

	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
	Dependencia	Aprobado		Pág.
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADÉMICO</b>		<b>i(123)</b>	

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	<b>MARÍA ISABEL ROJAS CARRASCAL</b>		
FACULTAD	<b>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS</b>		
PLAN DE ESTUDIOS	<b>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>		
DIRECTOR	<b>CARLO FERNANDO D'VERA PÉREZ</b>		
TÍTULO DE LA TESIS	<b>ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR TEXTIL EN LA ZONA URBANA DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER</b>		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>LA INVESTIGACIÓN PERMITIÓ UN ANÁLISIS AMPLIO FRENTE A LA EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR TEXTIL EN LA ZONA URBANA DEL MUNICIPIO DE OCAÑA, CUMPLIENDO CON LOS OBJETIVOS TRAZADOS Y CONCLUYENDO DESDE EL ANÁLISIS EN QUE LAS EMPRESAS DEDICADAS A ESTA ACTIVIDAD OPERAN EN EL MERCADO REGIONAL, HACIENDO CONTRATOS DIRECTOS CON EMPRESAS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS. ADICIONAL, CONFECCIONAN Y REALIZAN ARREGLOS DE PRENDAS A PARTICULARES Y HACIENDO RECOMENDACIONES SOBRE LAS ACCIONES A MEJORAR EN ESTE SECTOR.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552  
 Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104  
 info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**ANÁLISIS DE EMPLEABILIDAD EN EL SECTOR TEXTIL EN LA ZONA  
URBANA DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER**

**AUTORA**

**MARÍA ISABEL ROJAS CARRASCAL**

**Trabajo de grado presentado para obtener el título de administradora de empresas**

**DIRECTOR**

**CARLO FERNANDO D'VERA PEREZ**

**Especialista**

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

**Ocaña, Colombia**

**Noviembre, 2018**

## Indice

### **Capítulo 1. Análisis de Empleabilidad en el Sector Textil en la Zona Urbana de Ocaña, Norte de Santander ..... 1**

1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Formulación del problema.....	7
1.3 Objetivos.....	7
1.3.1 Objetivo General. ....	7
1.3.2 Objetivos Específicos. ....	7
1.4 Justificación.....	7
1.5 Delimitaciones.....	9
1.5.1 Conceptual.....	9
1.5.2 Operativa. ....	9
1.5.3 Temporal.....	9
1.5.4 Geográfica. ....	10

### **Capítulo 2. Marco Referencial ..... 11**

2.1 Marco Histórico.....	11
2.1.1 Marco Histórico a Nivel Internacional .....	11
2.1.2 Marco histórico a nivel nacional. ....	13
2.1.3 Marco histórico a nivel local. ....	16
2.2 Marco Contextual. ....	17
2.2 Marco Conceptual .....	20
2.3 Marco Teórico. ....	26
2.3.1 Enfoque clásico. ....	26
2.3.2 Teoría post Keynesiana. ....	35
2.3.3 Teoría sociológica del mercado laboral.....	36
2.4 Marco legal.....	38
2.4.1 Constitución Política de Colombia.....	38
2.4.2 Programa 40 mil empleos.....	42
2.4.3 Ley 1780 de 2016. ....	43

### **Capítulo 3. Diseño Metodológico..... 54**

3.1 Tipo de investigación. ....	54
---------------------------------	----

3.2 Población.....	54
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	54
3.4 Procesamiento y análisis de la información. ....	55
<b>Capítulo 4. Análisis de Resultados .....</b>	<b>56</b>
4.1 Determinación de las condiciones actuales de la demanda laboral del sector textil.....	56
4.2 Evaluación de los perfiles ocupacionales requeridos por el sector textil. ....	79
4.3 Identificación del potencial del mercado de mano de obra calificada para el sector textil. ....	97
<b>Conclusiones.....</b>	<b>103</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>104</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>105</b>
<b>Apéndices .....</b>	<b>108</b>

## Lista de Tablas

Tabla 1. Participación de las Actividades Económicas de Ocaña en la Provincia .....	5
Tabla 2. . Número de personas empleadas por género .....	63
Tabla 3. Tipo de proveedores por tamaño .....	64
Tabla 4. Tipo de proveedores por ubicación.....	67
Tabla 5. Red de proveedores fijos.....	68
Tabla 6. Dificultades que enfrenta el sector.....	70
Tabla 7. Dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios .....	72
Tabla 8. Principal fortaleza.....	74
Tabla 9. Pago de Prestaciones y Protección Social.....	76
Tabla 10. Tipo de financiación .....	77
Tabla 11. Ocupaciones del sector textil distribuidos por nivel educativo .....	82
Tabla 12. Empleados nivel educativo y género .....	83
Tabla 13. Tipo de Vinculación.....	84
Tabla 14. Medio de selección de personal .....	86
Tabla 15. Proceso de selección de personal.....	87
Tabla 16. Dificultades que se perciben en el proceso de personal.....	88
Tabla 17. Criterios de vinculación .....	90
Tabla 18. Periodo de contratación .....	91
Tabla 19. Encargado de intervenir dentro del proceso de selección.....	92
Tabla 20. Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores .....	93

## Lista de Cuadros

Cuadro 1. . Distribución geográfica de la industria textil en Colombia .....	57
Cuadro 2. Actividades económicas en la oferta laboral de Ocaña N.S.....	59
Cuadro 3. Industrias Manufactureras .....	60
Cuadro 4. Percepción del Empresario Frente a la Importancia del Sector. ....	74
Cuadro 5. Número de empleados.....	80
Cuadro 6. Ocupaciones sector textil en el municipio de Ocaña. ....	95
Cuadro 7. Clasificación de cargos requeridos.....	99

## Lista de Gráficos

Grafica 1. Distribución porcentual de la población ocupada según rama de actividad. Octubre – diciembre 2016.....	3
Grafica 2. Número de personas empleadas por género.....	63
Grafica 3. Tipo de proveedores por tamaño.....	65
Grafica 4. Tipo de proveedores por ubicación.....	67
Grafica 5. Red de proveedores fijos.....	69
Grafica 6. . Dificultades que enfrenta el sector.....	70
Grafica 7. Dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios...73	
Grafica 8. Principal fortaleza .....	75
Grafica 9. Pago de Prestaciones y Protección Social.....	76
Grafica 10. Tipo de financiación .....	77
Grafica 11. Ocupaciones del sector textil distribuidos por nivel educativo .....	82
Grafica 12. Empleados nivel educativo y género .....	83
Grafica 13. Tipo de Vinculación.....	85
Grafica 14. Medio de selección de personal .....	86
Grafica 15. Proceso de selección de personal.....	87
Grafica 16. Dificultades que se perciben en el proceso de personal.....	89
Grafica 17. Criterios de vinculación .....	90
Grafica 18. Periodo de contratación.....	91
Grafica 19. Encargado de intervenir dentro del proceso de selección.....	92
Grafica 20. Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores .....	94

## **Lista de Apéndices**

Apéndice A. Encuesta dirigida a las Industrias Manufactureras, específicamente las confecciones del municipio de Ocaña.....	109
---	-----

## Resumen

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

Los tipos de investigación que se utilizaron fueron la investigación descriptiva y exploratoria; la población objeto de estudio fueron 62 unidades productivas que se dedican a las actividades de confección de ropa en el municipio de Ocaña; como instrumento se utilizó la encuesta, dando como resultado información cuantitativa y cualitativa, en el que se logró determinar la condiciones actuales del mercado laboral en el sector textil.

A partir del análisis de los resultados obtenidos se establecieron las principales circunstancias que caracterizan el mercado de trabajo en el sector textil del municipio de Ocaña.

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

## Introducción

Se entiende por mercado laboral a ese espacio abstracto donde los seres humanos adultos, capaces de realizar una actividad, se colocan ofertando su fuerza, su tiempo y su operabilidad o conocimiento. En ese mismo espacio es donde los empresarios o dueños colocan las necesidades laborales que tienen que cubrir y conectan de ese modo a aquellas personas que consideran más aptas para el puesto, con el fin de proporcionar información precisa y pertinente así como herramientas técnicas que muestre las particularidades y requerimientos del mercado laboral en el sector textil del municipio de Ocaña razón por la cual se llevó a cabo este estudio.

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

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

# **Capítulo 1. Análisis de Empleabilidad en el Sector Textil en la Zona Urbana de Ocaña, Norte de Santander**

## **1.1 Planteamiento del problema**

La organización internacional del trabajo en su reporte “El panorama laboral de América Latina y el Caribe empeoró en 2016”. Indica que la desaceleración económica observada en la región desde el año 2011 se convirtió en contracción de la economía a partir de 2015, impactando significativamente a los mercados laborales en América Latina y el Caribe este año. Por segundo año consecutivo, la tasa desocupación promedio aumentó, de 6,6% de 2015 a 8,1% en 2016. (Caribe, 2016)

Este nivel de desempleo no se había observado desde comienzos de la década pasada e implica que hay unos 25 millones de desocupados en la región (aproximadamente 5 millones más que en 2015). También se ha deteriorado la calidad del trabajo: los salarios reales se han reducido, aunque en algunos países han crecido los salarios mínimos reales; la informalidad ha aumentado y concomitantemente se ha reducido la formalización del empleo; ha caído la proporción de los asalariados en el total de ocupados y ha aumentado el empleo por cuenta propia.

Por otra parte en Colombia la caída de la industria del petróleo el año pasado perjudicó la economía e impactó negativamente el mercado laboral, la oferta de empleo y los procesos de reclutamiento y ocupación en el país.

En el 2016, Colombia se está recuperando de la crisis apoyándose en la buena publicidad y ambiente generado con la firma de la paz. “Las empresas colombianas están presentando índices de desarrollo económico positivo, lo que ha producido una

búsqueda activa de nuevos talentos y ocupaciones de cargos”, señala un análisis elaborado por Hays.

Axel Dono, CEO de Hays Colombia, explica que “las compañías están aprovechando el transcurso de este año para recuperarse y mejorar sus procesos operativos. Para el 2017, las empresas no solo estarán mejor preparadas para competir en el mercado laboral, sino que también van a responder de manera más efectiva ante los nuevos desafíos”. (Portafolio, Empleo en el país va bien y con proyecciones positivas, 2016)

Además el departamento administrativo nacional de estadísticas (Dane), indica que en el trimestre octubre – diciembre del 2016, las ciudades que registraron las mayores tasas de desempleo fueron:

Quibdó: Tasa de desempleo 15,4%; tasa global de participación 60,3%; tasa de ocupación 51,0% y tasa de subempleo objetivo 3,8%.

Armenia: Tasa de desempleo 14,2%; tasa global de participación 64,8%; tasa de ocupación 55,6% y tasa de subempleo objetivo 14,7%.

Cúcuta AM: Tasa de desempleo 13,8%; tasa global de participación 63,8%; tasa de ocupación 55,0% y tasa de subempleo objetivo 14,0%.

Las ciudades que presentaron las menores tasas de desempleo fueron:

Barranquilla AM: Tasa de desempleo 7,3%; tasa global de participación 66,2%; tasa de ocupación 61,4% y tasa de subempleo objetivo 9,7%.

Bucaramanga AM: Tasa de desempleo 8,2%; tasa global de participación 70,0%; tasa de ocupación 64,3% y tasa de subempleo objetivo 8,7%.

Santa Marta: Tasa de desempleo 8,2%; tasa global de participación 58,0%; tasa de ocupación 53,2% y tasa de subempleo objetivo 10,7%.

Las ramas de actividad económica que tuvieron mayor participación en los ocupados de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fueron: comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunales, sociales y personales e industria manufacturera. Estas tres ramas absorbieron 68,8% de la ocupación. (prensa-Dane, 2016)



**Grafica 1.** Distribución porcentual de la población ocupada según rama de actividad. Octubre – diciembre 2016

**Fuente.** Departamento administrativo nacional de estadísticas (DANE)

Cúcuta y su área metropolitana registraron la segunda mayor tasa de desempleo durante 2016. Entre enero y diciembre la población desocupada fue 15,4% en la región, un índice que solo fue superado por Quibdó, en donde la tasa de desempleo llegó a 17,5%. De acuerdo con el informe entregado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), la cifra de desocupación en la capital fronteriza cerró con un aumento 0,7 puntos porcentuales, en relación a la cifra de cierre de 2015, que se ubicó en 14,7%. (Sanchez, 2017)

Por otra parte, El sector textil en Colombia históricamente ha sido uno de los sectores con mayor desempeño en la industria Colombiana ya que sin lugar a dudas este sector ha jugado un papel preponderante en el desarrollo industrial-manufacturero de la economía del país. En efecto, durante la primera década del siglo XX fue uno de los primeros sectores en hacer una reconversión productiva al pasar de ser una industria incipiente a convertirse en el

pionero en el uso intensivo de capital y desarrollo tecnológico de la época. “Sin embargo entre los años 2007- 2013 el desempeño del sector no ha sido alentador debido a diferentes factores externos como la crisis económica y financiera a nivel mundial, la cual afectó, en mayor medida a países desarrollados, dejando efectos negativos en las economías emergentes como la colombiana” (Informe Sectorial-sistema moda, 2014), de igual forma problemas internos como el comercio informal, el contrabando, la falta de medidas proteccionistas hicieron que las ventas cayeran, que el empleo para el sector disminuyera notoriamente y se presentara una disminución enorme en los precios, lo que contribuyó al cierre de muchas empresas restándole competitividad y potencialidad al sector, que es pionero en la generación de mayor valor agregado y empleo en el país, debido a la llegada de productos de países como China y Panamá que a muy bajos precios, se convierte en factores críticos para el mercado interno afectando la producción nacional y creando brechas abismales con condiciones desfavorables para el mercado nacional y especialmente el mercado de trabajo.

En la actualidad el efecto laborar en Colombia específicamente del sector textil es compleja. De acuerdo con la encuesta manufacturera realizada por el “Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el empleo en el sector textil ha caído 3 %, y 2 % en la confección durante el primer semestre de 2017. Y el efecto negativo es aún más marcado en el empleo temporal, cayendo 8 % en la actividad textil y 6,5 % en la confección. Como si no fuera suficiente, los salarios han bajado 4,8 % (textil) y 2,2 % (confección) respectivamente” (Barbosa Vega, 2017), lo que demuestra que hoy se hace mas difícil conseguir oportunidades laborales.

En Ocaña, indiscutiblemente se debe tener en cuenta un factor fundamental para analizar este comportamiento. El cierre unilateral de la frontera ha contribuido en aumentar la tasa de desempleo. Aunque el municipio no depende del todo del país de Venezuela, Los

conflictos en las relaciones comerciales entre los dos países, hacen que esta región quede expuesta a permanente crisis que conllevan a desmejorar las condiciones de vida. Aunque en Ocaña no se tenga una estadística detallada de la tasa de desempleo, si se puede decir que un gran número de personas no están ejerciendo un oficio. (Sonar, 2016)

De igual manera, se ha observado la complicada situación socio-económica que se han venido presentado con el transcurso del tiempo, aunque no hay datos concretos de lo anteriormente mencionado pues no existe un ente estadístico que unifique la orientación del municipio.

De acuerdo al “Análisis de Actividad Económica en Ocaña Norte de Santander” elaborado por el Observatorio Laboral y Económico del Centro de Investigación para el Desarrollo Regional de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Se determina que Ocaña es un municipio que centra su economía netamente en el comercio y que existen actividades económicas que no están desarrolladas, por lo que se requiere potencializar otras actividades diferentes a las de comercio y así poder dinamizar la economía de Ocaña. (D'vera Perez, 2016)

**Tabla 1.** *Participación de las Actividades Económicas de Ocaña en la Provincia*

POSICIÓN	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	PROVINCIA	OCAÑA	PORCENTAJE
1	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	5464	4095	74,95%
2	Alojamiento y servicios de comida	954	812	85,12%
3	Industrias manufactureras	746	618	82,84%
4	Otras actividades de servicios	632	411	65,03%
5	Transporte y almacenamiento	446	364	81,61%
6	Construcción	271	231	85,24%
7	Actividades profesionales, científicas y técnicas	267	225	84,27%
8	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	241	218	90,46%
9	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	195	179	91,79%
10	Información y comunicaciones	195	176	90,26%

11	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	194	169	87,11%
12	Educación	137	89	64,96%
13	Actividades financieras y de seguros	104	72	69,23%
14	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	92	67	72,83%
15	Actividades inmobiliarias	62	60	96,77%
16	Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	49	37	75,51%
17	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	24	17	70,83%
18	No identificadas	17	14	82,35%
19	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	16	9	56,25%
20	Explotación de minas y canteras	15	2	13,33%
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>10121</b>	<b>7865</b>	<b>77,71%</b>

**Nota Fuente:** Cámara de Comercio de Ocaña

Dentro de las actividades económicas por sección de industria manufacturera que cuenta con 628 empresas registradas, se encuentra que “Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel” es la actividad industrial con mayor presencia y participación dentro de la sección en el municipio de Ocaña con 102 unidades productivas registradas, equivalente al 16.5% con un total general de la industria de Ocaña, de acuerdo a la información consignada en el registro por cada una de las empresas, esta actividad emplea en Ocaña a 152 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

Con base a el estudio “Diseño de un plan de negocios para la creación de una empresa dedicada a la fabricación y distribución de blusas para dama en la ciudad de Ocaña hecho por las estudiantes Yenny Gaona y Karol Claro, se afirma que el sector industrial en el municipio de Ocaña, específicamente el de confecciones presenta diversas dificultades de carácter económico y estructural, apreciándose el escaso desarrollo tecnológico, así como el difícil acceso a recursos financiero, limitando la competitividad de la industria local que son conformados en su mayoría por pequeños talleres de confección caracterizados por mantener precios altos, baja calidad de los productos con escaso conocimiento administrativo y

financiero además de no contar con la suficiente maquinaria para constituir economías de escala y así poder contribuir con el desarrollo y la generación de empleo formal en el municipio donde cada día se hace más difícil encontrar estabilidad laboral.

Por último, cabe resaltar que la oferta académica para el sector textil solamente está a cargo por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), lo que crea dificultades entre la oferta académica y la demanda laboral de dicho sector.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cuáles son las particularidades que caracterizan la empleabilidad del mercado laboral en el sector textil de la zona urbana de Ocaña, norte de Santander?

## **1.3 Objetivos**

**1.3.1 Objetivo General.** Realizar un análisis de empleabilidad en el sector textil en la zona urbana de Ocaña, norte de Santander.

**1.3.2 Objetivos Específicos.** Determinar las condiciones actuales de la demanda laboral del sector textil.

Evaluar los perfiles ocupacionales requeridos por el sector textil.

Identificar el potencial del mercado de mano de obra calificada para el sector textil.

## **1.4 Justificación**

La globalización, la sociedad del conocimiento y la información y los cambios científico-tecnológicos han modificado sustancialmente los diferentes entornos, en especial el mundo laboral y del trabajo, tanto así que hoy en día, las actividades centrales de creación de

riqueza no dependen directamente de la tierra, el capital o el trabajo sino de la aplicación del conocimiento especializado por parte de profesionales que con su aporte al mercado laboral, contribuyen al mejoramiento de los procesos en una organización. De allí radica la importancia de contar con un recurso humano idóneo y capacitado.

Se denomina mercado laboral al mercado donde confluyen dos variables fundamentales, la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral. (Fontana Nuñez, 2003) El mercado laboral y/o de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país. Además, el paro tiene importantes costes económicos y sociales. Económicos, ya que el desempleo supone una pérdida de producción potencial. Sociales, por los efectos nocivos del desempleo sobre la distribución de la renta y, de ahí, sobre la cohesión social.

Las amplias diferencias en términos del desempleo y ocupación que se presentan entre las ciudades y departamentos del país hacen necesario analizar y monitorear continuamente las características específicas de los mercados regionales de trabajo. La pertinencia de esta investigación nos ayudara a reconocer, identificar y analizar la empleabilidad con la que cuentan las empresas específicamente en el sector textil de la zona urbana del municipio de Ocaña, Norte de Santander.

Teniendo en cuenta que el sector de confecciones es el más importante y representativo en la Industria de Ocaña, se requiere identificar las particularidades del mercado laboral en dicho sector, con el ánimo de conocer e identificar los aspectos claves que determinan la empleabilidad y productividad de las empresas.

Por otra parte, el Plan de Desarrollo del Departamento Norte de Santander “Un Norte Productivo para Todos”, apuesta productivamente como estrategia para promover el

desarrollo en nuestro departamento. Estableciendo que el sector de confecciones es una actividad priorizada, generando acciones concretas de promoción: ferias y exposiciones, formación y capacitación, microcréditos, acceso a servicios públicos baratos. Para así, lograr aportar significativamente en el producto interno bruto (PIB). (Villamizar Laguado, 2016)

En el aspecto personal, esta investigación permitirá aplicar y poner en práctica los elementos y conocimientos adquiridos en la carrera, así, poder optar para el título profesional de Administración de Empresas. De esta manera será de vital importancia para el municipio de Ocaña, ya que podrá contar una herramienta técnica que muestre las condiciones y requerimientos del mercado laboral el cual estos les brindaran grandes beneficios. Y la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña, pues este estudio permite cumplir con la misión de la formación a nivel superior y profesionales idóneos, para dar solución a los problemas empresariales de la región.

## **1.5 Delimitaciones**

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

**1.5.2 Operativa.** La investigación se realizará por medio de encuestas a las empresas que realizan esta actividad y a sus empleados con el fin de conocer la situación real, con respecto al tema que se va a tratar en la investigación. En el caso del surgimiento de inconvenientes para la realización de la investigación y recopilación de la información, estas serán consultadas con el director del proyecto y comunicadas al Comité Curricular.

**1.5.3 Temporal.** Este proyecto será realizado en un periodo de ocho (8) semanas, a partir de la aprobación del anteproyecto.

**1.5.4 Geográfica.** La presente investigación se realizara en la zona urbana de Ocaña.

## Capítulo 2. Marco Referencial

### 2.1 Marco Histórico

**2.1.1 Marco Histórico a Nivel Internacional.** A lo largo de la historia, los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida ya que para toda realización de trabajo es inevitablemente decir que se realiza como un intercambio entre el trabajador con el empleador, sin embargo “la globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han modificado las características del mercado de trabajo en la actualidad, haciéndolo más dinámico y cambiante debido al flujo continuo de información, mercancías y personas a nivel mundial” en donde estos dos acontecimientos han hecho cada vez más difusas las barreras territoriales, ocupacionales y profesionales, incrementando la necesidad de flexibilidad y aprendizaje continuo, así como la disponibilidad a la movilidad territorial y/o al interior de la empresa en función de las necesidades de ésta.

La Organización Internacional del Trabajo, define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos y el empleo como el trabajo efectuado a cambio de pago, sin importar la dependencia. (Trabajo O. I., ¿Que es el trabajo?, 2014)

Sin embargo, se resalta de manera significativa el desempleo que se ha convertido en el mayor problema socio económico en la mayoría de países, aun cuando ha estado presente por los últimos treinta años, este problema se acentuó dramáticamente con la crisis financiera y económica entre los años 2007-2010, agudizándose considerablemente a mitad de 2008 y empezando a impactar a los países de américa latina y el caribe.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que el mercado laboral en el mundo permanece hundido, con un récord de 205 millones de desempleados, y marcando por tercer año consecutivo su nivel más alto de la historia. Pese al repunte del crecimiento económico en ciertos sectores, el número oficial de desempleados permaneció en 205 millones en 2010. Es una recuperación sin empleo, y por eso la OIT, en su (Global Employment Trends 2011) sostuvo que la presunta reactivación económica global carece de impacto en esta esfera. (Moreno, 2011)

A demás a principios del 2017 la misma organización presentó el informe perspectiva sociales, en el que señala que la tasa mundial del desempleo aumentaría moderadamente de 5,7 a 5,8 por ciento, lo cual representaría en 3,4 millones de personas desempleadas, así mismo se resaltó en el informe que las formas de empleo vulnerable – como los trabajadores familiares no remunerados y los trabajadores por cuenta propia – deberían constituir más del 42 por ciento del empleo total, es decir 1.400 millones de personas en el mundo en 2017. “De hecho, en los países emergentes casi uno de cada dos trabajadores ocupa un empleo vulnerable, y en los países en desarrollo, más de cuatro de cada cinco trabajadores”. (Tobin, 2017)

El sector textil, se caracteriza por una producción geográficamente dispersa y por cambios rápidos impulsados por el mercado, y proporciona oportunidades de empleo a millones de trabajadores en todo el mundo, en particular las mujeres jóvenes. Debido al elevado número y al perfil de los trabajadores empleados, el sector ofrece un enorme potencial para impulsar el desarrollo económico y social. (OIT, s.f.).

La gran cantidad de cambios, tanto en el panorama económico y tecnológico, como en el social y político, han provocado un impacto irreversible sobre el modo en el que las empresas funcionarán a nivel mundial en los próximos años. Algunos de los hitos que han

influido son el surgimiento de China como una superpotencia, la crisis financiera del 2008, la crisis de deuda soberana de Europa, la morosidad de las economías mundiales, el tremendo crecimiento de la tecnología digital y web, entre otros. (Farias Iribarren, 2016).

Es por eso, que un programa conjunto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Corporación Financiera Internacional (CFI), miembro del Grupo del Banco Mundial, ha permitido mejorar considerablemente las condiciones de trabajo en cientos de fábricas de la confección en siete países en desarrollo, Una evaluación independiente del programa Better Work muestra mejoras significativas en la calidad de vida de los trabajadores en las fábricas que asesora, así como un incremento de la productividad y rentabilidad de las empresas. (Work, 2016).

**2.1.2 Marco histórico a nivel nacional.** Existen diferentes factores para producir bienes o servicios, Uno de esos factores es el trabajo. Por su parte, los hogares ofrecen su trabajo a cambio de un salario que les permita adquirir bienes o servicios en la economía. Diversos aspectos, tanto de corto como de largo plazo, no permiten que en un momento específico todas las empresas encuentren la cantidad de trabajo que están demandando ni que todas las personas que ofrecen su capacidad de trabajo se encuentren empleadas.

Según el Banco de la República, las tasas de empleo y desempleo, calculadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) son indicadores de la evolución en el tiempo de, respectivamente, la proporción de personas que, estando en edad de trabajar, se encuentran ocupadas y de la proporción de personas que, teniendo la intención de trabajar, se puedan emplear.

Para 2011, la fuerza de trabajo que tenía educación superior fue 17,7%. Esto correspondió a 8,1% con educación técnica o tecnológica, 6,9% con educación universitaria y

2,7% con Postgrados. Esta proporción presentó un incremento en 0,7 puntos porcentuales con respecto a 2010 (17,0%). Por su parte, la proporción de personas de la PEA sin ningún título alcanzado disminuyó en 1,2 puntos porcentuales, al pasar de 53,7% en 2010 a 52,5% en 2011. El 29,8% de la fuerza de trabajo tenía bachillerato como último título alcanzado en el 2011.

En el 2012, la PEA que tenía educación superior alcanzó 18,6%. Esto correspondió a 9,2% con educación técnica o tecnológica, 6,7% con educación universitaria y 2,7% con posgrados. Esta proporción presentó un incremento en 0,9 puntos porcentuales con respecto a 2011 (17,7%). Por su parte, la proporción de personas de la PEA sin ningún título alcanzado disminuyó en 1,0 puntos porcentuales, al pasar de 52,5% en 2011 a 51,5% en 2012.

Así mismo, La proporción de personas de la PEA sin ningún título alcanzado disminuyó en 2,3 puntos porcentuales, al pasar de 51,5% en 2012 a 49,2% en 2013. Para los demás niveles educativos, la distribución de la PEA fue de la siguiente manera: el 10,4% alcanzó educación técnica o tecnológica, 7,2% educación universitaria y el 3,0% posgrados.

El mercado laboral en Colombia sigue experimentando grandes cambios. Los nuevos retos que plantean la economía y la llamada transformación que han empezado a hacer las empresas en el país, aumentaron la presión del entorno laboral en Colombia.

Así lo señala el Índice Global de Habilidades, un estudio adelantado por Hays y la Universidad de Oxford, que califica el panorama laboral actual como “complejo”.

Según el estudio, la brecha entre habilidades y demandas profesionales aumenta incluso en continentes como el europeo, mientras que en América Latina la caída del precio del petróleo se convirtió en un gran factor de distorsión al afectar la mayoría de las economías de la región e incrementar los índices de desempleo en los países.

El estudio evidencia que el mercado laboral colombiano ya no se encuentra en la situación más crítica de América Latina. En índices de presión como la flexibilidad del mercado laboral, Colombia obtuvo una puntuación de 7, superado por primera vez por Brasil con 9 puntos. “No obstante este hecho, aún hay un gran camino que recorrer para disminuir la brecha existente entre las habilidades requeridas y la capacitación de los profesionales colombianos”, destaca el informe.

Además de estos cambios la carencia de profesionales idóneos para las empresas juega un papel importante para los índices del desempleo.

Según la nueva versión del Índice de Habilidades de Hays, “Colombia es uno de los países con mayor tensión en la participación en el mercado laboral. Esto sucede porque la gran mayoría de los profesionales colombianos no cumplen con los requerimientos básicos que solicitan las empresas. Es por esto que las compañías muchas veces buscan atraer talento de afuera del país especialmente para posiciones de liderazgo. La falta de preparación y de oportunidades de educación y capacitación hace que los colombianos accedan en su mayoría a empleos informales sin posibilidades de desarrollarse y sin contar con contratos laborales estables”, profundiza Axel Dono CEO de Hays Colombia. (Portafolio, mercado laboral en Colombia, 2017)

Colombia cuenta con una de las industrias textiles más antiguas del continente. La historia empezó a escribirse en pequeños talleres y comercios hacia 1870. En 1907, nació Coltejer, coronándose como la primera gran empresa textil del país, que no ha cesado actividad en sus 110 años.

Hoy por hoy en el país hay medio millar de empresas destinadas al textil y operan cerca de 10.000 plantas formales de producción manufacturera. El sector emplea a más de 450.000 personas y produce 950 millones de metros cuadrados de tela al año.

Si bien la industria se ha visto aquejada por la crisis financiera, la devaluación de la moneda y las altas tributaciones, el potencial es alto y las entidades ministeriales le apuntan a una pronta recuperación, incluso proyectando alzas de 6% en crecimiento productivo para el 2017. (Gonzales Litnam, 2016)

**2.1.3 Marco histórico a nivel local.** De acuerdo a datos de la Cámara de Comercio de Ocaña a Julio de 2016, se encuentran inscritos en el registro mercantil 10.121 empresas, ocupando Ocaña el primero lugar con 7.865 equivalente al 77.7% de unidades productivas registradas en Cámara de Comercio del total de la provincia, demostrando así que Ocaña es el Centro Comercial y Económico de la región.

Teniendo en cuenta el Censo Poblacional del 2005 y las proyecciones del DANE para el año 2016, se acierta que Ocaña es el municipio con mayor población equivalente al 38.20% del total de la población de la provincia y cuenta con la mayor cantidad de empresas registradas con un total de 7865, equivalente al 77.7%.

Se destaca que Ocaña, siendo el municipio más grande y con mayor población en la provincia, presenta el mayor número de unidades productivas registradas en Cámara de Comercio, lo que conlleva a que la actividad económica de la provincia se centra en este municipio.

Por último, se encuentra que la actividad “Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel” es la actividad con mayor presencia en el municipio de Ocaña de la Sección C “Industrias Manufactureras” con 102 unidades productivas registradas, equivalente al

16.5% con un total general de la sección, de acuerdo a la información consignada en el registro por cada una de las empresas, esta actividad emplea en Ocaña a 152 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil.

De acuerdo a la información anterior, se determina que Ocaña es un municipio que centra su economía netamente en el comercio y se determina que existen actividades económicas que no están desarrolladas, por lo que se requieren estudios para determinar el potencial o la ventaja competitiva de Ocaña y así poder apoyar y potencializar otras actividades diferentes a las de comercio y que dinamicen la economía de Ocaña. (D'Vera Perez, 2016)

**2.2 Marco Contextual.** Acero, Achury, & Bolívar, (2012) establecen que en Colombia la industria textil y de la confección se ha mantenido como uno de los sectores de tradición y dinámicos aportando en gran medida al desarrollo económico del país; desde finales del siglo XIX y comienzos del XX la industria textil aporta fuente de empleo sostenible y desde su industrialización del sector con mayor relevancia. En sus inicios se desarrolló con materias primas (hilazas) importadas, pero hacia finales de la década del cuarenta e inicios del cincuenta se desarrollaron cultivos tecnificados alcanzando la autosuficiencia al proporcionar insumos propios para la elaboración de prendas de vestir, a partir de esto la industria algodonera llegó a su gran auge y solo hasta la década de los setenta y ochenta se vincularon en el sector textil colombiano materiales sintéticos en la fabricación de prendas de vestir.

Además, la industria textil se ha desarrollado por tradición en Medellín, las empresas se caracterizan por su antigüedad y surgieron como empresas familiares a muy baja escala de producción que poco a poco fueron conformando conglomerados industriales para el ramo

textil en el país. Para el caso de Bogotá se caracteriza por ser una industria reciente y familiar con crecimiento a gran escala para el país.

Las diferentes crisis que ha enfrentado el sector (económicas, contrabando, competencia desleal, dumping, entre otras) le han restado competitividad al sector, creando cierta inestabilidad al sector en general; los diferentes controles aduaneros, la apertura económica han obligado a la industria a la globalización y a la modernización y una reingeniería para lograr que el sector sea productivo, competitivo y sostenible y así poder responder a las demandas de un mundo globalizado. (Burgen & Generalitat, 2011)

Si bien muchas empresas colombianas han logrado sobrevivir a la ‘crisis’ generada por el mal estado del terreno económico, comercial e industrial del país, las cuentas finales arrojan saldos en negativo. Durante los 3 primeros meses del año el comportamiento de la industria fue irregular, un mes logró muy tímido crecimiento mientras los otros decayeron a números rojos, el resultado final: el primer trimestre del 2017 cerró con una cifra global de -4.9% frente al mismo período del año precedente.

La situación a la baja no solo se vivió en el mercado nacional, según cifras oficiales del DANE, las exportaciones textiles del país durante el primer trimestre, vieron una caída del -5%, pasando de reportar \$84 millones de dólares en el 2016 a sumar \$80 millones de dólares este año, con un agravante: el dólar se cotizó al menos 10% por debajo, lo que en pesos colombianos profundiza la caída aún más. (Gonzales Litman, 2017)

La Cámara Colombiana de la Confección (CCC) alerto sobre el riesgo de perder 1,8 millones de empleos en el sector como consecuencia del contrabando y el ingreso de prendas de vestir procedentes de China. Dijo el vicepresidente de la (CCC): "El balance para el sector

textil colombiano es negativo. El sector se derrumba y está en un alto riesgo porque hay en peligro 1.800.000 puestos de trabajo".

Las principales causas que destaca la (CCC) de esta crisis son el contrabando y el masivo ingreso de importaciones de prendas de vestir procedentes principalmente de China y con precios bajos. El presidente de la entidad, Edwin Salazar, aseguró que hasta el momento se han perdido más de 80.000 puestos y que la situación podría agravarse en el segundo semestre del año. (Potafolio, 2017)

Asimismo, con el anuncio de la suspensión temporal de actividades que hizo la semana pasada Fabricato, prendió las alarmas de los empresarios y del Gobierno sobre la difícil situación que está atravesando el sector textil y de confecciones, en donde más compañías podrían resultar damnificadas. Según los informes más recientes del DANE lo demuestran. Con la Encuesta Mensual Manufacturera de junio. La confección de prendas de vestir tuvo una caída del 13%, y la hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles también mostró un decrecimiento del 19,9%.

Un ejemplo de ello es que, de acuerdo con fuentes cercanas a esa industria, firmas como Protela han despedido a cerca de 650 personas, Coltejer a la mitad de sus empleados y Leonisa redujo de igual manera sus horarios de trabajo de lunes a jueves. Sumado a eso, aseguran que compañías como Tenis y Color Siete, también están pasando por dificultades.

Para Ivan Restrepo, representante de Supertex, la última empresa de Medellín que todavía produce telas de tejido plano de 100% algodón, hay varios factores que están afectando de manera tan dramática a la industria. "La devaluación del peso frente al dólar hace del contrabando y del lavado de dinero, un negocio aún más lucrativo. Sumado a eso, los costos de producción son cada vez más costosos y nos ponen en desventaja frente a los

gigantes asiáticos", afirmó Restrepo. Supertex es una de las compañías que ha tenido que recurrir al recurso de la Ley de Insolvencia por cuenta de una caída de más del 60% en sus ventas de telas de tejido plano, y un 45% en su línea de paquete completo. (Portafolio, Sector textil y de confecciones, en cuidados intensivos, 2017)

Por último, el Observatorio laboral y económico destaca que la actividad "Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel" es la actividad con mayor presencia en el municipio de Ocaña de la Sección C "Industrias Manufactureras" con 102 unidades productivas registradas, equivalente al 16.5% con un total general de la sección, de acuerdo a la información consignada en el registro por cada una de las empresas, esta actividad emplea en Ocaña a 152 personas de acuerdo a los datos consignados por las empresas en el registro mercantil. (D'vera Perez, 2016)

## 2.2 Marco Conceptual

**Demanda laboral.** Las demandas laborales están compuestas por las empresas o empleadores que compran servicios.

La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. (Fontana, 2013 )

También se define como demanda laborar aquellas necesidades individuales de empleo de cada una de las personas que desean obtener un puesto de trabajo. Esta demanda del mercado de trabajo es creciente con el salario ofertado por los empleadores. (Vizcaya, 2014)

**Empleabilidad.** En general, la empleabilidad se refiere al grado en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían según los autores. Así, para Groot y Maassen van den Brink (2000), la esencia de la empleabilidad está en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo y se consideran elementos clave en el proceso, tanto la preparación, como las actitudes o disposición del trabajador.

José María Peiró Silla, definen la empleabilidad como “la capacidad para encontrar otro trabajo” en caso de perder o abandonar el actual y van der Heijden la concibe como la “capacidad de ser empleado en un trabajo”. Sin embargo, Hillage y Pollard, van más allá y la definen como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio”. Para algunos autores, esa capacidad estaría relacionada con la posibilidad de poder desempeñar diferentes actividades laborales.

En este sentido, Thijssen enfatiza la empleabilidad como “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado”. De la misma manera, Groot y Maassen van den Brink relacionan la empleabilidad, con “el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo”.

(Gamboa, Garcia, Ripoll, & Peiró, 2007)

**Inserción laboral.** Generalmente se habla de inserción laboral “para referirse al proceso de incorporación la actividad económica de los individuos” según García blanco y Gutierrez palacios, sin embargo, hay quien puntualiza que el propio termino de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un periodo de “transito” o “procesos previo”, que se denomina “transición”. Por tanto, entendemos que la inserción

laboral es un hecho en sí, el logro de un trabajo, pero que dadas las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción. Sin embargo, se podría añadir un aspecto más al propio concepto de inserción, este no implica solo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla, (Vazquez & Figuera, 2007)

También es importante señalar la distinción, basada en la diferencia de condiciones en las que se realiza la inserción, entre lo que representaría la inserción profesional, como “conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que te permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”, e inserción laboral, referida “a trayectorias precarias, con cambio continuo de oficio, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena”. Por tanto, la inserción laboral implicara obtener un empleo sin más valoración de la cualificación del mismo.

**Mercado laboral.** El mercado laboral ha sido definido por varios autores.

Entre ellos se pueden señalar a Ortega, quien lo consideró como la oferta y demanda de recursos humanos con educación superior que se produce en el ámbito empresarial; en tanto que Herman, lo catalogó como la demanda de recursos humanos, con formación a nivel superior, de las industrias en áreas específicas, según la actividad económica desarrollada y la capacidad tecnológica instalada; mientras que Espinoza, “lo define como el ámbito donde se relaciona la demanda y oferta de las capacidades y potencialidades de las personas para producir y crear”.

En ese orden de ideas, se puede manifestar que las definiciones presentadas sostienen que es la demanda de recursos humanos con educación superior; pero la primera y la penúltima le agregan la categoría oferta, en tanto que en algunas se delimita el sector en el cual se originan o producen estas demandas y ofertas, y en otras se definen en forma concreta.

Sobre la base de lo antes referido, se puede indicar que el mercado laboral es la demanda de recursos humanos con educación superior, por parte de las empresas atendiendo a sus características, tales como: actividad principal, tamaño, naturaleza y contexto. (Romero, Romer, & Briceño, 2007)

**Oferta educativa.** La oferta académica ha sido definida por varios autores.

Entre ellos se pueden señalar a Ortega, quien la consideró como las oportunidades de estudio que ofrecen las instituciones de educación superior, para satisfacer las necesidades de los estudiantes de educación media, diversificada y profesional que desea continuar estudios superiores; en tanto que Herman, la catalogó: Como carreras profesionales en áreas específicas del conocimiento, impartidas por las instituciones de educación superior, en respuesta a las necesidades específicas de la sociedad, y de las potencialidades de la región, proporcionando a los egresados la formación necesaria para su incorporación al mercado laboral.

Asimismo, Espinoza destacó que es la caracterización de la actual oferta de instituciones y programas, según el sector público o privado, modalidad, área del conocimiento, zona residencial y región, grupos de edad y sexo de la población estudiantil, González planteó que son los pensum de estudio que una institución educativa ofrece en un tiempo determinado.

En ese orden de ideas, se puede inferir que las definiciones presentadas se refieren a carreras profesionales; a excepción de la penúltima, porque va más allá que un simple concepto, planteando su caracterización, teniendo como base la institución y los programas, representando la teoría más generalizada y profunda. Mientras, que la última se concreta en el pensum de estudios.

Sobre la base de lo antes referido, se puede indicar, que la oferta académica es el conjunto de carreras profesionales, las cuales se tienen que caracterizar atendiendo la institución y los programas; para satisfacer las necesidades específicas de la sociedad y las potencialidades de una región, proporcionando a los egresados la formación necesaria para su incorporación al mercado laboral. (Romero, Romer, & Briceño, 2007)

**Oferta laboral.** La oferta laboral se compone por los trabajadores, quienes venden sus servicios.

Entonces, se podría decir que la oferta laboral está constituida por mano de obra que esta reclamada por las empresas en función a sus necesidades productivas dicho esto otra forma de construir la oferta laboral es a través de un conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario. (Fontana, 2013 )

**Perfiles ocupacionales.** Un perfil ocupacional consiste en la descripción de las habilidades que un trabajador debe tener (o tiene) para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

El perfil ocupacional está compuesto por un conjunto de estándares que describen: los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en los que ocurre ese desempeño, lo que debe saber, las habilidades que debe

poseer, las actitudes que debe mostrar y las evidencias que debe aplicar para demostrar su competencia.

También se puede definir como la descripción de las distintas ocupaciones existentes en el sector empleador y se espera sean desempeñadas por el egresado de un programa educativo o trabajador. Asimismo las características actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño del cargo.

La creación de un perfil ocupacional se puede considerar una parte del análisis y la descripción de cargos, ya que a partir de las necesidades de la Organización, se crean perfiles ocupacionales como un elemento en el reclutamiento y en la selección de personal.

(Moderna, 2011)

**Productividad.** Una definición simplista de productividad puede ser simplemente el lograr obtener “más por menos“, la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados; La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes o servicios.

Uno de los problemas comunes que existen entre diversas personas es el confundir el concepto de productividad con otros conceptos como: eficiencia (la ejecución disciplinada de un trabajo determinado aunque este no resulte efectivo en conseguir los resultados deseados), eficacia (la obtención del resultado deseado, aunque no se haya ejecutado el trabajo o plan de forma disciplinada), intensidad del trabajo (el sobreesfuerzo del trabajador en la realización de sus actividades ya sea mediante el aumento de horas de trabajo o exigiendo mucha más producción en la misma jornada de laboral).

Karl Marx definió la productividad del trabajo en la siguiente forma:

“...el grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transformada en producto...”.

O en otras palabras es el lograr conseguir mayor producción sin aumentar las horas de trabajo ni exigir más esfuerzo por parte del trabajador o “conseguir más por lo mismo”, en este caso Marx apelaba a que un trabajador con mayor destreza y mejores conocimientos es capaz de aumentar el producto o mejorar el servicio gracias a su habilidad o talento que ha sido mejorado con el tiempo de práctica, sin necesidad de aumentar las horas de trabajo o exigiéndose un sobreesfuerzo en la misma jornada laboral.

Klein en 1965 definió la productividad como: “La relación que existe entre la meta lograda y los recursos gastados con ese fin”.

Si bien muchos de los conceptos de productividad vienen de épocas muy diferentes a la actual, sus conceptos siguen siendo válidos ya que en la actualidad lo que más ha cambiado son los factores que influyen en la productividad, por ejemplo la innovación de los productos (actualmente una empresa puede ser totalmente reemplazada por otra que use productos con una tecnología superior), la gestión de tiempo, el manejo de los recursos humanos, entre otros. (Ruiz, 2015)

## **2.3 Marco Teórico.**

**2.3.1 Enfoque clásico.** En el despuntar de siglo XX, dos ingenieros desarrollan los primeros trabajos pioneros respecto a la administración. Uno era americano, Frederick Winslow Taylor, y desarrollo la llamada escuela de administración científica, preocupada por aumentar la eficiencia de la industria a través, inicialmente, de la racionalización del trabajo operario. El otro era europeo, Henry Fayol, y desarrollo la llamada teoría clásica preocupada

por aumentar la eficiencia de sus empresa a través de su organización y de la aplicación de principios generales de la administración con bases científicas.

A pesar de que ellos no se hayan comunicado entre si y hayan partido de puntos de vistas diferentes y aun opuestos, lo cierto es que sus ideas constituyen a las bases del llamado enfoque clásico tradicional de la administración, cuyos postulados dominaron aproximadamente las cuatro primeras décadas del siglo pasado (siglo XX) el panorama administrativo de las organizaciones. (Garcia, 2008).

El enfoque clásico de la administración puede desdoblarse en dos orientaciones bastantes diferentes y opuestas entre sí, pero que se complementan con relativa coherencia.

**2.3.1.1 Teoría de la administración científica.** El enfoque típico de la escuela de la administración científica es el énfasis en las tareas. El nombre administración científica se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial. Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición. La escuela de la administración científica fue iniciada en el comienzo del siglo pasado, por el ingeniero mecánico americano Frederick W. Taylor.

Nació el 20 de marzo de 1856 en Filadelfia, Pensilvania, Estados unidos- murió 21 de marzo de 1915 a la edad de 59 años en Filadelfia, Pensilvania, Estados Unidos.

Creció en una familia de principios rígidos y disciplina dura, con una mentalidad de admiración al trabajo y al ahorro.

En 1878 efectuó sus primeras observaciones sobre la industria del trabajo en la industria del acero. Consecuente con esto hizo una serie de estudios analíticos sobre tiempos

de ejecución y remuneración del trabajo. Afirma que "el principal objetivo de la administración debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado".

En aquella época estaba de moda el sistema de pago por pieza o por tarea. Esto llevo a Taylor a estudiar el problema de la producción en sus mínimos detalles, pues, gracias a su progreso en la compañía, no quería decepcionar a sus patrones, ni decepcionar a sus compañeros de trabajo, quienes deseaban en el entonces jefe de taller no fuese duro con ellos en el planteamiento del trabajo, quienes deseaban en el entonces jefe de taller no fuese duro con ellos en el planteamiento del trabajo por pieza. Taylor inicio las experiencias que lo harían famoso, donde intento aplicar sus conclusiones, venciendo una gran resistencia a sus ideas.

Taylor propuso las siguientes características para la teoría científica de la administración:

Salarios altos y bajos costos unitarios de producción.

Aplicar métodos científicos al problema global, con el fin de formular principios y establecer procesos estandarizados.

Los empleados deben ser dispuestos científicamente en servicios o puestos de trabajo donde los materiales y las condiciones laborales sean seleccionados con criterios científicos, para que así las normas sean cumplidas.

Los empleados deben ser entrenados científicamente para perfeccionar sus aptitudes.

Debe cultivarse una atmósfera cordial de cooperación entre la gerencia y los trabajadores.

La racionalización del trabajo productivo debería estar acompañada por una estructura general de la empresa que hiciese coherente la aplicación de sus principios.

En su libro “Shop Management” trato el tema de racionalizar el trabajo del operario, a través del estudio de tiempos y movimientos.

Esta racionalización del trabajo surgió por la necesidad de dejar métodos empíricos y remplazarlos por métodos prácticos y científicos en todos los oficios, puesto que él veía que todos los obreros realizaban su trabajo según lo que observaran de sus compañeros.

Los principales aspectos de la Organización Racional del Trabajo (ORT) son:

1. Análisis del trabajo
2. Estudio de la fatiga humana
3. División del trabajo y especialización del obrero
4. Diseño de cargos y tareas
5. Incentivos salariales y premios por producción
6. Condiciones ambientales de trabajo buenas, como iluminación, comodidad...
7. Estandarización de métodos y maquinas
8. Supervisión funcional

Y con esto buscar la máxima productividad eficiencia y rendimiento de los obreros

Para Taylor, la gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por los cuatro principios siguiente.

1. Principio de planeamiento: la gerencia pasó de lo empírico a lo práctico puesto que anteriormente los trabajadores realizaban su labor en base a lo que veían y ahora optaron por crear un método científico a seguir por los empleados.

2. Principio de la preparación / planeación: la gerencia lleva a cabo un proceso de selección y capacitación del personal de acuerdo con sus aptitudes y experiencias en el cargo a desempeñar

3. Principio del control: la gerencia crea una manera de manejar el trabajo realizado por los operarios llevando así un proceso de supervisión.

4. Principio de la ejecución: distribuir distintamente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

Además, otros principios implícitos de administración científica por Taylor.

Frederick adoptó un sistema de control operacional bastante simple que se basaba no en el desempeño medio sino en la verificación de las excepciones o desvío de los patrones normales; todo lo que ocurre dentro de los patrones normales no deben ocupar demasiada atención del administrador.

- Estudiar cada trabajo antes de fijar el modo como deberá ser ejecutado.
- Seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con las tareas que le sean atribuidas.
- Dar a los trabajadores instrucciones técnicas sobre el modo de trabajar, o sea, entrenarlos adecuadamente.
- Separar las funciones de planeación de las de ejecución, dándoles atribuciones precisas y delimitadas.
- Especializar y entrenar a los trabajadores, tanto en la planeación y control del trabajo como en su ejecución.

- Preparar la producción, o sea, planearla y establecer premios e incentivos para cuando fueren alcanzados los estándares establecidos, también como otros premios e incentivos mayores para cuando los patrones fueren superados.

- Estandarizar los utensilios, materiales, maquinaria, equipo, métodos y procesos de trabajo a ser utilizados. (Proyectos, 2012)

**2.3.1.2 Teoría clásica de la administración.** En 1916 en Francia surgió la teoría clásica, la cual concibe la organización como una estructura. Al igual que la administración científica su objetivo es la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones. Para Fayol, los principales aspectos de la teoría son tratados en: la división del trabajo, autoridad y responsabilidad, unidad de mando, unidad de dirección, centralización y jerarquía o cadena escalar.

Henri Fayol (1841 – 1925) nació en Constantinopla y falleció en París, se graduó de Ingeniero de Minas a los 19 años, hizo grandes aportes a los diferentes niveles administrativos, considerado el padre de la Teoría Clásica de la Administración la cual nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial, establece catorce principios de la administración, dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa, las cuales son:

- Funciones Técnicas: Relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa.
- Funciones Comerciales: Relacionadas con la compra, venta e intercambio.
- Funciones Financieras: Relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales.

- Funciones de Seguridad: Relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas.
- Funciones Contables: Relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas.
- Funciones Administrativas: Relacionadas con la integración de las otras cinco funciones. Las funciones administrativas coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa, siempre encima de ellas.

Argumenta Fayol, que ninguna de las cinco funciones esenciales precedentes tienen la tarea de formular el programa de acción general de la empresa, de constituir su cuerpo social, de coordinar los esfuerzos y de armonizar los actos, esas atribuciones constituyen otra función, designada habitualmente con el nombre de administración.

Para aclarar lo que son las funciones administrativas, Fayol define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Las funciones administrativas engloban los elementos de la administración:

- Planear: Visualizar el futuro y trazar el programa de acción.
- Organizar: Construir tanto el organismo material como el social de la empresa.
- Dirigir: Guiar y orientar al personal.
- Coordinar: Ligar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos colectivos.
- Controlar: Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas.

Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, Control. Estos son los elementos de la administración que constituyen el llamado proceso administrativo y que son localizables

en cualquier trabajo de administración en cualquier nivel o área de actividad de la empresa. Administrativas, Técnicas, Comerciales, Financieras, Contables, De seguridad.

Para Fayol, las funciones administrativas difieren claramente de las otras cinco funciones esenciales. Es necesario no confundirlas con la dirección, porque dirigir es conducir la empresa, teniendo en cuenta los fines y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que ella dispone, es asegurar la marcha de las seis funciones esenciales; la administración no es sino una de las seis funciones, cuyo ritmo es asegurado por la dirección.

La ciencia de la administración, como toda ciencia, se debe basar en leyes o principios; Fayol adopta la denominación principio, aportándose de cualquier idea de rigidez, por cuanto nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. Tales principios por lo tanto, son maleables y se adaptan a cualquier circunstancia, tiempo o lugar.

Principios administrativos de Fayol:

**División de Trabajo:** Cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Este principio se ve muy claro en la moderna línea de montaje.

**Autoridad:** Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal (Liderazgo).

**Disciplina:** Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la empresa. Esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos (tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior) y sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia.

**Unidad de Dirección:** Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.

**Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.

**Subordinación de interés individual al bien común:** En cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener prelación sobre los intereses de la organización como un todo.

**Remuneración:** La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los patronos.

**Centralización:** Fayol creía que los gerentes deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a sus subalternos autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. El problema consiste en encontrar el mejor grado de centralización en cada caso.

**Jerarquía:** La línea de autoridad en una organización representada hoy generalmente por cuadros y líneas de un organigrama pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

**Orden:** Los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. En particular, cada individuo debe ocupar el cargo o posición más adecuados para él.

**Equidad:** Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.

**Estabilidad del personal:** Una alta tasa de rotación del personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento de una organización.

Iniciativa: Debe darse a los subalternos libertad para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se comentan errores.

Espíritu de equipo: Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Fayol recomendaba por ejemplo, el empleo de la comunicación verbal en lugar de la comunicación formal por escrito, siempre que fuera posible. (Fayol)

**2.3.2 Teoría post Keynesiana.** El análisis post keynesiano llega a contradecir a la teoría neoclásica haciendo referencia a que la demanda y la oferta de trabajo dependen del salario real y que el mismo mercado no puede ser tratado como el mercado de cualquier otro bien ya que el salario tiene la incapacidad de equilibrar dicho mercado y por ende las variaciones de la tasa salarial no logran el objetivo de disminuir el desempleo. La teoría postula que la oferta de trabajo depende de factores demográficos y socioculturales aunque es sensible a los cambios de las oportunidades de empleo.

La oferta de trabajo es un tema de gran importancia, ya que a medida que los estudiantes desertan durante todos sus niveles educativos, menor es el salario al que pueden aspirar, además de no contar con un conocimiento amplio sobre diversas ramas de estudio. Las empresas se ven limitadas a un número de egresados o personas con los conocimientos para operar dentro de su estructura, sobre todo en los puestos administrativos en donde se requiere de conocimientos amplios, especialización y experiencia para cumplir con los objetivos de las organizaciones.

La determinación del nivel de salarios y desempleo son procesos diferentes y deben ser comprendidos como tales, en casi todos los contextos las tasas salariales no sirven para igualar la oferta de trabajo a la demanda. Por lo tanto el mercado de trabajo no tiene ningún mecanismo que lo equilibre de lo que se deduce que los ajustes de las tasas salariales no

pueden eliminar el desempleo. El volumen de empleo depende de factores relacionados con la demanda agregada, no de las tasas salariales.

Keynes afirma que la demanda agregada del sistema puede estar por debajo de la demanda agregada de pleno empleo. No es la oferta la que crea la demanda, sino al contrario, y el sistema carece de mecanismos que ante desviaciones del equilibrio de los mercados del pleno empleo se encarguen de retornar a él. (Mesoamericana, 2007 -2010)

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

Los primeros antecedentes de estas perspectivas teóricas se pueden encontrar en dos enfoques acerca del mercado de trabajo: el institucionalista y el de segmentación. El enfoque institucionalista se basa en el supuesto de que el funcionamiento del mercado de trabajo se rige por reglas institucionales y no por la lógica mercantil de la oferta y la demanda (Pries, 2000). Son estas reglas institucionales las que generan una división dual de los mercados de trabajo. Más allá de la denominación que se le dé a cada uno de estos mercados, lo relevante es que en ellos predominan distintos arreglos institucionales que influyen en todos los

aspectos del funcionamiento del mercado de trabajo: procesos contratación, de formación y de promoción de los trabajadores. De esta manera se asume la existencia de factores sociales (por ejemplo el sexo o el origen étnico) que pueden incidir en los procesos de inserción laboral.

Por su parte, el enfoque de la segmentación del mercado de trabajo suele presentarse como un desarrollo del enfoque institucionalista. El aporte de este enfoque consiste en la idea de que “tanto la estructura de los puestos de trabajo como la de la mano de obra no consisten en elementos unitarios y homogéneos, sino en “conglomerados” segmentados unos de otros” (Pries, 2000) los cuales se definen de acuerdo a ciertas características técnicas y sociales. Lo relevante es que dentro de cada conglomerado las prácticas de reclutamiento, de asignación de puestos, de remuneración y de capacitación se basan en normas más o menos institucionalizadas.

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

Desde estos enfoques teóricos la concepción de los agentes económicos y de la forma en que éstos se relacionan con el mercado de trabajo difiere radicalmente respecto al enfoque neoclásico. Es así como se asume que al mercado de trabajo “concurren sujetos con desiguales condiciones sociales, económicas y políticas y que además, no poseen una información completa sobre los puestos de trabajo disponibles o las competencias que posee la fuerza de trabajo” (Duarte & R, 2005). En base a lo anterior, se atribuyen a los mercados

de trabajo importantes grados de incertidumbre económica y riesgo social, los que caracterizarán los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral. Así mismo, desde esta perspectiva teórica el desempleo no se entiende como un fenómeno de carácter friccional, por lo tanto, no sólo explica por la existencia de una “sobrerregulación”, sino que también se entiende como “una consecuencia de la particularidad de las trayectorias de los individuos en los mercados de trabajo, que reflejan, en muchos casos, las escasas capacidades o habilidades que poseen para internalizar la incertidumbre económica en un contexto de globalización” (Figueroa, 2002).

A modo de síntesis, se puede sostener que las teorías sociológicas del mercado de trabajo imponen el desafío de observar y analizar el contexto social y cultural a partir del cual se configura el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad, y particularmente los procesos de inserción laboral.

## **2.4 Marco legal.**

### **2.4.1 Constitución Política de Colombia.**

Algunos artículos de nuestra constitución política hablan sobre el trabajo; entre estos tenemos:

#### **TÍTULO 2: DE LOS DERECHOS, LAS GARANTIAS Y DEBERES. CAPÍTULO 1: DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

**ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**ARTICULO 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones.

Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

**ARTICULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

**CAPÍTULO 2: DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS  
Y CULTURALES.**

**ARTICULO 44.** Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**ARTICULO 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

**ARTICULO 55.** Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

**ARTICULO 56.** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

**ARTICULO 57.** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. (Republica)

**2.4.2 Programa 40 mil empleos.** El Programa 40 Mil Primeros Empleos es una iniciativa del Gobierno Nacional, liderada por el Ministerio del Trabajo, para promover la contratación formal de jóvenes entre 18 y 28 años de edad sin experiencia laboral. El Programa cuenta con 300 mil millones de pesos (USD de recursos para el año 2015 para subsidiar la contratación de 40 mil jóvenes de todo el país, recién egresados, bachilleres, técnicos, tecnólogos y universitarios, en empleos de calidad y desempeñando funciones acordes a la formación de cada uno.

El objetivo del programa es facilitar la transición de la población joven, entre los procesos de formación y el mercado laboral, por medio de la adquisición de experiencia relevante en los puestos de trabajo. Para esto se busca promover la contratación formal de jóvenes sin experiencia laboral, entre los 18 y 28 años de edad cumplidos, que actualmente se encuentren buscando empleo, mediante un apoyo al costo laboral que se realiza a las entidades privadas, por un periodo de seis meses, condicionado a la contratación de por lo menos el 60% de los jóvenes por seis meses adicionales.

Donde ayudara a la inserción laborar para así facilitar la transición al mercado laboral, el programa “40 Mil Primeros Empleos” se fundamenta en la búsqueda del mejor ajuste de las vacantes a los perfiles, habilidades y necesidades de los jóvenes. Es decir, aquellas en donde se garanticen procesos de formación en el trabajo y que las tareas a desempeñar sean las adecuadas para una persona sin experiencia laboral relacionada. Adicionalmente, para garantizar la permanencia en el puesto de trabajo del joven en las condiciones inicialmente pactadas, el Programa contempla el acompañamiento a la relación laboral, con el fin de detectar problemas y generar alertas tempranas.

El Programa apoya a las empresas participantes, por cada joven contratado en el marco del Programa recibe una suma, independiente de que esté trabajando tiempo completo o tiempo parcial, sin perjuicio de que la empresa pague un salario o prestaciones superiores a los valores establecidos.

Este beneficio se prestara para jóvenes bachilleres, técnicos laborales o profesionales, tecnólogos y profesionales entre los 18 y 28 años de edad cumplidos en el momento de formalizar su inscripción al Programa, de cualquier área profesional que estén buscando empleo, y no tengan experiencia laboral formal relacionada con su área de formación, y empleadores, todas las organizaciones privadas, sin importar su naturaleza jurídica, que estén interesadas en contratar jóvenes y estén comprometidas con desarrollar un proceso de formación en el puesto de trabajo. (Trabajo M. d., 2015)

**2.4.3 Ley 1780 de 2016.** Ley para promover el empleo y el emprendimiento juvenil, generar medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y dictar otras disposiciones. El congreso de Colombia. Decreta.

**ARTICULO 1. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la. Promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. Para este grupo poblacional en Colombia.

## **TÍTULO I. INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y SU VINCULACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO.**

**ARTICULO 2.** Pequeña Empresa Joven. Para los efectos de la presente Ley se entiende por pequeña empresa joven la conformada por personas naturales o jurídicas que

cumplan con las condiciones definidas en el numeral primero del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010. Tendrán derecho a acogerse a los beneficios establecidos en este artículo las personas naturales que tengan hasta 35 años. En el caso de las personas jurídicas, deben tener participación de uno o varios jóvenes menores de 35 años, que represente como mínimo la mitad más uno de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital. Para los efectos de esta Ley, el inicio de la actividad económica principal. Debe entenderse en los términos definidos en el numeral segundo del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010.

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

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

**ARTICULO 5.** Conservación y pérdida de los beneficios. Las personas naturales y jurídicas que conforman la pequeña empresa joven, deberán mantener los requisitos definidos en el artículo 2 de esta Ley para conservar los beneficios aquí previstos. Así mismo, las pequeñas empresas jóvenes que sean enajenadas y sean adquiridas por personas naturales o jurídicas que no cumplan con los requisitos para obtener los beneficios descritos en la presente Ley, no podrán conservar los beneficios de la misma.

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

**Parágrafo 2.** Los beneficios de que trata el artículo 3 de la presente Ley, se perderán en el evento de incumplimiento de la renovación de la matrícula mercantil dentro de los tres (3) primeros meses del año, el impago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás contribuciones de nómina y el incumplimiento de las obligaciones en materia tributaria. Este último evento se configurará a partir del incumplimiento en la presentación de las declaraciones tributarias y de los pagos de los valores en ellas determinados, cuando los mismos no se efectúen dentro de los términos legales señalados para el efecto por el Gobierno Nacional.

**ARTICULO 6.** Prohibición para acceder a los beneficios de la presente ley. No podrán acceder a los beneficios contemplados en la presente Ley las pequeñas empresas jóvenes constituidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, en las cuales el objeto social, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que conformen su unidad de explotación económica, sean los mismos de una empresa disuelta, liquidada, escindida o inactiva con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por empresas inactivas aquellas que:

a) No hubieren realizado aportes a la seguridad social por no tener personal contratado durante al menos un (1) año consecutivo, y

b) No hubieren cumplido por un (1) año con su obligación de renovar la matrícula mercantil.

**ARTICULO 7.** No aporte a Cajas de Compensación Familiar. Los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años de edad no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante el primer año de vinculación. Para acceder al anterior beneficio, el empleador deberá incrementar el número de empleados con relación a los que tenía en la nómina del año anterior; e incrementar el valor total de la nómina del año gravable inmediatamente anterior en términos constantes al que se va a realizar la correspondiente exención de pago. El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, las condiciones que deben cumplir las empresas para acceder a los beneficios contemplados en este artículo.

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

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

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

**ARTICULO 8.** Promoción de empleo y emprendimiento juvenil. Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la Política Nacional de Emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y

promover el empleo y el emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, minorías étnicas del país y jóvenes inmersos en el proceso de post conflicto.

**ARTICULO 9.** Promoción del Empleo y el Emprendimiento a través del Mecanismo de Protección al Cesante. El Gobierno Nacional definirá alternativas para el desarrollo de programas de empleo, emprendimiento y/o desarrollo empresarial, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán financiados con cargo al FOSFEC. Asimismo, reglamentará en un plazo de seis (6) meses el procedimiento para la aplicación de dichas alternativas.

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

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

**ARTICULO 10.** Componentes del Mecanismo de Protección al Cesante. Adiciónese un numeral al artículo 2 de la Ley 1636 de 2013, como componente del Mecanismo de Protección al Cesante el cual quedará así:

"Artículo 2. Creación del Mecanismo de Protección al Cesante. Créase el Mecanismo de

Protección al Cesante, el cual estará compuesto por:

(" .. 'J 5. Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, como herramienta para impulsar y financiar nuevos emprendimientos, e iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento, los cuales incluyen, entre otros, créditos y microcréditos, fondos de capital semilla para el desarrollo de negocios, desarrollo y/o apoyo a micro y pequeñas empresas, a través de la asistencia técnica empresarial, referente a la administración, gerencia, posicionamiento, mercadeo, innovación, gestión de cambio y articulación con el tejido empresarial. Para el efecto se deberán aplicar metodologías probadas, directamente por la Caja de Compensación Familiar, o a través de alianzas con entidades expertas, que midan los resultados de su aplicación en términos de generación de empresas y/o desarrollo de las empresas apoyadas.

**Parágrafo 1.** Los recursos invertidos en la ejecución de programas de microcrédito bajo la vigencia de la Ley 789 de 2002, incorporados al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC de acuerdo con el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 1636 de 2013, serán destinados como saldo inicial para el componente de promoción y fomento del emprendimiento del Mecanismo de Protección al Cesante y podrán ser utilizados para los fines previstos en este artículo, conforme a la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

**Parágrafo 2.** Las Cajas de Compensación Familiar, deberán seguir principios de asociación, eficiencia, idoneidad y economía de escala, en la selección de aliados para operar los temas de los que trata este artículo, bien sean entidades financieras vigiladas por la Superintendencia Financiera, otras Cajas de Compensación Familiar u otras entidades, de acuerdo con los lineamientos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 3.** Los recursos destinados para financiar nuevos emprendimientos, e iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento se regirán por el derecho privado y la decisión de financiación estará a cargo del consejo directivo de la Caja de Compensación familiar respectiva.

## **TÍTULO II PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL SECTOR PÚBLICO.**

### **CAPÍTULO I INICIATIVAS PARA LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO, EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO Y EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS, DEL SECTOR PÚBLICO.**

**ARTÍCULO 11.** Desarrollo de programas de jóvenes talentos. El Gobierno Nacional creará y reglamentará en un plazo no mayor de doce (12) meses, contados a partir de la expedición de la presente Ley, un programa de incentivos destinado a jóvenes talentos sin experiencia que promueva su vinculación y promoción, de acuerdo con sus méritos, dentro de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, Empresas Sociales del Estado y Empresas oficiales de Servicios Públicos, dando prioridad a los jóvenes inmersos en el proceso de posconflicto.

**ARTÍCULO 12.** Promoción de la vinculación laboral de los jóvenes. Las empresas establecidas en el presente capítulo incentivarán, de acuerdo con sus necesidades, la creación de oportunidades laborales en empleos o actividades que no exijan experiencia laboral, bien sea a través de la generación de nuevos puestos de trabajo, la provisión de vacantes existentes o cualquier otra modalidad de vinculación.

## **CAPÍTULO II. INICIATIVAS PARA LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR CENTRAL Y ENTIDADES TERRITORIALES.**

**ARTICULO 13.** Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público.

**Parágrafo 1.** En caso de realizar en el sector público la práctica laboral, judicatura o relación docencia de servicio en el área de la salud, las entidades públicas podrán realizar la vinculación formativa del practicante y no será obligatorio celebrar convenios con la Institución Educativa, salvo en los casos en que la Institución Educativa lo solicite en el marco de la autonomía universitaria.

**Parágrafo 2.** Para el proceso de desarrollo y reglamentación se contará con un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

**Parágrafo 3.** A través del Mecanismo de Protección al Cesante y con cargo al FOSFEC, podrá financiarse práctica laboral, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud como mecanismo para que los jóvenes adquieran experiencia laboral relacionada a su campo de estudio.

**ARTICULO 14.** Modificación de las plantas de personal. Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no

requieran experiencia profesional, con el fin de que puedan ser provistos con jóvenes recién egresados de programas técnicos, tecnólogos y egresados de programas de pregrado de instituciones de educación superior. El Departamento Administrativo de la Función Pública fijará los lineamientos y propondrá las modificaciones a la normativa vigente, para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo.

**Parágrafo.** Para el cumplimiento de este artículo se tendrán en cuenta las disposiciones previstas en la ley 909 del 2004.

## **TÍTULO V DISPOSICIONES Y VARIOS.**

**ARTICULO 22.** Alcance a beneficiarios y focalización de programas en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. Todas las personas que estén buscando trabajo o quieran mejorar sus niveles de empleabilidad pueden ser beneficiarias del Mecanismos Protección al Cesante, creado por la Ley 1636 de 2013.

Lo anterior no excluye los requisitos particulares para acceder a los beneficios económicos del Mecanismo de Protección al Cesante, definidos en el Artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

Para priorizar el desarrollo de las políticas que se establezcan en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, el Ministerio del Trabajo, de acuerdo a la reglamentación que expida para tal fin, podrá establecer los lineamientos, mecanismos y herramientas que permitan realizar la adecuada redistribución regional de los recursos que hacen parte del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, a fin de atender las prioridades de la población objetivo y cumplir con la finalidad de los mismos.

**ARTICULO 23.** Oportunidades laborales para jóvenes que se encuentran en los centros de cuidado y protección del Estado. El Ministerio de Trabajo y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, realizarán acciones para establecer un acceso preferente de los adolescentes y jóvenes que se encuentran bajo protección del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a rutas de inserción laboral y emprendimiento.

Estas rutas de inserción incluirán programas para el fortalecimiento de las habilidades laborales, herramientas que faciliten su ingreso al mercado laboral, mejoren su desempeño en los sitios de trabajo y promuevan la generación de ingresos, entre otros.

**ARTICULO 24.** Trabajo decente en las empresas de los nuevos tiempos. Las empresas que presten bienes o servicios a través de plataformas electrónicas, deberán incorporar a los mismos mecanismos para realizar los procesos de afiliación, cotización o descuentos al Sistema de Seguridad Social Integral.

**ARTICULO 25.** Prácticas laborales en el sector minero-energético. El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales en las empresas contratistas y subcontratistas de exploración, explotación, transporte del sector minero-energético.

**ARTICULO 26.** Procedimiento para fijar la cuota monetaria. La cuota monetaria será fijada por departamento, por la superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces, en el mes de enero de cada año, aplicando el siguiente procedimiento:

a) Se toman los aportes empresariales al Sistema del Subsidio Familiar del departamento.

b) Una vez establecidos los aportes señalados en el literal anterior, se descontarán las obligaciones de ley a cargo de las Cajas de Compensación Familiar de la jurisdicción, y se dividirá este resultado por el total de cuotas de subsidio pagadas por personas a cargo beneficiarias en el mismo departamento de la Caja de Compensación Familiar. Para estos efectos se considera a Bogotá D.C., como parte del departamento de Cundinamarca.

**ARTICULO 27.** Educación económica y financiera, cooperativa y solidaria en el Sistema educativo. Para avanzar en el propósito nacional de que la niñez y la juventud reciban educación económica y financiera, en todas las instituciones educativas, públicas y privadas, se impulsará en todos los ciclos educativos, la cultura de la solidaridad, y la cooperación, así como el desarrollo del modelo empresarial cooperativo y de la economía solidaria, como alternativa de asociatividad y emprendimiento cooperativo y solidario para la generación de ingresos, y la adecuada valoración de la economía.

**Parágrafo.** Se apoyarán las experiencias de cooperativas escolares, como forma de emprendimiento cooperativo y como apoyo al proceso educativo en las áreas curriculares.

(Congreso, 2016)

## **Capítulo 3. Diseño Metodológico**

### **3.1 Tipo de investigación.**

El tipo de investigación que se llevó a cabo en el presente trabajo fue descriptiva, considerando que es la más apropiada para el cumplimiento de los objetivos planteados, la investigación descriptiva nos permitirá conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, además identificar las relaciones que existen entre dos o más variables, con el fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. Así mismo se apoyará con un enfoque cuantitativo, con el objetivo de obtener respuesta directa de la población que nos ayude a tomar decisiones para alcanzar lo que estamos persiguiendo. Por medio de estas nos permitirá analizar la empleabilidad que existe dentro del sector textil en la ciudad de Ocaña Norte de Santander.

### **3.2 Población.**

La población objeto de estudio para la ejecución del presente proyecto estuvo conformada por las 102 industrias manufactureras situadas en la ciudad Ocaña Norte de Santander y su región, registradas en la Cámara de Comercio de dicha ciudad.

Identificada la población de las industrias manufactureras de Ocaña Norte de Santander, se requirió aplicar la muestra de forma aleatoria simple, debido al tamaño y así poder tener en cuenta todas las confecciones registradas en la Cámara de Comercio de dicha ciudad.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.**

La técnica de recolección de información que se maneja fue aleatoria simple para así acercarnos a los fenómenos y extraer de ellos información.

En aras de obtener información precisa y confiable para el desarrollo del proyecto, se hizo necesaria la utilización del instrumento de la encuesta, la cual se tomó de base la encuesta desarrollada por el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo ORMET para realizar estudios de empleabilidad sectoriales. (Apéndice A)

Fue dirigida a los jefes de cada industria manufacturera; este método nos permitirá conocer la situación actual de cada industria manufacturera en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

Además, para lograr complementar la guía de nuestra investigación y dar respuesta al objetivo de identificar el potencial del mercado de mano de obra calificada para el sector textil; fue preciso utilizar la técnica de revisión documental, la cual según Sierra Bravo, consiste en el registro de los acontecimientos sociales de todo tipo, con fines no científicos, sino informativos, se realiza de manera institucionalizada a través de escritos, fotografías, reproducciones de sonidos y objetos de toda clase, etc., materializándose así la información y, por tanto, constituyendo el objeto de la observación documental. Esto con el fin de obtener mayor información de los centros de formación del municipio de Ocaña.

### **3.4 Procesamiento y análisis de la información.**

Una vez recopilada la información, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, se analizó cuantitativamente a través de tablas y gráficas, posteriormente se hizo la descripción cualitativa para obtener los resultados y dar respuesta a los objetivos mediante análisis y comentarios en cuanto a la empleabilidad del sector textil.

## **Capítulo 4. Análisis de Resultados**

### **4.1 Determinación de las condiciones actuales de la demanda laboral del sector textil.**

#### **Generalidades del Sector Textil**

El sector textil en Colombia históricamente ha sido uno de los sectores con mayores desempeños en la industria Colombiana gracias a la alta generación de empleo, buena dinámica empresarial y gran aporte a la industria del país. Los textiles y confección están catalogados a nivel mundial como artículos de consumo masivo, desde sus inicios tomo fuerza en los diferentes países donde se fue desarrollando y con el paso del tiempo y gracias a los diferentes avances tecnológicos fue convirtiéndose poco a poco en uno de los principales pilares de las economías mundiales; aunque es una industria muy vulnerable y para el país ha sufrido varias crisis por consecuencias del comercio informal, contrabando, falta de medidas proteccionistas contundentes que apoyen las exportaciones y las favorezcan frente a las importaciones y que le han restado competitividad al sector en la industria del país.

La globalización y la tecnología han aportado al sector competitividad y aunque aún falta mucho apoyo e inversión en la industria textil y confección en el país, esta sigue creciendo y posicionándose como una de las mejores a nivel mundial, las grandes industrias le inyectan modernización y reingeniería logrando así mayor eficiencia y elevando su competitividad.

El sector textil en Colombia se desarrolla en general en todo el territorio nacional sin embargo existe muy focalizado en Bogotá, Cali y Medellín. A continuación se muestra el porcentaje de la distribución por sectores de esta industria: Asociación Colombiana de Productores Textiles (Ascoltex, 2012)

**Cuadro 1.** . Distribución geográfica de la industria textil en Colombia

<b>DISTRIBUCION GEOGRAFICA</b>	<b>% DE PARTICIPACION</b>
Medellín	64.4%
Bogotá	21.3%
Cali	3.2%
Risaralda	3.0%
Atlántico	2.8%
Caldas	1.3%
Resto del país	4.0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**Nota Fuente.** Ascoltex 2009

Como se puede observar Medellín y Bogotá representan el 85.7% de la industria textil en el país siendo la industria de Bogotá robusta y la de Medellín muy automatizada y su número es grande en cuanto a industrias pequeñas. Siendo ambas industria de gran importancia y relevantes aunque su estructura y características sean diferentes. (Brugen y Generalitat, 2011)

El sector textil en Colombia se encuentra en un proceso de recuperación luego de la caída en el 2008 con reincidencia en el 2012, estos efectos negativos para el sector hicieron que las ventas cayeran, el empleo para el sector disminuyera notoriamente y se presentara una disminución enorme en los precios lo que contribuyó al cierre de muchas empresas del sector. El incremento de las importaciones de textil y confección desde países como China y Panamá ha contribuido a que este comportamiento se dé negativamente, la llegada de productos de estos países a muy bajos precios se convierte en factores críticos para el mercado interno

afectando la producción nacional y creando brechas abismales con condiciones desfavorables para el mercado nacional y las exportaciones. (Mone et. Al 1998; Barker y Mone, 1998).

El contrabando de prendas de vestir es un punto crítico y afecta directamente a la industria nacional ya que estos productos llegan a muy bajos costos donde no se logra cubrir los precios ni siquiera de las materias primas, dejando en desventaja el producto nacional.

Desde sus inicios el sector Textil-Confección en Colombia ha desempeñado un papel fundamental en la economía del país, gracias a su efecto positivo en la generación de empleo, la dinámica empresarial y el impulso de la industrialización del país demostrando que es uno de los sectores de más influencia en el PIB.

### **Contexto e Importancia Regional.**

**A nivel departamental.** El presidente de la junta directiva de la Corporación de Industriales de la Moda de Norte de Santander (Corpomoda), Mateo Soto, dijo que en la ciudad hay 100 empresas de confección y se calcula que hay seis veces más de talleres satélites, que tienen sus propias marcas o confeccionan ropa para otros almacenes, aunque en Cúcuta no hay empresas industriales, hay gran cantidad de pequeños fabricantes y microempresas que se dedican a las actividades de confección que genera gran cantidad de mano de obra local. Sin embargo problemas como el contrabando, la falta de medidas proteccionistas generan en el mercado según José lino Ortiz, dueño del taller satélite Joxi's, que no es posible competir con el contrabando y las prendas que entran desde Asia, porque los precios son muy inferiores, por lo que la directora ejecutiva de Corpomoda, Nubia González, mencionó que el departamento atraviesa una profunda coyuntura pues la producción regional en comparación con 2016, disminuyó en un 40%. Los problemas por cartera vencida, los altos inventarios y falta de liquidez repercutirán en el empleo.

Según cifras del DANE, en el segundo trimestre del año se perdieron 51.000 empleos de esa industria, además la producción de prendas de vestir bajó 9,7 por ciento entre Enero y Junio de este año y la de productos textiles 8,8%. (Villamizar, 2017)

**A nivel Regional.** En el mercado laboral del municipio de Ocaña existen 7.865 empresas registradas en la cámara de comercio, emplean a 11.771 personas, lo que corresponde al 12% de la población económicamente activa. En las 25 primeras actividades que más oferta laboral generan, se emplean a 6.167 personas.

De esta manera, la actividad económica de “Industrias manufactureras” se encuentra ubicadas en el puesto número 3 teniendo una oferta laboral de 1.059 personas empleadas en el sector.

A través del cuadro N.2 Actividades económicas en la oferta laboral de Ocaña N.S se evidencia la contribución de estas en el empleo formal del municipio.

**Cuadro 2.** Actividades económicas en la oferta laboral de Ocaña N.S

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

17	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	17	46
18	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	9	17
19	Explotación de minas y canteras	2	6

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

Específicamente la Industria manufacturera está compuesto por diferentes actividades que hacen que este mercado posea tantas unidades productivas como se puede apreciar a continuación.

### Cuadro 3. Industrias Manufactureras

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPRESAS	PERSONAS EMPLEADAS	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	NUMERO DE EMPRESAS	PERSONAS EMPLEADAS
Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel	102	153	Fabricación de instrumentos, aparatos y materiales médicos y odontológicos (incluido mobiliario)	4	4
Elaboración de productos de panadería	90	213	Fabricación de otros artículos textiles n.c.p.	4	4
Fabricación de productos metálicos para uso estructural	74	122	Fabricación de otros productos químicos n.c.p.	4	10
Elaboración de comidas y platos preparados	46	61	Fabricación de artículos de plástico n.c.p.	3	8
Fabricación de partes y piezas de madera, de carpintería y ebanistería	32	46	Fabricación de formas básicas de plástico	3	7
para la construcción					
Actividades de impresión	18	21	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	3	3
Aserrado, acepillado e impregnación de la madera	18	35	Mantenimiento y reparación especializado de productos elaborados en Metal	3	5
Industrias básicas de hierro y de acero	14	18	Otros derivados del café	3	3
Actividades de servicios relacionados con la impresión	13	19	Procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos	3	39
Elaboración de bebidas no alcohólicas, producción de aguas minerales y otras aguas embotelladas	13	22	Acabado de productos textiles	2	2
Mantenimiento y reparación especializado de maquinaria y equipo	11	11	Descafeinado, tostón y molienda del café	2	2
Elaboración de productos lácteos	10	16	Elaboración de bebidas fermentadas no destiladas	2	2
Procesamiento y conservación de frutas, legumbres, hortalizas y tubérculos	10	14	Elaboración de panela	2	2
Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.	9	9	Fabricación de abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados	2	4
Fabricación de otros productos elaborados de metal n.c.p.	8	18	Fabricación de artículos de cuchillería, herramientas de mano y artículos	2	2

			de ferretería		
Mantenimiento y reparación especializado de equipo eléctrico	8	8	Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso	2	2
Elaboración de productos de molinería	7	9	Fabricación de fibras sintéticas y artificiales	2	4
Fabricación de joyas, bisutería y artículos conexos	7	9	Fabricación de juegos, juguetes y rompecabezas	2	2
Fabricación de materiales de arcilla para la construcción	7	51	Fabricación de otros productos de cerámica y porcelana	2	2
Fabricación de artículos de viaje, bolsos de mano y artículos similares elaborados en cuero, y fabri	6	6	Fabricación de otros productos minerales no metálicos n.c.p.	2	4
Fabricación de muebles	6	6	Fabricación de productos de la refinación del petróleo	2	2
Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares, tintas para impresión y masillas	6	6	Mantenimiento y reparación de otros tipos de equipos y sus componentes n.c.p.	2	2
Otras industrias manufactureras n.c.p.	6	6	Preparación e hilatura de fibras textiles	2	14
Tratamiento y revestimiento de metales; mecanizado	6	10	Producción de malta, elaboración de cervezas y otras bebidas malteadas	2	2
Confección de artículos con materiales textiles, excepto prendas de Vestir	4	5	Tejeduría de productos textiles	2	2
Curtido y recurrido de cueros; recurrido y teñido de pieles	4	4	Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas	1	1
Elaboración de cacao, chocolate y productos de confitería	4	4	Elaboración de macarrones, fideos, alucuzcuz y productos farináceos Similares	1	1
Fabricación de calzado de cuero y piel, con cualquier tipo de suela	4	6	Fabricación de armas y municiones	1	1
Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques	4	6	Fabricación de plásticos en formas primarias	1	1
Fabricación de instrumentos musicales	4	8	Fabricación de tejidos de punto y ganchillo	1	1
<b>Total general</b>	<b>618</b>	<b>921</b>		<b>1059</b>	<b>1059</b>

**Nota Fuente.** Análisis de Actividades Económicas de Ocaña NS D'vera Pérez, 2014

Actualmente, en el Municipio de Ocaña según los datos de la cámara de comercio en la sección de “Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel” se establece como la actividad industrial con mayor presencia y participación dentro del sector, ya que, cuenta con 102 unidades productivas.

Por lo tanto, esta información suministrada por la base de datos de la cámara de comercio de Ocaña fue utilizada para la realización de esta investigación a través del instrumento de la encuesta, el cual nos permitió conocer como es la situación actual de las

empresas, sin embargo es importante resaltar que durante esta investigación surgieron circunstancias que impidieron la realización del total de encuestas por lo que nuestra población se redujo a un total de 62 empresas.

De esta manera, tenemos que inicialmente la población objeto de estudio eran las 102 empresas, que equivalen al 100%, sin embargo, solo se pudo encuestar a 62 unidades productivas que equivalen al 61% de la población y del 39% restante, fue imposible recolectar la información, puesto que, en algunas ocasiones las empresas no se encontraban en el domicilio que estaba registrado en la base de datos de la cámara de comercio.

En dicha actividad, se incluye:

La confección de prendas de vestir. Los materiales pueden ser de todo tipo (excepto pieles) como telas, telas no tejidas, telas plastificadas, tejidos elásticos, encajes, cuero natural o artificial, materiales trenzables, entre otros. Estos materiales pueden estar bañados, impregnados o encauchados. En principio, el material se corta en piezas que luego se empalman mediante costura. Se incluyen tanto las labores ordinarias de producción, como aquellas realizadas por contrata.

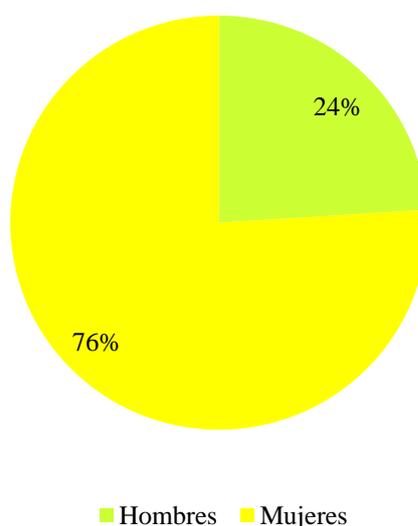
De esta forma, se incorpora la confección de prendas de vestir sobre medidas y/o en serie. La confección de ropa de trabajo. Cuando son fabricados con telas o hilados, de telas no tejidas, entre otros, para mujeres hombres y niños: abrigos, trajes, conjuntos, chaquetas, pantalones, faldas, entre otros. La elaboración de ropa interior y ropa de dormir de telas tejidas, de punto y ganchillo, de encaje, entre otros, para hombres, mujeres y niños: camisas, camisetas, calzones, calzoncillos, pijamas, camisones, batas, blusas, combinaciones, sujetadores, entre otros. La confección de ropa de bebé.

Las sudaderas, vestidos de baño, trajes para practicar deporte, entre otros. La confección de otros accesorios de vestir, guantes, cinturones, chales, corbatas, corbatines, entre otros. La confección de tapabocas. La confección de partes de los productos mencionados.

**Tabla 2. . Número de personas empleadas por género**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Mujeres	127	76
Hombres	39	24
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 2.** Número de personas empleadas por género

**Nota Fuente.** Elaboración propia

La distribución de la población encuestada arroja que al día de hoy en las 62 empresas que se dedican a las actividades de confección de prendas de vestir cuentan con una cantidad de 166 personas empleadas, de los cuales 39 son hombres que corresponden al 24% de la población y 127 son mujeres que corresponde al 76% del total de empleados, lo que denota una mayor presencia femenina en ámbitos laborales de esta actividad en el municipio de Ocaña con respecto a la participación masculina.

Teniendo en cuenta lo establecido en el gráfico 13, donde se relaciona el nivel educativo por género, los hombres evidencian estar mejor formados y calificados para ocupar cargos y desarrollar actividades que aporten y generen valor a estas organizaciones, sin embargo, como lo denota el anterior gráfico, son los menos contratados en este gremio, en comparación con la participación de las mujeres en la oferta laboral, por lo cual, es evidente el gran papel que juega la población femenina a pesar de no tener el mismo nivel pedagógico.

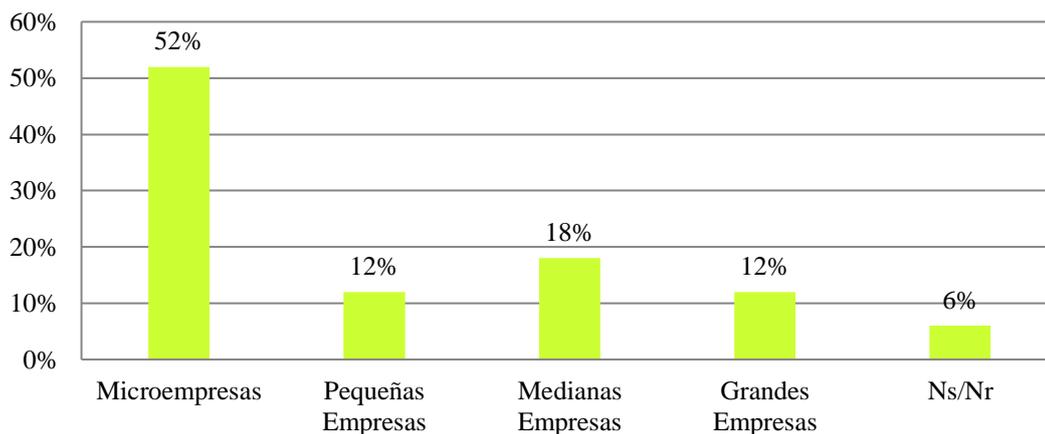
### **Percepción y Orientación Competitiva**

Con relación al tipo de proveedores, se analizó tanto las dimensiones de los mismos, como la ubicación de los distribuidores de insumos, productivos para la actividad económica de confecciones de prendas de vestir, con lo cual, se halló que la mayoría de empresarios cuentan con una red de proveedores fijos y que negocian con grandes, medianas y microempresas localizadas a nivel internacional, nacional y local. Gráfico 4, 5 y 6.

**Tabla 3.** *Tipo de proveedores por tamaño*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
Microempresas	34	52
Pequeñas Empresas	8	12
Medianas Empresas	12	18
Grandes Empresas	8	12
Ns/Nr	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 3.** Tipo de proveedores por tamaño

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Como se puede apreciar en el gráfico 4 los empresarios de confecciones, afirman que el 52% de sus proveedores son microempresas y en su mayoría están ubicados a nivel local, es decir toda la demanda de insumos necesarios para la realización de prendas se encuentran en el municipio, lo que les permite competir en el mercado con precios razonables, pero que a su vez, se encuentran limitados debido a la poca variedad que les ofrecen sus principales distribuidores.

Como se puede apreciar en el gráfico 8, el cual establece las dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios, se estima a las medianas empresas con un 18% lo cual, hace referencia a empresas nacionales que por su ubicación geográfica y distancias considerables hacen que los costos de los insumos eleven sus precios a causa del transporte, y este se vea reflejado en el precio final del producto.

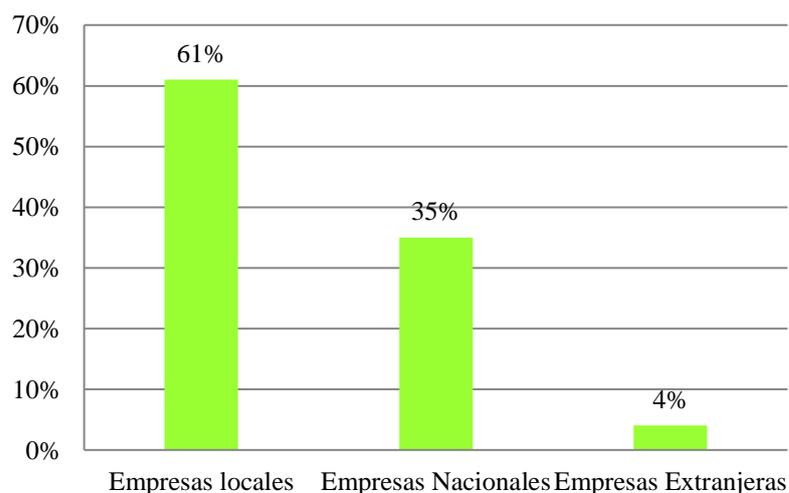
Con un porcentaje de 12% para grandes y pequeñas empresas, esto hace referencia a aquellos proveedores que en su mayoría están ubicadas a nivel nacional e internacional como el mercado chino y zona portuaria donde se encuentra mayor variedad de insumos, aunque incrementan su valor por las distancias y condiciones viales.

Por último, no sabe o no conoce la magnitud de sus proveedores obtiene un 6% esto, a causa, de no tener definido su plan de compra, ya que, esta situación se da por no tener un inventario de materia prima, debido a que depende de la demanda de costuras.

**Tabla 4.** Tipo de proveedores por ubicación

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Empresas Locales	50	61
Empresas Nacionales	29	35
Empresas Extranjeras	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia

**Grafica 4.** Tipo de proveedores por ubicación

**Nota Fuente.** Elaboración propia

En el gráfico No 5 se analizó el lugar de origen de los suministros de insumos productivos para las actividades de confección de ropa, por lo cual, se pudo constatar que la mayoría de los establecimientos, realizan la compra de materias primas a través de empresas locales que equivalen al 61% es decir, los establecimientos ubicados en el municipio satisfacen la demanda de insumos, sin embargo no lo hacen de forma completa, debido a que no ofrecen a las empresas variedad en los insumos y estos se ven obligados a buscar otras alternativas de abastecimiento a través de empresas nacionales a las cuales, les corresponden un 35% .

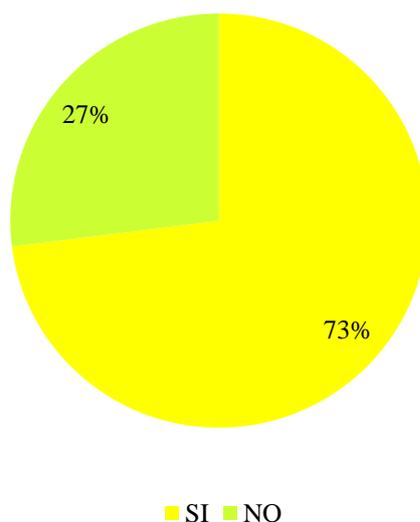
Esto trae como consecuencia, el incremento en los costos de los insumos, a causa de la necesidad de transportar estas materias primas de diferentes partes del país, lo cual representa un gasto adicional para los establecimientos.

Del mismo modo, es importante recalcar que solo el 4% de los factores de producción, se adquieren de forma internacional, específicamente del mercado chino (por medio del puerto de barranquilla) esto con el fin de obtener un beneficio económico o bien porque el mercado no cuenta con todos los elementos requeridos, por lo cual, se hace necesaria la importación de los mismos, desde países reconocidos por brindar a la comunidad materias primas de buena calidad y a precios razonables.

**Tabla 5.** *Red de proveedores fijos*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
Si	45	73
No	17	27
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 5.** Red de proveedores fijos  
**Nota Fuente.** Elaboración propia

Al momento de indagar si cada establecimiento cuenta con una red de proveedores fijos, se pudo apreciar que el 73% afirma de manera positiva, y expresan que poseen de 1 a 3 abastecedores, los cuales están ubicados a nivel local.

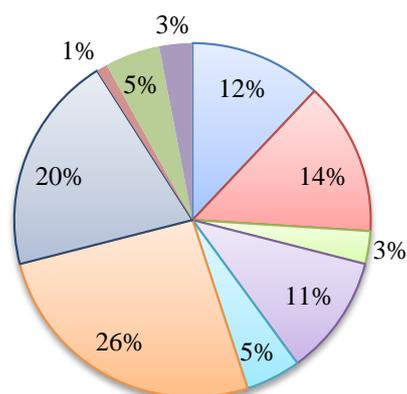
Manifestando que las relaciones comerciales juegan un papel importante, ya que esta actividad económica, como lo es confeccionar ropa, así lo requiere, Puesto que, contar con proveedores fijos para el suministro de insumos necesarios es indispensable para el desarrollo de sus actividades.

Sin embargo, tan solo un 27% afirma no tener proveedores fijos, debido a que, estas pequeñas empresas que se dedican a las actividades de confección de ropa, son talleres con empleado único (cuadro 6 Número de empleados) y son contratadas de forma eventual.

**Tabla 6.** Dificultades que enfrenta el sector

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Costo y suministro de materias primas	13	12
Falta de capital de trabajo	15	14
Baja demanda	4	3
Actualización tecnológica	12	11
Innovación	5	5
Competencia desleal	28	26
Ausencia de apoyo institucional	22	20
Infraestructura	2	1
Baja cualificación de la mano de obra	5	5
Otros	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>100</b>

Nota Fuente. Elaboración propia



- Costo y suministro de materias primas
- Falta de capital de trabajo
- Baja demanda
- Actualización tecnológica
- Innovación
- Competencia desleal
- Ausencia de apoyo institucional
- Infraestructura
- Baja cualificación de la mano de obra
- Otros

**Gráfica 6.** Dificultades que enfrenta el sector

Nota Fuente. Elaboración propia

Con respecto a las dificultades que afronta el sector textil manufacturero, específicamente en las actividades de confección, los empresarios manifiestan que se encuentra con una mayor proporción, la competencia desleal con un 26% es decir, el aumento

de las prácticas ilegales de comercialización y de informalidad, lo que genera un debilitamiento en el sector de confección.

Sumado a esto, existen problemas como las descontroladas importaciones masivas, tanto legales como ilegales, que ha permitido el ingreso de prendas o insumos a mitad de precio desde otros países, en su mayoría asiáticos, el lavado de activos ya que muchas empresas sirven de fachada para ocultar sus dineros, donde sin importar el precio venden sus mercancías. Problemas como estos, impactan y dificultan sustancialmente la industria nacional y local.

En segundo lugar se encuentra la ausencia de apoyo institucional con 20% que hace referencia a la poca ayuda del gobierno nacional en cuanto a medidas urgentes para impulsar el sector, como el aumento de aranceles para las importaciones, esto ayudaría a la reducción del contrabando sin control.

En tercer lugar la falta de capital de trabajo con un 14% se refiere a que en Ocaña la mayoría de las empresas no cuentan con empleados capacitados, es decir, no están certificados legalmente por una institución acreditada.

En cuarto lugar los costos y suministros de materias primas con un 12% debido a que, en su mayoría los proveedores son locales, sin embargo, no satisfacen en totalidad las necesidades en cuanto a variedad de insumos, lo que conlleva a que estas materias primas sean buscadas a nivel nacional e incluso internacional. Por lo cual, las largas distancias, los costos de transporte y la frecuente inestabilidad en el valor del dólar, afectan la adquisición las mismas.

En cuanto a la actualización tecnológica, a la cual le corresponde un 11% denota las pocas oportunidades de adquisición de maquinarias industriales por parte de los empresarios,

pues manifiestan que estos aparatos tecnológicos son extremadamente costosos, además de esto, la falta de capacidad económica para adquirirlas, generan un freno en el nivel de competencia que el mercado exige.

Otros obstáculos con una participación del 8% en donde la baja cualificación de la mano de obra, equivale a un 5% lo cual, representa la baja experiencia y falta de capacitación del personal contratado (grafico 17 Dificultades que se perciben en el proceso de personal) indispensable para la realización de actividades de confección.

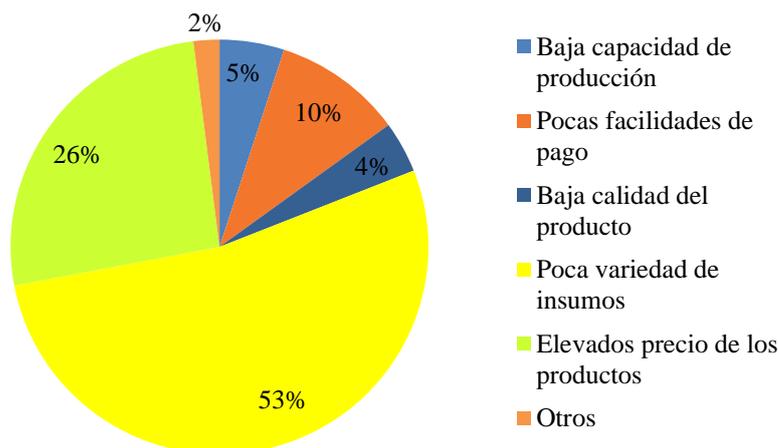
Por otro lado, la situación económica del país, como los problemas que se han presentado con respecto a los tratados de libre comercio entre los diferentes países, representando así un 3% que señala las pocas ayudas y medidas de protección por parte del gobierno a este tipo de negocio.

Por último la infraestructura con un 1% siendo causada por la mala distribución y ubicación de las herramientas, equipos y máquinas, generando de esta forma, una baja productividad.

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

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Baja capacidad de producción	8	5
Pocas facilidades de pago	15	10
Baja calidad del producto	6	4
Poca variedad de insumos	80	53
Elevados precio de los productos	40	26
Otros	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 7. Dificultades que enfrentan las empresas para proveer productos y/o servicios**  
**Nota Fuente.** Elaboración propia

Por otro lado en cuanto a las principales dificultades que tienen los empresarios para proveer productos y/o servicios a las empresas, se establece como mayor dificultad la poca variedad de insumos, con un 53% debido a que la mayor parte de empresarios tienen relaciones comerciales con proveedores ubicados a nivel regional, los cuales no satisfacen en su totalidad las necesidades, a causa de esto, recurren a proveedores nacionales.

Los elevados precios de los productos con un 26% que alude a la ubicación geográfica y costos de transporte, los cuales afecta la adquisición de materia prima.

La poca facilidad de pago con 10% indica la importancia de relaciones comerciales en donde se estipulan las condiciones y los plazos de pagos, con respecto a la adquisición de materias primas.

La baja capacidad de producción con un 5% haciendo alusión a la gran competencia y a la informalidad que vive la economía y por último otros obstáculos con una participación del 2% se encuentra la falta de cooperación entre el gremio y la competencia de grandes proveedores.

**Cuadro 4.** Percepción del Empresario Frente a la Importancia del Sector.

Importancia del Sector	Percepción Empresario		Participación
	Posición	Motivo	
Generador de Empleo	De acuerdo	Proporciona estabilidad laboral	45%
		Permite la rotación de mano de obra	15%
		Brinda fácil acceso a personal sin experiencia	29%
		Otro	1%
Generador de Empleo	Desacuerdo	Exige personal con experiencia	6%
		Otro	4%

**Nota Fuente.** Elaboración propia

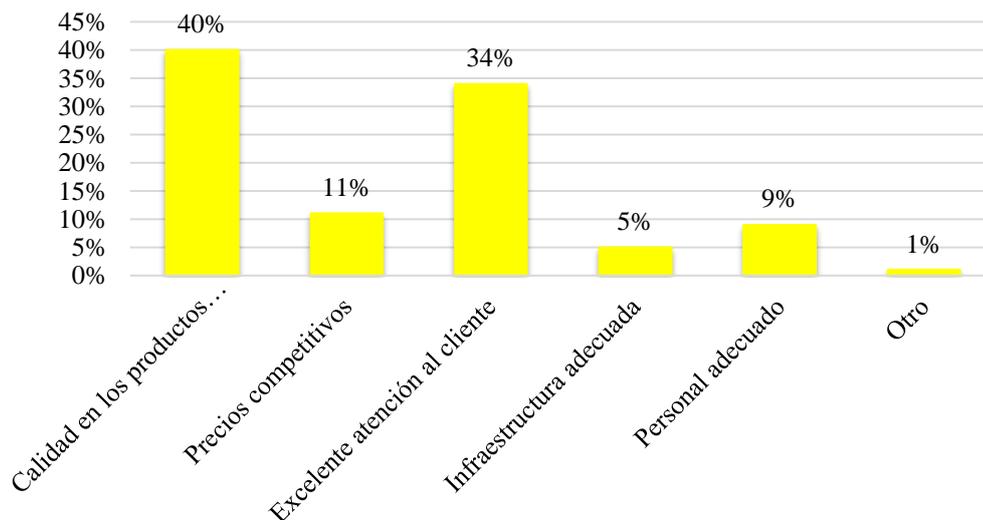
Con respecto a la percepción que tienen los empresarios sobre la importancia del sector de confecciones, en la generación de empleo, se pudo establecer en el Cuadro 5 que en su mayoría es decir el 87% de las empresas encuestadas, ve esta actividad como un generador de empleo, que proporciona estabilidad laboral y permite la rotación de mano de obra.

Así mismo, el 13% no lo considera generador de empleo, porque el sector exige personal con experiencia (como se aprecia en el grafico 17) además las condiciones laborales no son favorables para los empleados, debido a que el empleador no tiene la capacidad para proporcionarle las garantías legales que el código laboral exige.

**Tabla 8.** *Principal fortaleza*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Calidad en los productos y/o servicios	56	40
Precios competitivos	16	11
Excelente atención al cliente	48	34
Infraestructura adecuada	7	5
Personal adecuado	13	9
Otro	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 8.** Principal fortaleza  
**Nota Fuente.** Elaboración propia

Al analizar cuál es la principal fortaleza que posee cada empresa se pudo determinar que en el primer lugar se encuentra la calidad en los productos que corresponde al 40% es decir, la mayoría de establecimientos de confección de ropa reconocen la importancia de ofrecer al cliente el mejor producto, con alta calidad y hechos con las garantías necesarias para satisfacer sus expectativas.

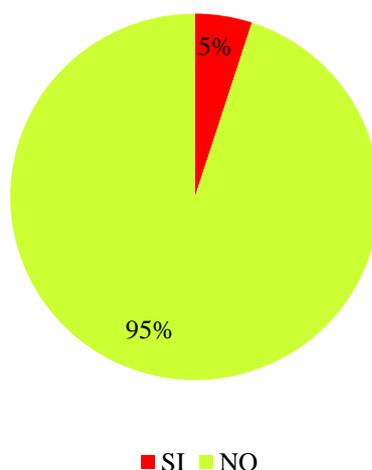
Seguido a esto, se observa que es importante para las empresas brindar una excelente atención al cliente, consiguiendo así un 34% lo cual, hace alusión al respeto y la atención personalizada, primordiales a la hora de interactuar con los clientes.

Luego se encuentran los precios competitivos con un 11% recalcando la importancia de ofrecer productos a precios razonables y que estén al alcance del consumidor final, seguidamente con un 9% contar con personal adecuado que nos ayude a alcanzar los objetivos y metas trazadas y en una menor proporción se encuentran la infraestructura adecuada con un 5% pues no todas están diseñada de la mejor manera, lo que permite el derroche de los recursos, por ultimo encontramos otros aspectos sin mayor relevancia con el 1%.

**Tabla 9.** *Pago de Prestaciones y Protección Social*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Si	59	95
No	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia

**Grafica 9.** Pago de Prestaciones y Protección Social

**Nota Fuente.** Elaboración propia

En el Gráfico 10 se evidencia la situación actual que vive el trabajador de las confecciones, haciendo referencia al pago de seguridad social y se evidencia que en un 95% los empresarios manifestaron no hacer esta contribución que la ley establece para el empleado, dejándolo expuesto a riesgos o enfermedades que la profesión ocasione.

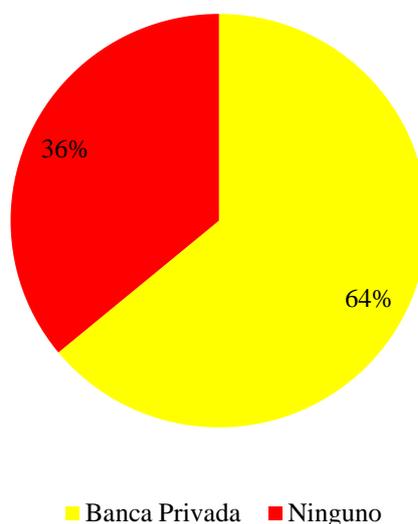
Sin embargo los empresarios manifiestan algunas razones por las cuales no lo hacen, entre las que se encuentran que el sector de las confecciones se caracteriza por ser un sector que contrata verbalmente, es decir, no se tienen en cuenta las condiciones establecidas por la ley, otra razón es que el salario no es fijo debido a las fluctuaciones del mercado, seguido de la falta de dinero o capital que les permita desempeñar sus actividades, por otro lado el sector de confecciones se caracteriza por vincular mano de obra, donde sus trabajadores cuentan con

su propio seguro médico por medio del régimen subsidiado y la razón más importante radica en que estas empresas en su gran mayoría, son talleres que tienen un solo trabajador en donde es el mismo propietario.

**Tabla 10.** *Tipo de financiación*

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Banca Privada	40	64
Ninguno	22	36
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 10.** Tipo de financiación

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Otro de los elementos que se evaluó, fue el tipo de financiación que obtienen por parte del sistema bancario y se encontró que en un alto porcentaje reciben algún tipo de financiación, ya que, es necesario para poder sobrevivir en un mercado que es tan competitivo; quienes acceden a créditos lo hacen en un 64% desde la banca privada, mientras que el restante que equivale al 36% manifiesta no haber recibido ningún apoyo financiero.

### **Diagnóstico de las condiciones actuales de la demanda laboral del sector textil.**

La confección de prendas de vestir a excepción de prendas de piel, es la actividad industrial con mayor presencia en el municipio de Ocaña. Las empresas con esta ocupación, suelen trabajar por medio de contratos realizados con instituciones educativas, equipos de fútbol y algunas empresas comerciales. Adicionalmente, trabajan a particulares sobre medidas. Estas empresas contribuyen al mejoramiento de la economía de la región, pues son generadores de empleo, principalmente para las mujeres, pues se desempeñan muy bien en cuanto al diseño y confección de prendas de vestir.

De acuerdo a la relación con los proveedores, la mayoría de los empresarios cuentan con una red de distribuidores fijos, los cuales, mencionan que las relaciones laborales juegan un papel importante para el desarrollo de las actividades comerciales. Así mismo, negocian con grandes, medianas y microempresas localizadas a nivel internacional, nacional y local. Sin embargo, en su gran mayoría optan por ejecutar su plan de compras a nivel regional; ya que les generan una disminución en el costo, con respecto al transporte de la materia prima.

Actualmente, el sector textil afronta dificultades en su crecimiento y desarrollo comercial. Estas se basan específicamente, en la escasez de recursos económicos para invertir, falta de instituciones educativas que brinden programas técnicos de confección, falta de tecnología, maquinaria avanzada y, el más representativo, la competencia desleal que se vive en el municipio. Adicionalmente, presentan inconvenientes respecto a la adquisición de materia prima, como por ejemplo, poca variedad de insumos, los elevados precios en el mercado, la ubicación geográfica de proveedores y la poca cooperación con los mismos.

Entre las fortalezas que se encontraron en estas empresas, se encuentran la calidad de sus productos, la atención al cliente y un precio ajustable a la economía regional.

Por último, cabe resaltar, que dichas empresas no brindan a sus empleados seguridad social, por un lado, los trabajadores no tienen un contrato legal con las empresas, y por el otro, las utilidades no son representativas para cubrir este rubro.

#### **4.2 Evaluación de los perfiles ocupacionales requeridos por el sector textil.**

Con el propósito de realizar una evaluación para conocer los perfiles requeridos por la industria textil específicamente los establecimientos que se dedican a la confección de ropa en el municipio de Ocaña, se indago a cerca de la características de la oferta laboral, en cuanto a aspectos como nivel educativo, criterios empresariales para la vinculación, tipo de vinculación, procesos de selección, entre otras, los cuales nos permitió identificar y caracterizar los perfiles laborales de la población.

En las 102 empresas del sector textil, específicamente establecimientos que desarrollan actividades de confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel y que están debidamente registradas ante la Cámara de Comercio de Ocaña emplean a 153 personas (Cuadro 3).

Sin embargo con la investigación que se llevó a cabo, se encontró que en las 62 empresas encuestadas del municipio de Ocaña, hay 166 empleados, de los cuales 130 son a término fijo y 36 están vinculados temporalmente; de este valor, el 27% son hombres y el 73% son mujeres.

Lo que demuestra que los empresarios a la hora de registrar las empresas en la cámara de comercio suministraron información errónea o falsa, ya que el número de los empleados inscritos en la cámara de comercio no concuerda con los resultados obtenidos por las encuestas.

Es importante resaltar el hecho de que en el municipio de Ocaña en su gran mayoría los establecimientos que se dedican a la confección de ropa son pequeñas o micro empresas, evidenciado en la cantidad de empleados que tiene cada una de ellas.

**Cuadro 5.** Número de empleados

N°	EMPRESA	Cantidad de empleados por sexo			Tipo de vinculación		N°	EMPRESA	Cantidad de empleados por sexo			Tipo de vinculación	
		H	M	Total	Fijo	Temporales			H	M	Total	Fijo	Temporales
1	Surtioriente	3	14	17	Fijo	17	32	Diseños Mery	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
2	Tejijunior	6	7	13	Fijo	1	33	Runiela León Diseños	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	12						Temporales	0
3	Sastrería Evermar	4	5	9	Fijo	4	34	Arrelos Fylin	0	1	1	Fijo	0
					Temporales	5						Temporales	1
4	Jhoan Durán Comercializadora	3	5	8	Fijo	8	35	Alcira Santiago	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
5	Yoli Fashion	2	5	7	Fijo	2	36	Blanca	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	5						Temporales	0
6	Triple kkk	1	6	7	Fijo	7	37	Margarita Carrascal	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
7	Deportivos Super León	0	7	7	Fijo	0	38	Edilia Torrado	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	7						Temporales	0
8	Ocañeras Unidas en Moda	0	7	7	Fijo	7	39	Jairo Navarro	1	0	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
9	Confecciones Mayera	3	2	5	Fijo	5	40	David Clavijo	1	0	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
10	Deportivos la Guaquita	2	2	4	Fijo	4	41	Carmen Portillo	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
11	Loquin Saiden	1	2	3	Fijo	3	42	Astrid Eugenia Carrascal	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
12	Todo Uniformes	2	1	3	Fijo	3	43	Sastrería OSKI	1	0	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
13	Alex Tijeras Jeans	1	2	3	Fijo	2	44	Gloria Bello	0	1	1	Planta	1
					Temporales	1						Temporales	0
14	Bordados del Oriente	2	1	3	Fijo	3	45	Lucenith Picón	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
15	Sport Koky	2	1	3	Fijo	3	46	Mariela León	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
16	Distribuciones Jhonatan	2	1	3	Fijo	2	47	Torcoroma Alvares	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	1						Temporales	0
17	Confecciones Caprichos	0	2	2	Fijo	2	48	Yaneth Noriega	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
18	Ana Carmen Avendaño	0	2	2	Planta	2	49	Teresa Barbosa	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
19	Confección por arreglo de ropa	2	0	2	Fijo	2	50	Carmen Trigos	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
20	La casa del Ajuar	0	2	2	Fijo	1	51	Torcoroma Peñuela	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	1						Temporales	0
21	Creaciones LADY AXM	0	2	2	Fijo	1	52	Mildred Romero	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	1						Temporales	0
22	Jhonoar	1	1	2	Fijo	1	53	María Eugenia Ramírez	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	1						Temporales	0
23	Yariris Sánchez	0	2	2	Fijo	2	54	María Ortega	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
24	Doris Pacheco	0	2	2	Fijo	2	55	Isnedy Rojas	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
25	Diseños Yeiny	0	2	2	Fijo	2	56	Nelly Álvarez	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
26	Confecciones Brenda	1	1	2	Fijo	2	57	Carmen Pérez	0	1	1	Fijo	1
					Temporales	0						Temporales	0
27	Clínica de Ropa	1	1	2	Fijo	2	58	Diosmira	0	1	1	Fijo	1

					Temporales	0						Temporales	0	
<b>28</b>	Confecciones Yirek	1	1	2	Fijo	2	<b>59</b>	Neila	0	1	1	Fijo	1	
					Temporales	0						Temporales	0	
<b>29</b>	Confecciones Leidy	0	2	2	Fijo	2	<b>60</b>	Ana Lucía Ascanio	0	1	1	Fijo	1	
					Temporales	0						Temporales	0	
<b>30</b>	Edilma Carreño	0	2	2	Fijo	2	<b>61</b>	Nubia Robles	0	1	1	Fijo	1	
					Temporales	0						Temporales	0	
<b>31</b>	Confecciones María C.	0	1	1	Fijo	0	<b>62</b>	Eugenia Ríos	0	1	1	Fijo	1	
					Temporales	1						Temporales	0	
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>91</b>	<b>131</b>	<b>TOTAL</b>	<b>P</b>		<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>TOTAL</b>	<b>P</b>	<b>T</b>
						<b>94</b>							<b>30</b>	<b>1</b>

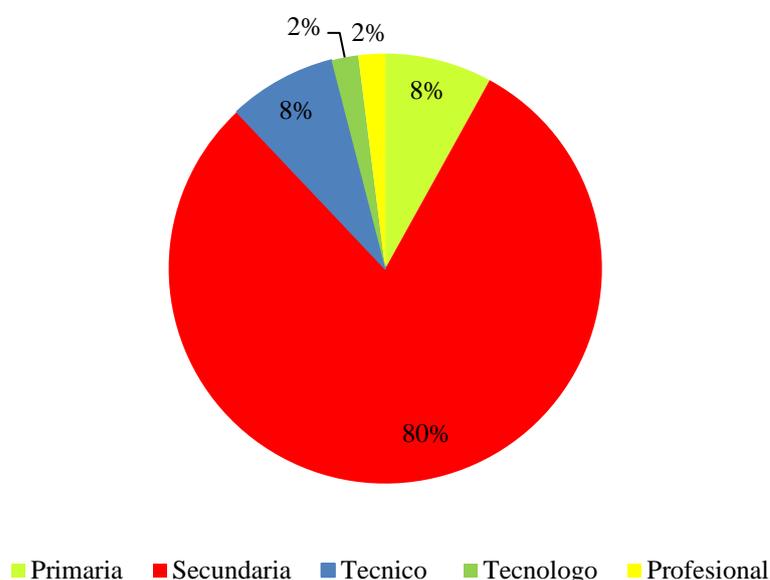
**Nota Fuente.** Elaboración propia

## Nivel Educativo

**Tabla 11.** Ocupaciones del sector textil distribuidos por nivel educativo

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Primaria	14	8
Secundaria	133	80
Técnico	14	8
Tecnólogo	3	2
Profesional	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 11.** Ocupaciones del sector textil distribuidos por nivel educativo

**Nota Fuente.** Elaboración propia

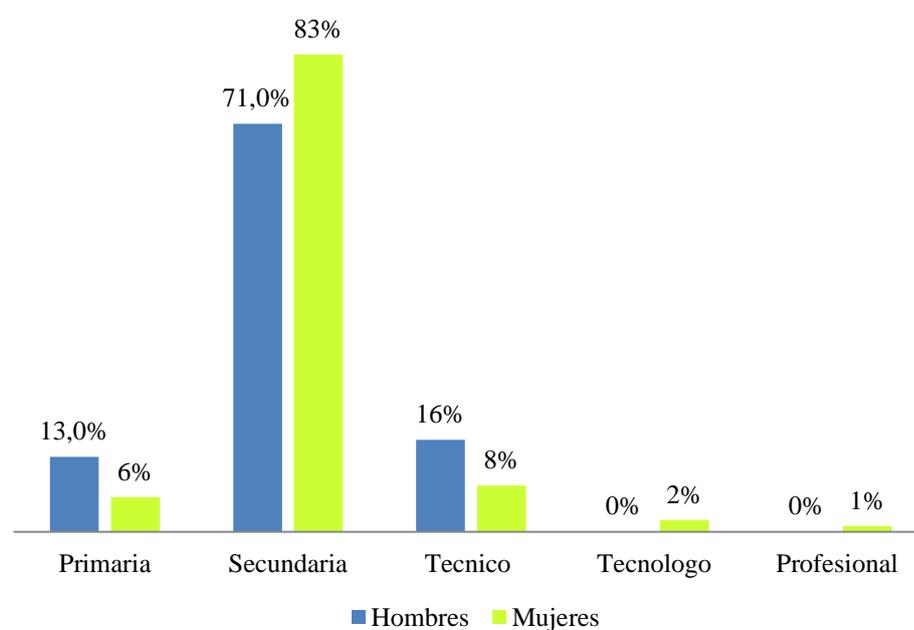
Al analizar el nivel educativo de la oferta laboral del sector Industria manufacturera, específicamente los establecimientos dedicados a la confección de prendas de vestir, se observa que la mayor participación con 81% tiene estudios secundarios haciendo alusión al cargo de modistas, en su mayoría mujeres, aunque es el tipo de personal que más se contrata, no cuenta con la formación adecuada. Seguido de los técnicos y las personas con estudios de primaria con un 8% cada uno.

Solo un 1,5% le pertenece a los tecnólogos y personal profesional cada uno, en donde si lo relacionamos con el grafico 13 en el cual se denota el nivel educativo por género, los hombres evidencian estar mejor formados y calificados para ocupar cargos y desarrollar actividades que aporten y generen valor a estas organizaciones, en comparación a la participación de las mujeres, quienes demuestran no estar formadas adecuadamente.

**Tabla 12.** Empleados nivel educativo y género

ITEM		FRECUENCIA	PORCENTAJE%	
Primaria	Mujer	8	6	
	Hombre	6	13	
Secundaria	Mujer	99	83	
	Hombre	34	71	
Técnico	Mujer	4	8	
	Hombre	10	16	
Tecnológico	Mujer	3	2	
	Hombre	0	0	
Profesional	Mujer	2	1	
	Hombre	0	0	
<b>TOTAL</b>		<b>166</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
			<b>100</b>	<b>100</b>

Nota Fuente. Elaboración propia



**Grafica 12.** Empleados nivel educativo y género

Nota Fuente. Elaboración propia

Cómo se observa en el gráfico 13 se determinó el nivel de educación que tienen los empleados que se encuentran actualmente en el sector y se halló que la mayoría de empleados tiene educación secundaria, lo cual hace referencia a los operarios, en su mayoría mujeres que no cuentan con la formación adecuada (gráfico 3. Número de personas empleadas por género).

Seguidamente el personal con estudios primarios y técnicos, que abarca tanto la parte administrativa como operativa haciendo alusión a cargos como administradores, cortadores, bordadores, diseños de logos, estampadores.

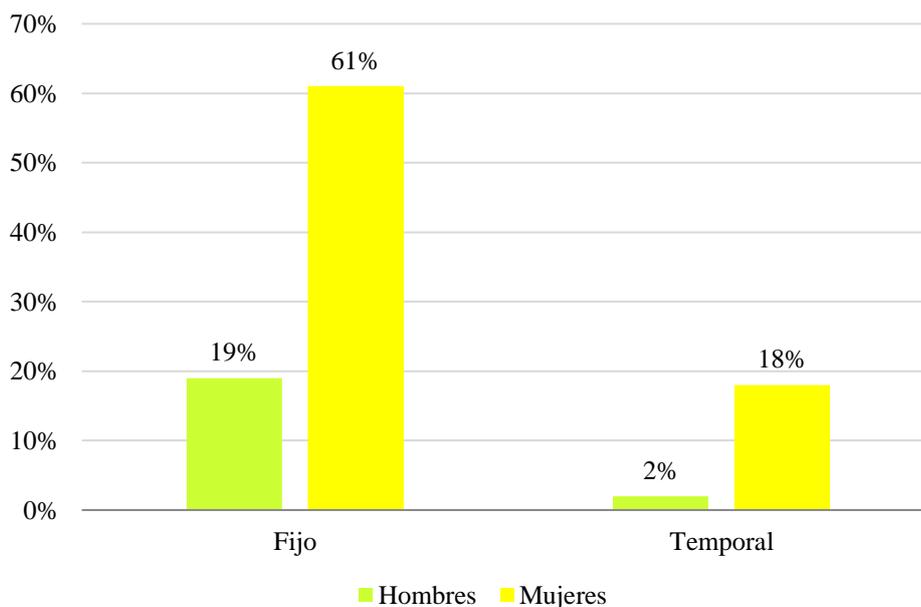
Por último, el personal con estudios tecnológicos y profesionales que solamente abarca al área administrativa, en donde los hombres evidencian estar mejor formados y calificados para ocupar cargos y desarrollar actividades que aporten y generen valor a estas organizaciones. Están contratados a término fijo, pero en una menor proporción, además cabe resaltar el hecho de que la participación de las mujeres en cuanto a contratación es mayor en comparación al de los hombres contratados aun siendo el personal menos capacitado.

### **Tipo de Vinculación**

**Tabla 13.** *Tipo de Vinculación*

<b>ITEM</b>		<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>	
Fijo	Mujer	101	61	
	Hombre	32	19	
Temporal	Mujer	30	18	
	Hombre	3	2	
<b>TOTAL</b>		<b>166</b>	<b>Mujeres</b> <b>79</b>	<b>Hombres</b> <b>21</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 13.** Tipo de Vinculación

**Nota Fuente.** Elaboración propia

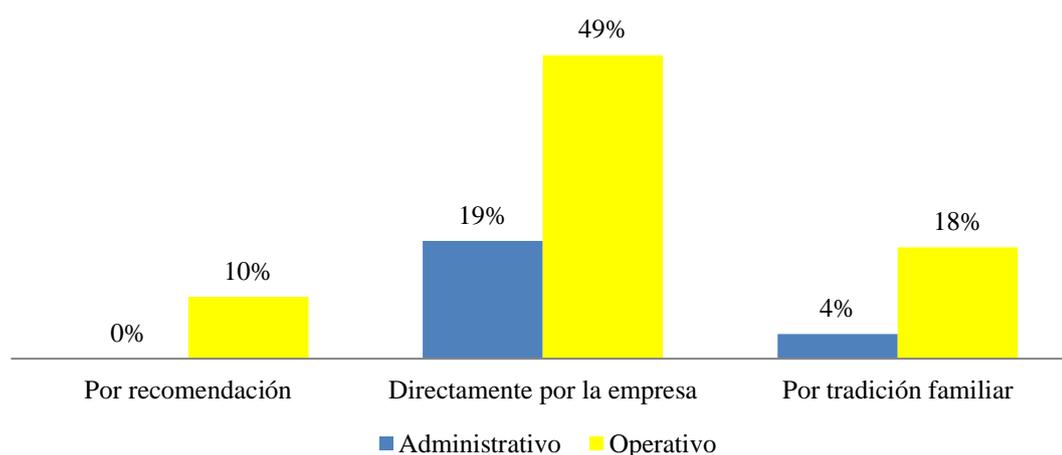
Al analizar el tipo de vinculación en cada establecimiento encuestado, se evidenció que básicamente contratan bajo dos modalidades; a término fijo con un 80% en donde el (cuadro No. 5 Número de empleados) evidencia que la mayor parte de establecimientos son micro y pequeñas empresas en su mayoría con una única personas empleada, siendo también el propietario del negocio, en segundo lugar, se halla la contratación de forma temporal con 20% la cual alude a la contratación temporal, es decir, la misma depende de la demanda, volúmenes de pedido y temporada del año, para efectuarse; es importante resaltar la gran participación de las mujeres, en ambas formas de contratación como se observa en el grafico 14.

## Proceso de selección

**Tabla 14.** Medio de selección de personal

ITEM		FRECUENCIA	PORCENTAJE%	
<b>Por recomendación</b>	Administrativo	0	0	
	Operativo	7	10	
<b>Directamente por la empresa</b>	Administrativo	12	19	
	Operativo	27	49	
<b>Por tradición familiar</b>	Administrativo	5	4	
	Operativo	11	18	
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>Administrativo</b> <b>23</b>	<b>Operativo</b> <b>77</b>

Nota Fuente. Elaboración propia



**Gráfica 14.** Medio de selección de personal

Nota Fuente. Elaboración propia

Otro de los aspectos que se investigó fue el proceso de selección del recurso humano, el cual se realiza directamente tanto para el personal administrativo, como para el operativo, con un 68% es decir, el gerente y/o propietario, es el encargado de realizar esta proceso debido a que en la mayoría de los casos estos establecimientos son talleres o pequeñas empresas.

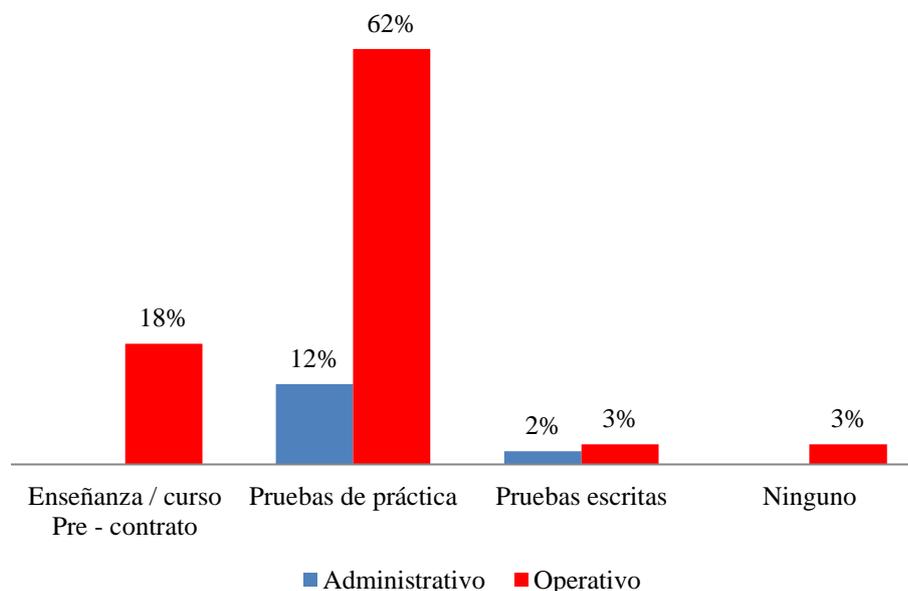
Seguidamente la costumbre de ejecutar una actividad laboral a través de la tradición familiar, equivale al 22% esto debido a que los dueños se sienten más confiados al vincular y mantener dentro de su equipo de trabajo parientes. En un 10% el proceso de selección para

las áreas operativa se da por recomendación, es decir se tiene en cuenta el buen nombre de la persona y se confía en la palabra de quien la recomienda.

**Tabla 15.** *Proceso de selección de personal*

ITEM		FRECUENCIA	PORCENTAJE%	
<b>Enseñanza / curso Pre - contrato</b>	Administrativo	0	0	
	Operativo	12	18	
<b>Pruebas de práctica</b>	Administrativo	7	12	
	Operativo	38	62	
<b>Pruebas escritas</b>	Administrativo	1	2	
	Operativo	2	3	
<b>Ninguno</b>	Administrativo	0	0	
	Operativo	2	3	
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>	<b>Administrativo 14</b>	<b>Operativo 86</b>

Nota Fuente. Elaboración propia



**Gráfica 15.** Proceso de selección de personal

Nota Fuente. Elaboración propia

Al analizar los mecanismos utilizados para el proceso de selección de personal, lo cual se realiza tanto para el personal administrativo y operativo; se pudo determinar que a nivel operativo, se hace en primer lugar por pruebas prácticas con un 62% es decir, el gerente y/o

propietario es el encargado de realizar procesos de contratación, pruebas de conocimiento y aptitudes para determinar si es la mejor opción.

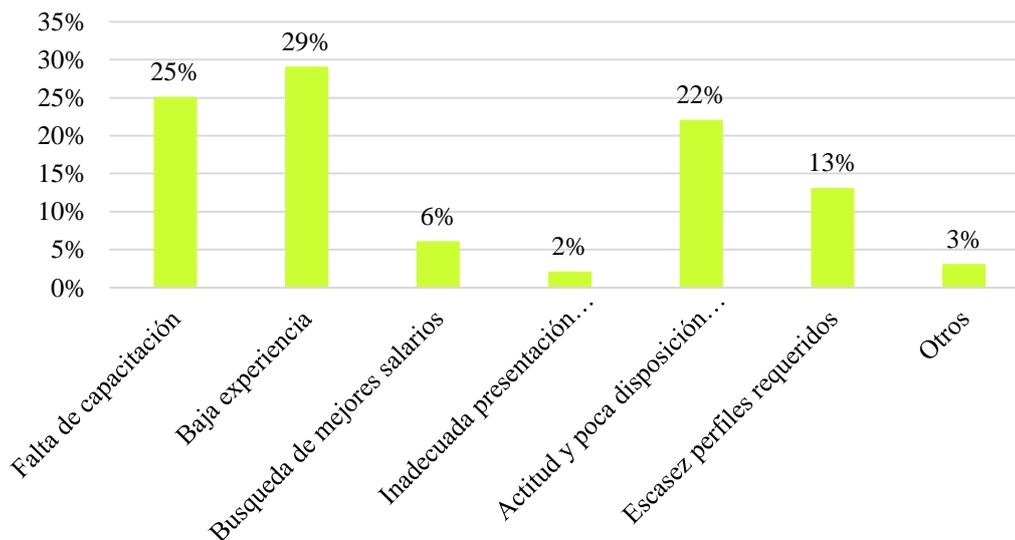
Del mismo modo, obtenemos la enseñanza / curso Pre-contrato con un 18% haciendo referencia a la importancia que ve el empresario de contar con trabajadores calificados al momento de su incorporación a la organización.

Con un 12% se aplican pruebas escritas que buscan evaluar que tan capacitada se encuentra la persona a contratar, y por último, para el nivel administrativo el enseñanza/cursos precontrato con un 18%, como se visualiza en el gráfico 16.

**Tabla 16.** *Dificultades que se perciben en el proceso de personal*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
Falta de capacitación	15	25
Baja experiencia	18	29
Búsqueda de mejores salarios	4	6
Inadecuada presentación personal	1	2
Actitud y poca disposición para el trabajo	14	22
Escasez perfiles requeridos	8	13
Otros	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 16.** Dificultades que se perciben en el proceso de personal

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Al mirar las principales dificultades que se perciben en el proceso de personal, se pudo constatar que la principal dificultad se manifiesta en la baja experiencia, con un 29% en donde el sector industria ve este criterio esencial a la hora de contratar persona con experiencia, puesto que, contribuye con el aprovechamiento y buen funcionamiento de la organización.

Por otro lado, podemos encontrar a la actitud y poca disposición para el trabajo con un 22% pues, se expresa que en el ámbito laboral, es la actitud positiva la que canaliza y garantiza el cumplimiento de los objetivos, de allí su importancia.

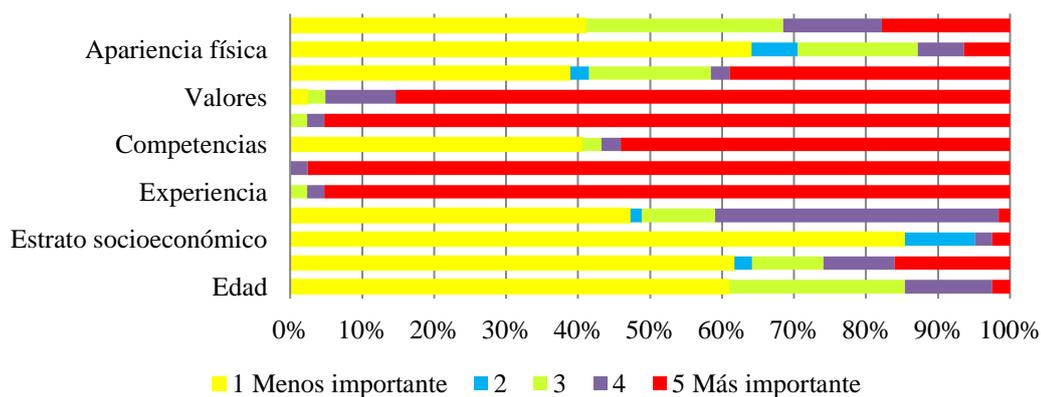
Le pertenece un 25% a la falta de capacitación, la cual, hace énfasis al poco personal formado que presenta el sector manufacturero. La escasez de perfiles requeridos con un 13% dado que, en Ocaña se hace difícil encontrar personal calificado. La búsqueda de mejores salarios con un 6% visto que, el sector se caracteriza por no brindar una estabilidad económica pues la mayoría de empleados no están contratados legalmente y lo hacen desde la ilegalidad y no como lo contempla la ley, otras razones les corresponde un 3% y por último la inadecuada presentación personal con un 2%.

## Criterios empresariales para la vinculación

**Tabla 17.** Criterios de vinculación

ITEM	FRECUENCIA					PORCENTAJE%				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Edad	28	0	15	12	7	5	0	2	1	0,20
Género	28	5	7	7	15	5	0,20	0,80	0,80	1,30
Estrato socioeconómico	37	11	0	7	7	7	0,80	0	0,20	0,20
Nivel educativo	26	5	9	17	5	6	0,20	1,30	5	0,20
Experiencia	0	0	7	7	48	0	0	0,20	0,20	8
Habilidades	0	0	0	9	53	0	0	0	0,20	8
Competencias	21	0	7	7	27	3	0	0,20	0,20	4
Disposición para el trabajo	0	0	7	7	48	0	0	0,20	0,20	8
Valores	7	0	7	18	30	0,20	0	0,20	0,80	7
Recomendación	20	5	12	5	20	3	0,20	1,30	0,20	3
Apariencia física	36	5	11	5	5	5	0,50	1,30	0,50	0,50
Cercanía geográfica	25	0	16	8	13	3	0	2	1	1,30
<b>TOTAL</b>										<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 17.** Criterios de vinculación

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Otro de los elementos que se evaluó, corresponde a los criterios que consideran importantes los empresarios según los establecimientos encuestados (gráfico 18). Se clasifica por escala Likert las características principales, donde 1 es nada importante y 5 muy importante. La población encuestada considera que las habilidades, la experiencia, la disposición para el trabajo y los valores son los aspectos que más tienen en cuenta los empresarios a la hora de contratar personal, ya que, son factores fundamentales para el buen desempeño y funcionamiento de cada organización.

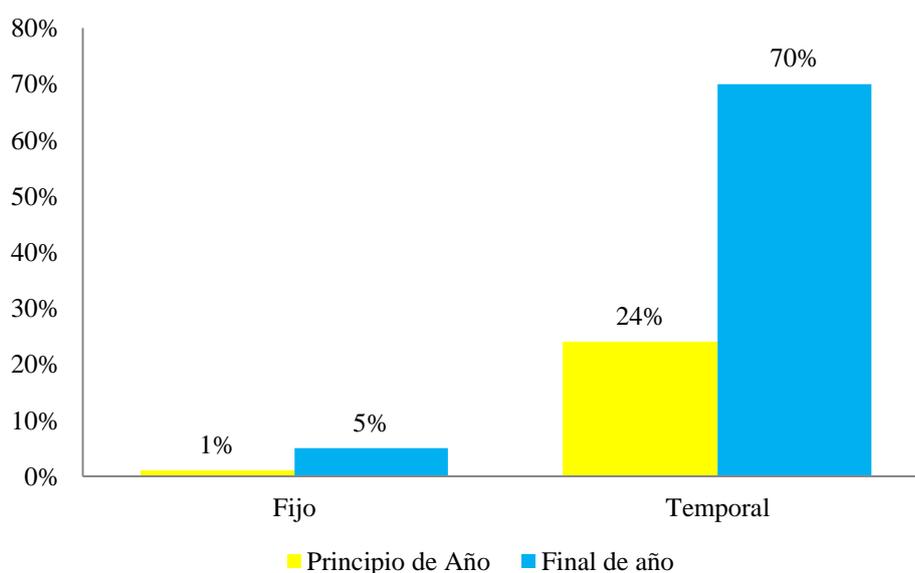
Además de ello, se encontró que dentro de los criterios de poco interés, es decir que no tienen tanta relevancia para el empresario en un proceso de selección, denota que el estrato socioeconómico, el género, la edad, la apariencia física, el nivel educativo, la cercanía geográfica y la recomendación, son aspectos secundarios a la hora de contratar personal.

Cabe resaltar que según los datos recolectados anteriormente, el sector textil demanda personal con estudios y conocimientos que son esenciales para poder desempeñar las actividades de confección de ropa.

**Tabla 18.** *Periodo de contratación*

ITEM		FRECUENCIA	PORCENTAJE%	
Principio de año	Fijo	2	1	
	Temporal	9	5	
Final de año	Fijo	39	24	
	Temporal	116	70	
<b>TOTAL</b>		<b>166</b>	<b>Planta</b> <b>25</b>	<b>Temporal</b> <b>75</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Gráfica 18.** Periodo de contratación

**Nota Fuente.** Elaboración propia

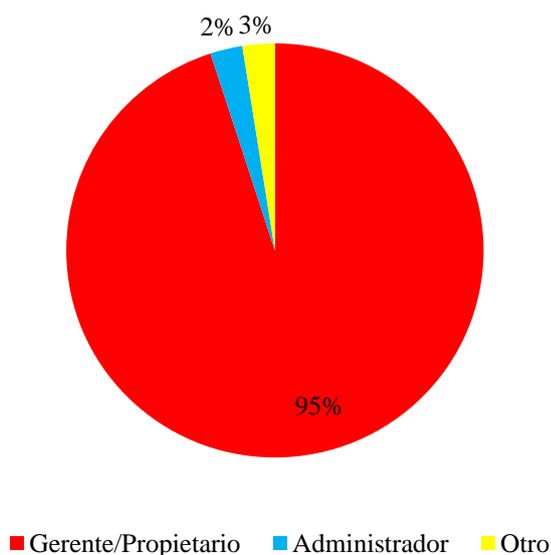
Al analizar los periodos en los que se prevén contratar personal, se pudo apreciar, que cada establecimiento contrata bajo dos modalidades que son a término fijo y temporalmente (gráfico No. 14 Tipo de vinculación)

Mientras que, el grafico 19 denota que el 70% de la población encuestada afirma contratar personal a final de año de manera eventual, debido a la temporada decembrina, en la cual se da la mayor demanda de productos, por lo que se ven en la necesidad de contratar personal para esta época, con el fin de acceder a mayor mercancía para cubrir las necesidades de los clientes.

**Tabla 19.** Encargado de intervenir dentro del proceso de selección

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE%
Gerente/Propietario	59	95
Administrador	1	2
Otro	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

Nota Fuente. Elaboración propia



**Grafica 19.** Encargado de intervenir dentro del proceso de selección

Nota Fuente. Elaboración propia

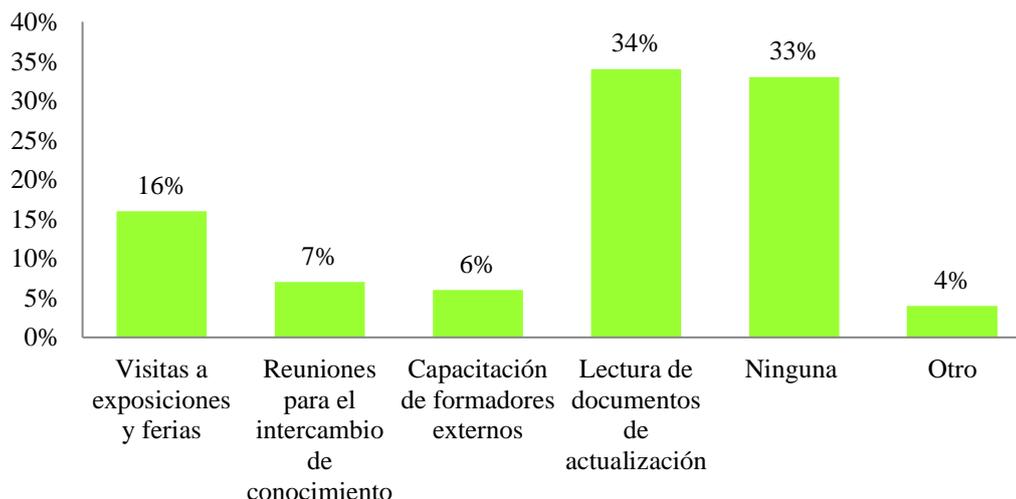
Al momento de definir quién es el encargado de intervenir en el proceso de selección de personal, se pudo observar que el gerente/propietario con un 95% es la mayor opción, debido a que en su mayoría, estos establecimientos son talleres y pequeñas empresas con único empleado por lo que a la hora de necesitar personal el propietario es el que decide.

Por otro lado, con un 2,5% el administrador realiza este proceso haciendo referencia a las empresas que con un número mayor de empleados, si tienen estructura orgánica, donde se establece como una de sus funciones el contratar personal nuevo, y por último la opción otros, como presidenta o vicepresidenta con un 2%.

**Tabla 20.** *Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores*

<b>ITEM</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE%</b>
Visitas a exposiciones y ferias	9	16
Reuniones para el intercambio de conocimiento	5	7
Capacitación de formadores externos	4	6
Lectura de documentos de actualización	22	34
Ninguna	21	33
Otro	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia



**Grafica 20.** Actividades para el desarrollo de competencias de los trabajadores

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Al analizar las actividades que realiza la empresa para el desarrollo de competencias de los trabajadores se pudo constatar que las lecturas de documentos de actualización entre los empleados con un 34% son utilizadas como estrategia interna para el desarrollo de capacidades.

El 33% manifiesta no hacer nada, es decir, no tienen estrategias para el desarrollo de competencias de sus empleados, por lo que denota el poco interés de los empresarios en este aspecto. Sin embargo, estos manifiestan con anterioridad, la necesidad de adquirir personal altamente capacitado, competente y con conocimientos.

Las visitas a exposiciones y ferias con un 16% se utilizan como medio de actualización en cuanto a moda y requerimientos del mercado, donde logran capacitarse constantemente y así obtener un mejoramiento continuo.

Con un 7% las reuniones para el intercambio de conocimiento, es un método que se utiliza para la retroalimentación de todos y cada uno de los empleados. Y por último la capacitación de formadores externos con un 6% deja ver la poca importancia que le dan algunos empresarios de seguir capacitando a su personal que está contratado.

**Cuadro 6.** Ocupaciones sector textil en el municipio de Ocaña.

<b>OCUPACIONES SECTOR TEXTIL EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA</b>			
<b>Puesto</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Total</b>	<b>Total (%)</b>
<b>1</b>	Operarias-Modistas	129	77%
<b>2</b>	Diseñador de logos	6	4%
<b>3</b>	Bordador	5	3%
<b>4</b>	Vendedor	5	3%
<b>5</b>	Gerente o Administrador	5	3%
<b>6</b>	Contador	3	1,8%
<b>7</b>	Estampadores	3	1,8%
<b>8</b>	Transfer	1	0,6%
<b>9</b>	Publicista	1	0,6%
<b>Total general</b>		<b>166</b>	<b>100%</b>

**Nota Fuente.** Elaboración propia

En el Cuadro 6, se relaciona la distribución de las 61 ocupaciones ejercidas en la población objeto de estudio, en el municipio de Ocaña, dado que, se registró los cargos que actualmente desempeñan y se observa que la ocupación más desempeñada es la de Operarias-Modistas con un número de personas (129), que representa 77% de la totalidad de empleados que tiene actualmente el sector de la Industria manufacturera, específicamente los establecimientos que se dedican a la confección de prendas de vestir.

Seguidamente el cargo de cortador con 8 personas que representa el 5% de la totalidad de empleados. Y finalmente los bordadores, vendedores y gerentes o administradores con 5 empleados cada uno entre otros, como se puede ver a continuación.

## **Diagnóstico de la evaluación de los perfiles ocupacionales requeridos por el sector textil.**

La mano de obra calificada juega un papel importante dentro de la organización. Contribuye a la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades, que ameritan de personal calificado para su realización. En el sector de confección del municipio de Ocaña, los empresarios, aunque consideran la educación de gran importancia en los trabajadores, la mayoría de sus empleados no cuentan con nivel educativo apropiado para el desarrollo de sus funciones. Estas personas trabajan sobre el conocimiento empírico.

Por otra parte, se pudo evidenciar, que algunos operarios cuentan con un estudio técnico, tecnológico y/o profesional; los cuales se destacan en actividades de administración y/o diseño.

Las empresas textiles de la ciudad de Ocaña tienen como cultura la vinculación de personal a través de la modalidad de contrato verbal; ya que se les facilita al momento de incorporar la mano de obra. Cuando se identifica la necesidad de una vacante, se da a conocer por medio de anuncios en el mismo local, se analizan las habilidades del candidato y si este cumple con las condiciones o requisitos, se contrata de forma directa sin un documento que evidencie el proceso. Además, la contratación eventual se manifiesta en temporadas de fin de año y en la temporada escolar, debido al incremento de la demanda. Es de mencionar, que estas empresas no pagan la seguridad social al empleado.

La experiencia es el factor más importante que los empresarios tienen en cuenta a la hora de contratar personal, pues los dueños y empresarios, quienes son los encargados de la contratación, manifiestan que un candidato al cumplir con este requisito, tiene el conocimiento para desempeñarse eficientemente en las actividades asignadas.

Adicionalmente, mencionan a la educación como un aspecto de suma relevancia para el empleado, ya que, debe estar preparado técnicamente para realizar actividades que ameriten un trabajo calificado.

Por otro lado, en Ocaña, es difícil encontrar este tipo de candidatos, dado que, el SENA es la única institución que forma aprendices en esta área, y lo hace muy esporádicamente.

Además, los empresarios muestran interés por estar actualizados en temas de confección, diseño, entre otros, pues asisten a exposiciones y conferencias en otras ciudades para retroalimentar su conocimiento. Del mismo modo, los empleados se basan en lectura de documentos y revistas para estar al tanto de la innovación en la moda y el sector textil. Por lo anterior demuestra que los empresarios no contribuyen a la capacitación técnica de sus empleados.

Finalmente, se tienen en cuenta las habilidades y destrezas del trabajador para desarrollar sus actividades, e incluso, la actitud y los valores que este posea para convivir en un ambiente donde se genere la comunicación, el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales.

### **4.3 Identificación del potencial del mercado de mano de obra calificada para el sector textil.**

En la actualidad, el mercado nos indica que el empleo formal, nace como consecuencia de un proyecto social (por ejemplo un estado, que para dar educación, salud, servicios públicos y seguridad a sus ciudadanos requiere una fuerza laboral y genera, por lo tanto, empleos en el sector público) o de los negocios (las empresas del sector privado o mixto que ofrecen productos o servicios). Y para que el empleo se expanda y existan más oportunidades para obtener empleo, es necesario el aumento de la productividad, logrando

así, que los recursos y los talentos de las personas sean cada vez más eficientes. Para ello el crecimiento sostenido del empleo exige formación y desarrollo de habilidades coherentes a las necesidades del mercado laboral.

Por tal razón, se hace necesario identificar las características de los perfiles de la mano de obra calificada en el municipio de Ocaña, el cual, requiere de un sistema educativo que permita organizar y mejorar las ofertas, con el fin de atender las necesidades de formación para técnicos y tecnólogos que es indispensable para el mercado laboral.

De acuerdo a la investigación se pudo evidenciar que en el Municipio de Ocaña, las instituciones de educación superior como Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Universidad Minuto de Dios, Fundación de Estudios Superiores de Comfanorte FESC, El Politécnico Gran Colombiano, la Universidad Santo Tomas y Universidad Autónoma del caribe, entre los institutos técnicos y tecnológicos System Center , Unidades Técnicas del Cesar, IMTEL y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, ofrecen a la comunidad Ocañera, programas académicos y cursos de formación y enseñanza, que capacitan al recurso humano de la región, en diferentes áreas del que hacer ocupacional.

Sin embargo, se detalla que el SENA es la única institución que brinda programas académicos referentes al sector textil, este es el que se encarga de formar el personal operativo para la industria, mediante cursos no tan extensos, durante todo el año.

**Cuadro 7.** Clasificación de cargos requeridos

<b>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA</b>		
<b>PROGRAMAS</b>	<b>CURSOS</b>	<b>TÉCNICO</b>
		Confección de bolsos de tela Confección de pijama Confección de pantalón masculino Confección de lencería para el hogar Corte y confección de blusas y vestidos Confección de ropa deportiva Trazo, corte y confección de la camisa

**Nota Fuente.** Elaboración propia

Como se puede observar, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA oferta programas técnicos acorde a los cargos administrativos que presenta el sector textil, pero en cuanto a la formación del área operativa del sector, solo oferta cursos cortos con una intensidad horaria de 40 o 60 horas por modulo y con una cantidad máxima de 35 personas, generando un promedio por mes de 140 estudiantes certificados con estos curso, es decir se satura el mercado laboral ofreciendo talleres certificados, pero estos no cuentan con una formación técnica, ni tecnológica titulada.

Se puede manifestar que la oferta educativa no está coordinada con la demanda de empleo, es decir, cuando se analiza la oferta educativa relacionada con el sector textil, se observa la diversificación de cursos en la parte operativa, mas no, la existencia de programas de formación técnica o tecnológica, los cuales, demanda el sector ante perfiles calificados, puesto que, al día de hoy, no existen instituciones que cubran la oferta educativa, en cargos operativos, como modistas, diseñador de logos, bordadores y estampadores, pues la oferta educativa con respecto a la demanda laboral, es nula a nivel técnico y tecnológico.

Para esto debe existir un trabajo coordinado entre los distintos actores educativos con el sector productivo, con el objetivo de que la formación sea acorde a los requerimientos

propios del sector y no se sature a la población con cursos para un área determinada, sino que se aborde desde las necesidades reales y todos aporten para la construcción de capacitaciones.

### **Diagnóstico de la identificación del potencial del mercado de mano de obra calificada para el sector textil.**

De acuerdo a la investigación, las empresas textiles de la ciudad de Ocaña no cuentan con una estructura organizacional establecida ni un sistema de organización de recursos humanos, pero empíricamente asignan tareas a los trabajadores de acuerdo a sus habilidades técnicas. La infraestructura de las empresas textiles se caracteriza a nivel general por ser un salón grande y amplio donde se ubican las diferentes máquinas y mesas para el desarrollo de las actividades. Cada empleado es responsable de una actividad específica, como por ejemplo, operario en máquinas, operarios ensamble, cortador, bordador y demás.

Igualmente se identificó que los empresarios de dichas empresas, ven la necesidad de contar con equipo calificado para el desarrollo de las actividades. Pero infortunadamente, en la ciudad de Ocaña aunque cuenta con varias instituciones técnicas, tecnológicas y de educación superior, no brindan capacitaciones en el campo del conocimiento que requiere el sector textil, sin embargo, el SENA es la única institución que oferta programas relacionadas con el mercado textil.

A causa de esto y de las capacitaciones que actualmente tiene los trabajadores del sector textil específicamente en las confecciones de prendas de vestir, es evidente que los empleadores no aprovechan adecuadamente de estos programas y proyectos que al día de hoy ofrece el SENA para mejorar la formación de sus empleados.

### **Diagnostico análisis de empleabilidad en el sector textil en la zona urbana de Ocaña Norte de Santander**

La confección de prendas de vestir en el municipio de Ocaña, es una de las actividades esenciales en el desarrollo económico de la región, puesto que la misma sirve de sustento para gran parte de la población que se establece en esta zona. Las empresas que se desempeñan en este oficio, laboran por medio de contratos realizados con diferentes instituciones educativas e incluso con particulares que requieren de sus servicios.

En el ámbito económico, la actividad industrial de confección de prendas de vestir, es una de las profesiones que más generan empleo en el municipio de Ocaña, aportando de esta manera al mejoramiento de la calidad de vida y la economía regional.

Sin embargo, las dificultades que afronta el sector textil a nivel de financiación, es decir, aquellas limitaciones que se tienen con respecto a los recursos económicos para invertir en esta industria, lo cual produce la baja calidad en la maquinaria avanzada y tecnologías necesarias para el desarrollo del mismo. Además, se encuentran falencias en la adquisición de materia prima, lo cual se refiere a la poca variedad de insumos que se encuentran en este sector y las dificultades producto de la ubicación geográfica de los proveedores, lo que conlleva al aumento de los precios en el mercado.

Es evidente que en el municipio de Ocaña existe una baja capacidad del personal con respecto al nivel educativo requerido para el desarrollo del sector textil. En la mayoría de los casos, las personas que se desempeñan en este ámbito, han adquirido de forma empírica sus conocimientos y por tanto, no cuentan con títulos técnicos, tecnológicos o profesionales. Por otra parte, la poca población que si cuenta con estos estudios, desempeñan cargos administrativos o de diseño.

La forma de vinculación, más frecuente, que realizan las empresas textiles en la ciudad de Ocaña, se da a través del contrato verbal, ya que, se les facilita a los empleadores la

inclusión de la mano de obra a través de esta modalidad. Además de ello, en temporadas especiales, se contrata personal de forma eventual, debido al incremento de la demanda que se produce en estas épocas.

Al momento de contratar, uno de los factores más importantes que se tiene en cuenta es la experiencia que posee cada candidato, siendo este un requisito fundamental para su desempeño laboral. Adicionalmente, se tiene en cuenta que los candidatos estén calificados para ocupar la vacante, pero en la ciudad hay pocos candidatos que cumple con este requisito debido a que el SENA es la única institución que oferta programas en esta área.

Aunque, estos programas son esenciales para el desarrollo del sector, no son utilizados por los empresarios, pues estos, no tienen en cuenta, que pueden suministrar a sus trabajadores la formación necesaria para el desempeño de las actividades fundamentales para la empresa, por medio de los talleres o cursos que brinda el SENA.

Finalmente, las empresas de la industria textil, específicamente las de confección de prendas de vestir, no cuenta con una estructura organizacional establecida o un sistema de regulación del recurso humano. Por lo tanto, la administración se maneja a través de la experiencia que han obtenido en el transcurrir de los años, y esto trae como consecuencia las dificultades que se pueden presentar a la hora de tomar decisiones, en temas relevantes como las estrategias comerciales.

## Conclusiones

De acuerdo al análisis de empleabilidad en el sector textil en la zona urbana de Ocaña, se encontró que las empresas dedicadas a esta actividad operan en el mercado regional, haciendo contratos directos con empresas e instituciones educativas. Adicional, confeccionan y realizan arreglos de prendas a particulares. Trabajan con proveedores locales y en algunos casos, cuando no hay la materia prima, optan por proveedores nacionales, incurriendo en un gasto mayor por el transporte de materiales. Aunque, no cuentan con tecnología de punta para los procesos de confección, sus productos son de calidad y asequibles al presupuesto del mercado.

Son muchas las empresas textiles que operan en la ciudad, generando empleos directos en cargos como operarios modistas, diseñadores, bordadores, entre otros puestos de trabajo que contribuyen al desarrollo económico de la región. Generalmente, en la industria textil ocañera, los contratos se realizan mediante la modalidad verbal, cuando se ve la necesidad de contratar un nuevo empleado, se le hace una serie de pruebas prácticas y se contrata teniendo en cuenta las habilidades técnicas del candidato. En este tipo de contrato, se ignora el pago de la seguridad social de los empleados.

Finalmente, los empleadores se enfocan en buscar mano de obra con experiencia relacionada con las actividades de la empresa, considerando que una herramienta fundamental para el desempeño y calidad de su trabajo. Adicional, requieren que dichos trabajadores cuenten con habilidades calificadas para desempeñarse en el cargo, sin embargo, encontrar candidatos con este prototipo es un proceso complejo porque el SENA es la única institución que oferta programas en este tema, por ende, en la ciudad existe poco personal titulado.

## **Recomendaciones**

Fomentar la creación de nuevos proveedores a nivel regional que se comprometa a tener una alta variación de insumos productivos para el sector textil, donde les permita generar mayor productividad en el mercado de Ocaña, obteniendo así mejores oportunidades laborales.

Sugerir a las industrias Textil - Confección que realicen estrategias o alianzas con el sector educativo donde puedan implementar capacitaciones accesibles a los trabajadores en educación mínimo técnica y tecnológica, con un enfoque que contribuyan a las empresas.

Reestructurar los programas académicos que ofrecen los entes educativos para el sector textil, con el fin de mejorar el desempeño y la competitividad requerido por el mercado de mano de obra calificada.

## Referencias

- Acero, Achury, & Bolívar. (Agosto de 2012). *Analisis estructural. sector de la confeccion*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/15243/3/MorenoVelasquezJuanPablo.2016.pdf.pdf>
- Barbosa Vega, C. (22 de AGOSTO de 2017). *EL ESPECTADOR*. Obtenido de <http://www.elespectador.com/economia/drama-textil-se-han-perdido-3400-empleos-en-el-gran-san-articulo-709321>
- Burgen, & Generalitat. (2011). *Analisis extrutural sector de la confeccion en colombia*. Bogota.
- Caribe, O. R. (2016). *panorama laboral 2016*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Congreso, C. (2 de Mayo de 2016). *ley 1780 de 2016*. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20DE%20MAYO%20DE%202016.pdf>
- Duarte, K., & R, F. (2005). Estudio de Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e.
- D'vera Perez, C. F. (2016). *Analisis de la actividad economica en Ocaña Norte de Santander*. Ocaña: Observatorio laboral y economico .
- Farias Iribarren, G. (31 de Octubre de 2016). *El camino al 2025*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/tendencias-globales-del-sector-textil-i-gabriel-farias-iribarren>
- Fayol, H. (s.f.). *teoria clasica de la administracion* . Obtenido de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7253/3/658.151-C364d-Capitulo%20II.pdf>
- Figuroa, R. (2002). *Desempleo y precariedad en la sociedad de mercado*. Santiago : PREDES y FRASIS.
- Fontana. (2013 ). *Laborum* . Obtenido de <https://issuu.com/joscarleon/docs/revistamercadolaborald>
- Gamboa, J. P., Garcia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (febrero de 2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal* . Obtenido de <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Garcia, R. (10 de Mayo de 2008). *administracion cientifica*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos7/act/act.shtml>
- Gonzales Litman, T. (14 de Junio de 2017). Colombia: la industria textil en el T1-2017. *Fashion Network*.
- Gonzales Litnam, t. (21 de Abril de 2016). *Industria del sector textil: 150 años de historia*. Obtenido de [http://co.fashionnetwork.com/news/Industria-textil-en-Colombia-150-anos-de-historia,685234.html#.WbNmp\\_PyjIW](http://co.fashionnetwork.com/news/Industria-textil-en-Colombia-150-anos-de-historia,685234.html#.WbNmp_PyjIW)
- Mesoamericana, U. (2007 -2010). *Estudio sobre la inserción profesional de los egresados* . Obtenido de <https://insercionturistica.jimdo.com/marco-teorico/t%C3%A9orias-del-mercado-de-trabajo-y-relacion-educacion-empleo/la-teor%C3%ADa-institucionalista/>

- Moderna, G. (14 de Marzo de 2011). *Perfil Ocupacional y Profesional* . Obtenido de <http://lagerenciamedernaenlasorganizaciones.blogspot.com.co/2011/03/perfil-ocupacional-y-profesional.html>
- Moreno, M. A. (27 de Enero de 2011). *El desempleo mundial esta en el nivel mas alto de la historia, segun la oit*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/el-desempleo-esta-en-el-nivel-mas-alto-de-la-historia-segun-la-oit>
- OIT. (s.f.). *sector textil* . Obtenido de <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang--es/index.htm>
- Portafolio. (21 de Agosto de 2016). *Empleo en el país va bien y con proyecciones positivas*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/empleo-en-colombia-2016-y-2017-499750>
- Portafolio. (23 de Febrero de 2017). *mercado laboral en colombia*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-para-2017-503619>
- Portafolio. (2017). Sector textil y de confecciones, en cuidados intensivos. *Portafolio*.
- Potafolio. (2017). Sector textil podría perder 1,8 millones de empleos. *Portafolio* .
- prensa-Dane, o. d. (31 de Octubre de 2016). *Principales indicadores del mercado laboral*. Obtenido de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_sep\\_16.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_16.pdf)
- Pries, L. (2000). *Teoría sociológica del mercado de trabajo*. Mexico .
- Proyectos, B. d. (27 de Enero de 2012). *Teorias de administracion*. Obtenido de <http://proyectoteoriasadministrativas.blogspot.com.co/2012/02/teoria-cientifica.html>
- Republica, B. d. (s.f.). *Actividad cultural, contitucion politica de 1991* . Obtenido de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/derecho/constitucion-politica-de-colombia-1991/titulo-2-capitulo-2>
- Romero, R., Romer, B., & Briceño, H. (Abril de 2007). *su relación con el mercado*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73713303.pdf>
- Ruiz, G. (10 de Junio de 2015). *Empresas, Negocios y pymes*. Obtenido de <https://definanzas.com/concepto-de-productividad/>
- Sanchez, C. (28 de Enero de 2017). *Cúcuta, la segunda ciudad con más desempleo en 2016*. Obtenido de <https://www.laopinion.com.co/economia/cucuta-la-segunda-ciudad-con-mas-desempleo-en-2016-126959>
- Sonar, R. (19 de agosto de 2016). *Notorio aumento de tasa de desempleo en ocaña*. Obtenido de <http://radiosonar.co/notorio-aumento-de-tasa-de-desempleo-en-ocana/>
- Tobin, S. (12 de enero de 2017). *el oit estima que el desempleo mundial aumentara en un 3,4 millones de personas*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_541144/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_541144/lang--es/index.htm)

- Trabajo, M. d. (2015). *PROGRAMA 40 MIL PRIMEROS EMPLEOS*. Obtenido de <http://plataformacelac.org/programa/1007>
- Trabajo, O. I. (9 de Agosto de 2014). *¿Que es el trabajo?* Obtenido de [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Vazquez, D., & Figuera, G. (2007). *Analisis de la insercion laboral* . Obtenido de [file:///C:/Users/Nelson%20Tarazona/Downloads/An%C3%A1lisisprevioalainserci%C3%B3nlaboral%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nelson%20Tarazona/Downloads/An%C3%A1lisisprevioalainserci%C3%B3nlaboral%20(1).pdf)
- Villamizar Laguado, W. (1 de enero de 2016). *Plan de desarrollo para Norte de Santander 2016-2019*. Obtenido de [http://www.sisubregionalns.gov.co/files/sid\\_Desarrollo\\_territorial/Plan\\_de\\_desarrollo\\_para\\_Norte\\_de\\_Santander\\_2016-2019.pdf](http://www.sisubregionalns.gov.co/files/sid_Desarrollo_territorial/Plan_de_desarrollo_para_Norte_de_Santander_2016-2019.pdf)
- Vizcaya, E. (10 de noviembre de 2014). *Laborum*. Obtenido de <https://issuu.com/joscarleon/docs/revistamercadolaborald>
- Work, B. (26 de Septiembre de 2016). *Mejores condiciones de trabajo en la industria de la confección benefician a los trabajadores y a las empresas*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_526534/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_526534/lang--es/index.htm)

## **Apéndices**



**Apéndice A.**  
Encuesta dirigida a las Industrias Manufactureras, específicamente las confecciones del municipio de Ocaña

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

**Objetivo:** Identificar las condiciones actuales del mercado laboral de las Industrias Manufactureras, específicamente las confecciones.

**A. IDENTIFICACION Y DATOS GENERALES**

<p><b>I. DATOS GENERALES</b></p> <p>1. Razón Social de la empresa: _____</p> <p>2. Nombre Comercial: _____</p> <p>3. Tamaño de la empresa : _____</p>	<p><b>II. INFORMACIÓN DE LA PERSONA</b></p> <p>4. Nombres y Apellidos: _____</p> <p>5. Cargo: _____</p> <p>6. Teléfono: _____</p>	<p><b>III. INFORMACIÓN GENERAL</b></p> <p>7. Numero de encuesta: _____</p> <p>8. fecha: _____</p> <table border="1" style="float: right; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="width: 30px;">Día</td> <td style="width: 30px;">Mes</td> <td style="width: 30px;">Año</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Día	Mes	Año			
Día	Mes	Año						

**B. CARACTERISTICAS DEL RECURSO HUMANO**

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

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

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

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

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

Gerente o administrador. \_\_\_\_\_

Vendedor. \_\_\_\_\_

Contador. \_\_\_\_\_

Cortador. \_\_\_\_\_

Operarias – Modistas. \_\_\_\_\_

Diseñador de logos. \_\_\_\_\_

Bordador. \_\_\_\_\_

Transfer. \_\_\_\_\_



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

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

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

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

1
2
3
4

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

5
6
7

**C. CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA VINCULACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

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

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

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

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

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

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

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4
5
6

Otro: \_\_\_\_\_