

PLANEACIÓN DE PERSONAL: VACANTES Y NECESIDADES DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL¹
PLANNING STAFF: VACANCIES AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT NEEDS .

Jorge Everardo Aguilar-Morales², Raquel Blanco-Ruiz, Erika Galán-Cisneros y Jaime Ernesto Vargas-Mendoza

Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
Centro Regional de Investigación en Psicología
México

Resumen. En la formación de los recursos humanos la vinculación entre las universidades, gobierno y los sectores productivos es indispensable. La planeación curricular implica necesariamente el diagnóstico de las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo. La acumulación de capital humano a través de la capacitación es un predictor importante al determinar las posibilidades de desarrollo económico de una región. La velocidad con que genera el conocimiento también implica que las organizaciones implementen sus propias estrategias de formación y actualización de sus recursos humanos, que faciliten un cambio organizacional planeado. Las políticas públicas deben favorecer las acciones que se requieren para ser competitivos en un entorno global. El objetivo de este estudio fue determinar los requerimientos de personal que el sector productivo del estado de Oaxaca, México presenta actualmente. Se analizaron un total de 311 convocatorias para contratar personal publicadas en los dos principales diarios de dicha entidad. Las ofertas de empleo son mayores para los hombres (34%) que para las mujeres (24%), en mayor medida para puestos operativos (94%) y para actividades no profesionales (92%). Vendedores (14%), Almacenistas (8%) Mecánicos (8%), Cocineros (8%), Cajeras (7%), Conductores (6%), Secretarias (5%), personal de seguridad y de limpieza, valet parking, repartidores y profesores (3%) fueron los puestos mas ofertados. La importancia del sector de servicios en nuestro estado y el poco desarrollo industrial puede explicar los datos obtenidos. Un sistema de clasificación de puestos y un programa de capacitación que permita la profesionalización de estas actividades debería ponerse en marcha. El trabajo del psicólogo organizacional en estas tareas resulta fundamental.

Palabras Clave: planeación de personal, vacantes, desarrollo organizacional.

Abstract. The linkage between universities, government and the productive sectors is essential to the formation of human resources. The curriculum planning involves the diagnosis of staffing needs in the short, medium and long term. The accumulation of human capital through training is an important predictor in determining the potential for economic development of a region. The speed with which generates knowledge requires the organizations to implement their own strategies for training and update their human resources. Public policy should encourage the actions required to be competitive in a global environment. The aim of this study was to determine the requirements of the productive sector personnel in the state of Oaxaca, Mexico currently. We analyzed a total of 311 calls to recruit staff published in two major newspapers of that entity. The job offers are higher for men (34%) than women (24%), greater operational posts (94%) and for non-professional activities (92%). The more offered positions were: Seller (14%), storekeeper (8%) mechanic (8%), cook (8%), cashier (7%), driver (6%), secretaries (5%), security and cleaning personnel, valet parking, deliver and professor (3%). The importance of the services sector in our state and little industrial development can explain the data. A job classification system and a training program which allows the professionalization of these activities should be in place. The organizational psychologist working in these tasks is essential.

Keywords: planning staff, vacancies, organizational development

¹ Trabajo presentado en el IV congreso de la región golfo-centro del CNEIP realizado en la ciudad de Puebla en septiembre del 2007.

² Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca, México. C.P. 68000 E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, Sitio web: <http://www.conductitlan.net>

En la formación de los recursos humanos la vinculación entre las universidades, gobierno y los sectores productivos es indispensable. La integración de planes de estudio requiere de la revisión del mercado laboral para prepara a los estudiantes en la habilidades que necesitarán en su vida profesional. La planeación curricular implica necesariamente el diagnóstico de las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo. La acumulación de capital humano a través de la capacitación es un predictor importante al determinar las posibilidades de desarrollo económico de una región. El producto per cápita de un país se acrecienta como resultado de dos fuerzas: la acumulación del capital físico por habitante y la tasa de crecimiento del cambio tecnológico. El cambio tecnológico estará su vez influido por el grado en que los países invierten en la educación y en el desarrollo de destrezas por parte de la población (capacitación) (Hernández y Llamas, 2006).

Los programas de desarrollo del capital humano deben considerar por tanto los objetivos estratégicos que se persiguen así como las necesidades actuales. Las políticas públicas deben favorecer las acciones que se requieren para ser competitivos en un entorno global. Por otra parte la velocidad con que genera el conocimiento también implica que cada organización productiva implemente sus propias estrategias de formación y actualización de sus recursos humanos, que faciliten un cambio organizacional planeado.

Hay distintas maneras de identificar las necesidades de formación de recursos humanos. Una de ellas tiene que ver con el análisis del mercado laboral. En México por ejemplo de acuerdo con el último censo económico (INEGI,2004) los sectores que mas emplean a la población son: la industria manufacturera, el comercio al por menor, los servicios de hospedaje y alimentación y el comercio al por mayor.

Así mismo, el Instituto Mexicano del Seguro Social reporta a la industria de la transformación, el área de servicio y el comercio como los sectores que mas empleo con seguridad social generan (IMSS, 2007).

Para el Observatorio Laboral de la ST PS los sectores de actividad económica que concentran al mayor número de personas ocupadas en el país son: Comercio (7.3 millones de personas), Transformación (6.7 millones) y el sector Agropecuario (4.7 millones). Sin embargo, este último ha disminuido significativamente su número de ocupados en los últimos cinco años. Mientras que los sectores de actividad económica con mayor crecimiento en la ocupación en los últimos cinco años fueron el de la Construcción con un incremento de 6.8%; Servicios profesionales (5.6%); y el de Turismo, (5.1%).

Un análisis mas fino en el que se contabilicen el tipo de empleo u ocupación mas común puede ser útil, pero en este sentido existe poca información cuantitativa. La STPS ofrece estadísticas de la población empleada en cada tipo de ocupación por estado pero no los puestos mas solicitados por los empleadores. De manera paralela se han elaborado algunos documentos de apoyo a la planeación como el Catálogo Nacional de Ocupaciones que incluye alrededor de 600 puestos pero una cantidad importante de la información incluida simplemente se trata de una traducción del Occupational Outlook Handbook del gobierno de los Estados Unidos que por cierto incluye mas de 10000 puestos. México se encuentra con una clasificación de puestos parecida a la que tenía nuestro vecino del norte a finales de la primera guerra mundial cuando se clasificaron un aproximado de 500 puestos.

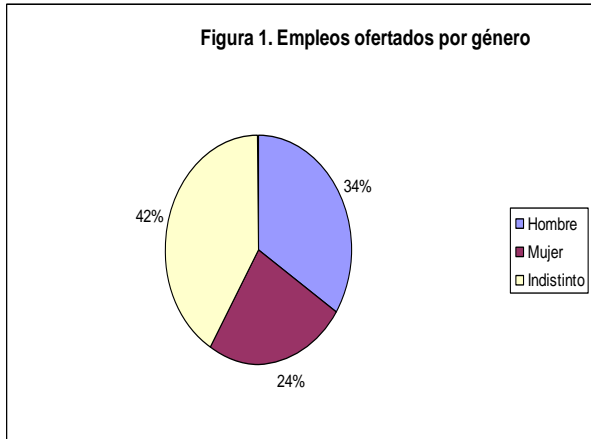
Por lo anterior el objetivo de este estudio fue determinar los requerimientos de personal que el sector productivo del estado de Oaxaca, México presenta actualmente, a través de analizar las convocatorias publicadas en los diarios locales.

Método

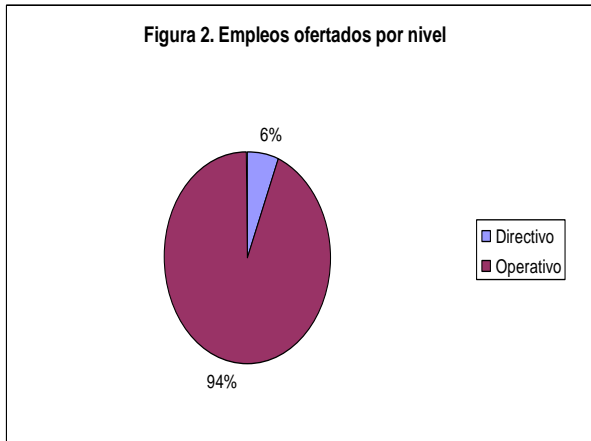
Por un periodo de 4 semanas se analizaron todas las convocatorias de personal publicada en los dos principales diarios del estado de Oaxaca, contabilizándose el tipo y número de puestos solicitados.

Resultados

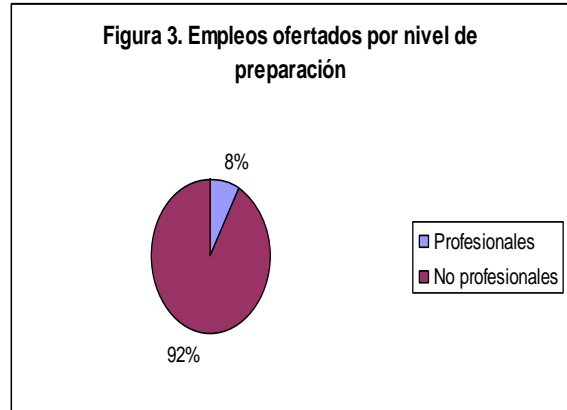
Un total de 311 convocatorias fueron publicadas en el periodo de observación. De las cuáles un 34% correspondieron a empleos ofertados para hombres y un 24% a empleos ofertados para mujeres (Figura 1).



El 94% de todos los empleos ofertados fueron para puestos operativos y solo el 6% para puestos de dirección (Figura 2).



En cuanto el nivel de preparación solo el 8% de los empleos publicados requirieron formación profesional.



La tabla 1 muestran los puestos mas ofertados.

Puesto	Cantidad	%
Vendedor	44	14
Ayudante de Almacén	25	8
Mecánico	24	8
Cocinero/chef	24	8
Recepcionista	21	7
Cajera	21	7
Conductor	19	6
Secretaria	14	5
Personal de Seguridad	10	3
Intendente	10	3
Valet parking	8	3
Repartidor	8	3
Profesor	8	3
Auxiliar de educador /Niñera	7	2
Mesero	6	2
Contador Publico	6	2
Administrador	6	2
Barman	4	1
Supervisor	4	1
Lava Loza	4	1
Acabado de Imprenta	4	1
Auxiliar administrativo	4	1
Auxiliar contable	3	1
Telefonista	3	1
Capacitador	3	1
Técnico en Informática	2	1

Puesto	Cantidad	%
Jefe de piso	2	1
Diseñador Gráfico	2	1
Lic. en Informática	2	1
Obrero	2	1
Encargado de tiendas de mascota	2	1
Empleada doméstica	2	1
Soldador	2	1
Peón	2	1
Ejecutivo de crédito	2	1
Asesor Jurídico	1	0

Discusión

Como se puede observar existe una diferencia de aproximadamente 10% entre los empleos ofertados para hombres en comparación de los que se ofertan a mujeres. Estudios anteriores realizados por los autores nos demostraron que la discriminación en el empleo inicia incluso desde el momento en que se publica la convocatoria (Blanco-Ruiz y Aguilar-Morales, 2006). Baste recordar el ominoso ejemplo del anuncio publicado en OCC Mundial “la mejor bolsa de trabajo en México” en el que informan que el “líder en la industria del juego en Latino América solicita gerente para México” que debe tener, entre otros requisitos: “28 a 40 años de edad, BUENA PRESENTACION, TEZ BLANCA” (mayúsculas en el original). El cargo ofrecido es la gerencia de sistemas, con un sueldo a negociar entre los 35 y 50 mil pesos mensuales y Polanco como zona de trabajo. Los interesados deben hablar a Corporativo Empresarial, con Yenni de Fermín Santamaría, al 5292-5570 de la zona corporativa de Santa Fe, en la ciudad de México... (Julio Hernández, La jornada, 09/05/07). Medidas de acción afirmativa debería tomarse por las instituciones responsables del trabajo para asegurar que disminuya estas diferencias que aún en día persisten.

La revisión de los periódicos locales para encontrar empleo por parte de profesionistas y ejecutivos nos es una medida útil a la luz de los datos encontrados. Las bolsas de trabajo por parte de instituciones universitarias resultan indispensables y la oferta de servicios

de “headhunters” tiene un mercado que aun es posible desarrollar.

El hecho de que en el estado de Oaxaca el tipo de empleos ofertados sean sobre todo de tipo operativo y para personal no calificado, refleja su pobre desarrollo económico. La mayor parte de los empleos tienen que ver con el servicio lo que es congruente con la actividad turística que se desarrolla.

Los datos obtenidos puede servir para planear programas de actualización y formación. En el caso de las instituciones educativas deben incluirse en la currícula temáticas relacionadas con el servicio al cliente y las ventas por citar los mas relevantes.

Las empresas locales también pueden tener en los datos de este reporte elementos de planeación. Por ejemplo: Un centro de capacitación para vendedores parece ser una necesidad inmediata que debe ser atendida.

La elaboración de un catálogo estatal de puestos es también importante y puede tomar como referencia los puestos comunes solicitados por los empleadores. Ofrecer servicios de apoyo a los empresarios que les ayuden a fortalecer su estructura organizacional es una obligación de autoridades federales y estatales que puede facilitar el desarrollo organizacional de las empresas Oaxaqueñas.

Referencias:

Hernández_Laos, E. y Llamas-Hernández, I, (2006) Mercado Laboral y capacitación. México: Plaza y Valdés.