el tipo de contrato para el profesional.

Tabla 29. Tipo de Contratación de los Profesionales

Tipo de Contratación	ni	hi
Obra o Labor	6	0,09
Término Fijo	10	0,15
Término Indefinido	34	0,50
Prestación de Servicios	6	0,09
Ninguna de las Anteriores	12	0,18
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 29. Tipo de Contratación de los Profesionales



1.5.6. Nivel de Adaptación de los Profesionales para un nuevo Cargo

El nivel de adaptación que tienen los profesionales para un nuevo cargo es alto con 36 personas que equivalen a 53 puntos porcentuales; medio con 18 individuos, es decir, 26 puntos porcentuales; bajo con 11 profesionales correspondientes a 16 puntos porcentuales; y ninguno con 4 puntos porcentuales equivalentes a 3 individuos. (Ver tabla 33, Gráfica 30).

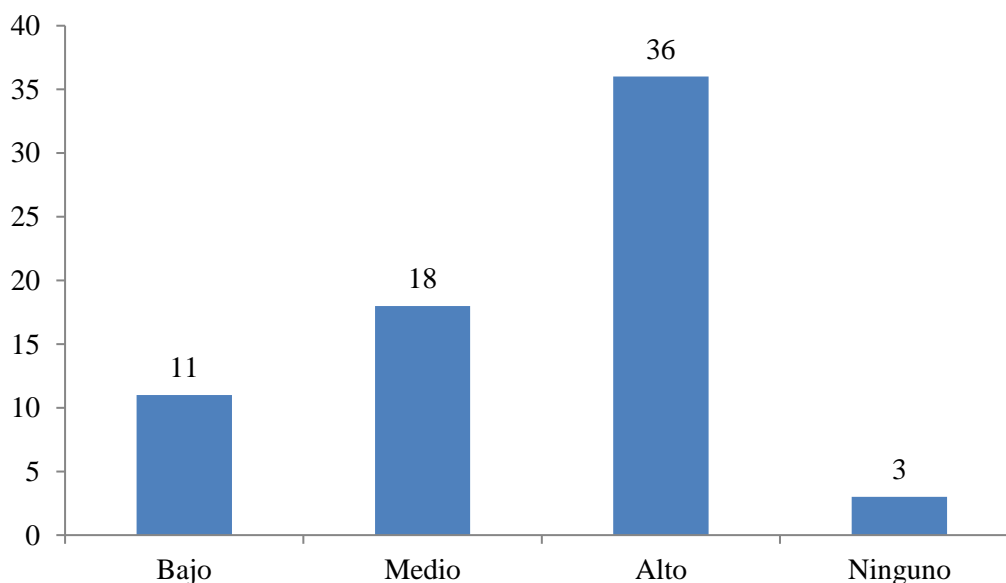
En materia de empleabilidad la adaptación juega un papel importante porque permite ajustarse a nuevos cargos sin ningún problema, por consiguiente, más de la mitad de los profesionales de El Espinal Tolima el 79%, cuenta con esta característica para ser más empleables; caso contrario con los restantes que deben pasar por diferentes etapas para poder encajar en el nuevo puesto de trabajo, lo cual, deja ver una debilidad de inmediato en empleabilidad interna y pierden la oportunidad de conseguir un nuevo empleo.

Tabla 30. Nivel de Adaptación de los Profesionales para un nuevo cargo

Nivel de Adaptación a un Nuevo Puesto de Trabajo	ni	hi
Bajo	11	0,16
Medio	18	0,26
Alto	36	0,53
Ninguno	3	0,04
Total	68	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 30. Nivel de Adaptación de los Profesionales para un nuevo Cargo



9.2 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPRESARIOS (ANÁLISIS EXTERNO)

Para analizar el factor externo se obtuvo información primaria a través de la encuesta estructurada para los empresarios o empresas de la zona con una muestra representativa de 175 con población finita (Ver anexo K), como también, información secundaria que se trató en el marco teórico abarcando temas de la situación económica del país y los problemas del mercado laboral colombiano.

9.2.1 Identificación de las empresas del municipio de El Espinal

1.5.7. 9.2.1.1 Años de Funcionamiento de las Empresas

Las empresas de El Espinal Tolima tienen un amplio trayecto en el mercado local, regional o nacional, ya que, el 20% de la muestra está entre los 16 a 20 años de funcionamiento; seguido de 8 a 12 años con el 19%; de 4 a 8 años y de 12 a 16 años con el 15% respectivamente; de 20 a 24 años el 12%; de 28 a 32 años el 10%; y de 24 a 28 años de funcionamiento el 9%. (Ver tabla 34, Gráfica 31).

Ante esta situación, las compañías tienen un amplio conocimiento del mercado y requieren de personal idóneo para poder contribuir a la sostenibilidad y crecer paulatinamente.

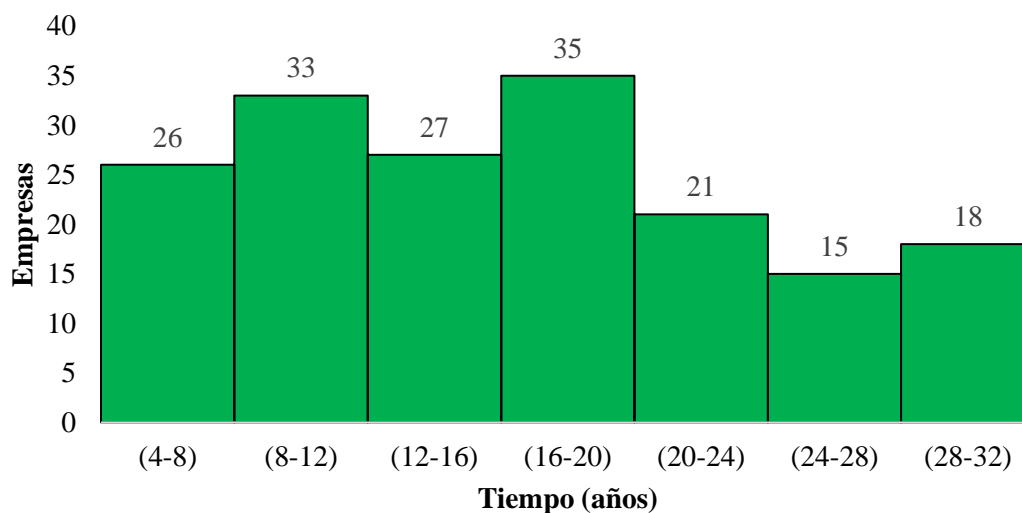
Tabla 31. Años de Funcionamiento de las Empresas

Años de Funcionamiento de la Empresa	ni	hi
(4-8)	26	0,15
(8-12)	33	0,19
(12-16)	27	0,15
(16-20)	35	0,20
(20-24)	21	0,12

(24-28)	15	0,09
(28-32)	18	0,10
Total	175	1,00

Fuente: La Encuesta

Gráfica 31. Años de Funcionamiento de las Empresas



1.5.8. Actividad Económica de las Empresas

La actividad económica más representativa de las empresas de El Espinal es otros con el 39% del total de la muestra; estas abarca, servicios de banca, hotelería, servicios de telecomunicaciones y servicios agropecuarios; luego sigue comercial con el 25%; construcción el 21%; y transporte el 16% (Ver tabla 35, Gráfica 32).

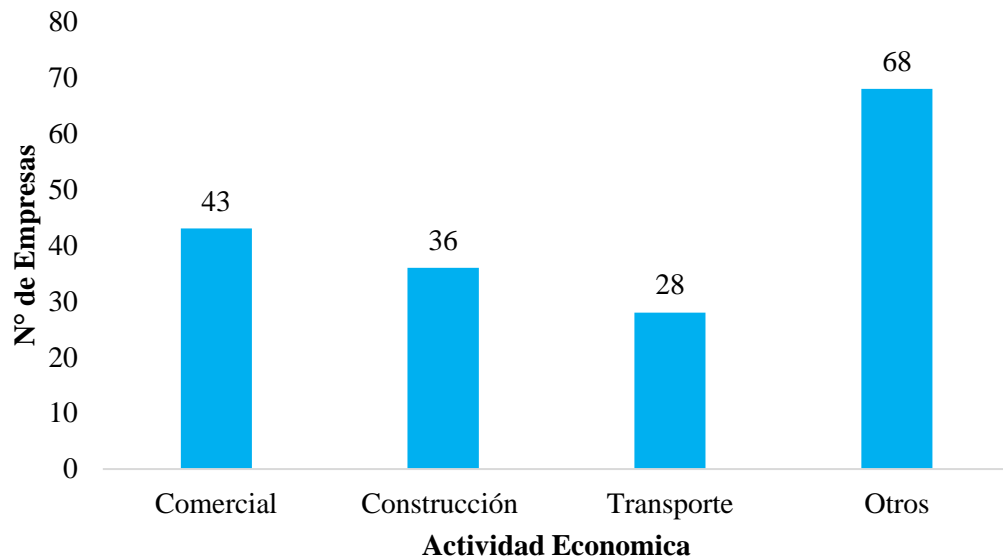
Según el reporte del DANE las actividades comerciales y de servicios a nivel nacional está impulsando el crecimiento del PIB, situación que no es ajena al municipio donde se ve este crecimiento con la contratación de personal en las áreas administrativas, contables y afines.

Tabla 32. Actividad Económica de las Empresas

Actividad Económica	ni	hi
Comercial	43	0,25
Construcción	36	0,21
Transporte	28	0,16
Otros	68	0,39
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 32. Actividad Económica de las Empresas



1.5.9. Exportación e Importación

Las empresas de El Espinal la gran mayoría no se dedica a actividades de exportación e importación con un total de 153 empresas equivalentes al 87% de la muestra; el 6% exporta; y el 7% importa (Ver tabla 36, Gráfica 33).

Es decir, que solo el 13% de las empresas se dedica a actividades aduaneras. Se hace evidente la falta de incentivos para el comercio exterior para generar mayores oportunidades de empleo y crecimiento económico en la región.

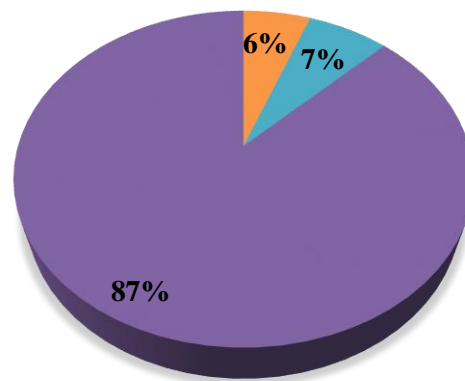
Tabla 33. Exportación e Importación

La Empresa	ni	hi
Exporta	10	0,06
Importa	12	0,07
Ninguna	153	0,87
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 33. Exportación e Importación

■ Exporta ■ Importa ■ Ninguna



9.2.2 Sector y Actividad

1.5.10. Tipo de Sector que Pertenecen las Empresas

El 63% de la muestra representativa de las empresas pertenecen al sector servicios; el 28% al sector industrial; y el 9% al sector agropecuario (Ver tabla 37, Gráfica 34).

En otras palabras, el 37% de las compañías hacen parte del primero y segundo sector económico y el 63% al tercero. Es decir, El Espinal Tolima además de ser un municipio que lo mueve la agricultura, está creciendo en otras ramas económicas como es la de servicios entre esta se encuentra la actividad comercial y financiera que genera empleos en la comunidad profesional en carreras administrativas.

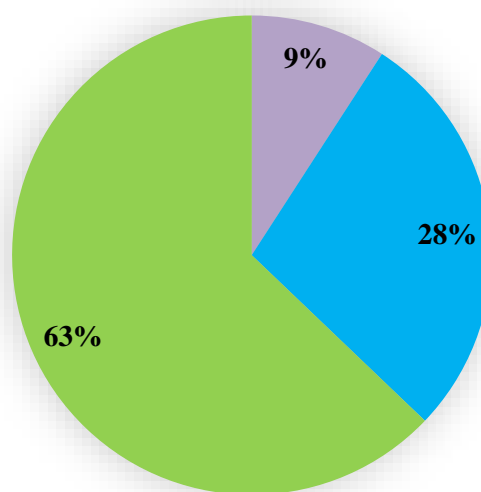
Tabla 34. Tipo de Sector de las Empresas

Tipo de Sector	Ni	hi
Agropecuario	16	0,09
Industrial	49	0,28
Servicios	110	0,63
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 34. Tipo de Sector que pertenecen las Empresas

■ Agropecuario ■ Industrial ■ Servicios



1.5.11. Ámbito de Operación de las Empresas

El 38% de la muestra de las empresas tienen presencia a nivel local; el 43% el ámbito de operación es regional; el 19% a nivel nacional; y el 0% es internacional. (Ver tabla 38, Gráfica 35).

Es decir, el 81% de las empresas de El Espinal son locales y Regionales; y el 19% nacionales. Por lo tanto, las organizaciones de acuerdo con la empleabilidad según

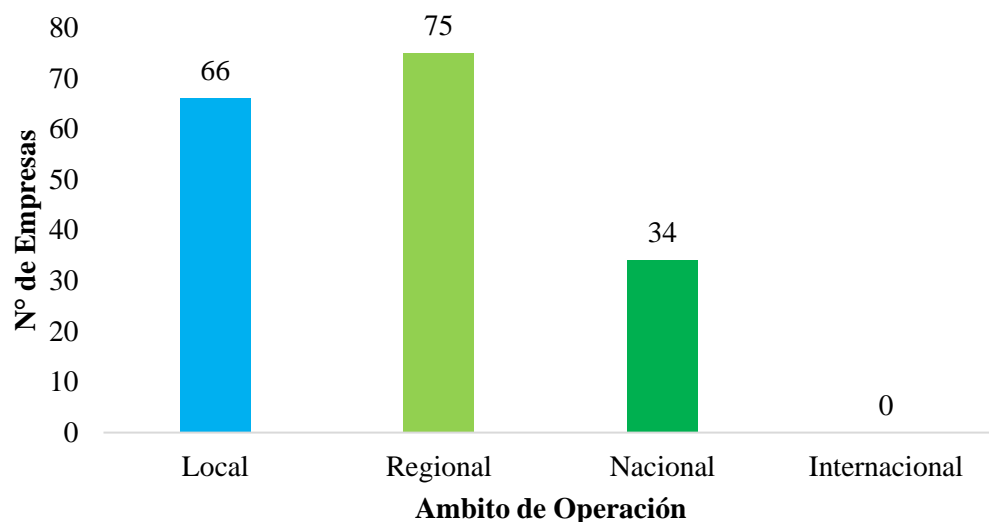
la demanda de productos y servicios requerirán de personal con mayor nivel educativo, capacitación, con habilidades y competencias para poder desarrollar bien sus funciones del cargo pues exigen mayor responsabilidad.

Tabla 35. *Ámbito de Operación de las empresas*

Ámbito de Operación	ni	hi
Local	66	0,38
Regional	75	0,43
Nacional	34	0,19
Internacional	0	0,00
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 35. *Ámbito de Operación de las empresas*



1.5.12. Tipo de Jornada Laboral de las Empresas

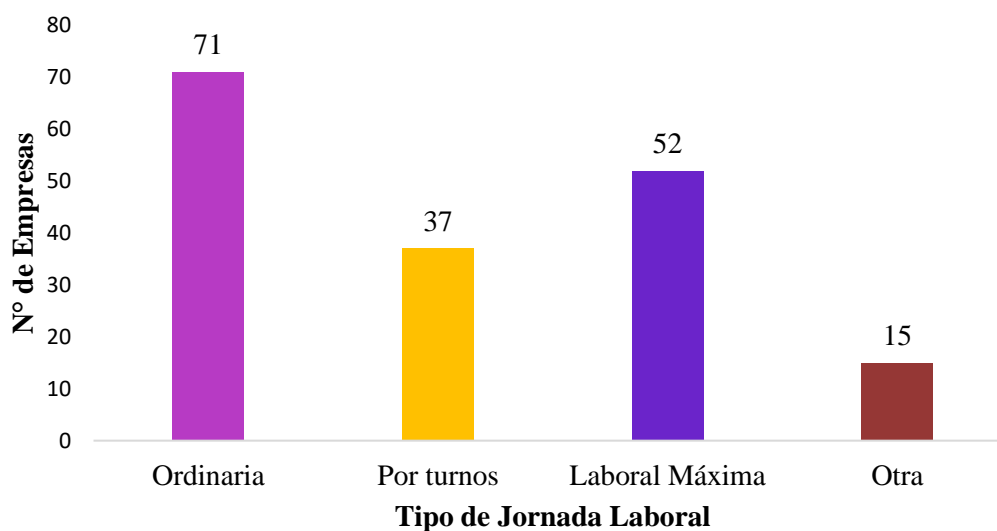
El tipo de jornada más representativo de las empresas de El Espinal es la Ordinaria con 41 puntos porcentuales o 71 empresas, luego la laboral máxima con 30 puntos porcentuales o 52 compañías, Por turnos el 21% equivalente a 37 y Otra el 9% o 15 empresas (Ver tabla 39, Gráfica 36). Por consiguiente, las empresas cuentan con diferentes tipos de jornadas laborales que dependen del tipo de trabajo y actividad económica de la organización.

Tabla 36. Tipo de Jornada Laboral de las Empresas

Tipo de Jornada Laboral	ni	hi
Ordinaria	71	0,41
Por turnos	37	0,21
Laboral Máxima	52	0,30
Otra	15	0,09
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 36. Tipo de Jornada Laboral de las empresas



1.5.13. Objetivos de Expansión de las Empresas

Dentro de los objetivos corporativos que tienen cada empresa el 62% equivalente a 109 compañías plantean el crecimiento y expansión a otros mercados dentro de sus objetivos; y el 38% es decir 66 organizaciones no lo tienen estipulado o tienen otras estrategias (Ver tabla 40, Gráfica 37).

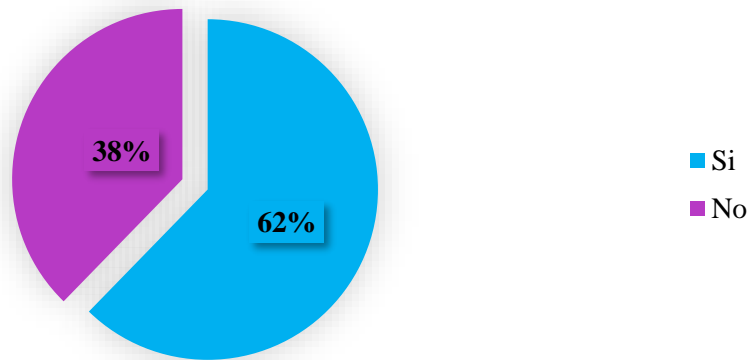
Este factor es favorable para los profesionales, porque, a medida en que sean más empresas con objetivos de crecimiento requerirán más personal titulado, lo cual, permite tener mayores oportunidades de empleo en la región.

Tabla 37. Empresas que Tienen Objetivos de crecimiento a otros mercados

La Empresa Quiere Expandirse	ni	hi
Si	109	0,62
No	66	0,38
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 37. Porcentaje de empresas que tienen objetivos de crecimiento



9.2.3 Competencias y Habilidades que Demandan las Empresas de El Espinal

1.5.14. Habilidades y Competencias que Demandan las Empresas para sus Cargos

Las habilidades y competencias que demandan las empresas son la capacidad de resolución de problemas, capacidad de organización del trabajo, responsabilidad en el trabajo, capacidad de trabajar en equipo, autonomía y pro actividad, capacidad de iniciativa, conocimiento técnico relacionado con el trabajo, edición y redacción de informes, flexibilidad, adaptación, toma de decisiones y otros. Estos factores tienen un impacto alto con 1356 puntos, medio 337, bajo 177 y ninguno 55. (Ver tabla 41, Gráfica 38).

Se establece que las empresas del municipio de El Espinal valoran las habilidades y competencias de los profesionales para que puedan ejercer de manera idónea el cargo, de esta manera, tendrá mayor posibilidad de emplearse el profesional que demuestre estos atributos en el campo laboral. La competencia más valorada por las compañías del

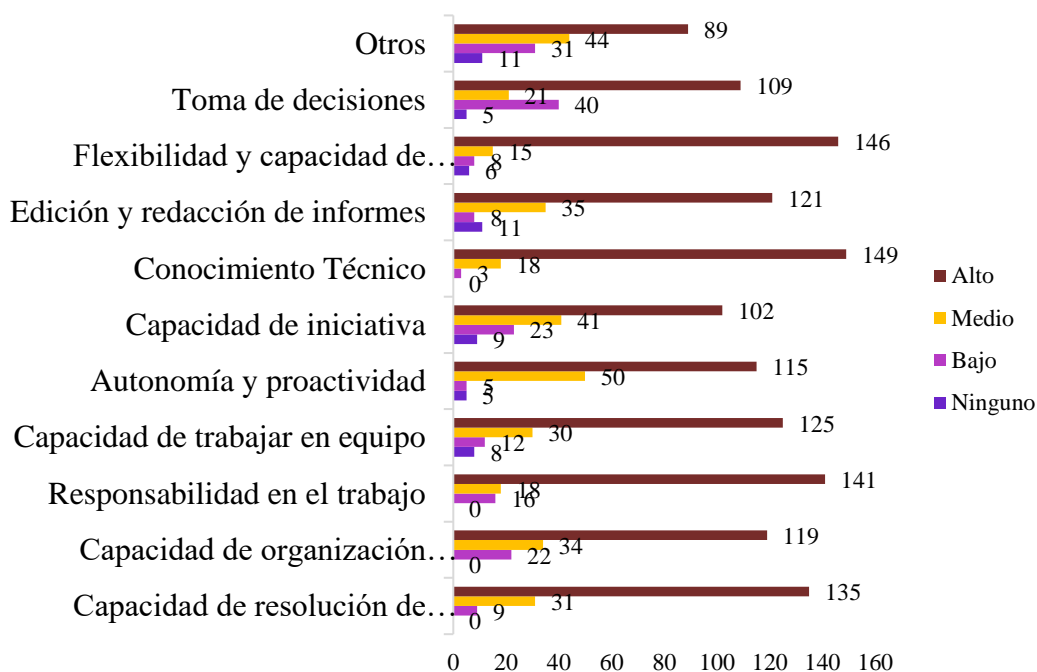
municipio es el conocimiento técnico; flexibilidad y capacidad de adaptación; y responsabilidad en el trabajo.

Tabla 38. Habilidades y Competencias que Demandan las Empresas

HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Capacidad de resolución de problemas	0	9	31	135
Capacidad de organización del trabajo	0	22	34	119
Responsabilidad en el trabajo	0	16	18	141
Capacidad de trabajar en equipo	8	12	30	125
Autonomía y pro actividad	5	5	50	115
Capacidad de iniciativa	9	23	41	102
Conocimiento técnico	0	3	18	154
Edición y redacción de informes	11	8	35	121
Flexibilidad y capacidad de adaptación	6	8	15	146
Toma de decisiones	5	40	21	109
Otros	11	31	44	89
Total	55	177	337	1356

Fuente: La Encuesta

Gráfica 38. Habilidades y Competencias Demandadas por las Empresas



1.5.15. Contratación Según el Nivel Académico

Las empresas de El Espinal contratan mayoritariamente a profesionales que corresponden al 35% de la muestra; seguido de tecnólogos con el 31%; técnico 13%; especialización 12%; maestría 9%; doctorado 1%; y pos doctorado 0%. (Ver tabla 42, Gráfica 39).

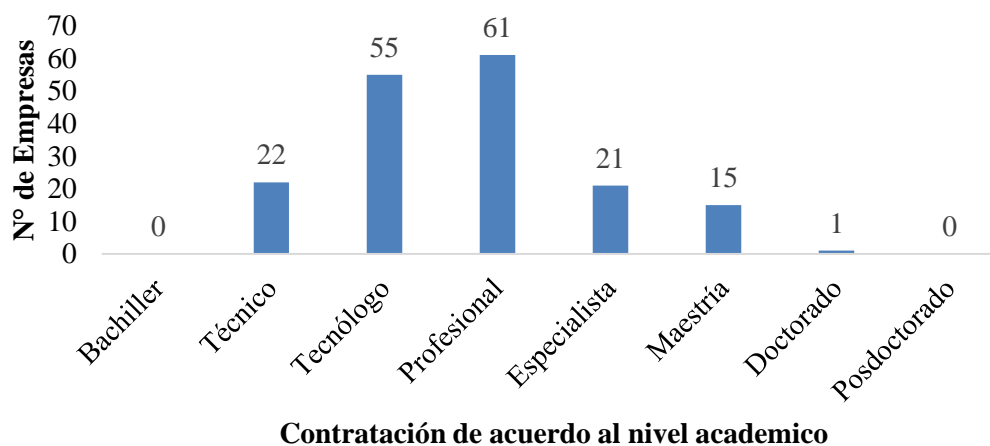
Es decir, el 79% que corresponden a técnicos, tecnólogos y profesionales cuentan con mayores posibilidades de ser contratados y el 21% que tienen especializaciones, maestrías, doctorados y pos doctorado cuenta con poca ventaja.

Tabla 39. Contratación Según Nivel Académico

Contratación de acuerdo al nivel académico	ni	hi
Bachiller	0	0,00
Técnico	22	0,13
Tecnólogo	55	0,31
Profesional	61	0,35
Especialista	21	0,12
Maestría	15	0,09
Doctorado	1	0,01
Posdoctorado	0	0,00
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 39. Contratación según nivel académico



9.2.4 Política de reclutamiento, selección y capacitación

9.2.4.1 Contratación de Personal sin Experiencia

El 52% de las empresas localizadas en el municipio de El Espinal Tolima no contratan personal sin experiencia; y el 48% si lo hacen (Ver tabla 43, Gráfica 40).

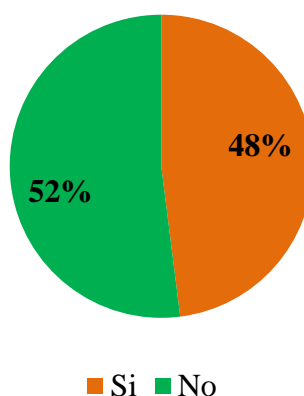
Se analiza que las compañías contratan personal con experiencia, ya que, en el mercado cuenta con un gran número de profesionales que reúne este requisito además de valorar las competencias específicas como es el conocimiento técnico. Asimismo, otras organizaciones brindan la oportunidad a los nuevos profesionales en incursionar en el mercado laboral dándoles un trabajo que no requiere experiencia, como son los de bajo nivel.

Tabla 40. Contratación de Personal sin Experiencia

Contratan Personal sin Experiencia	ni	hi
Si	84	0,48
No	91	0,52
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 40. Contratación de Personal sin Experiencia



1.5.16. Contratación Según Género

El 47% de las empresas encuestadas manifiestan de ser indiferente con el sexo a la hora de contratar nuevo personal; el 27% contratan personal masculino; y el 25% del género femenino (Ver tabla 44, Gráfica 41).

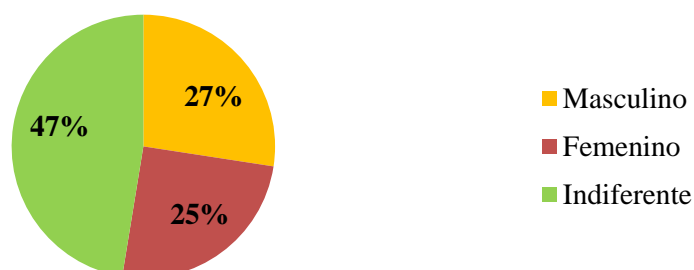
El 53% de las empresas contratan personal de acuerdo al sexo, ya que, las funciones del cargo así las demandan y el 47% restante son indiferentes.

Tabla 41. Contratación Según Género

La empresa contratan Personas del género	ni	hi
Masculino	48	0,27
Femenino	44	0,25
Indiferente	83	0,47
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 41. Contratación según género



1.5.17. Experiencia Mínima Requerida Según Nivel Académico

La experiencia mínima requerida según el nivel educativo que tiene los profesionales está comprendida entre 0 a 1 años; de 1 a 5 años; y más de 5 años. Según el estudio realizado, las empresas de El Espinal requieren de 1 a 5 años de experiencia con un total de 692 puntos; seguido de 0 a 1 años con 567; y más de 5 años 141 (Ver tabla 45, Gráfica 42).

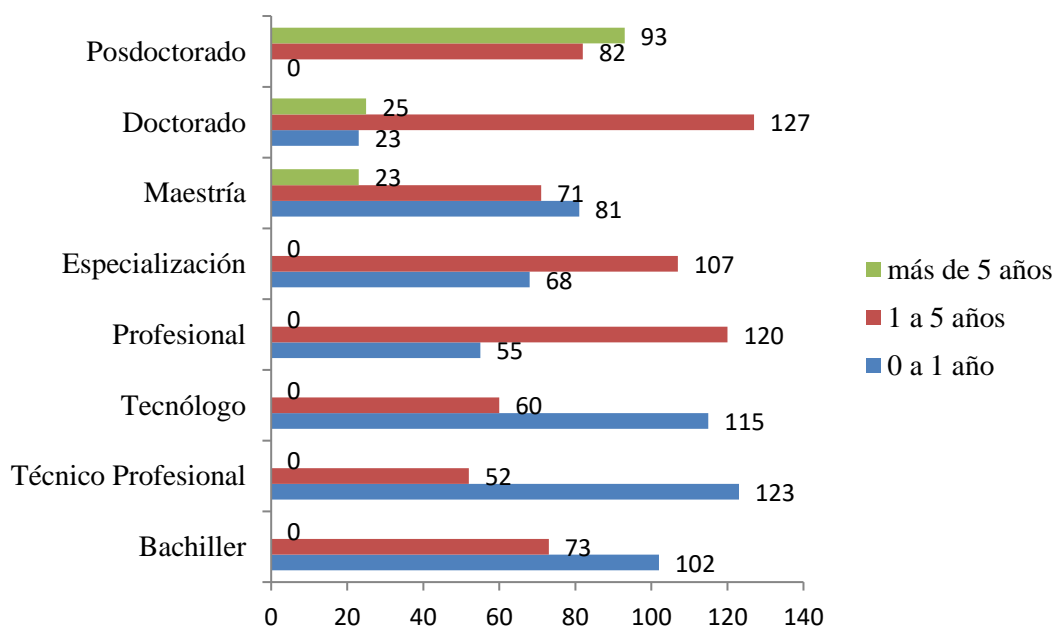
Las compañías contratan personal profesional siempre y cuando cumplan con una experiencia mínima entre 1 a 5 años, esto se debe a que los cargos requieren de competencias específicas acordes para poder desarrollar el trabajo de manera idónea sin inconvenientes. Ante esta situación los recién graduados tendrán desventaja en este mercado frente a los que tienen más experiencia laboral. Además entre más alto es el nivel educativo del profesional deberá tener mayor trayectoria laboral, situación que pone en ventaja a los de otros rangos.

Tabla 42. Experiencia Mínima Requerida Según Nivel Académico

Nivel Académico	Experiencia Mínima Requerida		
	0 a 1 año	1 a 5 años	más de 5 años
Bachiller	102	73	0
Técnico Profesional	123	52	0
Tecnólogo	115	60	0
Profesional	55	120	0
Especialización	68	107	0
Maestría	81	71	23
Doctorado	23	127	25
Posdoctorado	0	82	93
Total	567	692	141

Fuente: La Encuesta

Gráfica 42. Experiencia Mínima requerida según el nivel académico



1.5.18. Programas de Capacitación por Parte de las Empresas de El Espinal

Según la información suministrada por las encuestas, 129 empresas realizan capacitaciones para su personal interno con 74 puntos porcentuales; y 46 no capacita a sus empleados con 26 puntos porcentuales (Ver tabla 46, Gráfica 43).

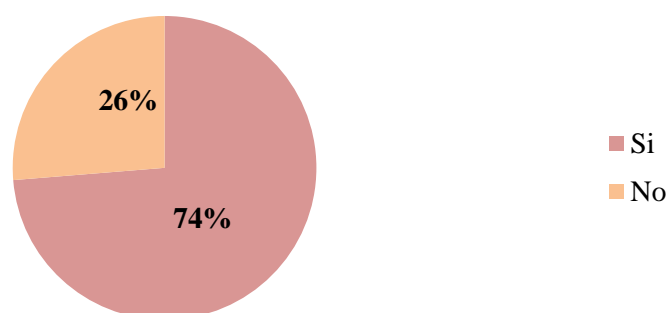
Es decir, que las compañías invierten en la formación y capacitación de sus empleados para elevar la competitividad organizacional y con ello el nivel de empleabilidad de sus colaboradores.

Tabla 43. Empresas que realizan Capacitaciones

Realizan Capacitación	ni	hi
Si	129	0,74
No	46	0,26
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 43. Porcentaje de empresas que realizan programas de capacitaciones



1.5.19. Medios de Reclutamiento de Personal

Los medios que utilizan las empresas de El Espinal para reclutar personal para que hagan parte de su nómina, según la investigación realizada es mediante agencias de empleos con un 27% del total de la muestra que equivalen a 48 compañías; el 25% utilizan

publicidad; el 22% referencias interna o externa; el 11% instituciones educativas; otros el 10%; y empresas temporales 5% (Ver tabla 47, Gráfica 44).

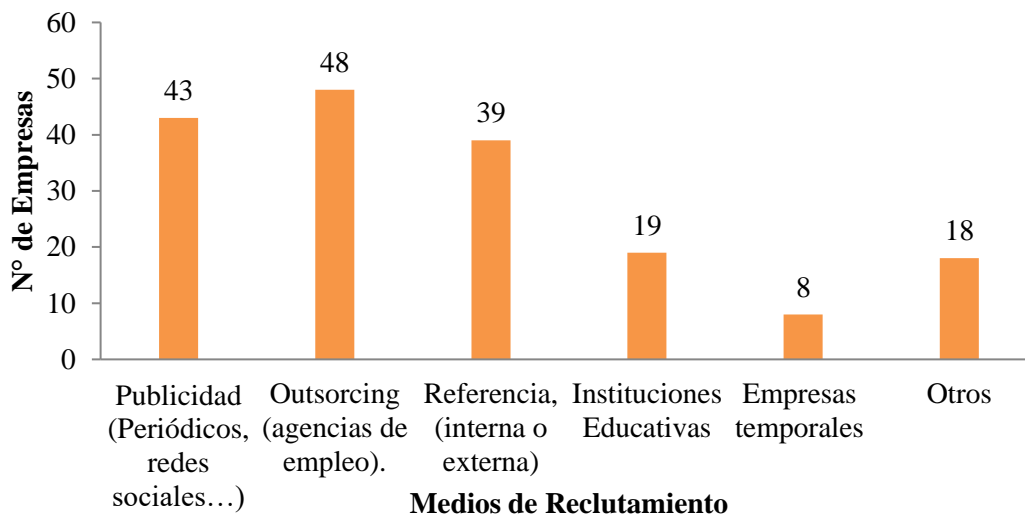
Se infiere que tanto empresas y profesionales convergen en los mismos medios para emplearse y reclutar personal en igual proporción, ya que , el medio más utilizado son las agencias de empleo, publicidad y referencias; denotando que los individuos tienen conocimiento de los recursos necesarios para conseguir empleo en el mercado laboral, mejorando su empleabilidad externa.

Tabla 44. Medios de Reclutamiento de Personal que Utilizan las Empresas

Medios de Reclutamiento de Personal	ni	hi
Publicidad (Periódicos, redes sociales...)	43	0,25
Outsourcing (agencias de empleo).	48	0,27
Referencia, (interna o externa)	39	0,22
Instituciones Educativas	19	0,11
Empresas temporales	8	0,05
Otros	18	0,10
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 44. Medios de reclutamiento de personal que utilizan las empresas



1.5.20. Tipos de Contrato que Implementa las Empresas

Los tipos de contrato que utilizan las compañías objeto del estudio son a término indefinido con el 41%, es decir, 71 empresas del total de las encuestadas; seguido de término fijo con 51 compañías a favor correspondientes al 29%; Obra o labor con 18% o 32 empresas; Prestación de servicios 7% que representa 12 organizaciones; 5% otros tipos de contrato con 9 empresas; y de aprendizaje como temporal el 0%. (Ver tabla 48, Gráfica 45).

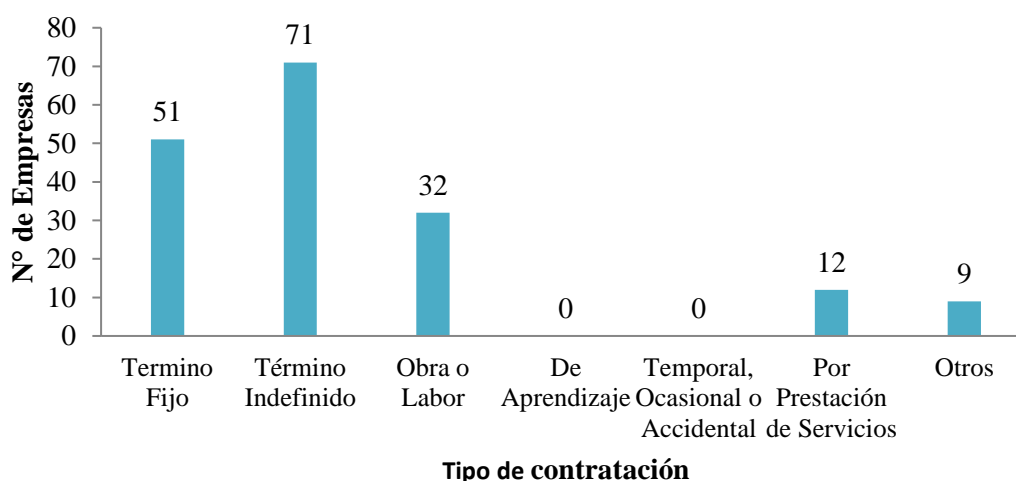
La mayor proporción de empresas del municipio contratan a término indefinido seguido a término fijo, situación que favorece al profesional para que este pueda demostrar sus capacidades en el campo laboral.

Tabla 45. Tipos de Contratación que Realizan las Empresas

Tipología de Contrato	ni	hi
Termino Fijo	51	0,29
Término Indefinido	71	0,41
Obra o Labor	32	0,18
De Aprendizaje	0	0,00
Temporal, Ocasional o Accidental	0	0,00
Por Prestación de Servicios	12	0,07
Otros	9	0,05
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 45. Tipos de contratación que realizan las empresas



9.2.5 Política de Remuneración salarial y desarrollo de carrera

1.5.21. Empresas que tienen Definida la Escala Salarial

El 93% de la muestra que representan las empresas del municipio de El Espinal tienen definido la escala salarial para cada cargo con 162 a favor; y 13 compañías que no tienen una escala salarial con el 7% (Ver tabla 49, Gráfica 46).

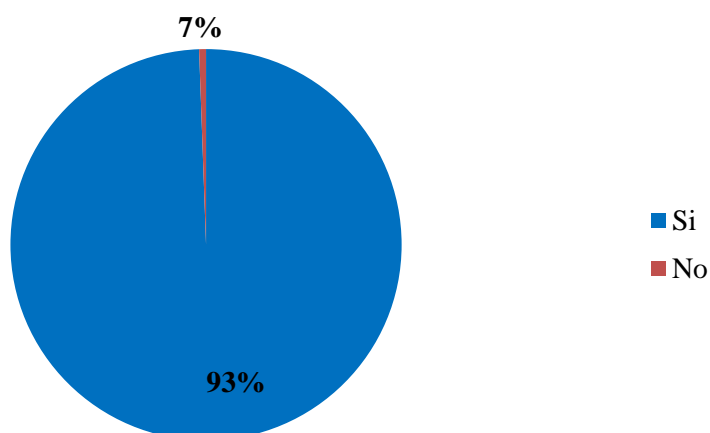
Se infiere que tener una escala salarial es importante para cada organización con el fin de compensar a los empleados de manera justa y equitativa con base a su nivel educativo y experiencia de trabajo relativos a su puesto; además es una buena manera de estimular la empleabilidad interna para los profesionales que serán más productivos y eficientes sabiendo que tienen un salario justo acorde con el mercado.

Tabla 46. Empresas que tienen Escala Salarial

Tiene Escala Salarial	ni	hi
Si	162	0,93
No	13	0,07
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 46. Porcentaje de empresas que tienen Escala salarial



1.5.22. Características para Definir la Escala Salarial

El nivel de las características que tienen presente las empresas del municipio de El Espinal para definir la escala salarial como son las funciones del puesto, equilibrio empresarial, costo de la canasta básica, desempeño y antigüedad, remuneración fija y variable y otros; es alto con un total de 392, seguido de medio 304, bajo 203 y ninguno 151 (Ver tabla 50, Gráfica 47).

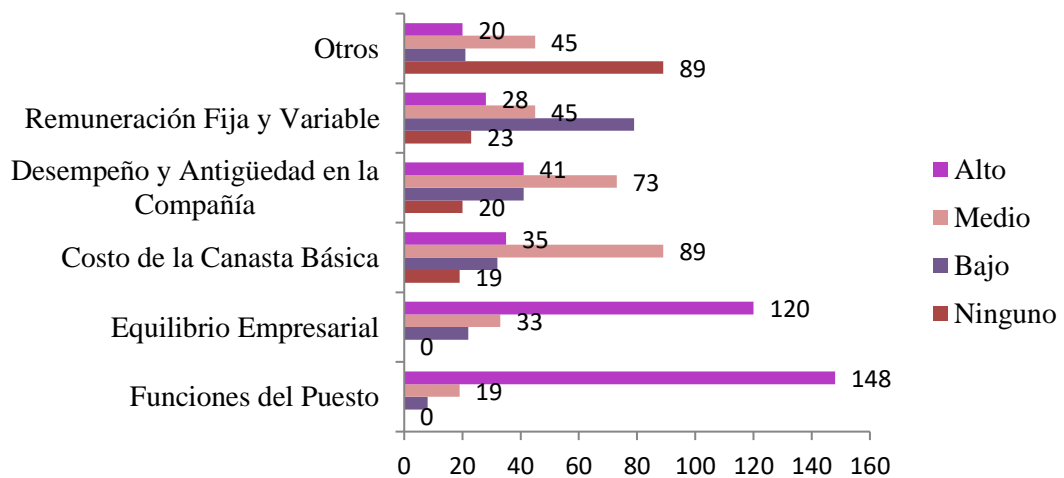
Se infiere entonces que las compañías tienen presente variables internas y externas para definir el salario de cada puesto de trabajo con el objetivo de ser más justos y equitativos con los empleados, con el fin de que se sientan bien compensados por sus labores.

Tabla 47. Características para Definir la Escala Salarial

CARACTERISTICAS	Ninguno	Bajo	Medio	Alto
Funciones del Puesto	0	8	19	148
Equilibrio Empresarial	0	22	33	120
Costo de la Canasta Básica	19	32	89	35
Desempeño y Antigüedad en la Compañía	20	41	73	41
Remuneración Fija y Variable	23	79	45	28
Otros	89	21	45	20
Total	151	203	304	392

Fuente: La Encuesta

Gráfica 47. Características para definir la escala salarial



1.5.23. Nivel de Salario Promedio para un Graduado

El nivel promedio del salario devengado para un recién graduado independiente del nivel educativo, es bajo con 984, medio 393 y alto 23 (Ver tabla 51, Gráfica 48).

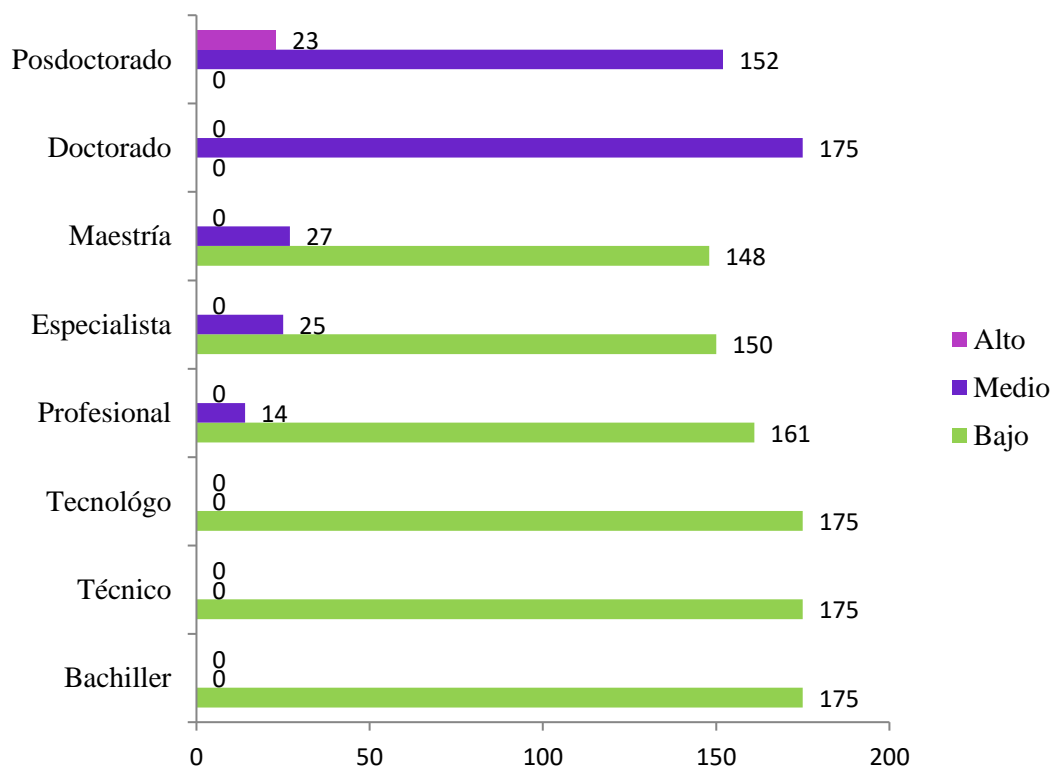
En otras palabras las empresas de El Espinal Tolima ofrecen un salario bajo para un graduado si desea trabajar con ellos mientras adquieren experiencia. Este es un factor limitante para el profesional pues piensa que el salario no está acorde con el nivel educativo, impidiendo a que tenga acceso a mejor calidad de vida. Sin embargo, esta situación mejora al permanecer con la entidad, pues pueden ascender dentro de la misma compañía ocupando cargos con mejores sueldos, según las observaciones que estipularon los empresarios de la zona.

Tabla 48. Nivel de Salario Promedio para un Graduado

Nivel Académico	Bajo	Medio	Alto
	1 - 3 SMLMV	4 - 6 SMLMV	Más de 6 SMLMV
Bachiller	175	0	0
Técnico	175	0	0
Tecnólogo	175	0	0
Profesional	161	14	0
Especialista	150	25	0
Maestría	148	27	0
Doctorado	0	175	0
Posdoctorado	0	152	23
Total	984	393	23

Fuente: La Encuesta

Gráfica 48 Nivel de Salario Promedio para un Graduado



1.5.24. Criterio para Ascender a un Empleado

El criterio más relevante que tiene las empresas de El Espinal para ascender a un empleado es la productividad con 55 puntos a favor que equivalen al 31% del total de la muestra; seguido del liderazgo con 43 puntos o el 25%; pro actividad el 18% correspondiente a 31 puntos; experiencia el 13% o 22 empresas; disponibilidad el 9% con 15 compañías; y otros el 5% que es lo mismo que 9 empresas. (Ver tabla 52, Gráfica 49).

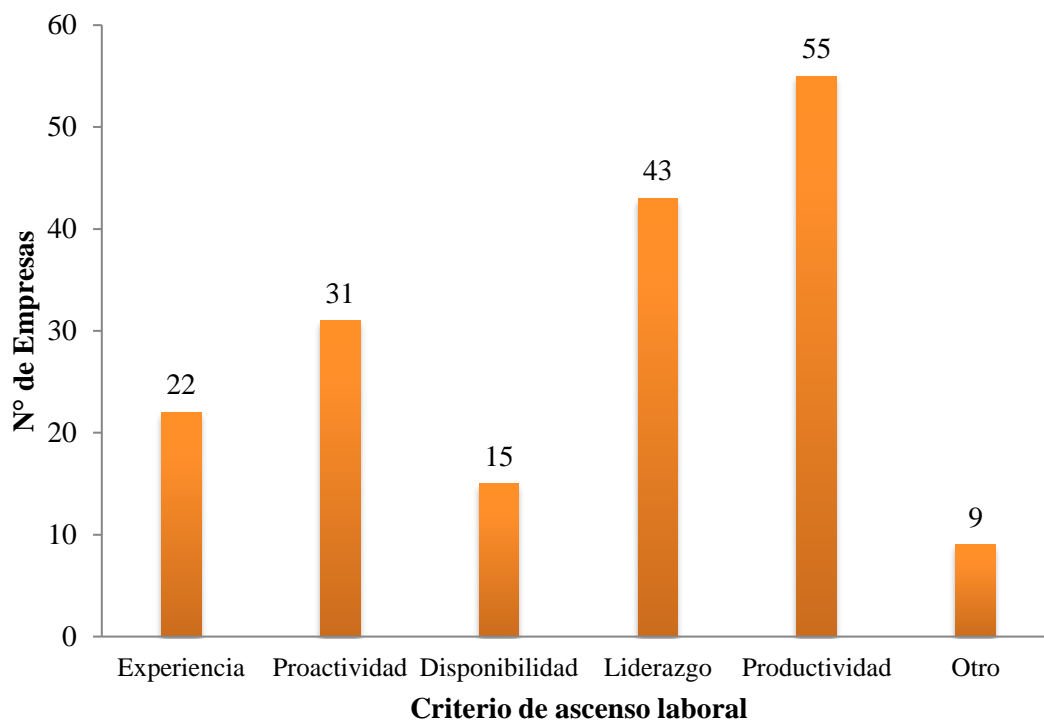
Se analiza que las organizaciones valoran la productividad, es decir, el rendimiento laboral de los empleados en el trabajo más que la experiencia, pro actividad, disponibilidad, liderazgo y otros. Ya que, las compañías exigen resultados, para ello, el profesional debe poner en práctica los conocimientos y competencias para ser eficiente y efectivo en el cargo con el ánimo de progresar dentro de la organización, mejorando la empleabilidad interna.

Tabla 49. Criterio para Ascender a un Empleado

Criterio	ni	hi
Experiencia	22	0,13
Pro actividad	31	0,18
Disponibilidad	15	0,09
Liderazgo	43	0,25
Productividad	55	0,31
Otro	9	0,05
Total	175	1

Fuente: La Encuesta

Gráfica 49. Criterio para ascender a un empleado



9. CONCLUSIÓN

Los factores de empleabilidad están determinados por tres categorías: socio-familiar, individual y externo. En lo concerniente al primer factor hace referencia a las circunstancias familiares, la cultura de trabajo y acceso a los recursos; responsabilidades que tienen los profesionales en el hogar, en el entorno y puede ser una variable operante o limitante. En segundo lugar, en lo individual abarca temas relacionados con las competencias, habilidades, búsqueda de empleo, características demográficas, adaptabilidad, movilidad, salud y bienestar; por último los factores externos los cuales no se pueden controlar pero inciden de manera directa o indirecta en el nivel de empleabilidad dependen de la macroeconomía del país, la demanda y oferta laboral, reclutamiento y políticas de empleo. Estas variables configuran la empleabilidad externa e interna de los profesionales.

En lo concerniente al factor socio familiar y de salud el impacto es medio. Debido a que los profesionales de El Espinal Tolima tienen responsabilidades de sostener otras personas, lo cual implica, no quedarse sin trabajo; además los profesionales gozan de buena salud lo que permite ser más eficientes y productivos en el trabajo. Sin embargo, el entorno donde está inmerso el individuo carece de más comunidades que alienten la necesidad operante de la persona como factor de crecimiento.

Por otro lado, la educación se encuentra estrechamente vinculada con los factores de empleabilidad individual, ya que, fortalecen las habilidades y competencias de las personas e inculcan valores cívicos como éticos. A medida que los individuos adquieren mayores cualificaciones tienden a mejorar las oportunidades de emplearse, aún más si adquieren los títulos en universidades con prestigio; mejorando la calidad de vida como el desarrollo socioeconómico de la región. Porque, con un buen trabajo las personas devengan mejor salario y pueden gastar más reactivando la economía.

De lo anterior, los profesionales que tienen trabajo aseguran que lo han logrado es gracias a los estudios que han realizado hasta el momento. En contraste, se observa un grado de conformismo por parte del grupo de referencia, puesto que no tienden a realizar otros estudios pos gradual, quedando en desventaja ante otros mercados. Además manejan solo un segundo idioma en este caso, inglés a nivel medio. Razón por la cual, la oferta de empleo es relativamente baja, y la complejidad para emplearse por primera vez es difícil y muy difícil, convergiendo a que la empleabilidad interna sea entre 1 a 5 años y el tiempo máximo de desempleo sea de 1 a 6 meses, evidenciando que el nivel de empleabilidad externa de los profesionales es mejor, ya que, los individuos cuentan con experiencia en el mercado laboral

Asimismo, el nivel de motivación de los profesionales de acuerdo al entorno es bajo, caso contrario, se nota en la parte organizacional e individual que es alta, en este sentido, a pesar de variables exógenas el individuo siempre tiene iniciativa para superarse profesionalmente compitiendo con habilidades y competencias en el mercado como son la responsabilidad en el trabajo, organización, toma de decisiones y conocimiento técnico. A nivel de formación el 51% tienen una carrera profesional y el 49% especializaciones, maestrías y doctorados.

Para conseguir empleo los profesionales de El Espinal utilizan los diferentes

medios tecnológicos, presenciales e instituciones para emplearse; mantienen actualizado el currículo, se prepara para la entrevista y se adaptan fácilmente a un nuevo puesto de trabajo. De esta forma, obtienen un contrato a término indefinido con la organización. El nivel de motivación a la hora de buscar empleo es todo lo contrario, llegando a ser bajo. Esto se debe al pesimismo que hay en el mercado laboral como en la economía colombiana.

Analizando el factor externo de acuerdo al marco teórico y técnico; la economía creció en un 3,3 % en el tercer trimestre del año 2019, los sectores que más reportan aumentos de producción en términos anuales son: comercio; administración pública, defensa, educación y salud; y actividades financieras y de seguros. Aparece relativamente estancado el crecimiento de la construcción; información y comunicaciones; y explotación de minas. Se evidencia que las medidas de dirección económica general de Colombia da prioridad a la estabilidad económica, al control de inflación, por encima del crecimiento de la producción y la generación de empleo, porque, los sectores se han venido tecnificando como automatizando reduciendo la necesidad de mano de obra. Por lo tanto, aunque haya estabilidad económica para las empresas, no se asegura la generación de empleo en el país, reduciendo las oportunidades de los profesionales en obtener un cargo acorde a su perfil ocupacional y vuelve el mercado más competitivo.

Las actividades económicas más representativas en El Espinal son el comercio y otros como servicio y empresas bancarias según la encuesta aplicada a los empresarios. Estas obtuvieron un crecimiento sostenido de acuerdo al DANE, y en esta zona no es la excepción, pues el sector servicios demanda una gran cantidad de profesionales en administración de empresas y contaduría pública, el tipo de empresa que requieren de estos profesionales son las de mayor tamaño como las comerciales y financieras. Las habilidades y competencias que exigen estas compañías son en orden decreciente el conocimiento técnico, flexibilidad, responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, redacción de informes, organización, autonomía, toma de decisiones, capacidad de iniciativa y otras.

Las condiciones laborales dependen del tipo de trabajo, los puestos mejor remunerados son limitados en el municipio, al igual que para un recién egresado las empresas optan por remunerarlos con un salario bajo mientras adquieren experiencia y puedan acceder a un mejor trabajo por sus propios méritos demostrando las competencias generales como específicas en el campo laboral. El proceso de reclutamiento se realiza a través de agencias de empleo, publicidad, referencias, instituciones y otras. El 52% de las compañías no aceptan personal sin experiencia reduciendo las oportunidades a los jóvenes y el 53% tiene presente el sexo a la hora de contratar personal por razones del cargo. A su vez para mejorar la empleabilidad interna la mayoría de las organizaciones realizan capacitaciones en especial al servicio al cliente y talento humano.

Los criterios de remuneración como son las funciones del puesto, equilibrio empresarial, condiciones del mercado, desempeño, remuneración fija y variable y otros es alto, es decir, que las compañías buscan un pago justo como equitativo entre los profesionales a su vez que tienen presente la productividad y liderazgo para ascender a un colaborador.

Se puede decir que el factor exógeno tiene un impacto alto en la empleabilidad de los profesionales en la parte interna contribuyendo en mejorar las competencias y progresar en el campo laboral junto con el desarrollo de la carrera profesional; con el fin de gestionar el talento humano y poder competir en el mercado emergente de El Espinal Tolima.

10. RECOMENDACIONES

Se recomiendan a las Instituciones de Educación Superior fomentar programas de estudios que hagan énfasis en las competencias específicas pues son las más demandas en el mercado laboral y es la que más débil se encuentra entre profesionales recién graduados de El Espinal reduciendo las oportunidades de emplearse, a través de una alianza con empresas que les permitan a los universitarios poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas.

Como también, que los profesionales se profesionalicen cada día más con cursos, diplomados, seminarios o realizar estudios pos graduales para adquirir mayor conocimiento con el fin de poder aspirar a cargos con mejor remuneración, además de aprender hablar otros idiomas de manera fluida que enriquecerá la hoja de vida y estar siempre motivado a la hora de buscar trabajo.

A nivel organizacional se recomienda que las compañías con la ayuda del Estado den las mismas oportunidades de empleo tanto para hombres como mujeres sin importar la edad con el fin de que haya inclusión social y fomentar el empleo en el interior del país.

REFERENTES BIBLIOGRAFICAS

Altamirano S (s.f.). Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Selesiana sede Cuenca desde Julio 2003 a Abril 2014. (Tesis de grado, Universidad Politécnica Selesiana) Recuperado de. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>

Cerrato R, Argueta & Zavala. (s.f.) Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. Revista Economía y Administración (E&A). Vol. 6. Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>

Congreso de Colombia. (18 de Junio del 2013). Artículo 1. (Titulo 1). Ley del mecanismo de protección al cesante en Colombia. (Ley 1636, 2013).DO 48825. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

Dehesa (16 de Junio del 2013). Interrelaciones entre crecimiento y empleo. Diario El País.
Recuperado _____ de
https://elpais.com/economia/2013/06/15/actualidad/1371325823_473956.html

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. DANE (2019). Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Recuperado de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf

Departamento Nacional de Planeación DNP (2019) Mercado laboral y empleabilidad. Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/mercado-laboral-y-empleabilidad.aspx>

Diario Portafolio.(13 de Septiembre del 2019a). Cosas que todo profesional debería saber hacer. Diario Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cosas-que-todo-profesional-deberia-saber-hacer-533557>

Diario Portafolio.(5 de Junio del 2019b). Los tres Pilares de la nueva política de empleo en Colombia. Diario Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/los-tres-pilares-en-los-que-se-basa-la-nueva-politica-de-empleo-en-colombia-530286>

Díaz Pérez. (2012). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento. Estudio sobre los egresados del CUCEA. México. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista161_S1A1ES.pdf

[El Espectador \(14 de noviembre de 2019\). Economía colombiana creció 3,3% en tercer trimestre de 2019. Diario El Espectador. Recuperado de https://www.elspectador.com/economia/economia-colombiana-crecio-33-en-tercer-trimestre-de-2019-articulo-891048](https://www.elspectador.com/economia/economia-colombiana-crecio-33-en-tercer-trimestre-de-2019-articulo-891048)

El País. (11 de noviembre del 2012). Descontento laboral abruma a profesionales en Colombia y otros 8 países. Diario El País. Recuperado de

<https://www.elpais.com.co/colombia/descontento-laboral-abruma-a-profesionales-en-y-otros-8-paises.html>

Elempleo.com (2019) Así arranca el 2019 en materia laboral. Informe de tendencia de empleo. Recuperado de <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/asi-arranca-el-2019-en-materia-laboral-informe-de-tendencias-de>

Figuera (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona, EUB

Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, s.f.). Informe de empleabilidad. Recuperado de: http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf

Formichella & London (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. Revista de estudios sociales. Recuperado de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>

García L (s.f.) El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Universidad del Istmo. México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmg1.pdf>

Garoz L (2015) Empleabilidad. La eficiencia en el puesto de trabajo. Recuperado de <https://sociolaboris.wordpress.com/2015/10/18/empleabilidad-la-eficiencia-en-el-puesto-de-trabajo/#more-447>

Giraldo (s.f.). Tipos de Contratos en Colombia. FIERROS.Paute con Nosotros. Recuperado de <http://fierros.com.co/noticias/tipos-de-contratos-en-colombia/>

González & González Tirados. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. Revista Iberoamericana de Educación. Vol. 48 Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>

Guía para la evaluación de impacto de la formación profesional (s.f.) recuperado de <http://guia.oitcinterfor.org/contexto/abanico-beneficios>

Hung (2016). ¿Qué significa ser un profesional competente? Compartir palabra maestra. Recuperado de: <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/columnas/que-significa-ser-un-profesional-competente>

Instituto Aragonés de empleo. INAEM, (26 de Agosto del 2013). Experiencia profesional: Logros y competencias. [Entrada de blog] Recuperado de <https://elblogdelinaem.wordpress.com/2013/08/26/experiencia-profesional-logros-y-competencias/>

Kiziryan (s.f). Mercado laboral. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

La formación en la empresa. Conceptos teóricos de aplicación, (s.f.) recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6759/07CAP21.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Losada A. & Moreno H. (2003). Competencias básicas aplicadas al aula. Bogotá: Ediciones SEM.

Manzano F (2018) ¿Qué se entiende por mercado de trabajo? Iberoamérica social. Recuperado de: <https://iberoamericasocial.com/que-se-entiende-por-mercado-de-trabajo/>

Marben Abogados (s.f.) Ascensos y Promoción Profesional. Recuperado de <https://www.marbenabogados.com/ascensos-y-promocion-profesional/>

Martínez G. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. Contribuciones a las ciencias sociales. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>

McConnell, Brue, MacPherson, (2007), Economía Laboral, España, McGraw-Hill, Interamericana de España, S.A.

Morales, Álvarez R & Rodríguez S. (2011) Estudio de los valores para la empleabilidad en formación profesional. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC7/Downloads/Dialnet-EstudioDeLosValoresParaLaEmpleabilidadEnFormacionP-3977128.pdf>

Moreno M, (2015) La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales. Vol. 11. Recuperado de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>

Naranjo P, (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de importancia en el ámbito educativo. Universidad De Costa Rica. Revista De Educación <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Núñez U, Grande T & Pedrosa O (2012) Nuevos Retos en el desarrollo de carrera profesional. El modelo boundaryless career. Universidad de Jaén. Universia Business Review. Vol. 34. Madrid España. Recuperado de. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43323196001>

O.C. Tanner Company (2008) Reconocimiento de logros profesionales. Una herramienta poderosa para comprometer a los empleados. Recuperado de

<https://pdfs.semanticscholar.org/27d7/8e6cbee46eaf989ed4850f5258f8315dd379.pdf>

Orellana (2018) Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago Chile. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-45652018000100273

Planas C. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. Revista de Sociología. Recuperado de <https://papers.uab.cat/article/view/v96-n4-planas>

Polanco (2018). La Jornada de Trabajo en Colombia. Diario La Nación. Recuperado de <https://www.lanacion.com.co/2018/02/25/la-jornada-trabajo-colombia/>

Rentería Pérez. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. (Artículo de investigación). Universidad del Valle, Cali. Colombia. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>

Revista Dinero. (24 de septiembre del 2015). Los principales problemas de las empresas en Colombia. Revista Dinero Recuperado de: <https://www.dinero.com/economia/articulo/los-principales-problemas-empresas-colombia/213886>

Rodríguez G & Castillo R, (2014) Empleabilidad, ingresos y brechas: un análisis comparativo de los procesos de inserción laboral en Chile. Universidad Nacional de La Plata. Revista Orientación y Sociedad, Vol. 14. Chile. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/60911/Documento_completo_pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saorín & Sánchez M, (2013) La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC7/Downloads/Dialnet-PerceivedInternalEmployabilityAsAKeyFactorInOrgani-4788969.pdf>

Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES). Recuperado de: <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/ubicacion-geografica>

Subdirección de Empleo y Seguridad Social (2019, p. 19) Panorama Laboral a Abril de 2019, Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Coyuntura%20laboral%20Abril%202019.pdf>

Suárez L. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. Revista de investigación en educación. Recuperado de <file:///C:/Users/PC-3/Downloads/225-1-248-1-10-20180304.pdf>

Sánchez (10 de Enero del 2013). La motivación laboral. EmprendePyme.net. recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

Universidad Politécnica de Cartagena (s.f.) Currículum vitae. Gestión del empleo. Recuperado de: https://www.upct.es/seeu/_coie/empleo/recursos/como/CURRICULUM_VITA.pdf

Vallejos Chávez (2016). Gestión del talento humano. Instituto de Investigaciones. Editorial ESPOCH. Recuperado de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vera, Cifuentes G & Villarroel F. (2016) Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. Revista Actualidades Investigativas en Educación. Universidad de Costa Rica. Vol. 16. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00383.pdf>

Vial S. (s.f.) Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo. Observatorio DoucUC. Recuperado de http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo

William B, Werther & Keith Davis (2008) Administración De Recursos Humanos. El Capital Humano De Las Empresas. Sexta edición. Editorial McGraw-Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

ANEXO

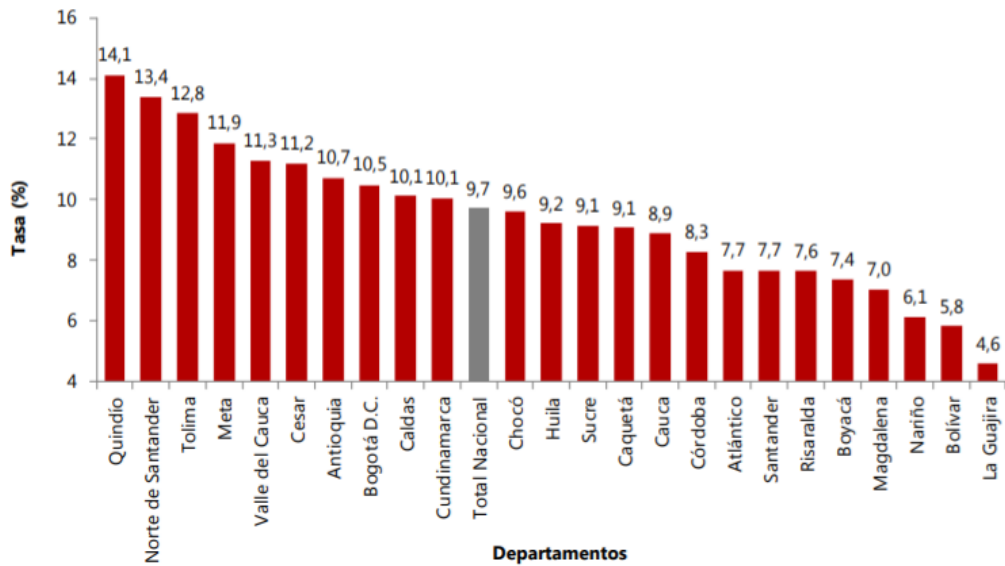
Anexo A. Componentes y Factores de la Empleabilidad



FACTORES INDIVIDUALES	CIRCUNSTANCIAS SOCIOFAMILIARES	FACTORES EXTERNOS Y EMPRESARIALES
<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades y atributos personales - Características demográficas - Salud y bienestar - Búsqueda de empleo - Adaptabilidad y movilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Circunstancias del hogar - Cultura de trabajo - Acceso a los recursos 	<ul style="list-style-type: none"> - Factores de demanda - Factores macroeconómicos - Factores de las vacantes - Factores de reclutamiento - Factores habilitantes

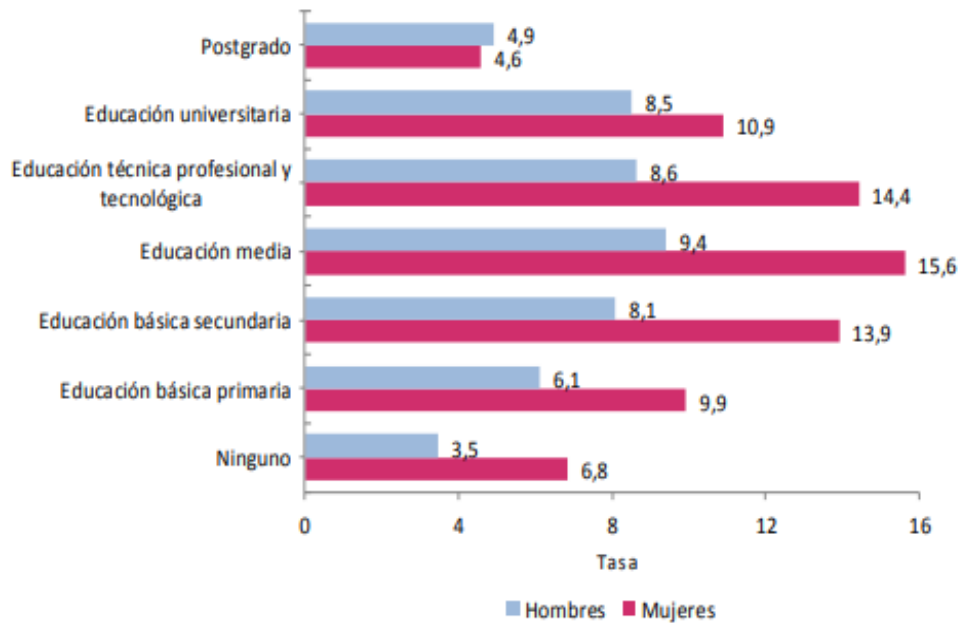
Fuente: Adaptado de Martín González M. (2013) citado por Suárez (2016, p. 11)

Anexo B. Tasa de desempleo por departamentos Abril 2019



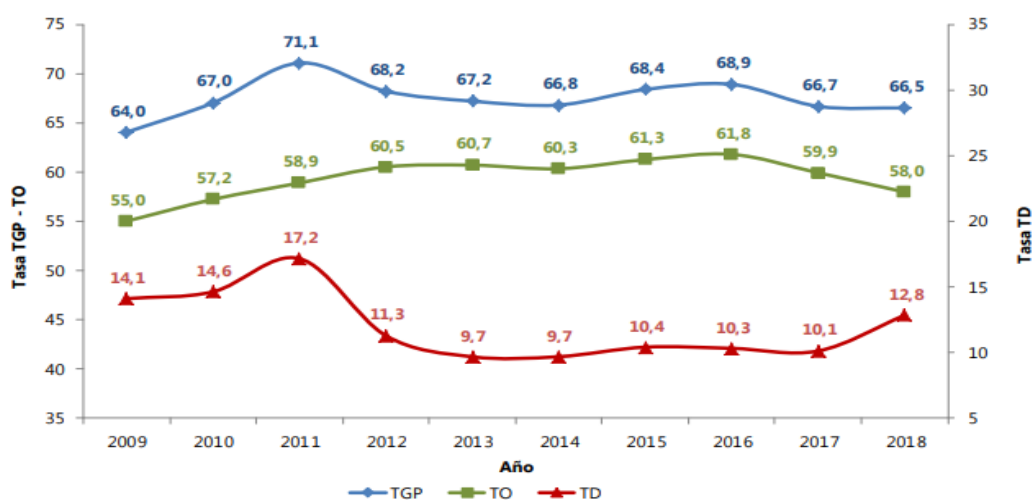
Fuente: Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Anexo C. Tasa de desempleo según nivel educativo logrado y sexo Total Nacional Abril 2019



Fuente: Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Anexo D. Tasa global de participación, ocupación y desempleo en el departamento del Tolima 2009-2019



Fuente: DANE (GEIH, p. 6)

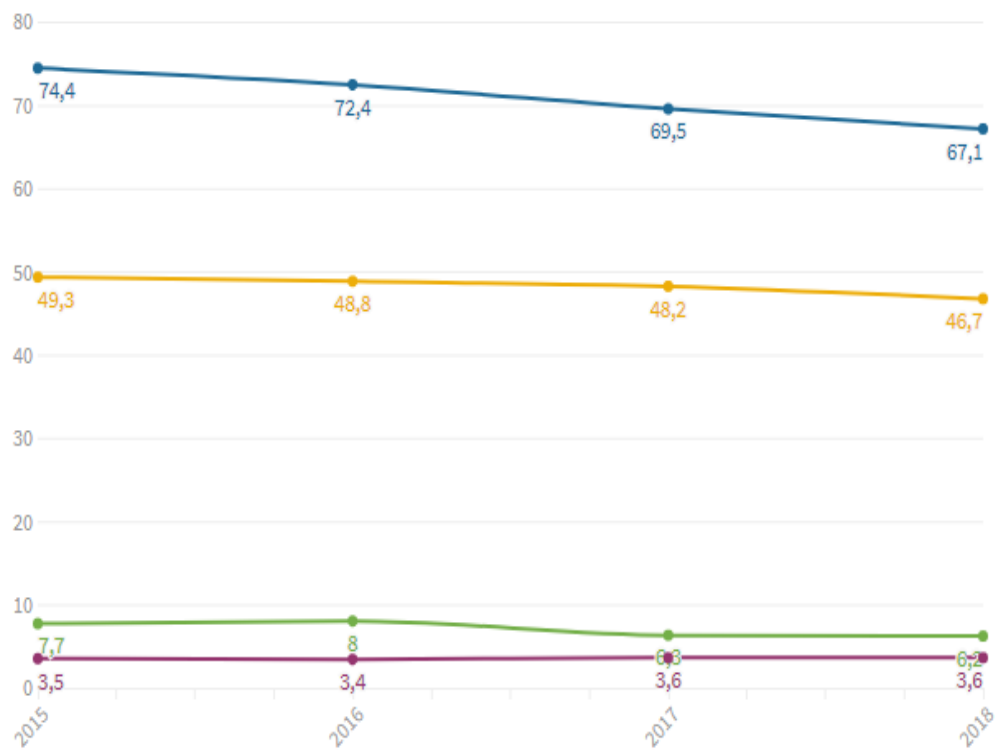
Anexo E. Valor agregado por actividad económica tasa de crecimiento en volumen (tercer trimestre 2019)

Actividad económica	Tasas de crecimiento		
	Serie original		Serie corregida de efecto estacional y calendario
	Anual	Año corrido	
	2019 ^{PT} - III / 2018 ^{PT} - III	2019 ^{PT} / 2018 ^{PT}	2019 ^{PT} - III / 2019 ^{PT} - II
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,6	2,0	0,4
Explotación de minas y canteras	1,0	2,5	1,6
Industrias manufactureras	1,5	1,7	0,4
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado ²	2,8	2,9	1,0
Construcción	-2,6	-1,9	1,1
Comercio al por mayor y al por menor ³	5,9	4,9	1,7
Información y comunicaciones	-0,6	2,5	-2,9
Actividades financieras y de seguros	8,2	6,1	2,0
Actividades inmobiliarias	3,0	3,0	0,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas ⁴	3,7	3,6	-1,0
Administración pública, defensa, educación y salud ⁵	4,3	3,8	1,4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios ⁶	2,9	2,6	0,4
Valor agregado bruto	3,2	3,1	0,5
Total impuestos menos subvenciones sobre los productos	4,3	3,9	1,0
Producto Interno Bruto	3,3	3,1	0,6

Fuente: DANE, Cuentas nacionales

Anexo F. Crecimiento económico y empleo (puestos de trabajo por cada 1.000 millones de valor agregado)

- Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- Comercio al por mayor, por menor, transporte, alojamiento y servicios de comida
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias



Fuente: DANE

