

Estudio perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial de Ipiales

Documento final
Abril de 2016



CONTENIDO

	Pág.
1. PRESENTACIÓN.....	8
2. METODOLOGÍA.....	9
2.1. Población y Muestra	9
2.2. Marco muestral.....	10
2.3. Esquema de muestreo	11
2.4. Tamaño de la muestra	12
2.4.1. Estimación Inicial de la muestra	12
2.4.2. Estimación final de la muestra	15
3. Contextualización del municipio de Ipiales.....	18
3.1. Demografía	18
3.2. Indicadores de pobreza y vulnerabilidad.....	21
3.3. Mercado de trabajo	22
4. Perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial de la ciudad de Ipiales – Nariño	24
4.1. Caracterización del sector empresarial	24
4.2. Análisis de la demanda laboral y necesidades de formación	28
4.2.1. Caracterización del recurso humano de la empresa.....	28
4.2.2 Análisis por sector económico	30
4.2.3. Criterios empresariales para la selección de personal	31
4.3. Perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial de la ciudad de Ipiales.....	36
4.4. Necesidades de capacitación	45
4.5. Caracterización de la oferta formativa actual disponible en la ciudad de Ipiales .	51
4.6. Lineamientos para el diseño del plan de formación	58

5	Estudio de caso: Necesidades de recurso humano en el sector transporte de la ciudad de Ipiales - Nariño.....	61
5.1.	Caracterización del sector transporte terrestre	61
5.2.	Análisis de la demanda laboral y necesidades de formación	64
5.2.1.	Ocupación en el sector transporte.....	64
5.2.2.	Enganche en el sector transporte	66
5.2.3.	Cargos de mayor importancia en el sector transporte	70
5.2.4.	Cargos más difíciles de conseguir	79
5.2.5.	Vacantes en el sector transporte	85
5.3.	Lineamientos para el diseño del plan de formación	87
5.3.1.	Factores a ser considerados para el plan de formación.	87
5.3.2.	Lineamientos para el Plan de Formación	90
	Conclusiones.....	99
	Recomendaciones.....	102
	Bibliografía.....	105

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Pirámide poblacional. Municipio de Ipiales. Número de personas. 2015.	19
Gráfica 2. Índices de dependencia. Municipio de Ipiales. Año 2014.	19
Gráfica 3. Nacimientos según residencia de la madre y defunciones según lugar de ocurrencia. Número de personas. 2008 – 2014	20
Gráfica 4. Necesidades básicas insatisfechas. NBI. Ipiales y Departamento de Nariño. Total y por componentes. Año 2011.	21
Gráfica 5. Incidencia de la pobreza multidimensional, zona urbana.	22
Gráfica 6. Número de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales....	25
Gráfica 7. Proporción de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por naturaleza jurídica. Promedio período 2011-2014.	25
Gráfica 8. Proporción de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por rama de actividad económica. Promedio período 2011-2014.	26
Gráfica 9. Crecimiento de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por rama de actividad económica. Promedio período 2011-2014.	27
Gráfica 10. Ciudad de Ipiales. Empleos generados por nivel educativo (%). 2015	28
Gráfica 11. Ciudad de Ipiales. Empleos generados por tipo de trabajo. 2015.	29
Gráfica 12. Empleo generado por sector económico.....	30
Gráfica 13. Empleo generado por sector económico y sexo (%).	31
Gráfica 14. Medios para el proceso de selección y vinculación de personal. (%).	32
Gráfica 15. Medios para el proceso de selección y vinculación de personal por tipo de cargo. (%).	32
Gráfica 16. Criterios por los cuales se descarta personal en el proceso de selección. 2015.	33
Gráfica 17. Importancia de las variables o criterios que se evalúan a la hora de contratar personal. (%).....	34
Gráfica 18. Meses de mayor contratación	34
Gráfica 19. Sector educación. Meses de mayor contratación.....	35
Gráfica 20. Principales razones para la contratación de personal	35
Gráfica 21. Requerimientos de Recurso Humano según C.N.O.	37
Gráfica 22. Ocupaciones demandadas en las actividades de transporte, manejo, instalación y mantenimiento de equipo. Requerimientos por cargos.	38
Gráfica 23. Requerimientos de recurso humano por sectores económicos.....	39
Gráfica 24. Requerimientos de Recurso Humano según edad máxima. Porcentaje de empresarios.	40

Gráfica 25. Requerimientos de Recurso Humano según meses de experiencia. Porcentaje de empresarios.	41
Gráfica 26. Requerimientos de Recurso Humano. Competencias requeridas. Porcentaje de empresarios.	43
Gráfica 27. Requerimientos de Recurso Humano. Cargos requeridos de planta por C.N.O. Número de cargos.	44
Gráfica 28. Requerimientos de Recurso Humano. Cargos requeridos por tipo de vinculación. Número de cargos.	45
Gráfica 29. Requerimientos de capacitación al recurso humano según área y nivel de educación. %.....	46
Gráfica 30. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por área de formación. Porcentajes.	46
Gráfica 31. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por tipo de formación. Porcentajes.	47
Gráfica 32. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por área y tipo de formación. Porcentajes.....	48
Gráfica 33. Requerimientos de capacitación en el área operativa, según área de formación. Porcentajes.	49
Gráfica 34. Requerimientos de capacitación por tipo de formación. Porcentajes.	50
Gráfica 35. Área operativa. Requerimientos de cursos cortos por área. Porcentajes.....	50
Gráfica 36. Área operativa. Requerimientos de diplomados, especializaciones y pregrado por área. Porcentajes.	51
Gráfica 37. Área operativa. Requerimientos de tecnologías y programas técnicos por área (%).....	51
Gráfica 38. Oferta formativa según tipo de formación. 2015. Porcentajes.	52
Gráfica 39. Ciudad de Ipiales. Tipo de formación impartida según modalidad.2015	53
Gráfica 40. Ciudad de Ipiales. Programas del nivel profesional según ocupación a la cual va dirigido. 2015.....	54
Gráfica 41. Ciudad de Ipiales. Programas técnicos según ocupación a la cual va dirigido. 2015.	54
Gráfica 42. Ciudad de Ipiales. Porcentaje de cursos cortos según ocupación a la cual va dirigido. 2015.....	55
Gráfica 43. Ciudad de Ipiales. Porcentaje de cursos técnicos por instituto formación. 2015	56
Gráfica 44. Ocupación sector transporte, según área de trabajo (%).....	64
Gráfica 45. Ocupación en el sector transporte, según sexo (%)	64
Gráfica 46. Ocupados en el sector transporte según nivel educativo (%)	65
Gráfica 47. Ocupados en el sector transporte, según tipo de vinculación (%)	66

Gráfica 48. Meses de mayor contratación en el sector transporte (%)	66
Gráfica 49. Medios para la selección de personal en el sector transporte (%).....	67
Gráfica 50. Medios para la vinculación de personal en el sector transporte (%)	68
Gráfica 51. Principales motivos de descarte de aspirantes en el sector transporte. (%)	68
Gráfica 52. Razones para la vinculación laboral en el sector transporte. (%).....	69
Gráfica 54. Nivel educativo requerido en las vacantes del sector transporte (%).....	86
Gráfica 55. Competencias básicas exigidas en el sector transporte	86
Gráfica 56. Competencias transversales exigidas en el sector transporte	87

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Ciudad de Ipiales. Establecimientos de comercio.	9
Tabla 2. Ciudad de Ipiales. Establecimientos de comercio por subsector económico	10
Tabla 3. Proporciones a encuestar según subsector económico de la ciudad de Ipiales. ...	11
Tabla 4. Cálculo de muestra por estrato	14
Tabla 5. Estimadores de muestra total.....	15
Tabla 6. Comparación entre diseño muestral y encuestas válidas obtenidas en trabajo de campo	16
Tabla 7. Municipio de Ipiales. Población por etnia. 2015	20
Tabla 8. Empleos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales estado. Período 2011-2014.	28
Tabla 9. Ocupaciones demandadas en las actividades de ventas y servicios. Requerimientos de recurso humano por cargos.....	38
Tabla 10. Ocupación de Oficinistas y auxiliares. Requerimientos de recurso humano por cargos.....	39
Tabla 11. Ciudad de Ipiales. Requisitos según tipo de formación. 2015.....	57
Tabla 12. Lineamientos de para el desarrollo de la oferta formativa	58
Tabla 13. Cargos más importantes en el área administrativa	71
Tabla 14. Cargos más importantes en el área operativa.....	76
Tabla 16. Vacantes en el sector transporte.....	85
Tabla 17. Necesidades de formación en los cargos más importantes	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19. Lineamientos para el desarrollo de la oferta formativa en el sector transporte .	90

1. PRESENTACIÓN

El Ministerio del Trabajo, el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Universidad de Nariño -a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y su Centro de Estudios de Desarrollo Regional - (CEDRE) celebraron el acuerdo de subsidio de microcapital No 34603, que tiene como propósito Identificar los perfiles ocupacionales requeridos por el sector productivo en la ciudad de Ipiales. Se seleccionó la ciudad de Ipiales por ser la principal población en la zona de frontera colombo-ecuatoriana, y que ha sido impactada por una fuerte demanda del país vecino como consecuencia de la devaluación del peso colombiano y la revalorización del dólar; además, de los problemas de desempleo que de tiempo atrás se han venido registrando.

El estudio busca establecer cuáles son los requerimientos del sector empresarial – demanda laboral- y las necesidades de formación que tiene la mano de obra en las diferentes actividades productivas y de servicios que se desarrollan en la ciudad. Para tal efecto, el universo de estudio está constituido por el total de empresas ubicadas en la cabecera municipal de Ipiales que están registradas en Cámara de Comercio, pues, ellas conforman las unidades básicas de demanda laboral y de formación. Ahora, de acuerdo a los registros de la Cámara de Comercio de Ipiales para el (2014) habían registradas 2105 establecimientos como unidades productivas validadas, de la cual se tomó una muestra de 657 establecimientos.

Este estudio permitió identificar una serie de problemáticas del sector empresarial, entre ellas: baja formación del recurso humano vinculado a las empresas, baja articulación con el sector educativo, mecanismos informales de enganche laboral, reducido capital de trabajo, bajo desarrollo técnico y tecnológico, baja pertinencia de la oferta formativa actual, entre otros, que son factores que impiden el desarrollo de este sector.

En este estudio, por tal motivo, se buscó identificar entre los mismos empresarios, instituciones educativas y sector gremial, cuáles son las deficiencias y soluciones a estas problemáticas.

2. METODOLOGÍA

2.1. Población y Muestra

El universo de estudio es constituido por el total de empresas ubicadas en la cabecera municipal de Ipiales, pues ellas conforman las unidades básicas de demanda laboral y demanda de formación. Por este motivo, y teniendo en cuenta que el artículo 25 del Código de Comercio de Colombia entiende por “*empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio*”, para efectos de la presente investigación, solo se tendrá en cuenta las unidades productivas formales registradas en Cámara de Comercio, cuyo universo corresponde a 2.774 establecimientos de comercio desagregados sectorialmente de la siguiente manera:

Tabla 1. Ciudad de Ipiales. Establecimientos de comercio.

Sector	Nombre sector	Establecimientos de Comercio
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	33
C	Industrias manufactureras	163
F	Construcción	31
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1476
H	Transporte y almacenamiento	176
I	Alojamiento y servicios de comida	268
J	Información y comunicaciones	68
K	Actividades financieras y de seguros	197
L	Actividades inmobiliarias	16
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	86
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	52
P	Educación	31
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	70
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	42
S	Otras actividades de servicios	65
Total general		2774

Fuente: Cálculos Ormet Nariño con base en los datos del Registro Mercantil – Cámara de Comercio de Ipiales.

2.2. Marco muestral

Para seleccionar una muestra aleatoria representativa fue necesario construir un marco muestral con la información suministrada por la Cámara de Comercio de Ipiales, la cual debió ser validada y posteriormente ser tratada para eliminar futuros sesgos en resultados, para ello se eliminó la duplicidad de las unidades muestrales, se eliminaron elementos ajenos que pertenecían a otros periodos de renovación, aquellos que estaban con información incompleta y se procedió a sustraer los establecimientos de comercio de que no se encontraban en los sectores geográficos ya establecidos en el numeral 1.2.1. (Tabla 2)

Tabla 2. Ciudad de Ipiales. Establecimientos de comercio por subsector económico

Sector	Nombre sector	Establecimientos de Comercio
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	21
C	Industrias manufactureras	118
F	Construcción	19
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	1123
H	Transporte y almacenamiento	131
I	Alojamiento y servicios de comida	198
J	Información y comunicaciones	41
K	Actividades financieras y de seguros	172
L	Actividades inmobiliarias	14
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	70
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	36
P	Educación	24
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	62
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	24
S	Otras actividades de servicios	52
Total general		2105

Fuente: Cálculos Ormet Nariño con base en los datos del Registro Mercantil – Cámara de Comercio de Ipiales.

Así, desde el punto de vista del diseño muestral fue posible obtener un marco muestral con el total de unidades finales de muestreo, divididos por estratos (actividades económicas), y que poseen los datos de la unidad como por ejemplo: nombre del establecimiento, representante legal, CIU, dirección y teléfono. Estas características permitirán elaborar un muestreo aleatorio estratificado en una sola etapa, representativo

para cada actividad económica y para el sector empresarial de la ciudad de Ipiales, a la vez, que posibilitan diseñar un adecuado trabajo de campo.

2.3. Esquema de muestreo

Debido a la existencia de un marco muestral completo, se procedió a realizar un muestreo probabilístico y estratificado, que posibilitará extrapolar los estimadores a la población, a nivel de total y de actividad económica. De esta forma, el muestreo asegurará que las unidades de selección tengan una probabilidad conocida y diferente a cero, por una parte, y por otra, garantiza que las unidades primarias del muestreo sean agrupadas por estrato, teniendo en cuenta que poseen características similares a nivel de actividad económica.

Cabe aclarar que las proporcionalidades del estudio serán tomadas de los resultados del Censo empresarial de la Cámara de Comercio 2012, donde se preguntó a las empresas sobre si existe (o no) la necesidad de contratar personal, la probabilidad del “si” para esta variable cualitativa dicotómica será tomada como la proporción de establecimientos a encuestar (Tabla 3).

Tabla 3. Proporciones a encuestar según subsector económico de la ciudad de Ipiales.

Sector	Nombre sector	Proporción a encuestar
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0,55
C	Industrias manufactureras	0,79
F	Construcción	0,60
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	0,80
H	Transporte y almacenamiento	0,80
I	Alojamiento y servicios de comida	0,80
J	Información y comunicaciones	0,52
K	Actividades financieras y de seguros	0,78
L	Actividades inmobiliarias	0,51
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,54
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	0,53
P	Educación	0,52
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	0,54
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	0,52
S	Otras actividades de servicios	0,55

Fuente: Cálculos Ormet Nariño con base en los datos del Registro Mercantil – Cámara de Comercio de Ipiales – Censo empresarial 2012.

2.4. Tamaño de la muestra

2.4.1. Estimación Inicial de la muestra

De acuerdo con el esquema de muestreo, se procederá a calcular el tamaño de la muestra para cada estrato y el total de la población, de acuerdo con los requerimientos solicitados del estudio y los limitantes financieros, el cálculo será realizado con aquellos que garanticen mayor precisión y una anchura del intervalo de confianza adecuada.

A la vez, teniendo en cuenta que a la fecha no se realizado ningún estudio previo sobre el tema de investigación y solo existe un *proxy de la prevalencia* que se deriva del Censo empresarial realizado por la Cámara de Comercio de Ipiales en el año 2012, se establecerá que el cálculo de la muestra no contará con un efecto de diseño y el cálculo del tamaño será determinado a partir de la siguiente fórmula:

$$n_i = \frac{Z_{(1-\alpha/2)}^2 N_i Q_i}{P_i(N_i - 1)e_{r,\alpha}^2 + Z_{(1-\alpha/2)}^2 Q_i}$$

Donde, n_i será igual al tamaño de la muestra por estrato, Z será el factor confiabilidad que para el 95% tendrá un valor de 1.96, de acuerdo con la tabla de distribución normal; N_i representa el tamaño de la población del estrato, Q_i constituye la probabilidad de no ocurrencia de la variable analizada, P_i será el prevalencia de la variable analizada, y e representa el error relativo.

Esta fórmula se adaptó para trabajar con estratos, y debido a la utilización del error relativo fue necesario analizar la anchura del intervalo de confianza, con lo cual se determinó la calidad de la muestra. Por lo anterior, para cada estrato se evaluaron los límites de confianza superior e inferior con relación a la prevalencia, utilizando la siguiente fórmula:

$$P_i \left(\hat{P}_i - Z_{\alpha/2} \sqrt{\frac{\hat{P}_i(1-\hat{P}_i)}{n_i}} \sqrt{\left(1 - \frac{n_i}{N_i}\right)} \leq \pi \leq \hat{P}_i + Z_{\alpha/2} \sqrt{\frac{\hat{P}_i(1-\hat{P}_i)}{n_i}} \sqrt{\left(1 - \frac{n_i}{N_i}\right)} \right) = 1 - \alpha$$

Donde π representa la prevalencia \pm tolerancia de la muestra, el factor a la izquierda establece el límite de confianza inferior y el factor a la derecha representa el límite de confianza superior.

De esta forma, la teoría estadística define el error relativo, o coeficiente de variación (Cv), como un indicador que muestra cuán confiables son las estimaciones de las variables investigadas, del cual, dado un nivel de significancia estadístico, se calcula el intervalo de confianza para el valor obtenido. Así, de acuerdo con el Dane¹, una muestra con un Cv hasta del 7% es precisa; entre el 8 y el 14% significa que existe una precisión aceptable; entre el 15% y 20% representa una precisión regular y mayor del 20% indica que la estimación es poco precisa y por lo tanto se recomienda utilizarla sólo con fines descriptivos (tendencias no niveles). Sin embargo, este criterio puede variar dependiendo del tamaño de la población, presupuesto de estudio y la rigurosidad del mismo, de esta manera, por ejemplo, algunas entidades públicas, en licitaciones, argumentan como aceptable un error relativo hasta del 30%.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta los elementos expuestos, se puede establecer que el estudio de *Identificación de los perfiles ocupacionales requeridos por el sector productivo de la ciudad de Ipiales*, tendrá una muestra calculada con un error relativo de 10%, un nivel de confiabilidad del 95% y una prevalencia calculada para cada estrato.

Adicionalmente, se hace necesario calcular la prevalencia del total de la muestra (P_{st}), la que será igual a la sumaria de los productos de la participación de cada estrato en el universo poblacional (W_i) por la prevalencia de cada estrato (P_i).

$$P_{st} = \sum W_i P_i$$

Así mismo, para cada actividad económica (estrato), se deben calcular los intervalos de confianza para la prevalencia del total de la muestra (P_{st}), sin embargo, para esto se debe inicialmente estimar la varianza proporcional (V_{st}) y el error muestral (e_{st})

$$V_{st} = \sum \left(\frac{W_i^2 P_i Q_i}{n_i} \right) \left(1 - \frac{n_i}{N_i} \right)$$

¹ Dane (2008). Estimación e interpretación del coeficiente de variación de la encuesta cocensal.

$$P_{st} \left(\widehat{P}_{st} - Z_{\alpha/2} \sqrt{\widehat{V}_{st}} \leq \pi_{st} \leq \widehat{P}_{st} + Z_{\alpha/2} \sqrt{\widehat{V}_{st}} \right) = 1 - \alpha$$

De esta forma, el muestreo de estudio se resume en las siguientes tablas:

Tabla 4. Cálculo de muestra por estrato

Sector	Actividad económica	N_i	% de confianza	Z^2	P_i	$Q_i = 1 - P_i$	e_r	n_i	$N_i - n_i$	LC_I	LC_S	$LC_I - LC_S$	e_α
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	21	95	3,8	0,5	0,4	0,1	20	1	0,5	0,60	0,09	0,05
			%	4	5	5	0			0			5
C	Industrias manufactureras	118	95	3,8	0,7	0,2	0,1	55	63	0,7	0,84	0,11	0,07
			%	4	9	1	0			4			9
F	Construcción	19	95	3,8	0,6	0,4	0,1	18	1	0,5	0,65	0,10	0,06
			%	4	0	0	0			5			0
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	112	95	3,8	0,8	0,2	0,1	89	103	0,7	0,82	0,04	0,08
		3	%	4	0	0	0		4	8			0
H	Transporte y almacenamiento	131	95	3,8	0,8	0,2	0,1	57	74	0,7	0,85	0,10	0,08
			%	4	0	0	0			4			0
I	Alojamiento y servicios de comida	198	95	3,8	0,8	0,2	0,1	65	133	0,7	0,84	0,09	0,08
			%	4	0	0	0			5			0
J	Información y comunicaciones	41	95	3,8	0,5	0,4	0,1	37	4	0,4	0,57	0,10	0,05
			%	4	2	8	0			7			2
K	Actividades financieras y de seguros	172	95	3,8	0,7	0,2	0,1	68	104	0,7	0,83	0,10	0,07
			%	4	8	2	0			3			8
L	Actividades inmobiliarias	14	95	3,8	0,5	0,4	0,1	14	0	0,5	0,51	0,00	0,05
			%	4	1	9	0			1			1
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	70	95	3,8	0,5	0,4	0,1	58	12	0,4	0,59	0,10	0,05
			%	4	4	6	0			9			4
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	36	95	3,8	0,5	0,4	0,1	33	3	0,4	0,58	0,09	0,05
			%	4	3	7	0			8			3
P	Educación	24	95	3,8	0,5	0,4	0,1	23	1	0,4	0,56	0,08	0,05
			%	4	2	8	0			8			2
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	62	95	3,8	0,5	0,4	0,1	52	10	0,4	0,59	0,10	0,05
			%	4	4	6	0			9			4
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	24	95	3,8	0,5	0,4	0,1	23	1	0,4	0,56	0,-	0,05
			%	4	2	8	0			8		08	2
S	Otras actividades de servicios	52	95	3,8	0,5	0,4	0,1	45	7	0,5	0,60	0,10	0,05
			%	4	5	5	0			0			5

Total	210	65	144
	5	7	8

Fuente: Ormet Nariño con base en el Censo Empresarial Cámara de Comercio de Ipiales.

Tabla 5. Estimadores de muestra total

Sector	N_{st}	n_{st}	P_{st}	V_{st}	e_{st}	$LC_{I_{st}}$	$LC_{S_{st}}$	$LC_{I_{st}} - LC_{S_{st}}$
Total establecimientos de comercio	2.105	657	0.752	0,000511	0.0226	0,707	0,796	0,089

Fuente: Ormet Nariño con base en el Censo Empresarial Cámara de Comercio de Ipiales.

2.4.2. Estimación final de la muestra

Para la elaboración del documento se tuvo en cuenta 586 encuestas de las 657 inicialmente determinadas, esta reducción tuvo su origen en los problemas que se presentaron en el trabajo de campo, ya que algunos propietarios de las empresas no respondieron, algunas empresas desaparecieron y varias encuestas fueron eliminadas en el proceso de validación.

Frente a ello, los sectores que mayor problema de recolección presentaron fueron: Las actividades financieras y de seguros, información y comunicación, y las actividades de servicios administrativos y de apoyo. Sin embargo, existen actividades que presentaron una mayor recolección de información como el de comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, y las de alojamiento y servicios de comida.

Teniendo en cuenta lo anterior, las diferencias entre en los errores estadísticos cambiaron, lo que significa que el muestreo para algunos sectores no será representativo, para otras actividades económicas mejoraron los indicadores estadísticos, pero en general, los estadísticos de la muestra total se mejoraron.

Tabla 6. Comparación entre diseño muestral y encuestas válidas obtenidas en trabajo de campo

Actividad económica										
Sector		n_i	n_r	$n_i - n_r$	e_r	e_{r2}	$e_r - e_{r2}$	e_a	e_{a2}	$e_a - e_{a2}$
A	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	20	11	-9	0,1 0	0,3 8	- 0,2 8	0,05 5	0,21	- 0,1 5
C	Industrias manufactureras	55	54	-1	0,1 0	0,1 0	0,0 0	0,07 9	0,08	0,0 0
F	Construcción	18	13	-5	0,1 0	0,2 6	- 0,1 6	0,06 0	0,15	- 0,0 9
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	89	121	32	0,1 0	0,0 8	0,0 2	0,08 0	0,07	0,0 1
H	Transporte y almacenamiento	57	55	-2	0,1 0	0,1 0	0,0 0	0,08 0	0,08	0,0 0
I	Alojamiento y servicios de comida	65	71	6	0,1 0	0,0 9	0,0 1	0,08 0	0,07	0,0 0
J	Información y comunicaciones	37	19	-18	0,1 0	0,3 2	- 0,2 2	0,05 2	0,17	- 0,1 1
K	Actividades financieras y de seguros	68	21	-47	0,1 0	0,2 2	- 0,1 2	0,07 8	0,17	- 0,0 9
L	Actividades inmobiliarias	14	10	-4	0,1 0	0,3 4	- 0,2 4	0,05 1	0,17	- 0,1 2
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	58	52	-6	0,1 0	0,1 3	- 0,0 3	0,05 4	0,07	- 0,0 2
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo	33	15	-18	0,1 0	0,3 7	- 0,2 7	0,05 3	0,20	- 0,1 4
P	Educación	23	24	1	0,1 0	0,0 0	0,1 0	0,05 2	-	0,0 5
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	52	51	-1	0,1 0	0,1 1	- 0,0 1	0,05 4	0,06	0,0 0
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	23	24	1	0,1 0	0,0 0	0,1 0	0,05 2	-	0,0 5
S	Otras actividades de servicios	45	45	0	0,1 0	0,1 0	0,0 0	0,05 5	0,05	0,0 0
Total		657	586	-71						

Fuente: Ormet Nariño con base en el Censo Empresarial Cámara de Comercio de Ipiales.

Asimismo, el problema en la recolección de información derivó en el incremento, para algunas actividades, del error relativo real (e_{r2}) y el error absoluto real (e_{a2}), teniendo que establecer que los sectores que presentan una diferencia en el error relativo superior o igual a 10% no podrán ser objeto de análisis por sí solos; aunque sí se podrán incluir en la muestra total, ello debido a que los estimadores totales no presentaron cambios representativos.

3. Contextualización del municipio de Ipiales

El municipio de Ipiales se encuentra ubicado al suroriente del departamento de Nariño, colinda con el vecino país del Ecuador y es el principal municipio de la subregión de Exprovincia de Obando. Sus límites son: al norte con los municipios de Pupiales, Gualmatán y Contadero; al sur con la República del Ecuador; al occidente con los municipios de Aldana, Carlosama y la República vecina del Ecuador y al oriente con los municipios de Puerres, Córdoba, Potosí y el departamento del Putumayo.

Específicamente, la ciudad de Ipiales, objeto de este estudio, está conformada por 123 barrios distribuidos en siete (7) sectores clasificados por la Alcaldía Municipal a través de la Secretaria de Desarrollo comunitario (mapa 2).

Mapa 1. Ciudad de Ipiales. División sectorial

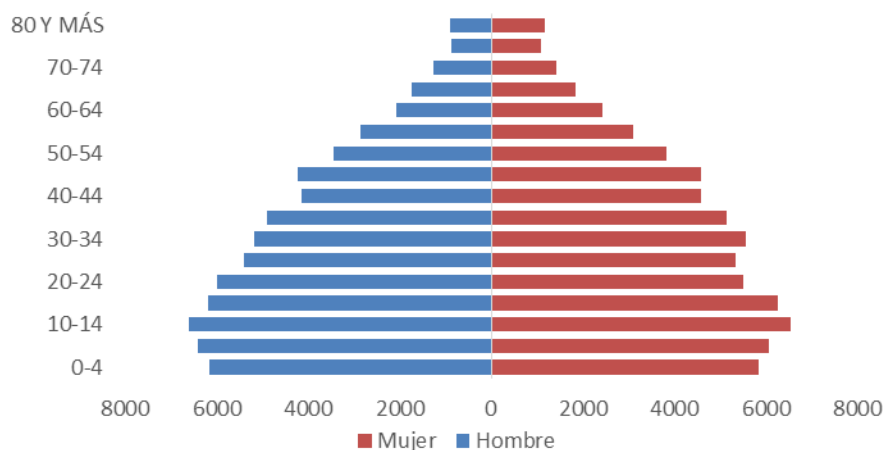


Fuente: Ormet Nariño con base en información de la oficina de Planeación del municipio de Ipiales.

3.1. Demografía

La población de la ciudad de Ipiales corresponde, en el 2015, a 138.679 habitantes, distribuidos por sexo en un 49% hombres y un 51% mujeres. Como se observa en la siguiente pirámide, un 27% del total de la población son niños, entre los 0 y 14 años de edad. También se evidencia un número apreciable de jóvenes (17,2%), que están entre los 15 y 24 años.

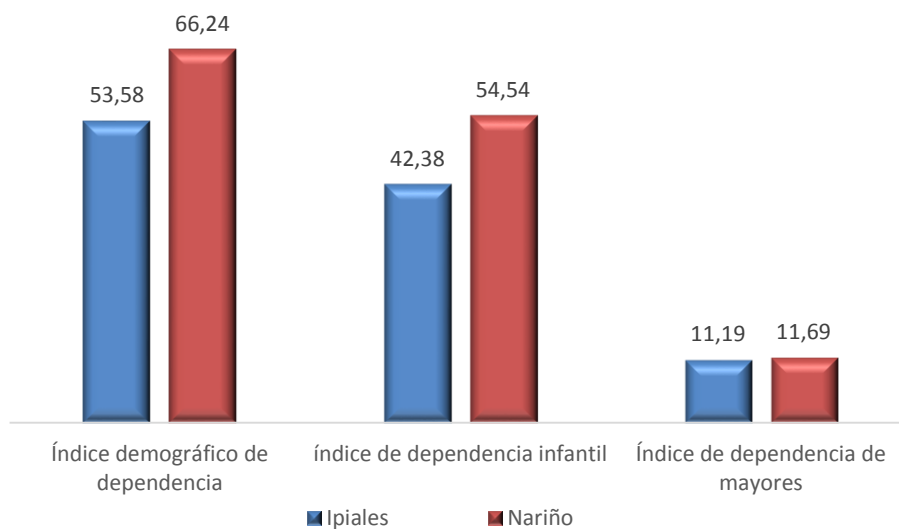
Gráfica 1. Pirámide poblacional. Municipio de Ipiales. Número de personas. 2015.



Fuente: Ormet Nariño con base en las proyecciones de población del DANE.

El municipio presenta una alta tasa de dependencia infantil que representa el 42% para el 2014, inferior en 12 puntos porcentuales a la tasa departamental (Gráfica 2). Por su parte, la similitud en los índices de dependencia de mayores, entre Ipiales y Nariño, indica que en ambos niveles territoriales existen proporciones semejantes entre la población mayor y la población en edad productiva.

Gráfica 2. Índices de dependencia. Municipio de Ipiales. Año 2014.



Fuente: Ormet Nariño con Cálculos DANE, Subdirección de Salud Pública, Oficina de Epidemiología. 2014.

En la población del municipio de Ipiales se observa una proporción importante de grupos indígenas (26,5%) para el año 2015, ubicados en su mayoría en la zona rural que pertenecen al resguardo de los Pastos. El resto de grupos no son representativos dentro del total, tal como se presenta en la siguiente tabla.

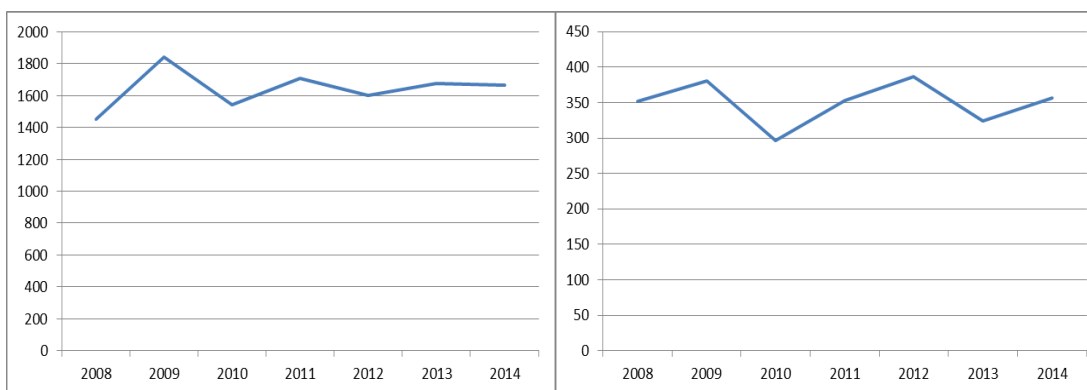
Tabla 7. Municipio de Ipiales. Población por etnia. 2015

	Indígenas	Gitana	Raizal	Negro	Ninguna
Número de habitantes por etnia	36,750	139	-	277	101,513
Porcentajes	26.5	0.1	0	0.2	73.2

Fuente: Proyección Ormet Nariño con información de la Infraestructura Colombiana de Datos. DANE.

En cuanto a los nacimientos, la tendencia ha sido constante durante el periodo 2008 – 2014, con un promedio de personas nacidas vivas anual de 1.641, distribuidas casi equitativamente entre hombres y mujeres (51% y 49% respectivamente), que representan en promedio el 8,7% del total de nacidos vivos del departamento. Con respecto al número de defunciones durante el periodo 2008 – 2014p estas se sitúan dentro del rango de 300 y 400 personas anuales y su tendencia es estable.

Gráfica 3. Nacimientos según residencia de la madre y defunciones según lugar de ocurrencia. Número de personas. 2008 – 2014



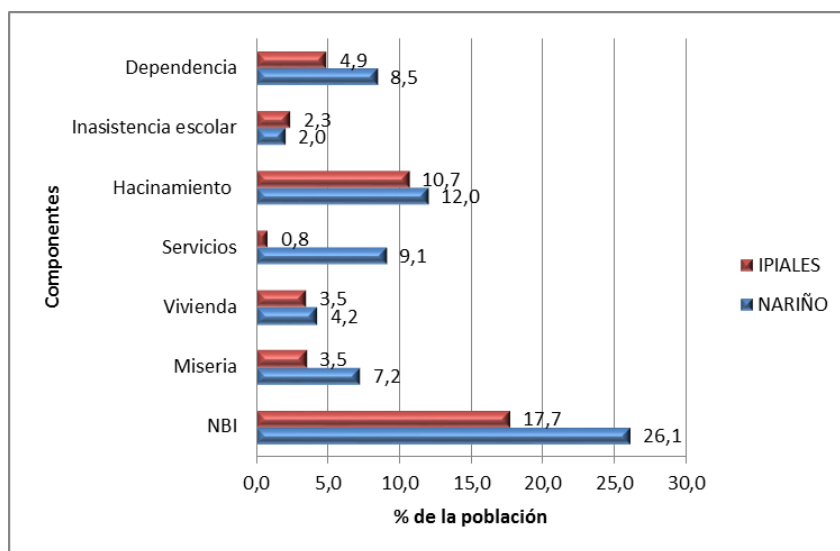
Fuente: Cálculos Ormet Nariño con datos de estadísticas vitales. DANE

3.2. Indicadores de pobreza y vulnerabilidad

En el análisis de pobreza y vulnerabilidad se destaca el comportamiento del Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), que en su último registro para el año 2011, refleja un índice inferior en la zona urbana para Ipiales (17,6%) con respecto al promedio departamental de Nariño (26,1%), situación que se podría explicar a partir de la inversión pública en los diferentes sectores sociales.

La siguiente gráfica registra el comportamiento de cada componente del NBI para el municipio de Ipiales, cuyos resultados son menores con relación al departamento, excepto en el componente de Inasistencia Escolar, donde Ipiales tiene un indicador superior de 2,34% con respecto al 2,02% del departamento de Nariño, lo que indica un problema grave en las escuelas y colegios en materia de asistencia escolar.

Gráfica 4. Necesidades básicas insatisfechas. NBI. Ipiales y Departamento de Nariño. Total y por componentes. Año 2011.

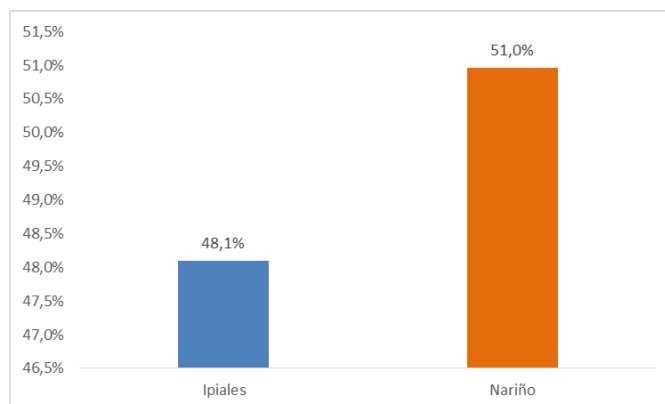


Fuente: Ormet Nariño con datos Censo 2005 - DANE

Los resultados anteriores se asemejan con los registrados en Índice de pobreza multidimensional² del Departamento Nacional de Planeación (DNP), según este indicador, para la zona urbana, el municipio de Ipiales presenta una menor incidencia de la pobreza, frente a lo registrado a nivel departamental, (51%) (Gráfica 5).

² Este indicador analiza las condiciones educativas del hogar, las condiciones de la niñez y juventud, el trabajo, la salud, el acceso a servicios públicos domiciliarios y condiciones de la vivienda.

Gráfica 5. Incidencia de la pobreza multidimensional, zona urbana.



Fuente: Ormet Nariño con base en DNP-SPSCV

3.3. Mercado de trabajo

La dinámica laboral y económica en el municipio de Ipiales es diferente a la de los demás municipios del departamento, dada su ubicación fronteriza que permite continuos movimientos migratorios, de lado a lado, con el objetivo de incursionar en los mercados laborales del Ecuador o de Colombia, generando relaciones de hermandad y convivencia entre las ciudades de Ipiales (Colombia) y Tulcán (Ecuador). Como lo señala el documento de migración laboral del Ministerio del Trabajo³, la cercanía del límite fronterizo entre una y otra población, la conformación de lazos de parentesco, familiaridad, compadrazgo y la interdependencia económica de ambos, son factores que inciden en la migración laboral, siendo más representativa la dinámica desde Colombia hacia el Ecuador, en las actividades agrícolas y la producción de flores, debido a la favorable remuneración en dólares de la economía ecuatoriana.

Otros estudios han hecho aproximaciones a la situación del mercado de trabajo en la ciudad de Ipiales, por ejemplo, el “Diagnóstico empresarial de la ciudad de Ipiales”, señala que en el primer semestre 2014, el 59,7% de las empresas ocupan a una sola persona, el

³ Ministerio del Trabajo. Trabajadores fronterizos que cruzan por Rumichaca. Bogotá. 2014. 1 Edición. Página 23.

29,7% tienen entre 2 a 5 empleos y sólo 8 empresas, vinculan más de 201 trabajadores⁴. Es decir, el 92.7% de las unidades productivas de la ciudad de Ipiales son microempresas, lo que indica que las oportunidades de empleo en esta localidad no son muy buenas. El mismo documento refiere que el sector empresarial del municipio es incipiente debido al bajo grado de organización y asociatividad, alta dependencia del sector comercio, bajo desarrollo de la actividad industrial, baja productividad y competitividad del sector productivo, dotaciones logísticas y tecnológicas inadecuadas, entre otros factores.

Con relación a los indicadores de mercado de trabajo, la Gran Encuesta Integrada de Hogares no contempla a Ipiales como una de sus áreas metropolitanas, por lo tanto, no se cuenta con cifras representativas para la ciudad. Sin embargo, el Plan Local de Empleo de Ipiales para el año 2012, realizó la construcción de algunos indicadores aproximados y estableció una tasa de desempleo en la ciudad cercana al 23,2% para el año 2012 y una tasa de ocupación alrededor del 53%.

⁴ JARAMILLO, Víctor. "Diagnóstico empresarial de la ciudad de Ipiales: una aproximación a partir del Censo Económico – Empresarial". Revista Tendencias - Universidad de Nariño. Vol. XV. No. 1 – 1er. Semestre 2014, Enero-Junio – Páginas 9-34

4. Perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial de la ciudad de Ipiales – Nariño

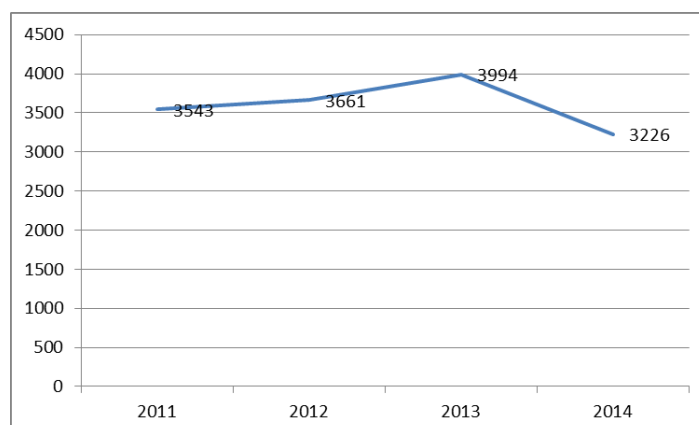
4.1. Caracterización del sector empresarial

Según la Cámara de Comercio de Ipiales, el registro de empresas en el municipio creció un 12,7% entre los años 2011 a 2013, al pasar de 3.543 a 3.994 unidades productivas. Esta tendencia se revirtió hacia el año 2014, pasando a un registro de 3.226 empresas, que representó una reducción del 19,2% frente al año anterior (ver Gráfica 7). Esta reducción se presentó en los sectores de alojamiento (-18,8%), transporte y almacenamiento (-14,9%), comercio (-12%), industria manufacturera (-10,5%) y actividades financieras y de seguros (-7,3%), siendo estas las actividades económicas más representativas para la economía local, y que a la fecha no habían percibido los efectos de la devaluación del peso. Esta situación se vio reflejada en una disminución del 6,2% de los empleos generados por el sector empresarial para el año 2014, que paso de 7.647 en el año 2013 a 7.174 en el 2014.

No obstante, la devaluación del peso desde finales del año 2014 y lo que va corrido del año 2015, ha ocasionado la reactivación las actividades de comercio, de transporte de pasajeros intramunicipal y de alojamiento en la ciudad de Ipiales, debido a la coyuntura cambiaria actual, que incentiva una alta afluencia de ecuatorianos hacia Ipiales, atraídos por un mercado favorable para la adquisición de toda clase de bienes y servicios. Sin embargo, la percepción que se ventila en la zona de frontera es que la demanda creciente de los ecuatorianos ha generado un incremento de los precios, especialmente en alimentos, vestuario y electrodomésticos, que afecta a la población de la ciudad de Ipiales y el resto de la zona, sobre todo a los estratos bajos⁵.

⁵ www.vanguardia.com/economia/nacional/324328-alza-del-dolar-estimularia-mas-impuestos-y-desempleo-en-la-frontera-con-ecu . Consultado en Agosto 21 de 2015.

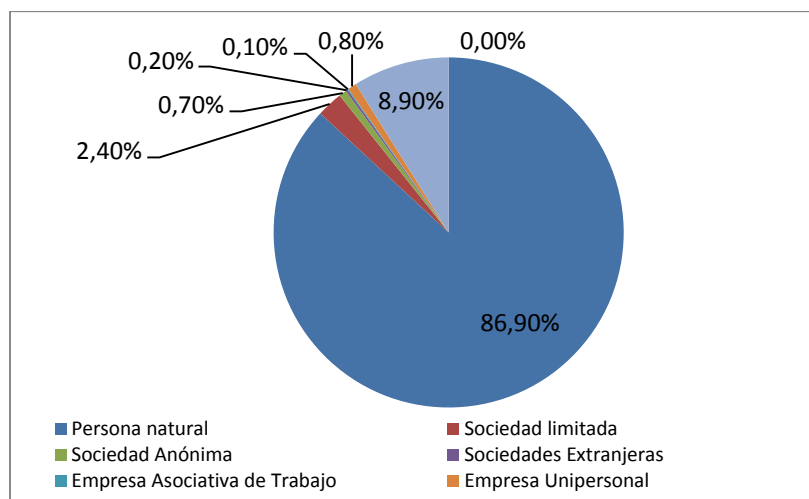
Gráfica 6. Número de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales.



Fuente: Ormet Nariño con base en el Anuario Estadístico 2015.
Cámara de Comercio de Ipiales.

Con relación al tamaño del establecimiento, las estadísticas de Cámara de Comercio indican que para el año 2014 el 96,8% son microempresas, el 2,3% son pequeñas empresas y el 0,9% son medianas y grandes empresas. Así mismo la distribución de las empresas según su razón jurídica se concentra en las de personas naturales (86,9%), las sociedad por acciones simplificadas el 8.9% y la sociedad limitada 2.4%, del registro total (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Proporción de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por naturaleza jurídica. Promedio período 2011-2014.

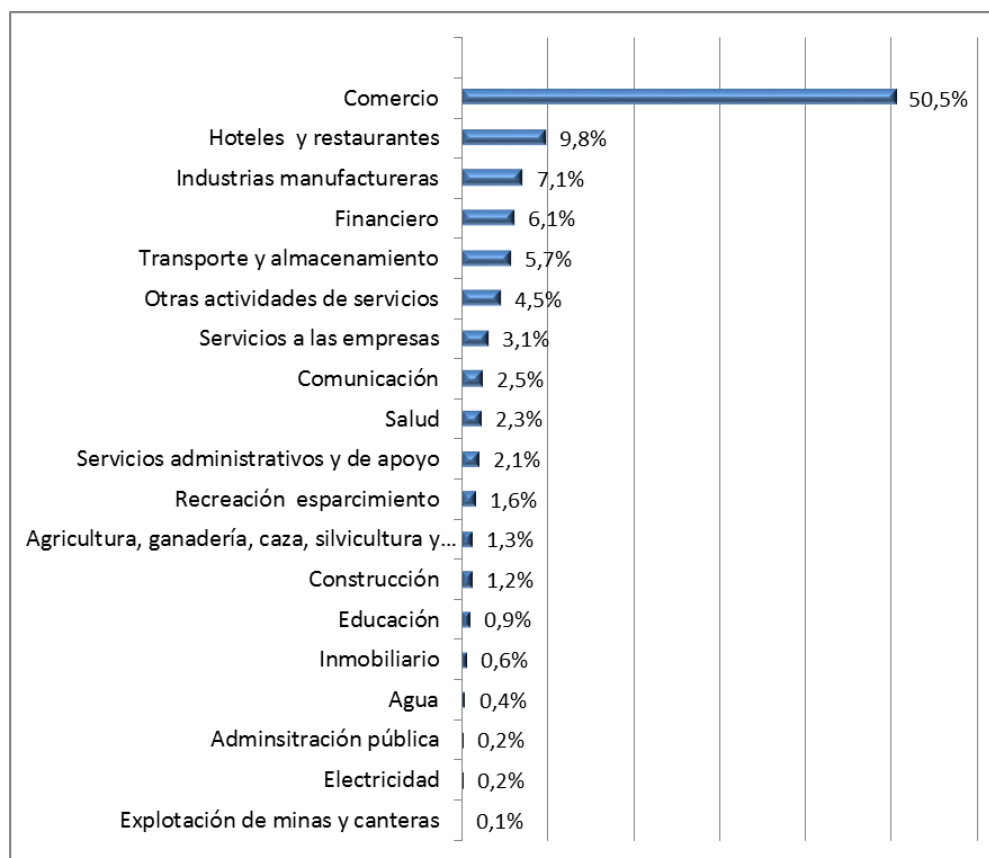


Fuente: Ormet Nariño con base en el Anuario Estadístico 2015.
Cámara de Comercio de Ipiales.

La concentración de empresas en el registro bajo la forma de persona natural, se explica por la baja complejidad tributaria y a las pocas restricciones que les exigen a los microempresarios al momento de inscribir sus negocios.

La distribución de los establecimientos registrados por rama de actividad económica que se presenta a continuación permite tener una apreciación de la estructura empresarial y economía del municipio, basada principalmente en el sector terciario, representada por el comercio con el 50,5% y hoteles y restaurantes con el 9,7% del total de empresas (ver Gráfica 8).

Gráfica 8. Proporción de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por rama de actividad económica. Promedio período 2011-2014.

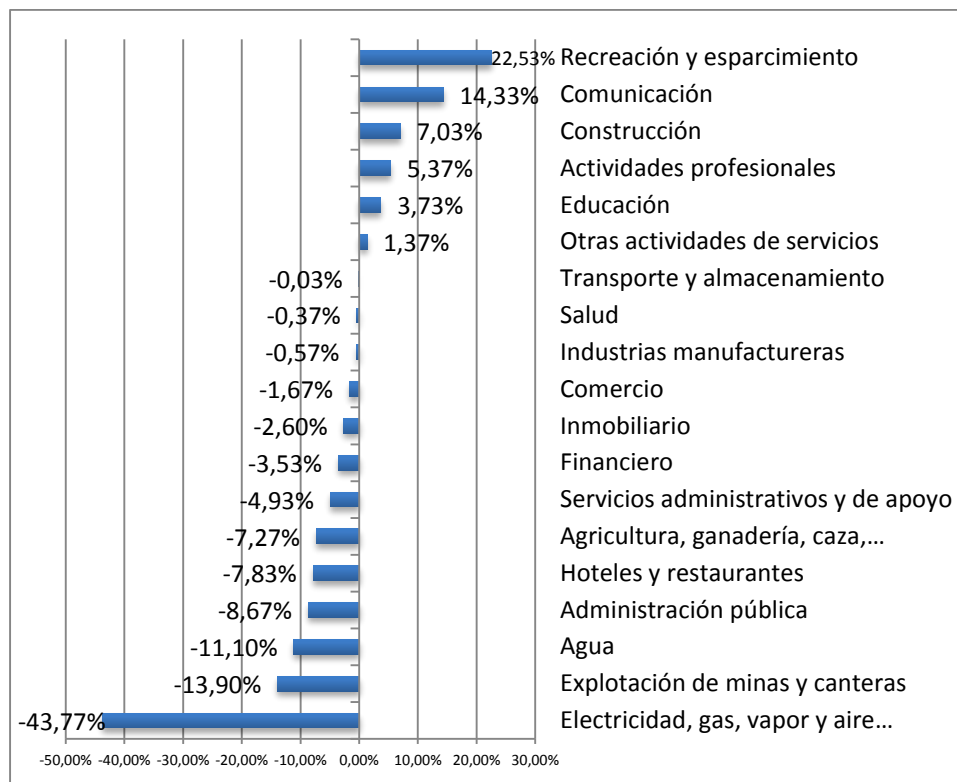


Fuente: Ormet Nariño con base en el Anuario Estadístico 2015.
Cámara de Comercio de Ipiales.

Las empresas dedicadas a sector manufacturero y financiero representan el 7% y 6% respectivamente, que los ubica como unos sectores importantes para el desarrollo de esta economía. Así mismo, la industria manufacturera, el sector financiero y el transporte son el soporte esencial para el desarrollo de la economía local, en la medida en que se reactive el aparato productivo y se intensifique un comercio binacional con el Ecuador. Como se

puede apreciar en esta gráfica, estos sectores están todavía subsumidos y no se destacan debido a la falta de un desarrollo agrícola e industrial en la zona de frontera.

Gráfica 9. Crecimiento de establecimientos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales por rama de actividad económica. Promedio período 2011-2014.



Fuente: Ormet Nariño con base en el Anuario estadístico 2015.
Cámara de Comercio de Ipiales.

Finalmente, se observa una disminución promedio en el registro de las unidades productivas del 1.63%, a excepción de los sectores de construcción, actividades profesionales, educación y otras como servicios; lo cual indica una ciudad de Ipiales caracterizada por bajos niveles de demanda laboral, un aparato productivo basado principalmente en los sectores de comercio y servicios y una industria que todavía no tiene la capacidad para absorber mano de obra. Adicionalmente, los registros de la Cámara de Comercio indican que se ha presentado una reducción en los registros del 2014, que posiblemente indique una menor demanda de empleo. Esta disminución se explica por el ingreso de grandes superficies comerciales que desplazó a una serie de micro establecimientos para finales de este periodo; situación que mejora ante la devaluación del peso colombiano y reactivación de la economía local en la zona de frontera.

Tabla 8. Empleos registrados en Cámara de Comercio de Ipiales estado. Período 2011-2014.

Ente jurídico	Estado	2011	2012	2013	2014
Establecimientos de comercio	Cancelados	377	323	329	395
	Nuevos matriculados	1078	1210	1116	1582
	Renovados	4840	5580	6479	5585
Registro mercantil	Cancelados	415	376	391	512
	Nuevos matriculados	1402	1488	1315	1279
	Renovados	5262	5787	6332	5895

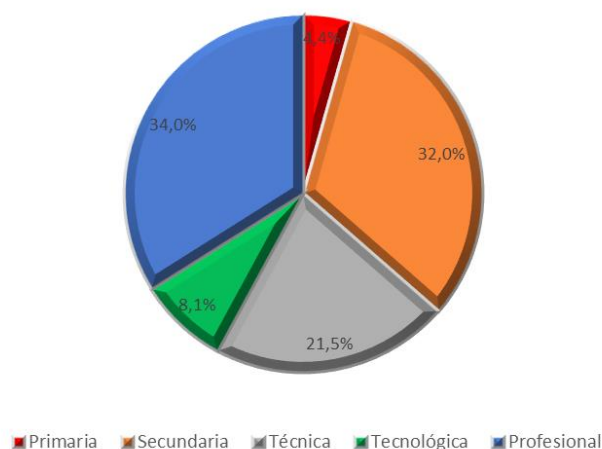
Fuente: Cámara de Comercio de Ipiales, Anuarios Estadísticos 2011 – 2014.

4.2. Análisis de la demanda laboral y necesidades de formación

4.2.1. Caracterización del recurso humano de la empresa

Los resultados obtenidos a partir de las de las 567 encuestas aplicadas al sector empresarial de la ciudad, señalan un total de vinculación laboral de 3.973 personas, de los cuales el 54,8% corresponden a hombres y el 45,2% a mujeres. En cuanto al nivel educativo, se aprecia que la mayoría de los ocupados tienen baja formación donde el 32% alcanzan la secundaria, el 21,5% son técnicos y el 4,4% solo primaria, lo que explica los bajos niveles de cualificación en el comercio y en los servicios

Gráfica 10. Ciudad de Ipiales. Empleos generados por nivel educativo (%). 2015



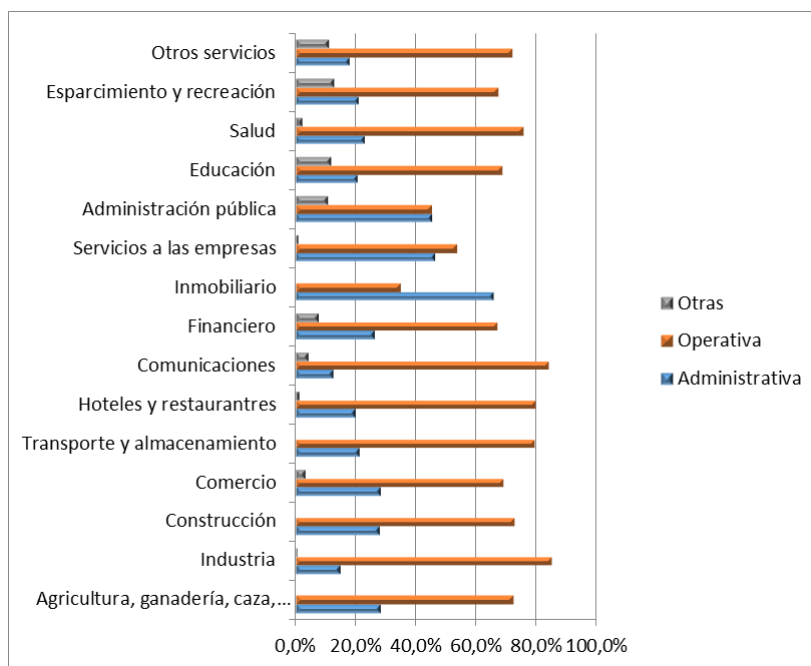
Fuente: Udenar, Ormet Nariño. Encuesta sector empresarial, 2015

La contratación de la mano de obra presenta la siguiente situación: los contratos permanentes y temporales representan respectivamente el 50,8% y 49,2%; el sector comercio presenta una alta proporción de empleos familiares y permanentes y solo en temporadas altas se contrata personal temporalmente; así mismo en el sector financiero e inmobiliario cuentan con una alta proporción de personal de planta (85% y 83% respectivamente).

Por el contrario, en las empresas de construcción los ocupados son contratados por obra y de manera temporal (75%), al igual que en el sector de la educación, donde el 90% de los docentes se contratan por hora-cátedra.

La mayoría de los cargos en el sector empresarial de Ipiales son operativos, 72,4%; en el caso de la industria manufacturera el 84,7% de los ocupados son de este tipo, igual ocurre con Alojamiento y servicios de comida, Transporte y almacenamiento, entre otros. Solamente el inmobiliario presenta una mayor proporción de mano de obra administrativa, ya que sus ocupados son en su mayoría asesores comerciales, que no son considerados como operativos. Además, se observa que en sectores como la administración pública y servicios a las empresas tienen casi igual proporción de administrativos y operarios.

Gráfica 11. Ciudad de Ipiales. Empleos generados por tipo de trabajo. 2015.



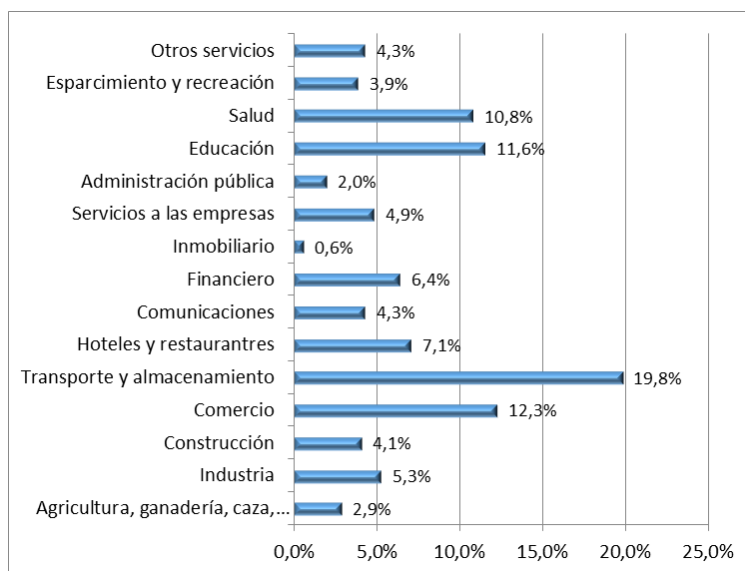
Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En cuanto a la nacionalidad de los trabajadores la mayoría de los ocupados son colombianos (90,8%), no obstante, el 9,1% son de nacionalidad ecuatoriana; es importante resaltar que el 43% de los ocupados en las empresas del sector educación son de nacionalidad ecuatoriana. Lo anterior a causa de que varios centros educativos, principalmente, las universidades en Ipiales, ofrecen programas en convenio con las universidades del vecino país.

4.2.2 Análisis por sector económico

El mayor porcentaje de empleo se genera en los sectores: transporte y almacenamiento (19,8%), comercio (12,3%) y educación (11,6%), mientras que las actividades económicas que vinculan bajos niveles de personal son el inmobiliario, con el 0,9% y la administración pública el 2% (ver Gráfica 12).

Gráfica 12. Empleo generado por sector económico

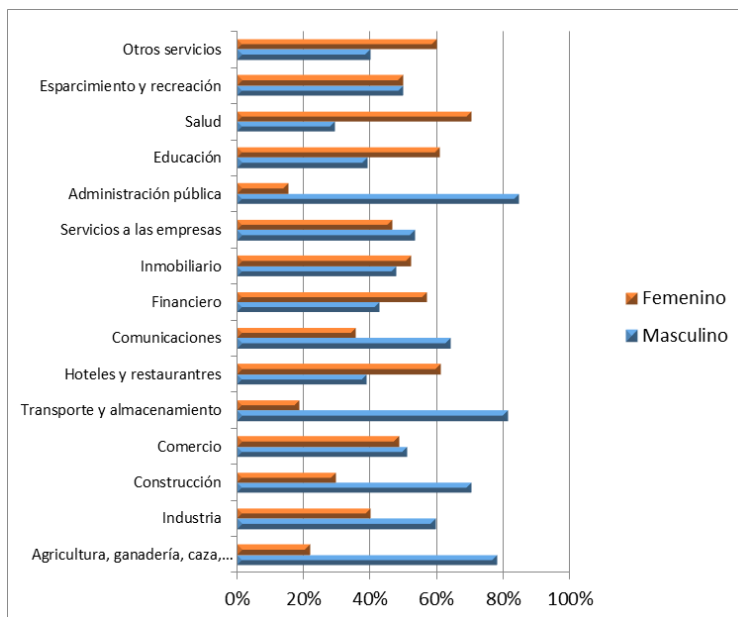


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Como se observa en la siguiente gráfica, el empleo generado por sector económico y sexo en la ciudad de Ipiales presenta la siguiente distribución: en administración pública, construcción, agricultura, transporte, industria y comunicación, contratan en su mayoría hombres; por el contrario, en sectores como salud, educación, financiero y hoteles y restaurantes prefieren la contratación de mujeres (ver Gráfica 14). Esto se debe a que los oficios que tienen que ver con la enfermería, la docencia (principalmente preescolar), ayudantes de cocina y servicios de aseo son, cultural e históricamente, delegados a la

mujer, mientras que oficios como maestros de la construcción, operarios de maquinarias, conductores se asocian a los hombres.

Gráfica 13. Empleo generado por sector económico y sexo (%).

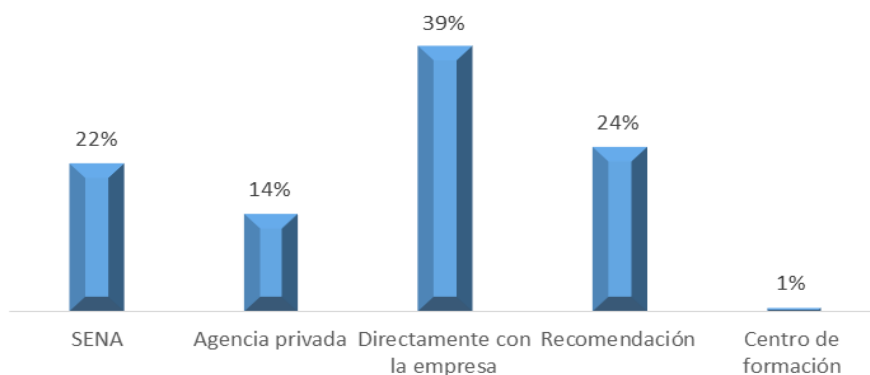


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

4.2.3. Criterios empresariales para la selección de personal

El 39% de las empresas convocan su personal a través de los medios de comunicación, ya sea radiales, por redes sociales, avisos publicitarios y el voz a voz; el 24% lo hace por medio de recomendaciones de amigos, familiares o del mismo personal que trabaja en la empresa y el 37% utiliza otros medios como las Agencias Públicas de Empleo. En el caso del sector transporte solo el 1% de las empresas hace su proceso de selección a través del centro de formación del Sena.

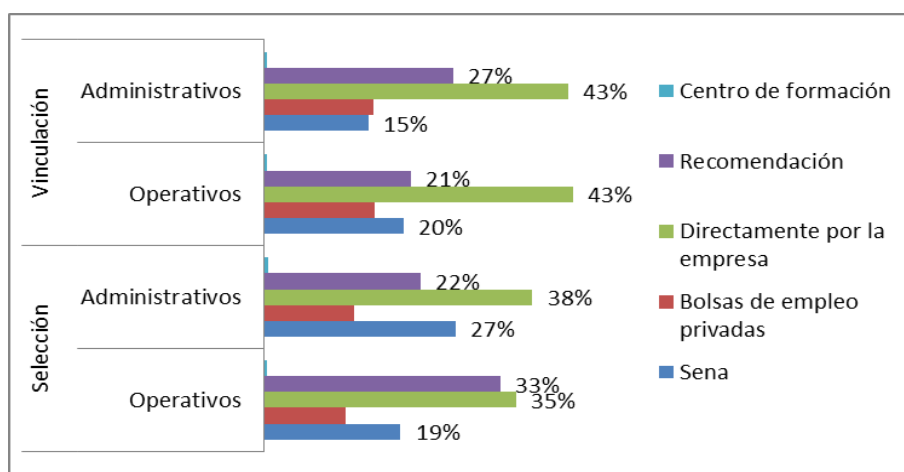
Gráfica 14. Medios para el proceso de selección y vinculación de personal. (%).



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Para la selección de los cargos, administrativos y operativos, se prefiere el proceso de selección directamente desde la empresa. Sin embargo, en los cargos administrativos se tiene muy en cuenta las recomendaciones, porque según los empresarios, este tipo de ocupaciones requieren de competencias blandas como la responsabilidad y la honestidad, y consideran que mediante las Agencias de Empleo no se garantiza la confianza o seguridad de conseguir personal con estas competencias, igual ocurre con el proceso de vinculación (ver Gráfica 15).

Gráfica 15. Medios para el proceso de selección y vinculación de personal por tipo de cargo. (%).



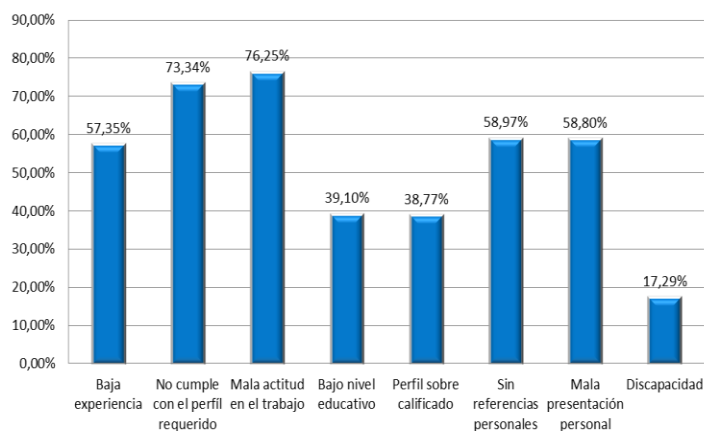
Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Los empresarios cuentan con varios mecanismos para la selección de personal, casi en igual proporción, y para todos los tipos de cargo se hacen pruebas prácticas y escritas,

entrevistas y capacitación pre-contrato, donde se evalúan los conocimientos, las habilidades, actitudes y experiencia de las personas que optan por el cargo.

Cuando se averigua por las causas para descartar personal en el proceso de selección, el 76,25% de los empresarios considera que la principal razón es la mala actitud para el trabajo, seguido del incumplimiento del perfil (73,34%) que se requiere y la baja experiencia (57,35%); se considera también motivos para descartar a los postulantes una mala presentación personal y el hecho de que los aspirantes no presenten referencias personales. En este aparte es importante resaltar que un 38,77% de los empresarios opinan que tener un perfil sobre calificado - profesional y posgrado - también podría ser un punto en contra al momento de la selección y vinculación, ya que la percepción de los empresarios es que una mayor cualificación exige una mejor remuneración, que no están dispuestos a pagar, esto se presenta principalmente en la industria, en el comercio, en el transporte y en la salud.

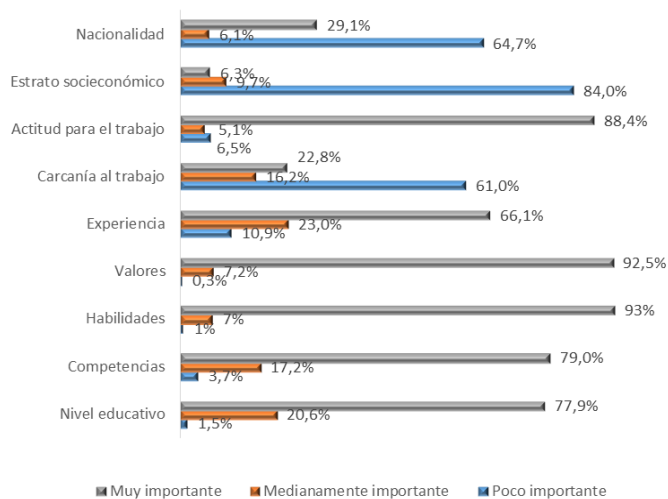
Gráfica 16. Criterios por los cuales se descarta personal en el proceso de selección. 2015.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En la siguiente gráfica se observa que la actitud para el trabajo, los valores, las habilidades, las competencias y el nivel educativo son considerados criterios muy importantes a la hora de evaluar a los aspirantes a un cargo, no sucede igual con la cercanía al trabajo, el estrato socioeconómico y la nacionalidad, para los empresarios estos tres últimos criterios son poco importantes a la hora de seleccionar su personal.

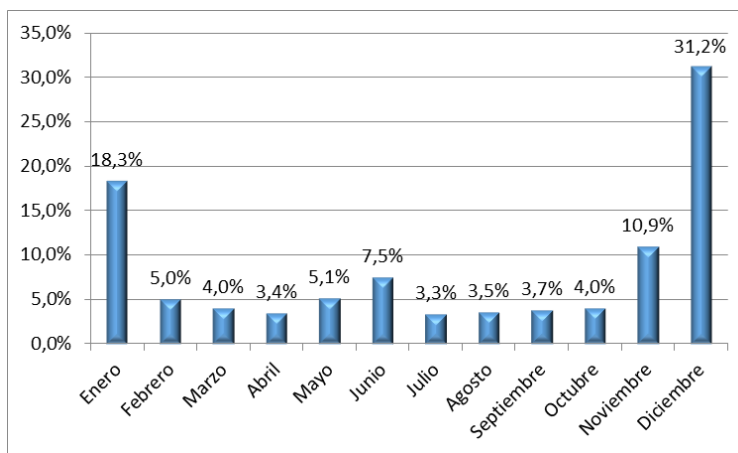
Gráfica 17. Importancia de las variables o criterios que se evalúan a la hora de contratar personal. (%)



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Si bien los resultados anteriores indican que para la mayoría de los empresarios no es importante la nacionalidad, si lo es, en cambio, para la contratación en el sector de educación (80%), debido a los convenios que tienen suscrito con instituciones educativas ecuatorianas.

Gráfica 18. Meses de mayor contratación

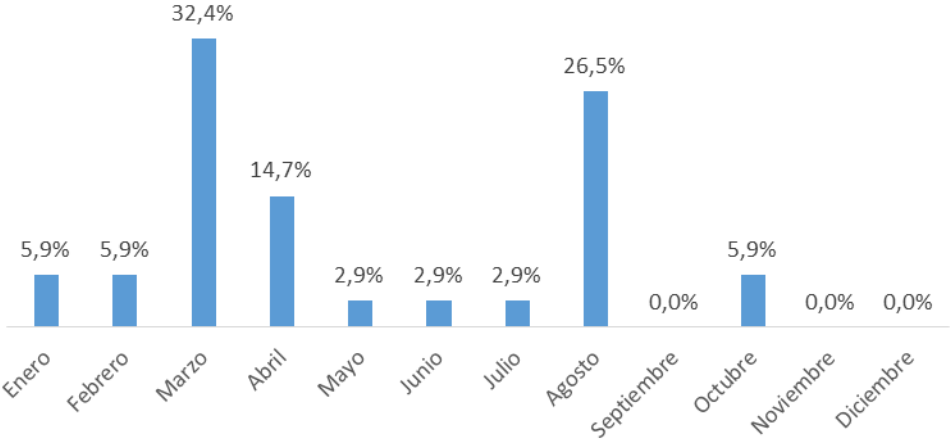


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En la gráfica anterior se indica que en los meses de diciembre y enero se presenta mayor contratación debido a las festividades de fin de año y carnavales. Sin embargo, estos resultados varían de acuerdo a la estacionalidad en cada uno de los sectores, por ejemplo, en transporte, el 11,5% de los empresarios señalan que junio es uno de los meses de

mayor contratación de personal, debido a la afluencia de viajeros por temporada de vacaciones. Igual ocurre en el sector salud (22,1%). En educación se presenta un caso diferente: los meses de mayor contratación son marzo y agosto, que coinciden con el inicio del año escolar y la apertura del semestre en las universidades.

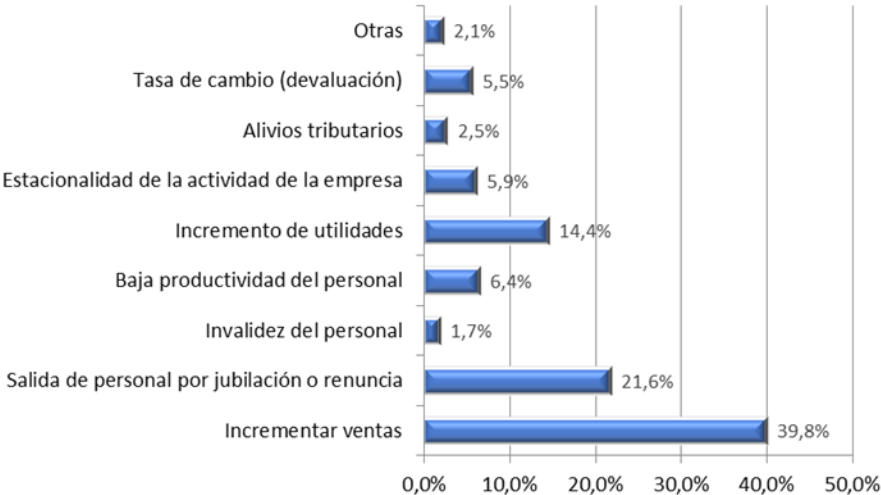
Gráfica 19. Sector educación. Meses de mayor contratación



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

El 71,6% del total de empresarios expresan que están dispuestos a contratar personal en los próximos tres meses, principalmente en las actividades de comercio y de educación.

Gráfica 20. Principales razones para la contratación de personal



Los empresarios manifestaron que las principales razones por las cuales se contrata personal son el incremento de ventas (39,8%), la salida de personal por jubilación o renuncia (21,6%) y el incremento de utilidades (14,4%). En el análisis solo el 2,5% de los empresarios consideró que los alivios tributarios son una buena razón para contratar personal.

Cuando se pregunta a los empresarios si están dispuestos a brindar tiempo del horario de trabajo a sus trabajadores para que se capaciten, el 60% manifiesta que *Sí*. De ese 60%, la mayoría concedería entre 1 y 4 horas a la semana para que asistan a los cursos de capacitación, solo un 8,6% está dispuesto a conceder más de 8 horas semanales a sus trabajadores. Esto puede tener muchas causas, entre ellas, que los empresarios, si bien consideran importante que sus empleados se capaciten, piensan que la ausencia del trabajador afecta la productividad y rentabilidad de su empresa, además, muchos de los trabajos son temporales, y según los empresarios no se justifica conceder tiempo del horario laboral para que estas personas se capaciten si no van a permanecer mucho tiempo en sus empresas, o se ocupan por temporadas.

4.3. Perfiles ocupacionales requeridos por el sector empresarial de la ciudad de Ipiales.

Del total de empresarios encuestados, 108 manifestaron que sí esperan contratar mano de obra en los próximos tres meses, y en cuanto al número de cargos requeridos, se espera vincular 508 personas a la dinámica productiva de la región. Esta demanda tiene que ver principalmente con las ocupaciones de ventas y servicios, transporte, oficinistas y auxiliares, finanzas y administración, servicios de salud y ocupaciones relacionadas con la educación (ver Gráfica 21).

Gráfica 21. Requerimientos de Recurso Humano según C.N.O.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Requerimientos de recurso humano por Ocupación y Sector

El 41,1% de los cargos demandados pertenecen a las ocupaciones de ventas y servicios (209 vacantes), los cuales corresponden en su mayoría a un nivel intermedio (160 vacantes), 40 cargos al nivel elemental y solo 9 cargos como técnico. Como se indica en la siguiente tabla, de los puestos requeridos en el nivel intermedio la mayoría se relaciona con vendedores no técnicos, estilistas y esteticistas, meseros, panaderos y pasteleros; del nivel técnico corresponde a vendedores de mostrador, y de las ocupaciones elementales, la mayoría son ayudantes de cocina y cafetería.

Tabla 9. Ocupaciones demandadas en las actividades de ventas y servicios. Requerimientos de recurso humano por cargos.

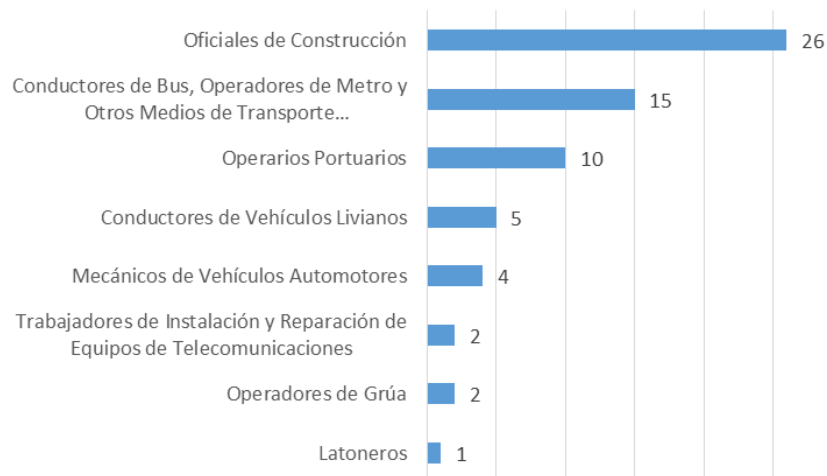
CATEGORÍA	NOMBRE DEL CARGO	NUMERO DE CARGOS
OCUPACIONES TÉCNICAS EN VENTAS Y SERVICIOS	Vendedores - Ventas Técnicas	9
	Vendedores - Ventas no Técnicas	118
OCUPACIONES INTERMEDIAS EN VENTAS Y SERVICIOS	Estilistas, Esteticistas y Afines	18
	Meseros y Capitán de Meseros	13
	Panaderos y Pasteleros	6
	Guías de Viajes y Turismo	2
	Vigilantes y Guardias de Seguridad	2
	Cocineros	1
OCUPACIONES ELEMENTALES DE VENTAS Y SERVICIOS	Ayudantes de Cocina y Cafetería	27
	Empleados de Lavandería	7
	Aseadores y Servicio Doméstico	6

Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Del total de puestos que se demandarán por el sector empresarial, el 18,3% pertenecen a las ocupaciones de educación: docentes de Ciencias sociales y Ciencias naturales y aplicadas, la mayoría de dichos requerimientos corresponden a la Corporación Unificada Nacional (CUN) y la Escuela de Salud Surcolombiana, instituciones de educación superior que demandan docentes cada semestre, y que en su mayoría son de carácter temporal.

El 12,8% de los requerimientos pertenecen a actividades económicas relacionadas con el transporte, manejo, instalación y mantenimiento de equipo, orientado a ocupaciones para oficiales de construcción; conductores de bus, operadores de metro y otros medios de transporte, y operarios portuarios (gráfica 22).

Gráfica 22. Ocupaciones demandadas en las actividades de transporte, manejo, instalación y mantenimiento de equipo. Requerimientos por cargos.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Además de las anteriores demandas en las actividades de transporte, manejo, instalación y mantenimiento de equipo, el 9,4% del total corresponde a Oficinistas y auxiliares -C.N.O. Gráfica 21-, que tienen que ver con auxiliares administrativos y contables y secretarías según se indica en la siguiente tabla.

Tabla 10. Ocupación de Oficinistas y auxiliares. Requerimientos de recurso humano por cargos

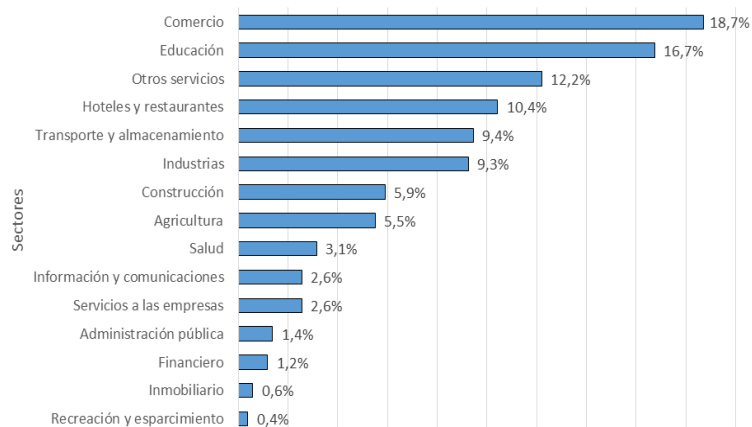
CARGOS	TOTAL
Auxiliares Administrativos	18
Secretarios	7
Auxiliares Contables	7
Auxiliares de Almacén y Bodega	5
Carteros y Mensajeros	3
Auxiliares de Información y Servicio al Cliente	1
TOTAL	41

Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En la siguiente gráfica se aprecia que casi el 60% de los cargos que se requerirán en los próximos 3 meses corresponden a los sectores de comercio, educación, otros servicios y hoteles y restaurantes. Como se mencionó anteriormente, estos se caracterizan por la estacionalidad en sus actividades, por lo cual contratan personal en épocas de diciembre y fin de año.

Los sectores que demandarán menor cantidad de mano de obra en los próximos meses son las actividades económicas relacionadas con Recreación y Esparcimiento, Inmobiliario, Financiero y Administración Pública.

Gráfica 23. Requerimientos de recurso humano por sectores económicos.



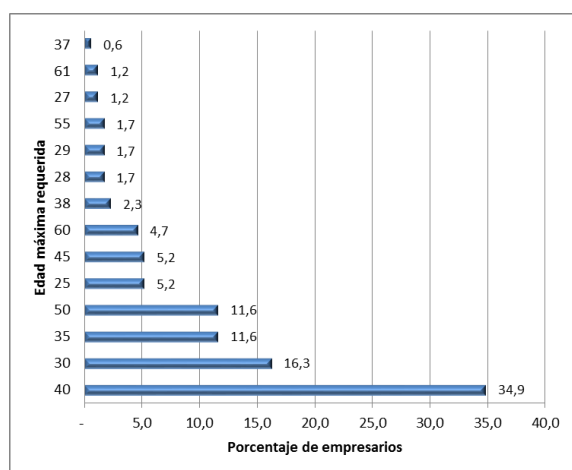
Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En cuanto a los requerimientos de mano de obra por edad y experiencia, el 55% de los empresarios que va a requerir mano de obra en los próximos tres meses, manifestaron que la edad mínima para contratarlos es de 18 años, debido a que consideran que las personas mayores de edad tienen mayor responsabilidad, libertad y mejor actitud para trabajar, además, según ellos, legalmente esta es la edad mínima para poder contratar a una persona. El 35% de los empresarios manifiestan que contratarían personas entre los 20 y 25 años, porque estas personas cuentan con experiencia y además son actividades que requieren personal profesional, por ejemplo, en la salud y la educación.

Es importante resaltar que para la mayoría de los empresarios (62,8%), la edad máxima para contratar está entre los 30 y 40 años de edad, principalmente para las ocupaciones de ventas y servicios, mientras el 23,3% estaría dispuesto a contratar personal mayor de 40 años. Este último caso se presenta principalmente en el sector de educación, donde los docentes mayores son los más reconocidos y se prefieren por su experiencia, formación y conocimiento.

Los empresarios de los negocios de estética y esteticismo manifestaron estar dispuestos a contratar personal muy joven -16 años-, y la mayoría contestó que la edad máxima sería 27 años de edad. Esto indica que es una de las ocupaciones que requiere personal joven ya que consideran que la apariencia de juventud es importante a la vista del cliente.

Gráfica 24. Requerimientos de Recurso Humano según edad máxima. Porcentaje de empresarios.

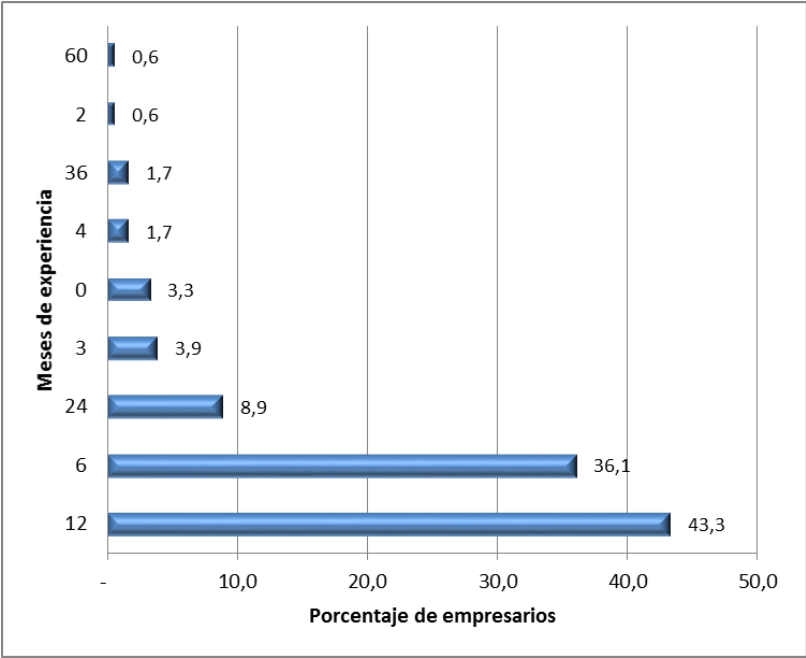


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Con respecto a la experiencia, el 43% de los empresarios solicita personas que tengan mínimo una experiencia de 12 meses, principalmente en las ocupaciones que tienen que ver con la salud, operación de maquinaria y equipo y oficinistas y auxiliares. El 36% de los empresarios manifiestan que requieren personas con una experiencia mínima de 6 meses, esto se presenta en labores como ventas y servicios, ayudantes de cocina y algunos administradores y contadores.

Pero es importante señalar que para algunos trabajos, principalmente, los de ventas y servicios no técnicos, exigen a lo máximo dos meses de experiencia, debido a que estas actividades son elementales y no requieren de mucha experticia.

Gráfica 25. Requerimientos de Recurso Humano según meses de experiencia. Porcentaje de empresarios.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Requerimientos de mano de obra por niveles educativos y competencias

Con relación a los niveles de educación requeridos, la mayoría de los empresarios (75,5%) consideran como nivel máximo el técnico, seguido por el nivel profesional en un 23,89% para las ocupaciones de salud y de educación, donde el título profesional es indispensable.

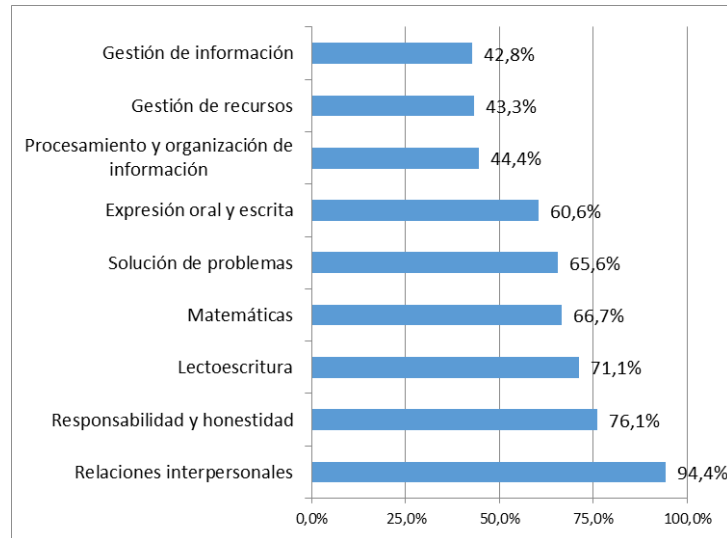
Hay ocupaciones como ventas y servicios donde los empresarios recibirían personas con título de primaria o secundaria, además consideran que los cursos cortos de ventas y atención al cliente son las opciones de formación más pertinentes para sus empleados.

Debido a que el 33% de los cargos que se van a solicitar en los próximos tres meses pertenecen a las ocupaciones de ventas y servicios, la principal competencia que deben tener es la capacidad de relacionarse de la mejor manera con las personas; estas habilidades están relacionadas con la forma como el trabajador pueda establecer y mantener una buena conversación con el cliente, ser capaz de escucharlo, tratarlo de manera amistosa, averiguar cuáles son sus intereses y necesidades. Igualmente se refiere a las buenas relaciones que pueda mantener con sus compañeros de trabajo y las personas que lo dirigen.

Los empresarios consideran que otra de las principales competencias que deberán tener las personas son la responsabilidad y la honestidad. En la gráfica siguiente se observa que el 76% de ellos, manifiestan que es frecuente encontrar trabajadores que no cumplen con su trabajo, lo que ha perjudicado en algún momento la eficiencia y productividad de la empresa, por lo tanto, si bien existen otras competencias como la lecto-escritura, las matemáticas, la expresión oral y escrita, entre otras, la responsabilidad y honestidad son valores fundamentales a la hora de contratar y mantener su recurso humano.

Estas competencias son priorizadas principalmente en las ocupaciones de auxiliares contables o administradores ya que tienen que ver de manera directa con el manejo de dinero y de personal.

Gráfica 26. Requerimientos de Recurso Humano. Competencias requeridas. Porcentaje de empresarios.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Requerimientos de mano de obra por tipo de vinculación

En cuanto al tipo de vinculación, el 76,4% de los cargos son temporales, es decir 388 plazas, lo que está sustentado por la estacionalidad de las actividades como las ventas y los servicios y la educación. No obstante, de los 120 cargos que se vincularían de planta, el 42,5% (51 cargos) corresponde a ventas y servicios y el 19,2% a oficinistas y auxiliares (23 cargos).

Gráfica 27. Requerimientos de Recurso Humano. Cargos requeridos de planta por C.N.O. Número de cargos.

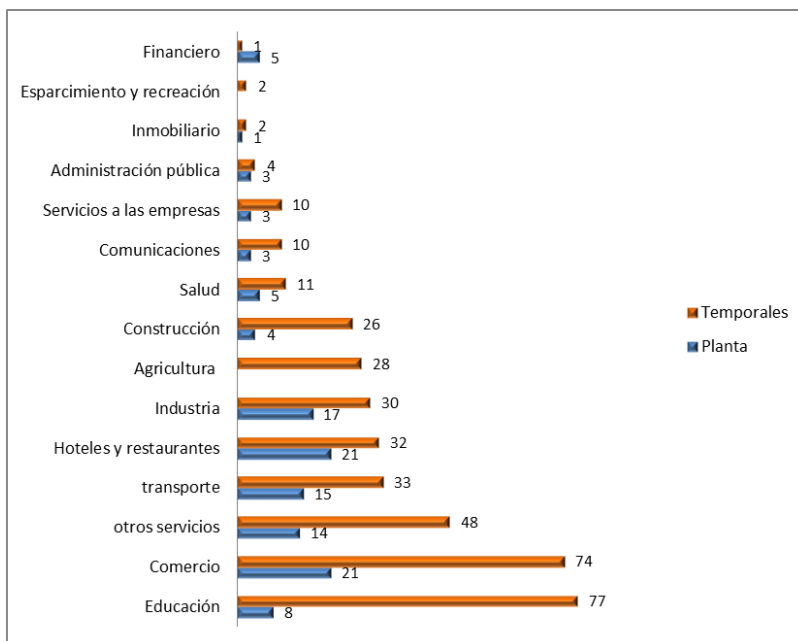


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Según la gráfica 30, el sector financiero es el único que requerirá en mayor proporción personal de planta, se espera que en los próximos 3 meses se enganche un número aproximado de 5 empleados.

La mayoría de sectores económicos contratarán mano de obra de carácter temporal, principalmente comercio, educación, servicios, agricultura y construcción, debido a la temporalidad de las actividades.

Gráfica 28. Requerimientos de Recurso Humano. Cargos requeridos por tipo de vinculación. Número de cargos.

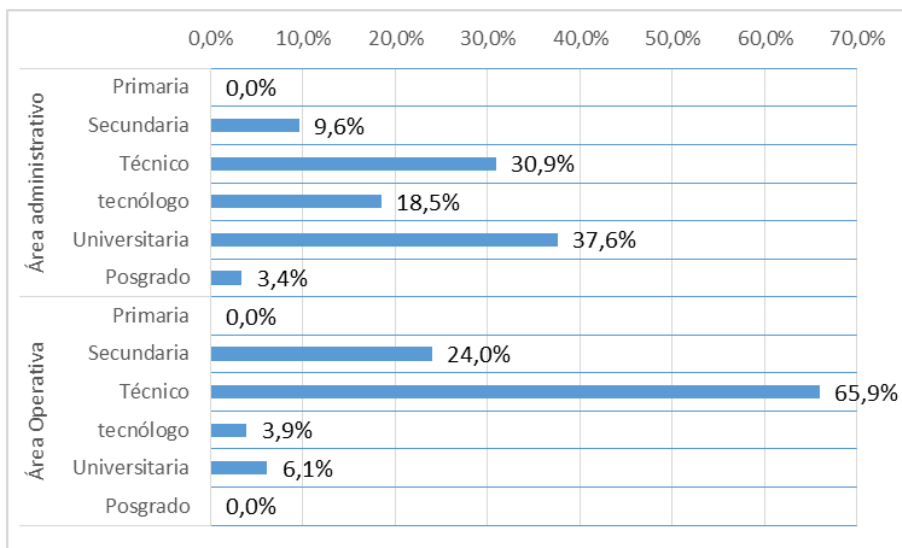


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

4.4. Necesidades de capacitación

El 37,6% de los empresarios solicita para el área administrativa formación de pregrado y un 30,9% capacitación técnica (Ver Gráfica 31). En el área operativa los requerimientos de capacitación son de menor exigencia, principalmente de nivel técnico y secundario.

Gráfica 29. Requerimientos de capacitación al recurso humano según área y nivel de educación. %.

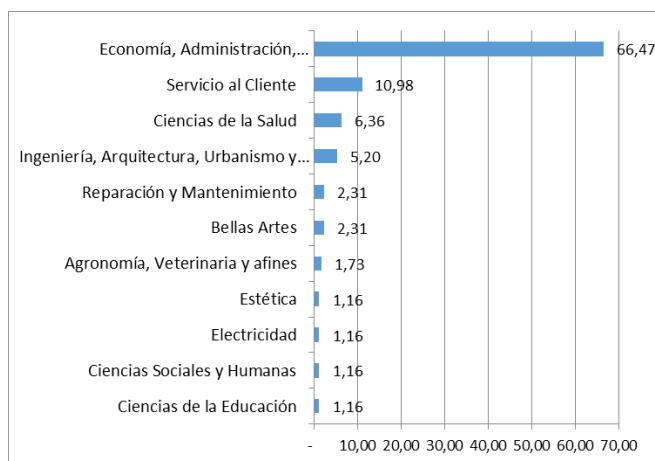


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

ÁREA ADMINISTRATIVA

El 66,5% de los empresarios manifestaron interés en la capacitación de sus trabajadores en el área de las ciencias económicas, administrativas y contables, mientras que el 10,98% señala que se debería brindar a sus empleados formación sobre servicio al cliente. (Gráfica 30).

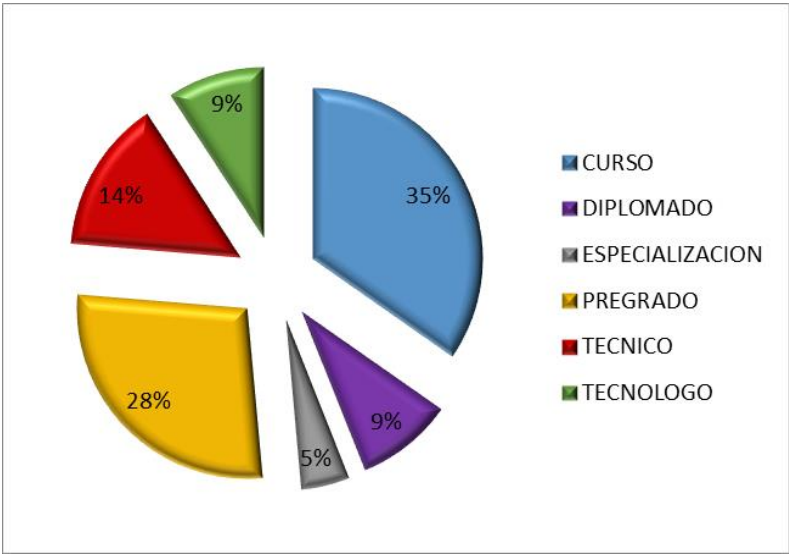
Gráfica 30. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por área de formación. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Con respecto al tipo de capacitación, los empresarios se inclinan por los cursos o diplomados de corta duración, debido a que no están dispuestos a brindar mucho tiempo para que sus trabajadores se capaciten. Como se observa en la gráfica 31, el 35% de los empresarios quiere que las entidades de formación ofrezcan cursos cortos y un 9% diplomados. Esto especialmente para los sectores como Comercio, Transporte, Servicios y Hoteles y Restaurantes. (Gráfica 31).

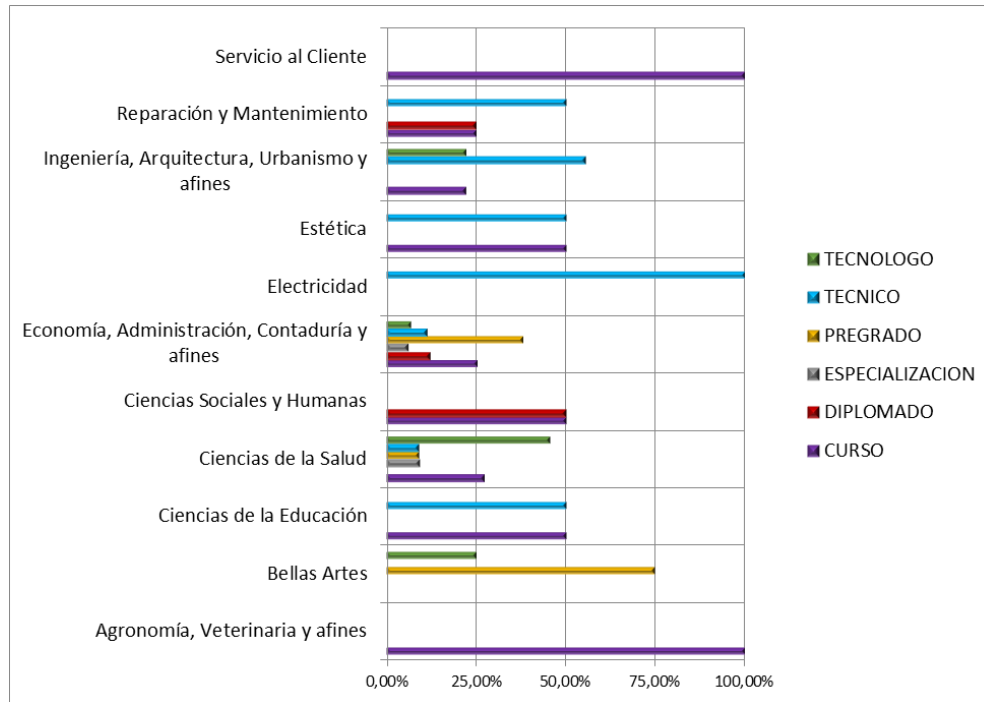
Gráfica 31. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por tipo de formación. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

No obstante, existen otros sectores como los de educación, salud, financiero, donde los empresarios solicitan a las entidades educativas que ofrezcan a sus trabajadores del área administrativa, programas de pregrado, técnicos y tecnológicos. Lo que es pertinente, si se tiene en cuenta, que los cargos de esta área tienen un mayor grado de especialización.

Gráfica 32. Área administrativa. Requerimientos de capacitación por área y tipo de formación. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Como se observa en la anterior gráfica, la oferta formativa relacionada con servicio al cliente, agronomía, veterinaria y afines en un 100% debería ofrecerse como cursos cortos. Además, se visualiza que las áreas de formación que tienen que ver con actividades de Instalación, montaje, operación y mantenimiento de equipos de electricidad, transporte o construcción requieren formación técnica, en vista de que sus actividades necesitan personas con capacidades y habilidades específicas.

Además, los programas relacionados con administración y finanzas y bellas artes, deberían ofrecerse en la modalidad de pregrado, los diplomados solamente tienen acogida para Ciencias sociales y humanas, reparación y mantenimiento y las áreas de finanzas y administración.

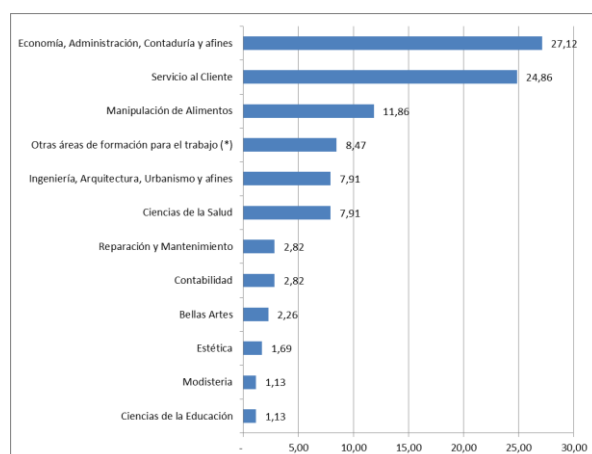
Igualmente en las ciencias de la salud hay una demanda, en primer lugar, por las tecnologías de esta área.

ÁREA OPERATIVA

La demanda de formación en el área operativa es más diversa que en la administrativa, en la siguiente gráfica se observa que hay una amplia demanda, principalmente, de

programas relacionados con la administración y finanzas, seguidos por servicio al cliente y la manipulación de alimentos. Esto se relaciona directamente con la actividad económica de Ipiales, que tiene que ver con el Comercio y restaurantes. Así mismo se evidencia que se necesita oferta formativa en las ocupaciones de la construcción y salud (7,91% cada una); pero en general, se observa que la demanda de formación está asociada con las ventas y los servicios.

Gráfica 33. Requerimientos de capacitación en el área operativa, según área de formación. Porcentajes.

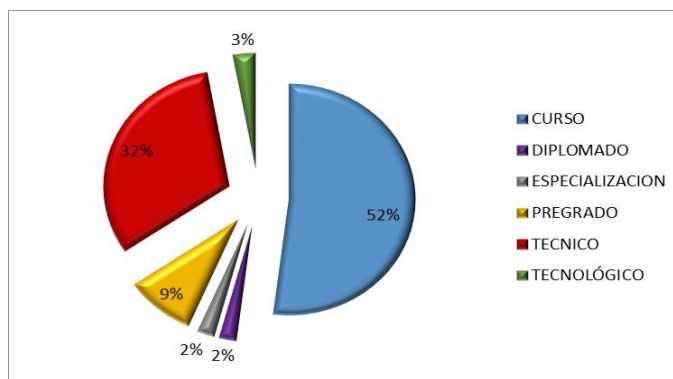


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

*Agronomía, Veterinaria y afines, Arreglos Florales, Cerrajería, Ciencias Sociales y Humanas, Construcción, Decoración, Educación Física, Electricidad, Manipulación de Metales, Mecánico, Operario Aluminio, Relaciones Personales, Seguridad del Paciente, Ventas y Vigilancia y Seguridad.

En la gráfica 34 se observa que más de la mitad de la oferta demandada son cursos cortos (52%), le siguen los técnicos con un 32%. Por el contrario, en el área operativa los programas de pregrado (universitarios) no son considerados importantes, solo el 9% del total de la demanda pertenece a este nivel. Para el área operativa los empresarios no demandan especializaciones porque consideran que los cursos cortos o capacitaciones son suficientes para suplir las necesidades de formación de su personal.

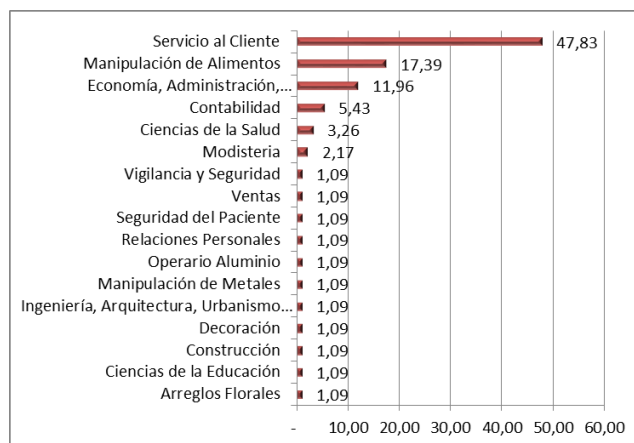
Gráfica 34. Requerimientos de capacitación por tipo de formación. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

En relación con la demanda de cursos cortos (gráfica 35), los empresarios requieren este tipo de formación en casi todas las áreas, principalmente en: servicio al cliente (47,8%), manipulación de alimentos (17,4%), economía y administración (11,9%), entre los más destacados. La máxima duración de un curso sería de 40 horas.

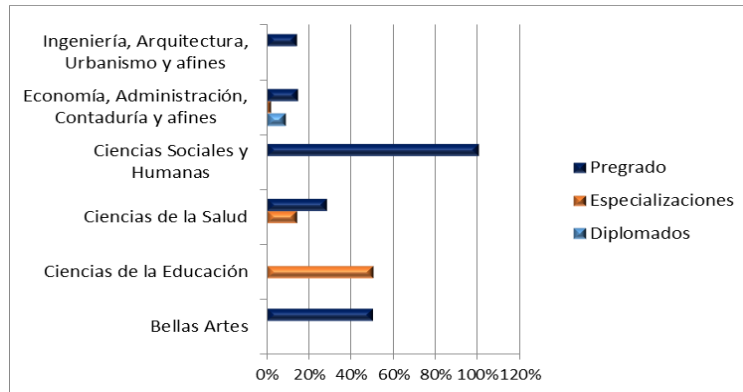
Gráfica 35. Área operativa. Requerimientos de cursos cortos por área. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño. Encuesta sector empresarial, 2015

Además de lo anterior, los empresarios consideran que los diplomados solo serían pertinentes para los trabajadores operativos de las áreas de finanzas y administración; las especializaciones en salud y educación; y los programas profesionales para los operarios de ingeniería y afines, ciencias sociales y humanas (docentes), ciencias de la salud y bellas artes (gráfica 36). La necesidad de formación de las demás áreas operativas tiene que ver con programas de formación de tipo técnico (ver Gráfica 37).

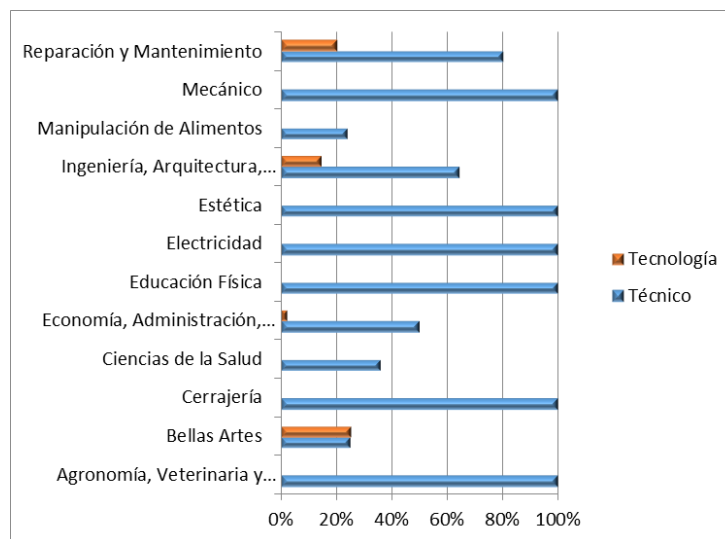
Gráfica 36. Área operativa. Requerimientos de diplomados, especializaciones y pregrado por área. Porcentajes.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

La formación a nivel técnico se requiere para atender las deficiencias en el área operativa de mecánica, estética, electricidad, educación física, cerrajería, agronomía y veterinaria; asimismo la capacitación tecnológica para las áreas de reparación y mantenimiento de equipos, la ingeniería y afines, la administración y las bellas artes (ver Gráfica 37).

Gráfica 37. Área operativa. Requerimientos de tecnologías y programas técnicos por área (%)



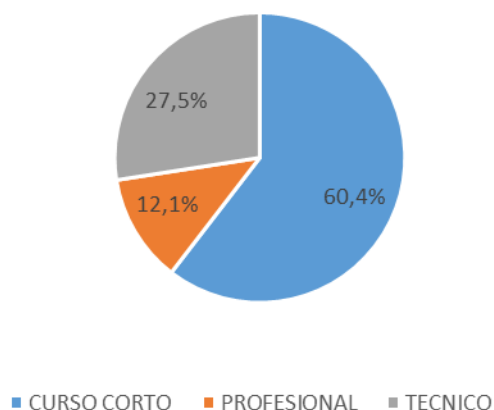
Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

4.5. Caracterización de la oferta formativa actual disponible en la ciudad de Ipiales

En la ciudad de Ipiales se identificaron 91 programas de formación, de los cuales se contemplan tres tipos: cursos cortos, técnicos y universitarios. Como se aprecia en la gráfica 40, los cursos cortos corresponden al 60,4% del total de la oferta, donde la mayoría (80%) tienen una duración de 40 horas y se destinan a los oficios y las ocupaciones de transporte, operación, instalación y mantenimiento de equipo.

Por otro lado, la oferta formativa a nivel técnico representa el 27,5% de la oferta total, estos programas tienen generalmente una duración entre 12 y 18 meses y se dirigen a ocupaciones intermedias en ventas y servicios y a trabajadores de este sector, como los vendedores de mostrador, cajeros de comercio, recreacionistas y todos aquellos con funciones relacionadas.

Gráfica 38. Oferta formativa según tipo de formación. 2015. Porcentajes.



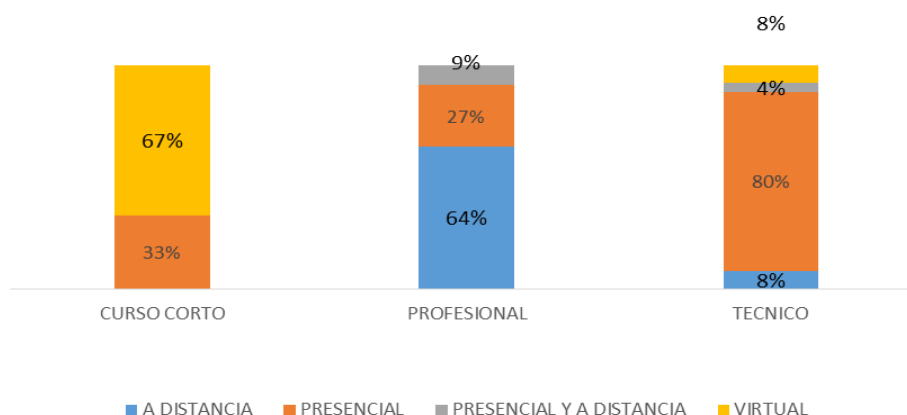
Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

La educación profesional representa el 12,1% del total de la oferta formativa, el 60% de estos programas tiene una duración mínima de 10 semestres, el 30% de 6 semestres y el 10% únicamente 4 semestres que en su mayoría se dirigen a satisfacer la formación profesional en finanzas y administración.

Modalidad de los cursos

Las modalidades de la oferta formativa en esta ciudad son: presencial, a distancia y virtual. En su mayoría se brindan bajo la modalidad presencial y virtual, y representan el 45,5% y 42% respectivamente.

Gráfica 39. Ciudad de Ipiales. Tipo de formación impartida según modalidad.2015



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Como se observa en la anterior gráfica, los cursos cortos son en su mayoría virtuales (67%); los programas profesionales a distancia (64%) y los programas técnicos presenciales (80%).

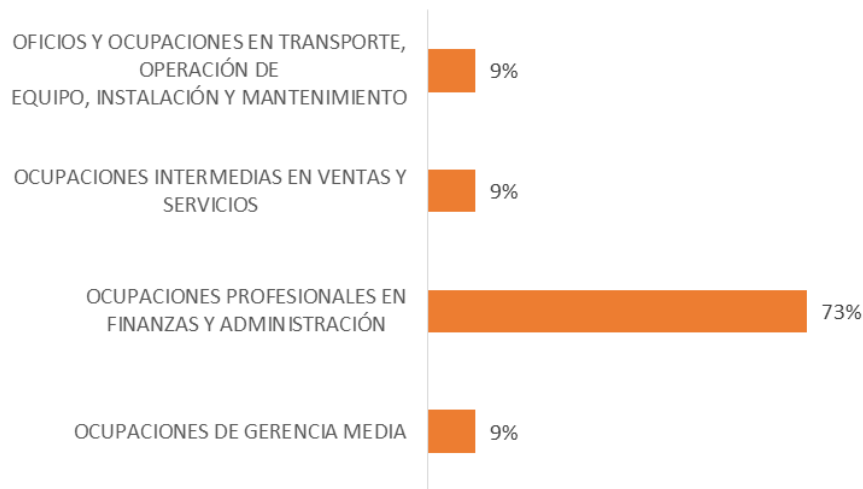
Con motivo de que en esta ciudad no hay presencia de universidades locales, la educación profesional corre a cargo de instituciones educativas del orden nacional, entre ellas, la Corporación Unificada Nacional (CUN) que ofrece la mayoría de sus programas a distancia y virtual. Con respecto a los cursos cortos estos son atendidos en un 95% por el SENA.

Énfasis ocupacional de los cursos impartidos

Los programas profesionales en finanzas y administración en un 73%, como su nombre lo indica, están dirigidos a los administradores y financistas (gráfica 42); el resto de programas se dirigen a los ocupados en: ventas y servicios, gerencia media y transporte y operación, mantenimiento e instalación de equipos. Esta oferta formativa se ajusta en gran medida a las tendencias del mercado en Colombia, que según la información del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, se encuentra dentro de las 10 profesiones con salarios y probabilidad de empleo por encima del promedio⁶.

⁶ www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4955136 . Consulta realizada en diciembre 15 de 2015.

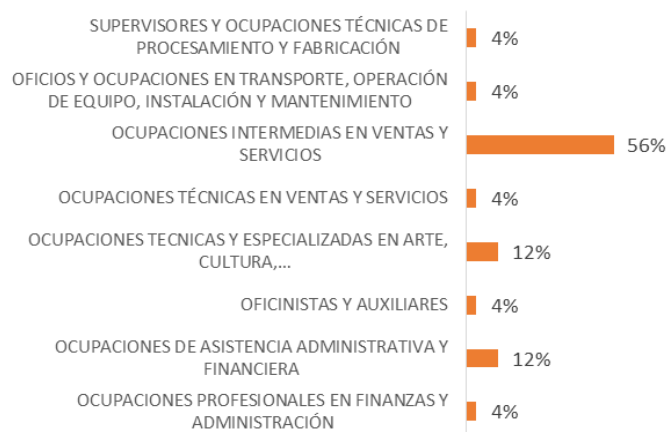
Gráfica 40. Ciudad de Ipiales. Programas del nivel profesional según ocupación a la cual va dirigido. 2015.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

El 56% de los programas de nivel técnico se dirigen a las ocupaciones intermedias en ventas y servicios (gráfica 41); el 12% para ocupaciones de asistencia administrativa y financiera y ocupaciones técnicas y especializadas en arte, cultura, esparcimiento y deporte.

Gráfica 41. Ciudad de Ipiales. Programas técnicos según ocupación a la cual va dirigido. 2015.

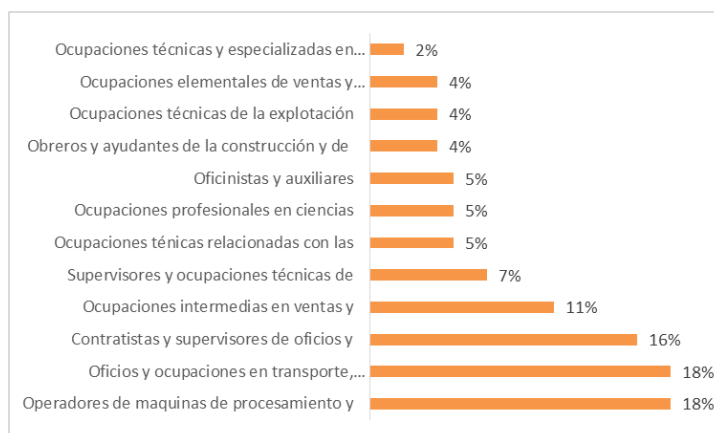


Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

La preponderancia de los programas dirigidos a las ocupaciones intermedias en ventas y servicios posiblemente sea causa de la importancia de la actividad comercial en Ipiales, ya que esta rama es la más representativa de su economía local.

Por otro lado, los cursos cortos que se imparten en esta localidad son diversos y representativos, y se dirigen a múltiples ocupaciones. Así, los cursos cortos se están dirigiendo principalmente a los ocupados o trabajadores de oficios y ocupaciones en transporte, operación de equipo, instalación y mantenimiento (18%); los cursos referentes a operarios de maquinaria de procesamiento (18%), contratistas y supervisores de oficios y operadores de equipo y transporte (16%) y ocupaciones intermedias en ventas (11% del total de cursos cortos) (gráfica 42).

Gráfica 42. Ciudad de Ipiales. Porcentaje de cursos cortos según ocupación a la cual va dirigido. 2015.



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Los cursos en ocupaciones técnicas y especializadas en arte, cultura, esparcimiento y deporte representan apenas el 0,2% del total de cursos cortos ofrecidos. Toda esta información expresa que dada la cercanía de Ipiales con la frontera Ecuatoriana, la oferta formativa de cursos cortos se ha adaptado a las necesidades de transporte que genera el turismo en la zona, y de las ventas producto del movimiento del comercio.

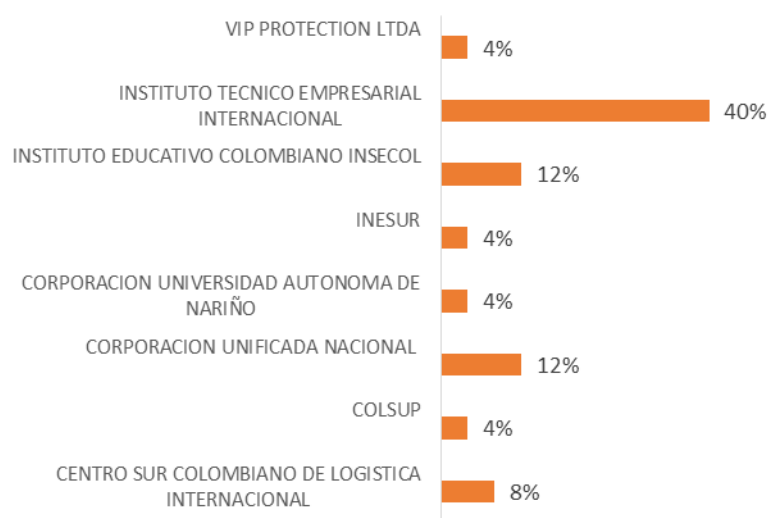
Oferentes educativos en Ipiales

El mayor oferente de la educación profesional en Ipiales es la Corporación Unificada Nacional, esta tiene presencia en la mayor parte del país y brinda el 64% de la oferta formativa. Ahora instituciones del orden departamental como la Universidad Mariana y la Corporación Universidad Autónoma de Nariño ofrecen únicamente el 18% de programas

universitarios cada una, lo que expresa la falta de interés y expansión de instituciones educativas departamentales en Nariño, además, siendo Ipiales la segunda ciudad más importante del departamento no cuenta con un apoyo educativo institucional del orden público regional y nacional.

El 40% de la oferta formativa del nivel técnico la provee el Instituto Técnico Empresarial Internacional, las demás son instituciones educativas técnicas para el trabajo que tienen una oferta relativamente baja tal como se aprecia en la gráfica 43.

Gráfica 43. Ciudad de Ipiales. Porcentaje de cursos técnicos por instituto formación. 2015



Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Finalmente, los cursos cortos son ofrecidos principalmente por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (76,4% del total de cursos) y el 23,6% restante las instituciones como INCATEC (1.8%), CECAP (5.5%), Centro Sur Colombiano de Logística Internacional (5.5%), Academia Nacional de Conducir (1.8%) y la Escuela de Artes y Oficios de Ipiales (1.8%).

Requisitos para acceder a los cursos de formación

Los requisitos para adelantar algún tipo de estudio o curso dependen del nivel educativo. Así, para acceder a un curso corto debe tener, entre otras, una carta de presentación de la

comunidad para el caso del SENA, tener el título de bachiller académico y formulario de inscripción.

Para el caso de los cursos que ofrece el SENA, uno de los requisitos obligatorios es el manejo de herramientas informáticas, debido a la metodología virtual que estos manejan.

Tabla 11. Ciudad de Ipiales. Requisitos según tipo de formación. 2015

Requisitos	Curso corto	Profesional	Técnico
BACHILLER ACADÉMICO	3,2%	16,1%	22,2%
CARTA DE PRESENTACIÓN EXPEDIDA POR LA COMUNIDAD	1,6%		
COMPETENCIAS LECTO-ESCRITORA	6,5%		
COPIA DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	9,7%	29%	19,4%
CUMPLIR CON CONOCIMIENTO BÁSICO EN ÁREA A FORMARSE	6,5%		
CUMPLIR CON EL PERFIL DE SELECCIÓN	1,6%		
EXAMEN MÉDICO			2,8%
FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN	19,4%	9,7%	13,9%
ICFES		29%	8,3%
LIBRETA MILITAR		9,7%	8,3%
MANEJO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y DE INFORMACIÓN	41,9%		
MAYOR DE 16 AÑOS		6,5%	5,6%
MAYOR DE EDAD	1,6%		
NINGUNO	4,8%		16,7%
SISBEN			2,8%
TENER CONOCIMIENTO BÁSICO EN ÁREA A FORMAR	3,2%		

Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

Debido a la reglamentación del Ministerio de Educación Nacional, el principal requisito para acceder a un programa de educación superior es tener título de bachiller y el resultado del ICFES, además de los documentos de identificación mínimos necesarios como la cédula de ciudadanía y la libreta militar en el caso de los hombres.

Para el nivel técnico es importante resaltar que algunas de las instituciones no piden ningún requisito para acceder a este tipo de programas, porque el objetivo de estos cursos es incrementar las competencias de manejo e instalación de equipos (prácticas), es decir consideran que las personas no requieren contar con algún conocimiento académico de manera anticipada para poder adelantar este tipo de formación, cabe recordar que estos cursos se dirigen a oficios como la operación, instalación y mantenimiento de equipo de transporte y construcción, etc.

4.6. Lineamientos para el diseño del plan de formación

Tabla 12. Lineamientos de para el desarrollo de la oferta formativa

	Oferta formativa requerida	Dirigido a	Otros componentes de la oferta formativa (Temas de formación, horarios, etc.)	Posible área de desempeño laboral (Administrativa / Operativa)	El programa de formación es nuevo o requiere ajuste.
1	Técnico en ventas y servicios. - Asesoría en ventas	Auxiliares administrativos	Uso de software sobre manejo contable.	Administrativo	Disponible en Ipliales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
2	Técnico en Contabilidad	Auxiliares contables	Uso de paquetes tecnológicos para contabilidad con conocimiento de las normas internacionales de Información financiera y Auditoría. (NIIF y NIAS).	Administrativo	Disponible en Ipliales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
3	Diplomado en normas y acuerdos internacionales de comercio	Auxiliar de logística	Conocimiento de los procedimientos para importación y exportación, normas NIIF y NIAS	Administrativo	Nuevo

4	Curso en logística internacional y aduanera	Contadores y agentes de aduana	Elaboración y trámite de registros de importación y exportación, mecanismos de giros, Declaración de Tránsito Aduanero, Manejo de regímenes especiales de importación y exportación, conocimiento sobre las licencias y trámites.	Administrativo	No disponible en Ipirales
5	Curso en servicio al cliente y técnicas de negociación	- Vendedores - ventas técnicas. - Asesores de ventas. - Conductores de buses.	Cultura y protocolos del servicio y estrategias para una mejor prestación del servicio y una mejor relación con los clientes.	Administrativo	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
6	Curso en servicio y atención al cliente	- Vendedores - ventas no técnicas. - Meseros. - Conductores de buses.	Técnicas para una mejor relación con el cliente.	Operativo	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
7	Curso en manipulación de alimentos	Ayudantes de cocina y cafetería	Conocimiento sobre los principios básicos de las buenas prácticas higiénicas para manipular y preservar los alimentos.	Operativo	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
8	Técnico en panadería y pastelería	- Panaderos y pasteleros. - Ayudantes de cocina y cafetería	Preparación de nuevas recetas de panadería y pastelería.	Operativo	Nuevo
9	Técnico en comercio exterior	- Auxiliar de comercio exterior	Conocimiento de los procedimientos para importación y exportación, normas internacionales de comercio.	Operativo	Nuevo

10	Curso en contabilidad	- Auxiliares contables. - Cajeros de bancos y comerciales	Contabilidad financiera, mecanografía o tipeo, contabilización del proceso de cajas.	Operativo	Nuevo
11	Técnico en maquinaria pesada	Operador de maquinaria pesada	Manejo y mantenimiento de maquinaria pesada para transporte y carga	Operativo	Nuevo

Fuente: Ormet Nariño con base en la encuesta sector empresarial, 2015

5 Estudio de caso: Necesidades de recurso humano en el sector transporte de la ciudad de Ipiales - Nariño.

5.1. Caracterización del sector transporte terrestre

Ipiales es la principal ciudad fronteriza en el sur de Colombia, cuyo paso hacia el vecino país se hace a través del puente sobre el río Rumichaca, que constituye el punto de entrada y salida de personas y mercancías entre Colombia y Ecuador. De allí la importancia del sector transporte, como una de las principales actividades de la zona de frontera, aspecto que fue considerado a la hora de profundizar en este estudio, además, si se tiene en cuenta, que el sector es complementario a la actividad comercial, como la encargada del dinamismo económico en esta ciudad y el departamento de Nariño.

De acuerdo a la Cámara de Comercio de Ipiales, en el 2014 se encontraron registradas 189 empresas de transporte y almacenamiento, donde el 15,3% corresponde a empresas de transporte de carga por carretera, el 12,2% a agentes y agencias de aduana, el 11,1% actividades complementarias al transporte, el 9,5% son empresas de transporte intermunicipal de carga por carretera, y el 42,9% reúne 17 actividades entre las que se encuentran transporte de pasajeros, de almacenamiento y de mensajería.

Además, actualmente existen 29 empresas de transporte de carga, que significa el 17% menos que el año anterior. Igualmente, las actividades de agentes y agencias de aduana y complementarias de transporte se redujo en el 8%, cuatro unidades productivas menos que el año anterior. Algunas de las principales razones de esta tendencia son: la puesta en marcha del Centro Binacional de Atención en Frontera –CEBAF- en San Miguel Putumayo, instalaciones que facilitan y reducen en 6 horas el transporte de mercancías entre Quito y Bogotá, con relación a la actual ruta por el puente de Rumichaca, esto, por supuesto, reduce costos de operación, lo que ha derivado en una migración de empresas dedicadas a estas actividades desde Ipiales hacia el departamento del Putumayo.

En cuanto al tamaño de las empresas en las actividades de transporte de carga terrestre, para el 2014, el 76,4% son microempresas, el 18,1% son pequeñas y el 5,6% son empresas medianas y grandes, a pesar de esto, las medianas y grandes empresas agrupan el 48,5% de los empleos formales de esta actividad.

Con respecto al transporte de carga internacional, el principal marco jurídico es la decisión 399, que rige esta actividad entre los países que conforman la Comunidad Andina de Naciones. Los principios de esta norma supranacional establecen entre sus fundamentos: libertad de operación, acceso al mercado, trato nacional, transparencia, no discriminación, igualdad de tratamiento legal y libre competencia. Sin embargo, hasta la fecha, y como lo manifiestan los gremios del transporte de carga internacional, la aplicación de esta decisión ha sido deficiente, pues en el puente de Rumichaca se debe hacer transbordo de mercancías, lo que no ha permitido a los transportadores colombianos aprovechar los beneficios de la integración andina.

Adicionalmente, existen otros factores que inciden negativamente en el normal desarrollo de la actividad de transporte de carga y pasajeros en esta zona de frontera, entre ellos están:

- El sector transporte de la ciudad de Ipiales se compone principalmente de personas naturales (pequeños transportistas), y una pequeña proporción son grandes empresas que subcontratan a los pequeños que están sujetos a las deficientes condiciones que les ofrecen.
- Además, el nivel de competitividad de los transportadores colombianos es bajo con respecto a los del vecino país del Ecuador, estos últimos, se han acogido a las políticas de renovación del parque automotor impulsada por el gobierno ecuatoriano, quienes se han visto beneficiados por los incentivos y han ganado competitividad vía reducción de costos. En Colombia, si bien se ha impulsado desde el año 2005 el programa de promoción para la reposición del parque automotor, este no ha sido acogido por los transportadores debido, según los mismos empresarios, por las altas tasas de interés que se han determinado para este programa.
- Las malas condiciones socioeconómicas de la población que vive en la zona de frontera.
- La piratería terrestre, el conflicto interno colombiano y el narcotráfico.
- La obligación de transbordo en la zona de frontera, entre otras.

Sin embargo, en cuanto al transbordo, así como lo manifiesta Casas Gragea y Orbes, si bien este es un factor que no permite aprovechar los beneficios de integración fronteriza, en esta actividad se ocupa un gran porcentaje de la población de los dos países: los conductores y propietarios de camiones, braceros (personas que descargan un camión de una nacionalidad y cargan otro de nacionalidad distinta), operarios de montacargas,

empleados de estaciones de servicios, personas vinculadas a la actividad de restaurantes y hoteles, vendedores ambulantes, personal de seguridad, tramitadores y cambistas de moneda. Por lo tanto, la eliminación del trasbordo por los gobiernos de Colombia y el Ecuador, exige diseñar estrategias que compensen los costos sociales y económicos, que entre otras pueden ser: capacitación productiva, creación de empresas comunitarias, planes de vivienda, subsidios de desempleo y la generación de oportunidades económicas, que estén relacionadas con estas actividades.

A pesar de ello, actualmente existen diversos factores que en el futuro pueden incentivar a este sector y convertirse en oportunidades. Por ejemplo, en el marco de la Iniciativa para la Integración de la Infraestructura Regional Suramericana (IIRSA), se aprobó el proyecto para la implementación del CEBAF en el paso de frontera Ipiales – Tulcán (Rumichaca), con el objetivo de mejorar la funcionalidad de las instituciones públicas responsables del control y regulación de los flujos comerciales. En julio de 2014, el gobierno colombiano aprobó el Conpes 3811 “Estrategia y Políticas para el Desarrollo Agropecuario de Nariño”, mediante el que se asigna recursos para el desarrollo sectorial de estas zonas de frontera, en la que se contempla, entre otras, la apertura del aeropuerto internacional de San Luis en el municipio de Ipiales como aeropuerto alterno en el departamento de Nariño y también la construcción de la doble calzada Rumichaca – Pasto, obra adjudicada en concesión en el mes de julio de 2015. No obstante, estas oportunidades dejarían de serlo, si no se crean las condiciones económicas, sociales, tecnológicas e institucionales para promover una mejor eficiencia del sector.

Cabe destacar, que la compleja dinámica y estructura de la economía de frontera necesita un sector transporte eficiente y competitivo, y uno de los elementos esenciales para conseguirlo es el recurso humano. Según los empresarios de este sector, existen algunas necesidades de recurso humano que no pueden satisfacerse por la falta de personal idóneo para la realización de ciertas actividades, además, el mercado y los requerimientos de mano de obra son cada día más exigentes.

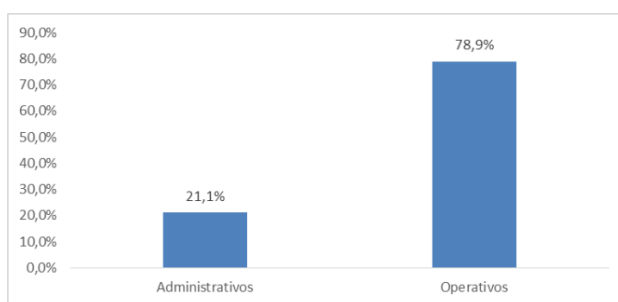
En este sentido, se pretende determinar los requerimientos de mano de obra de este sector, como insumo fundamental para las instituciones educativas, el diseño de una oferta de formación pertinente y la cualificación de la mano de obra con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un mejor desempeño laboral, y una mayor eficiencia y productividad del sector.

5.2. Análisis de la demanda laboral y necesidades de formación

5.2.1. Ocupación en el sector transporte

En la gráfica siguiente se muestra el volumen de empleo que genera el sector transporte, concentrado en mayor proporción en el área operativa (78,9%), y representado por: conductores, estibadores, auxiliares de bodega y otros operarios de equipos. En el nivel administrativo se encuentran los gerentes, auxiliares, asistentes administrativos, entre las ocupaciones más comunes.

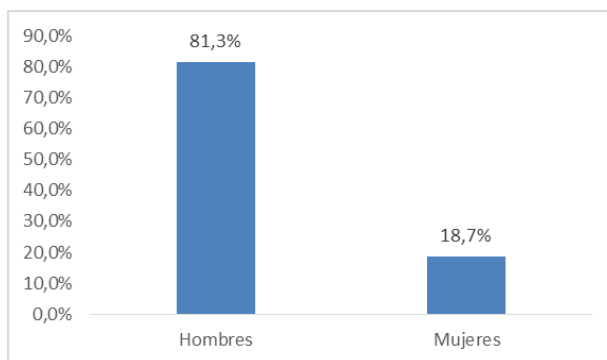
Gráfica 44. Ocupación sector transporte, según área de trabajo (%)



Fuente: Ormet Nariño, Encuesta sector transporte, 2015.

Como se ha hecho referencia, en el sector transporte, tradicionalmente, las actividades son realizadas por los hombres, como es el caso de: conductores, operarios de grúas o bodegas, estibador, entre otros, seguramente por las condiciones físicas que estas ocupaciones demandan. La siguiente gráfica destaca también, la baja participación femenina (18,7%), quienes se dedican, de manera preferente, a las actividades de tipo administrativo, como asistentes, auxiliares y otras de tipo gerencial y financiero.

Gráfica 45. Ocupación en el sector transporte, según sexo (%)

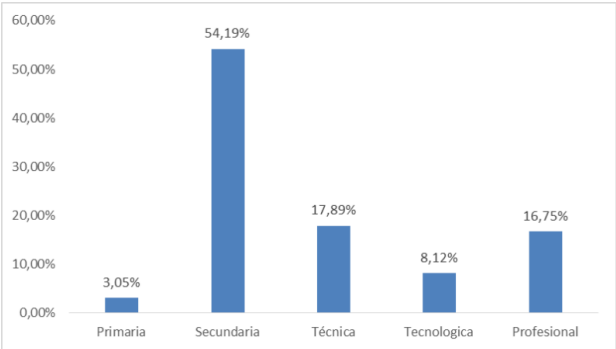


Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

El nivel educativo de los ocupados en el sector transporte es relativamente bajo: el 75,1% de ellos no alcanza los niveles tecnológico o profesional; el 54,1% solo acredita secundaria. Esta situación denota que el desempeño del sector descansa, en buena medida, en una baja cualificación laboral, excepto en el nivel administrativo en donde se ubica buena parte de los profesionales identificados en este sector (16,7% del total de ocupados).

La baja cualificación que presenta el sector, ofrece oportunidades para llevar programas de capacitación en áreas específicas, con miras a mejorar la competitividad y productividad laboral, como insumo fundamental dentro del desarrollo de la política de formación pertinente que ofrezcan las instituciones educativas y de formación para el trabajo presentes en la región, iniciativa que deberá impulsar el Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Educación Nacional. Los empresarios del sector, a su vez, expresaron la necesidad de reglamentar algunas ocupaciones que comprometen la vida de quienes las ejecutan, como el trabajo en alturas y el manejo de cargas pesadas y peligrosas, lo que exige solicitar unos perfiles para emplearse.

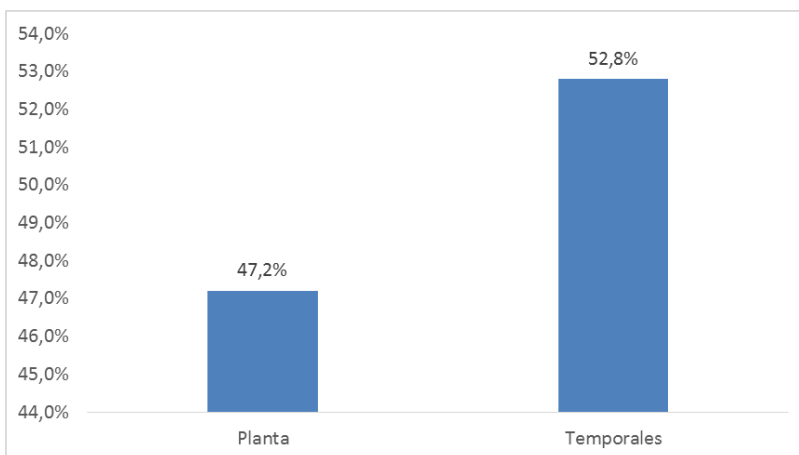
Gráfica 46. Ocupados en el sector transporte según nivel educativo (%)



Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

En la gráfica siguiente se aprecia que el 52,8% de los ocupados en el sector tienen una vinculación temporal, asociada, en parte, a la dinámica económica de frontera.

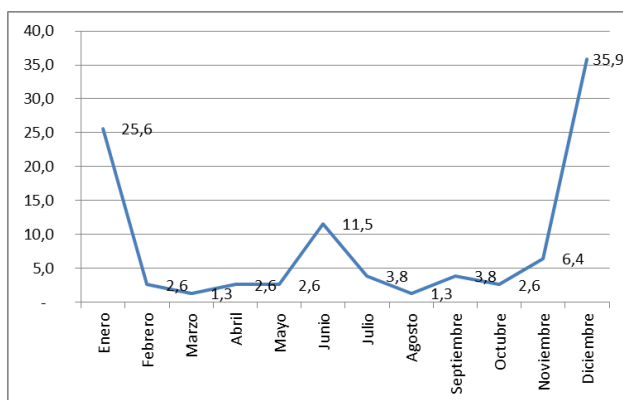
Gráfica 47. Ocupados en el sector transporte, según tipo de vinculación (%)



Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

De manera similar al comportamiento del conjunto empresarial, el sector transporte también incrementa los niveles de contratación en los meses de diciembre, enero y a mediados de año. Esto se debe a la mayor dinámica de la actividad comercial y turística en estos mismos periodos de tiempo, en los que el flujo de mercancías y pasajeros se incrementan. De ahí, que la vinculación temporal sea la más utilizada en este sector.

Gráfica 48. Meses de mayor contratación en el sector transporte (%)



Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

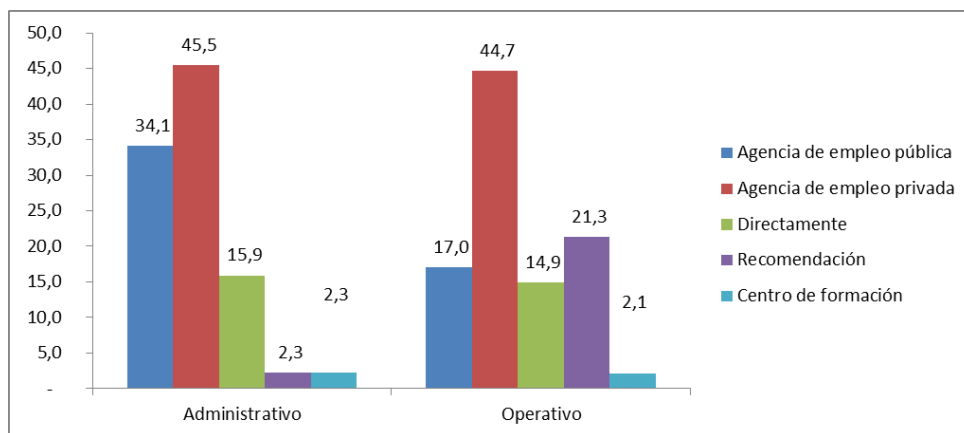
5.2.2. Enganche en el sector transporte

La siguiente gráfica permite mostrar algunas diferencias en la convocatoria de personal, según el área de trabajo donde se encuentre la vacante. Así por ejemplo, para el área administrativa, los medios más utilizados para el proceso de convocatoria corresponden a

las agencias de empleo tanto públicas como privadas (45,5% y 34,1% respectivamente). Los medios directos, que la empresa utiliza, como los avisos impresos y radiales, o por recomendaciones de amigos y conocidos, representan el 20,5% en la intención de uso.

Ahora, para la convocatoria de los operarios, el 44,7% utiliza la agencia de empleo; por recomendación de los trabajadores el 21,3%. Con respecto al enganche del personal administrativo, es la empresa la que asume el control de este proceso, por medio de impresos o cuñas radiales.

Gráfica 49. Medios para la selección de personal en el sector transporte (%)

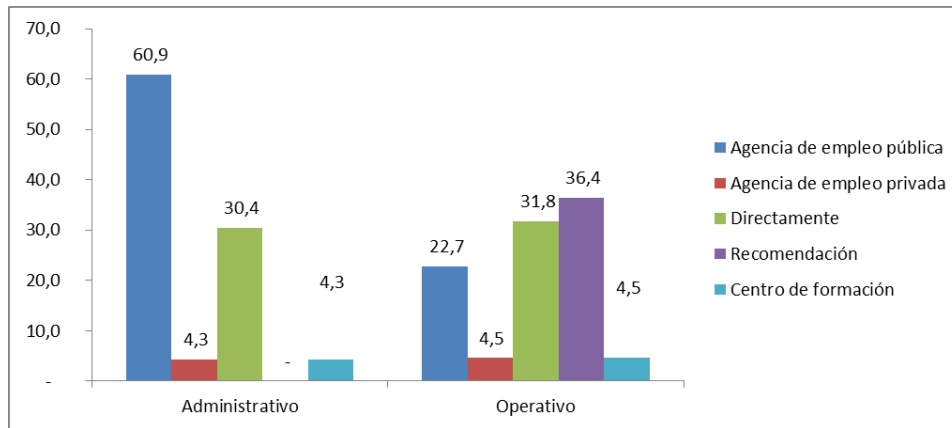


Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

Para el proceso de vinculación laboral, se observa, que los medios utilizados inciden de modo diferente, especialmente, en lo administrativo, donde la agencia de empleo y el proceso organizado directamente por la empresa, adoptan mayor participación (60,9% y 30,4% respectivamente). Las recomendaciones no se tienen en cuenta en los procesos de vinculación para esta área.

Para la vinculación en los niveles operativos, las recomendaciones y el proceso realizado directamente por la empresa, son los principales mecanismos de enganche.

Gráfica 50. Medios para la vinculación de personal en el sector transporte (%)

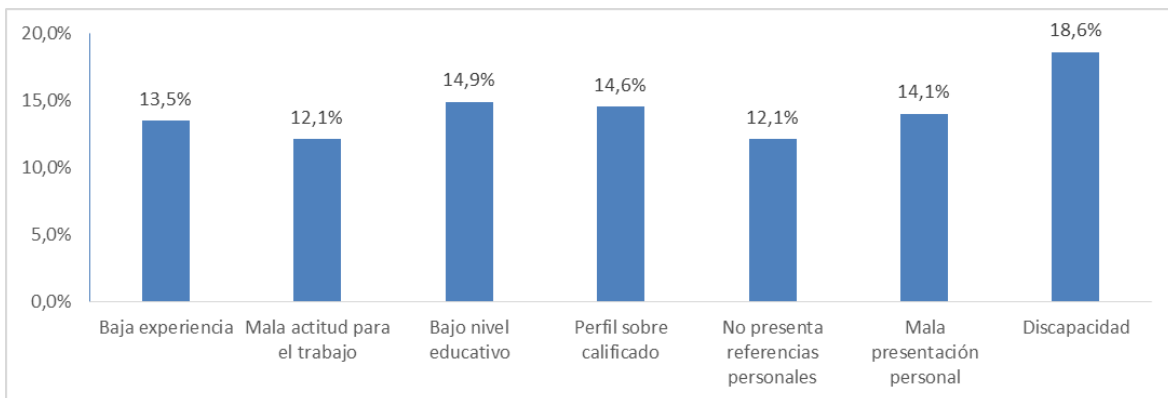


Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

En el proceso de vinculación laboral, los tres principales motivos de descarte son: discapacidad (18,6%), bajo nivel educativo (14,9%) y perfil sobre calificado (14,6%), aspectos que están muy relacionados con el desempeño operativo que actualmente demanda el sector. Así entonces, perfiles con niveles muy bajos de formación o de alta cualificación tendrían menores probabilidades de trabajar en este sector.

La actitud para el trabajo, la presentación personal y la carencia de referencias personales, son otros motivos por los cuales, se descarta con frecuencia a los aspirantes.

Gráfica 51. Principales motivos de descarte de aspirantes en el sector transporte. (%)



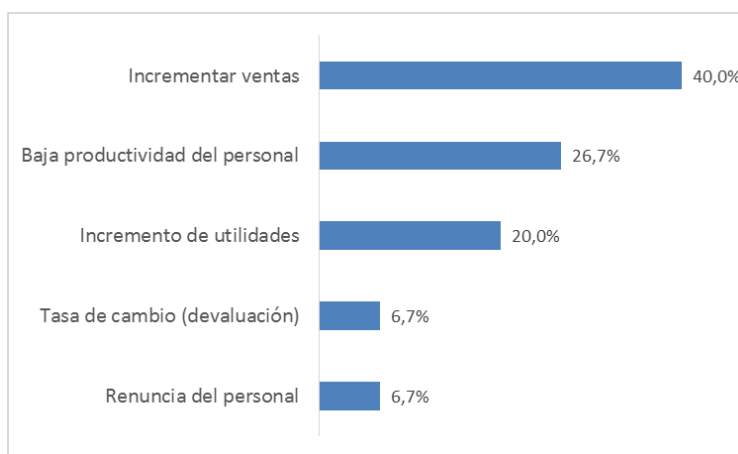
Fuente: Ormet Nariño, Encuesta sector transporte, 2015.

La siguiente gráfica muestra que el incremento en las ventas y la baja productividad laboral, son factores, entre otros, que definen la vinculación del trabajador en un 66,7%.

La baja productividad laboral se debe, entre otros, a la baja formación que exhiben sus empleados, así como la mala actitud para el trabajo.

El tema educacional resulta paradójico en los empresarios, pues, por un lado, reconocen la importancia de contar con personal calificado en sus empresas, pero al momento de la vinculación, este aspecto poco se tiene en cuenta, debido a sus implicaciones en los costos operacionales, y prefieren contratar personal que tenga más experiencia que formación educativa.

Gráfica 52. Razones para la vinculación laboral en el sector transporte. (%)



Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

Las empresas de transporte presentan una rotación de personal alta debido, en parte, a la renuncia del personal, motivado entre otras razones, por las condiciones del trabajo y remuneración.

Con motivo de la alta devaluación del peso colombiano, el mercado fronterizo del Ecuador hacia Colombia se reactivó en proporciones significativas, lo que ha favorecido, por una parte, al comercio de esta ciudad y el resto de la zona de frontera, al respecto el diario el Telégrafo del Ecuador refiere “el comercio en Ipiates y Nariño ha crecido el 50% gracias al dólar ecuatoriano”⁷. Esta situación trajo como consecuencia el enganche de más personal, ya sea de carga; transporte de pasajeros; y servicios de restaurantes y hoteles y demás actividades complementarias.

⁷ www.telegrafo.com.ec/economia/item/el-comercio-en-ipiales-y-narino-ha-crecido-el-50-gracias-al-dolar-ecuadoriano.html. Consulta el 13 de septiembre de 2015.

5.2.3. Cargos de mayor importancia en el sector transporte

En la actualidad, los cargos de mayor importancia en las empresas del sector transporte, por su aporte al proceso misional desde el área administrativa son: Gerente o director, Coordinador operativo, Jefe de comercio exterior, Secretaria, Tesorero, Contador, Administrador, Gestor documental y Mensajero, y en el área operativa están: Coordinador de rodamiento y agente de encomiendas.

En las tablas 13 y 14, se detalla las actividades que se desarrollan en los diferentes cargos, los conocimientos, las habilidades, las actitudes, el nivel educativo y la experiencia exigida en el cargo, como también los requerimientos actuales de formación o actualización.

Tabla 13. Cargos más importantes en el área administrativa

Actividades	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Nivel educativo requerido	Experiencia Mínima	Requerimientos de formación
812. Gerente o director						
Ejercer liderazgo	Manejo de hardware y software actualizados	Relaciones humanas	Motivación, eficiencia, autoridad, ser capaz de incentivar al personal, promover nuevas ideas y gestionar recursos para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Comunicación efectiva	Profesional	3 años	Curso de actualización en manejo de sistemas informáticos básicos, como herramientas excel.
Gestionar proyectos	Normatividad laboral.	Comunicación verbal				Actualización en la normatividad laboral
Gestión de la información	Coaching	Toma de decisiones.				Curso de programación neurolingüística y programación de desempeño
Control de los trámites de importación y exportación.	Evaluación y formulación de proyectos	Destreza en el manejo informático				Entrenamiento Coaching
Manejo de personal.	Comercio internacional					Curso sobre metodologías para la formulación de proyectos
Manejo de presupuestos	Tramites de importación y exportación.	Capacidad de análisis				

Análisis contable.						Capacitación en Normas NIIF
812. Coordinador Operativo						
Planeación operativa general del servicio	Planeación estratégica	Liderazgo	Puntualidad, compromiso con los resultados, contribuir al buen clima laboral y la seguridad del personal, responsabilidad, ética y honestidad, ambición profesional, tolerancia y buen trato.	Profesional	5 años	Curso de balance score card y gestión de la información del cliente.
Seguimiento al cumplimiento de políticas manuales, procedimientos, instructivos, planes y metas	Planeación financiera	Trabajo en equipo				Herramientas de registro, control y análisis.
	Auditorías o control interno	Capacidad de análisis e interpretación de datos.				Curso sobre planeación de mercadeo
Elaboración de planes de mercadeo	Herramientas de registro, control y análisis (cuadros de mando, tablas dinámicas, etc)	Trabajo bajo presión.				Curso de actualización en normatividad de transporte
Garantizar el cumplimiento de requisitos legales relacionados con el transporte público de pasajeros.	Planeación de mercadeo	Relaciones humanas				Capacitación en el manejo de herramientas para el análisis e interpretación de datos.
612. Jefe de comercio exterior						
Manejo de sistemas	Manejo de sistemas Muisca y Ecuapass	Destreza en el manejo informático		Profesional	2 años	Actualización en el manejo de sistemas Muisca y

Revisión y firma de documentos	Manejo de documentación	Comunicación verbal				Ecuapass			
	Comercio exterior	Análisis de información							
1311. Secretaria									
Atención al público	Gestión del trabajo en equipo.	Relaciones humanas	Buen trato, responsabilidad, eficiencia, buena presentación personal	Técnico	2 años	Curso de servicio al cliente			
Aplicación de métodos y procedimientos de oficina.	Manejo de informática básica y archivo	Facilidad de análisis y organización				Curso de actualización en informática, manejo de office básico			
		Facilidad en la instalación de equipos				Curso en manejo de sistema de agendamiento de actividades y secretariado.			
Preparación de logística en reuniones y eventos de la empresa.	Realización de bases de datos	Capacidad de comunicación							Curso de actualización en archivo y correspondencia
	Manejo logístico	Manejo de procesos.							
Acompañamiento a la gerencia en todas las actividades.	Manejo de inventarios	Buena redacción							
	Manejo de agenda.	Organización y planificación							
1231. Tesorero									
Recaudo de dinero. Manejo del sistema	Manejo de operaciones básicas contables	Agilidad en la contabilización de	Responsabilidad, honestidad	Técnico	2 años	Curso de manejo de Normas NIIF			

contable. Elaboración de comprobantes de entradas y salidas. Elaboración de nómina. Cobro y recaudo de cartera. Elaboración de cheques. Vigilar el cumplimiento de requisitos fiscales. Registrar y controlar los recursos. Pago de nómina.		dinero				Actualización en Sistemas contables.
	Manejo de paquetes contables.	Manejo de sistemas.				Actualización en normas tributarias.
		organización de documentos				Actualización para la liquidación de prestaciones sociales.
1111. Contador						
Aplicación de sistemas contables	Normatividad financiera y contable.	Relaciones humanas	Responsabilidad, honestidad	Profesional	2 años	Curso Normas NIIF
Clasificación y análisis de información contable.		Trabajo en equipo				Capacitación en el manejo de sistemas contables.
Elaboración de estados financieros.	Buena comunicación.	curso para el manejo de sistemas de información tributaria (Dian y Ecuapass)				
Elaboración de comprobantes.	Contabilidad especializada	Manejo de personal				Capacitación sobre clima
Elaboración de informes.		Manejo de sistemas.				

Manejo de cuentas bancarias	Manejo de documentos	Papeleo				organizacional.			
Pagos y facturación.									
6212. Administrador estación de servicio									
Planificar, programar y gestionar el abastecimiento de combustibles, lubricantes, entre otros recursos necesarios para la operación de la empresa.	Manejo y transporte de sustancias peligrosas.	Liderazgo.	Respeto, calma, responsabilidad, contribuir con el buen clima laboral, puntualidad.	Profesional	3 años	Curso en manejo de personal			
	Planes de contingencia y emergencias para hidrocarburos	Trabajo en equipos interdisciplinarios				Actualización para el manejo y transporte de sustancias peligrosas.			
Seguimiento al cumplimiento de políticas, manuales, procedimientos, instructivos, planes y metas	Herramientas de registro, control y análisis (cuadros de mando, tablas dinámicas, etc.).	Capacidad de análisis e interpretación de datos				Curso de actualización en normatividad sobre transporte de carga			
	Auditorías o control interno	Trabajar en entornos de presión.				Curso para el diseño de planes de contingencia para hidrocarburos.			
	Administración del personal.	Relaciones humanas				Curso de planificación estratégica y ambiental para estaciones de servicio.			
Coordinar y supervisar la atención a los clientes, el trabajo de los vendedores y cumplimiento de las recomendaciones de	Normatividad relacionada con transporte, hidrocarburos,	Resolución de conflictos							
	Seguridad en el suministro de combustibles y del personal vinculado.	Búsqueda y análisis de información.							

seguridad	Manejo ambiental para estaciones de servicio					
1362.Mensajero						
Manejo de cuentas bancarias	Transporte	Manejo personal clientes	Organización, responsabilidad, puntualidad	ninguno	ninguna	Curso de atención al cliente
Manejo y archivo y documentación	Bancos. Agendamientos y trámites	Tiempo manejable				Curso para el manejo y organización de la información
Información transporte	Manejo sistemas	Transporte				
Trámites transporte	Importaciones/exportaciones					

Fuente: Ormet Nariño, Encuesta sector transporte, 2015.

En el nivel operativo se identifica a los coordinadores de rodamiento y los agentes de encomiendas como los cargos más importantes.

Tabla 14. Cargos más importantes en el área operativa.

Actividades	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Nivel educativo requerido	Experiencia Mínima	Requerimientos de formación área operativa
8222. Coordinador de rodamiento						
Planeación general de rodamiento de	Planeación técnica y operativa	Liderazgo	Puntualidad, compromiso con los	Profesional	5 años	Curso para la elaboración y

parque automotor.			resultados de la empresa, buen clima laboral, responsabilidad, ambición profesional, tolerancia y buen trato			manejo de cuadros de mando, tablas dinámicas, etc.
Seguimiento al cumplimiento de rutas, horarios y mantenimiento.	Normatividad del transporte	Trabajo en equipo	resultados de la empresa, buen clima laboral, responsabilidad, ambición profesional, tolerancia y buen trato			Curso de planeación técnica y operativa
	Herramientas de registro, control y análisis	Capacidad de análisis e interpretación de datos.				Curso de actualización en la normatividad del transporte
Coordinación del personal de conductores para operación.		Administración de personal	Trabajo bajo presión.			
	Relaciones humanas		Curso de manejo de personal			
	Mantenimiento de vehículos	Organización y planificación				
		Resolución de conflictos				
	Búsqueda y análisis de información.					
1361. Agente de encomiendas						
Ofrecer y ofertar servicios de transporte de encomiendas y carga por carretera	Planeación técnica y operativa.	Liderazgo.	Cumplimiento, responsabilidad, buenas relaciones personales	Profesional	3 años	Curso de actualización en normatividad legal para el transporte de carga por carretera.

Propender por un adecuado manejo y custodia de las mercancías	Normatividad legal de transporte de carga por carretera	Trabajo en equipos interdisciplinarios			Capacitación en manejo de cargas y seguridad de las mercancías
Atención al usuario.	Manejo de cargas y seguridad de las mercancías.	Capacidad de análisis e interpretación de datos			Curso de sistemas de control y calidad
	Atender oportunamente las inquietudes, quejas y reclamos de los clientes	Trabajar en entornos de presión.			Curso de planeación técnica y operativa. Curso de planeación del mercadeo

Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

5.2.4. Cargos más difíciles de conseguir

Un aspecto que se destaca en la tabla siguiente con relación a los cargos más difíciles de conseguir, se asocia con: inspectores de patio, auxiliares de carga, taquilleros, comerciales, isleros, asesores de servicio al cliente y gestores documentales. Este personal se encuentra en el área operativa y representa el punto de contacto entre el servicio que ofrece la empresa y sus clientes, y los requisitos relacionados con el manejo de clientes, comunicación asertiva, trabajo en entornos de presión, capacidad para la resolución de problemas y actitudes como la amabilidad y la tolerancia, son fundamentales para el desempeño en este cargo. Aun así, el cargo representa dificultades para ser ocupado, debido en parte, a las condiciones laborales.

Actividades	Conocimientos	Habilidades	Actitudes	Nivel educativo requerido	Experiencia Mínima	Requerimientos de formación área operativa
8216. Inspector de patio						
Revisión visual de las condiciones mecánicas, de presentación y documentación de los vehículos previos al despacho.	Conocimiento técnico del parque automotor	Comunicación asertiva	Organización, puntualidad, responsabilidad	Técnico	1 año	Curso de mecánica y mantenimiento automotriz.
	Normatividad de tránsito y transporte.	Trabajo en entornos de presión				Curso de actualización en normatividad de tránsito y transporte.
Revisión y sello de	Servicio al cliente.	Relaciones humanas				Curso de Servicio al cliente

deshabilitación de tiquetes.	Manejo de herramientas ofimáticas.	Resolución de conflictos				Curso en el manejo de herramientas ofimáticas
Atención al usuario.	Manejo de PQR					Curso de sistemas de control de calidad.
1214. Auxiliar de carga						
Manejo de encomiendas y carga.	Normatividad de tránsito y transporte.	Comunicación asertiva		Secundaria	1 año	Curso de Servicio al cliente
Arqueo y control de dinero.	Servicio al cliente.	Trabajo en entornos de presión	Responsabilidad			Curso de actualización de la normatividad de tránsito y transporte.
Revisión de documentación vehicular.	Manejo de herramientas ofimáticas.	Relaciones humanas				Curso en el manejo y transporte de sustancias peligrosas.
Atención al usuario.	Manejo de PQR	Resolución de conflictos				Curso de manejo de herramientas ofimáticas
	Manejo y transporte de sustancias peligrosas.					Curso sobre el manejo de conflictos.
6323. Taquillero						
Venta de tiquetes	Servicio al cliente. Manejo de herramientas	Comunicación asertiva	Amabilidad, buena atención al público	Secundaria	1 año	Curso de Servicio al cliente.

	ofimáticas					
Arqueo y control del dinero generado en las ventas	Contabilidad básica	Trabajar en entornos de presión				Curso sobre tránsito y transporte.
Revisar la documentación vehicular y del motorista acorde a los lineamientos legales	Normatividad de tránsito y transporte	Habilidades en las relaciones interpersonales				Curso de manejo de herramientas ofimáticas
Atender oportunamente las inquietudes, quejas y reclamos de los clientes	Manejo de pprs	Capacidad para la resolución de problemas				Curso de manejo de conflictos
812. Comercial						
Logística comercial	Localizar nuevos mercados. Convencimiento total. Desarrollar	Manejo información. Estratégico	Organización, disciplina, buenas relaciones interpersonales	Profesional	2 años	Capacitación para el manejo básico de un segundo idioma

	estrategias					
Nuevos clientes	Habilidad con clientes. Nuevas tareas y métodos	Manipulación cliente. Sistematización. Desarrollo informático. Idiomas				Capacitación en manejo de clientes.
6611. Isleros						
Manejo del surtidor de combustible	Manejo del surtidor, diligenciamiento del reporte de ventas	Buen manejo del surtidor y mantenimiento del mismo		Técnico	2 años	Capacitación para el manejo en los nuevos surtidores.
Agilidad en el cobro de dinero	Manejo de operaciones básicas	Agilidad en la contabilización de dinero	Organización, responsabilidad, agilidad, amabilidad, honestidad			Certificación en alturas y descargue de combustible
Servicio al cliente	Relaciones interpersonales	Facilidad para comunicarse				Capacitación en reconocimiento de billetes falsos
Habilidad para el despacho	Reporte preciso de la factura de venta	Agilidad mental y psicomotriz				Capacitación constante en relaciones humanas
6322. Asesor de servicio al cliente						

Recibir las pqr de los clientes y gestionar su atención o tratamiento y respuesta oportuna	Servicio al cliente. Manejo de pqr	Actitud diplomática. Comunicación asertiva	Amabilidad, honestidad, organización, agilidad	Técnico	3 años	Curso de servicio al cliente. Manejo de pqr
Análisis de causas y elaboración de planes de acción para el tratamiento de las pqr	Herramientas para análisis de causas. Planeación operativa	Trabajar en entornos de presión. Habilidades en las relaciones interpersonales				Curso de herramientas para análisis de causas y planeación operativa
Diseño de metodologías de medición de la satisfacción del usuario	Metodologías de investigación. Diseño y aplicación de encuestas, entrevistas o sondeos	Capacidad para la resolución de problemas				Curso sobre metodología de investigación y manejo de conflictos.
1224. Gestor documental						
Manejo archivo	Documentación	Conocimiento archivo	Organización, responsabilidad, puntualidad	Profesional	2 años	Curso de actualización en manejo de archivo
Documentación actual	Información empresarial	Importaciones. Exportaciones				Manejo de un segundo idioma.

Logística documental	Transporte internacional. Importación y exportación	Idiomas				
----------------------	---	---------	--	--	--	--

5.2.5. Vacantes en el sector transporte

El estudio adelantado al conjunto empresarial identificó un total de 48 vacantes en el sector transporte; de estas, el mayor número se encuentran en el área de operación de equipos de transporte, especialmente en las ocupaciones de conductores (20 vacantes) y estibadores (10 vacantes). Otra ocupación con una importante demanda se encuentra en las finanzas y la administración, con 11 vacantes.

Tabla 15. Vacantes en el sector transporte

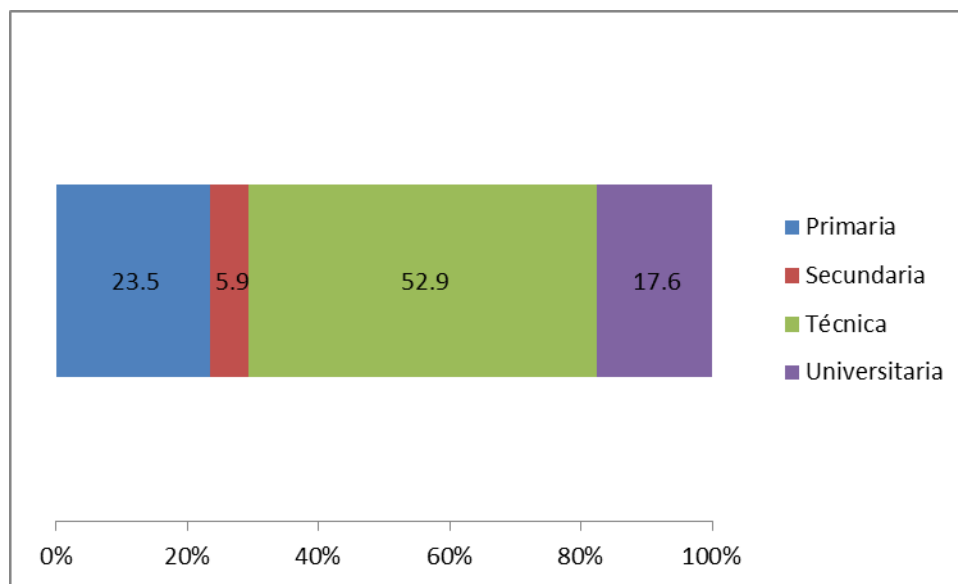
Cargo	Total vacantes	Porcentaje
Profesional comercio internacional	2	4,2
Asistente administrativo	1	2,1
Auxiliar administrativo	3	6,3
Auxiliar comercio exterior	4	8,3
Auxiliar de bodega	2	4,2
Auxiliar de contabilidad	1	2,1
Gerente	1	2,1
Conductores	20	41,7
Estibador	10	20,8
Operario de grúa	2	4,2
Seguridad	2	4,2
Total general	48	100,0

Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector empresarial Ipiales, 2015.

Los empresarios manifiestan preferir personas entre los 20 y 41 años de edad, para ocupar los cargos de su empresa; donde las vacantes de tipo operativo en ventas y servicios, y la operación de equipos, tienen una vinculación temporal y corresponde al 70,8% de la demanda en el sector.

En correspondencia a estas vacantes, los niveles educativos requeridos son: técnico (52,9%), para el caso de asistentes administrativos y auxiliares de almacén; primaria (23,5%) para operarios de bodega, conductores de bus y otros operarios, y universitario (17,6%) en los cargos de tipo gerencial.

Gráfica 53. Nivel educativo requerido en las vacantes del sector transporte (%)

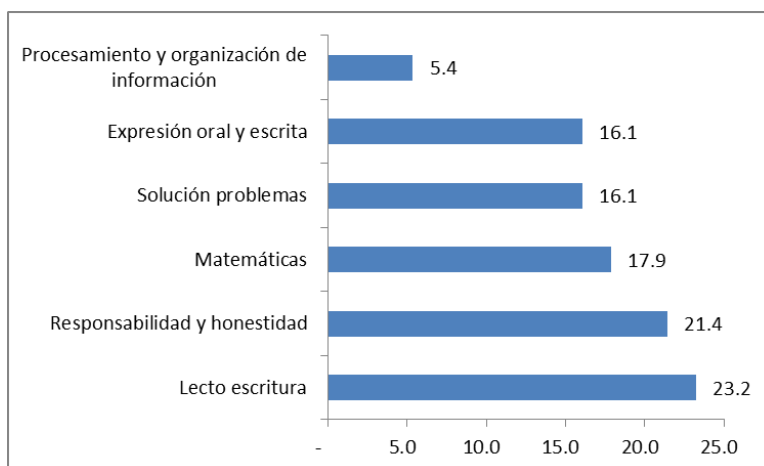


Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector empresarial, 2015.

A partir de estos datos se analiza que el 82,4% de los cargos disponibles en este sector, el nivel de cualificación requerido es bastante bajo, dadas las características de sus funciones.

En referencia a las competencias exigidas para las vacantes disponibles en el sector transporte, la lecto-escritura, la responsabilidad, la honestidad y las matemáticas, son las competencias básicas más exigidas por los empresarios.

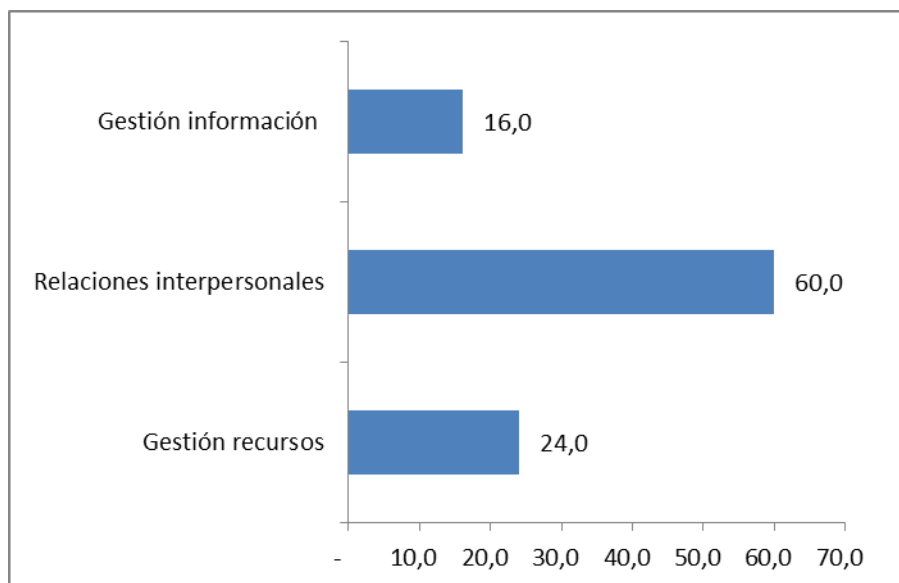
Gráfica 54. Competencias básicas exigidas en el sector transporte



Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector empresarial, 2015.

De igual manera, otras competencias exigidas por los empresarios son las relaciones interpersonales, debido a los frecuentes conflictos que se presentan entre los operarios.

Gráfica 55. Competencias transversales exigidas en el sector transporte



Fuente: Ormet Nariño, Encuesta sector empresarial, 2015.

5.3. Lineamientos para el diseño del plan de formación

Complementario a las características de los cargos y los requerimientos de capacitación o reentrenamiento que refieren los empresarios del sector transporte, se extrae del presente análisis los factores más importantes que deberían incorporarse al Plan de formación.

5.3.1. Factores a ser considerados para el plan de formación.

5.3.1.1. Factores desde la oferta

- **Baja formación académica:** El 78,9% de los ocupados en el sector transporte son de carácter operativo, que en su mayoría tienen los niveles de formación más bajos; el 75,1% de los ocupados en este sector, tampoco alcanzan los niveles tecnológico o profesional, y el 52,8% de los vinculados de forma temporal tienen también una baja formación académica.
- **Discapacidad:** Entre los motivos de descarte para la vinculación laboral, se encuentra la discapacidad (18,6%). Su vinculación al sector puede orientarse mediante

capacitaciones que les permita engancharse al área administrativa, incluso en aprovechamiento de la nueva normatividad que implementa mecanismos como el teletrabajo⁸.

- **Actitud para el trabajo:** La mala actitud para el trabajo, la presentación personal, la carencia de referencias personales, las deficiencias en las relaciones interpersonales, son otros motivos por los cuales se descarta con frecuencia a los aspirantes.
-
- **5.3.1.2. Factores de demanda:**
-
- **Cargos más importantes:** los cargos más importantes se encuentran en la Dirección y gerencia, y finanzas y administración (78,6%), con ocupaciones como: gerentes, asistentes de oficina y secretarios. El porcentaje restante (21,4%) lo tienen las ocupaciones relacionadas con el área operativa de las empresas, encargadas de actividades como la operación de equipos y la venta de servicios.
- **Vacantes:** El 66,7% de las vacantes del sector están en el nivel operativo; el 70,8% de las vacantes son en ventas y servicios y la operación de equipos, y el nivel requerido para cubrir las vacantes es técnico en un 52,9%.

- **Cambio en el comportamiento económico:** la condición de ciudad frontera, el constante cambio en la actividad comercial asociado a la política cambiaria, generan un ambiente económico dinámico para el sector transporte, razón por la cual, el recurso humano debe contar de un conocimiento actualizado, además de las competencias, habilidades y actitudes, para enfrentarlo y aprovecharlo.
- **Baja adopción tecnológica:** bajo apoyo del sector gobierno para impulsar la adopción de nuevas tecnologías en el sector, como es el caso de la renovación del parque automotor.
- **CEBAF Ipiales – Tulcán (Rumichaca):** actualmente, se encuentra aprobado por parte de la Comunidad Andina de Naciones –CAN-, la implementación de un CEBAF en la zona de frontera Ipiales – Tulcán. Se espera que, una vez el Concesionario Argentino, culmine con los estudios preliminares respectivos, se proceda hacia el año 2016 su puesta en funcionamiento.
- **Transbordo:** a pesar de ocasionar costos para el sector, también genera empleo. La cualificación en este tema, puede generar beneficios para la actividad y los trabajadores.

⁸ El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.

- **Tamaño empresarial:** el 94,5% de las empresas del sector son micro y pequeñas empresas y acogen el 51,5% del empleo.
- **Dinámica de frontera:** el sector transporte tiene profundas conexiones con el tema comercial de frontera, de ahí, el carácter temporal (Junio-diciembre-enero) de la contratación.

5.3.1.3. Factores institucionales o legales

- **Trabajo en alturas:** a pesar de contar con la resolución 1409 de 2012, que reglamenta la seguridad en el trabajo contra caídas en trabajo en alturas, la reglamentación no ha sido aplicada.
- **Manejo de cargas peligrosas:** El manejo de cargas peligrosas se encuentra reglamentado mediante el decreto 1609 de 2002, emitido por el Presidente de la Republica y, se respalda en la NTC 1692 sobre el transporte de mercancías peligrosas. Clasificación, etiquetado y rotulado. La aplicación de estas normas implica la adquisición de equipos, la capacitación de operarios y otras dotaciones de seguridad en el trabajo.
- **Conpes 3811 Estrategia y Políticas para el Desarrollo Agropecuario de Nariño:** Inversiones en el sector agropecuario en zona de frontera que se articula con la apertura del Aeropuerto Internacional de San Luis.
- **Construcción de la doble calzada Rumichaca – Pasto:** Inversión que actualmente ya se encuentra concesionada para iniciar obras a partir del año 2016.

5.3.2. Lineamientos para el Plan de Formación

Tabla 16. Lineamientos para el desarrollo de la oferta formativa en el sector transporte

Lineamientos de para el desarrollo de la oferta formativa en el sector transporte						
Oferta formativa requerida	Dirigido a:	Componentes de la oferta formativa	Otros componentes de la oferta formativa	Posible área de desempeño laboral (Administrativa / Operativa)	El programa de formación es nuevo o requiere ajuste.	
			Horario			
1	Cursos - seminarios	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores de ventas y servicios como taquilleros y cajeros de comercio. - Cesantes o desempleado. (Subsidiado por el gobierno) 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de hoja de vida (soportes, referencias personales, etc.). - Reconocimiento de billetes falsos. - Servicio al cliente y normas de calidad. - Herramientas ofimática - Manejo de conflictos. - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas 	Periodos de oferta: Febrero a Junio. Julio a Octubre.	Operativa	Disponible en Ipiales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
			<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional. - Actitud para el trabajo - 			

			<ul style="list-style-type: none"> proactivo. - Presentación personal. - Relaciones humanas 			
2	Cursos cortos	Isleros	<ul style="list-style-type: none"> Manejo ambiental para estaciones de servicio. -Manejo y transporte de sustancias peligrosas. - Planes de contingencia y emergencias para hidrocarburos. - Normatividad relacionada con transporte de hidrocarburos, - Manejo de nuevos surtidores. - certificación en alturas y descargue de combustibles. - Reconocimiento de billetes falsos. - Manejo de PQRS y servicio al cliente. 	- Horarios no laborales.	Operativo en ventas y servicios	Nuevo
			<ul style="list-style-type: none"> -Manejo de conflictos. - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas. 			

			<ul style="list-style-type: none"> - Actitud para el trabajo - proactivo. - Presentación personal. - Relaciones humanas 			
3	Técnico en operación de equipos de transporte.	<ul style="list-style-type: none"> - Conductores de equipos de transporte industrial de carga pesada. - Personal cesante o desempleado. (con subsidio de gobierno) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de vehículos. - Planeación técnica y operativa . - Normatividad de tránsito y transporte. - Manejo de cargas pesadas y peligrosas. - Elaboración de hoja de vida (soportes, referencias personales, etc.). - Normatividad legal del transporte. 	Periodos de oferta: Febrero a Junio. Julio a Octubre. Énfasis de sexo: Hombres.	Operativa	Disponible en Ipiales, se requiere ajuste a la oferta. Disponible en el Sena a nivel nacional.
			<ul style="list-style-type: none"> - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas 			
			<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional. - Actitud para el trabajo - proactivo. - Presentación personal. - Relaciones interpersonales. 			

4	Cursos cortos en la operación de equipos de transporte pesado e industrial	- Conductores de equipos de transporte industrial y de carga pesada.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación sobre normas vigentes de conducción de transporte pesado y riesgos laborales. - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas - Relaciones interpersonales. 	ND	Operativa	<p>Disponible en Ipiales.</p> <p>- Posible ajuste a la oferta formativa.</p>
5	Curso corto	- Estibadores. - Operarios de bodega, braceros. Personal cesante o desempleado (con subsidio del gobierno)	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de cargas pesadas y peligrosas. - Capacitación en alturas. - Manejo de conflictos. - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas. - Inteligencia emocional. - Actitud para el trabajo - proactivo. - Presentación personal. - Relaciones interpersonales. 	<p>Periodos de oferta: Febrero a Junio. Julio a Octubre. Énfasis de sexo: Hombres.</p>	Operativa	Nuevo

6	Técnico en finanzas y Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Asistentes administrativos. - Digitadores y transcriptores. - También dirigido a personas en situación de discapacidad 	<p>Contabilidad básica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de documentación. - Manejo de PQRS y servicio al cliente. - Normatividad de tránsito y transporte. - Manejo y transporte de sustancias peligrosas. - Transporte y comercio internacional <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - lecto-escritura. - responsabilidad. - Honestidad. - Matemáticas 		Administrativa	<p>Disponible en Ipiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posible ajuste a la oferta formativa.
7	Técnico en comercio internacional	Auxiliares comerciales	<ul style="list-style-type: none"> - Procesar, diligenciar y operar procesos de importación y exportación de acuerdo a la normatividad. - Efectuar transacciones comerciales de acuerdo a las requisiciones comerciales. - Costear la cadena de distribución física internacional. - Comprender textos en inglés. - Distribución y transporte de acuerdo con los objetivos y 		Administrativa	<p>Nuevo en Ipiales.</p> <p>Disponible en el Sena a nivel nacional.</p>

			<p>estrategias del plan logístico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diligenciar los documentos según normas y procedimientos establecidos a nivel interno y externo 			
8	Curso de actualización en finanzas y administración	Auxiliares o asistentes de gerencia que requieren actualizar sus conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de los sistemas de aduanas y normatividad de frontera tanto Colombiana como Ecuatoriana, a través de los sistemas Muisca y Ecuapass, respectivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios que no interfieran la actividad laboral. 	Administrativa	<p>Disponible en Ipiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posible ajuste a la oferta formativa.
9	Cursos cortos - seminarios	Dirección y Gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación estratégica.- - Competitividad sectorial.- - Direccionamiento organizacional.- - Normas reglamentarias de gestión de la calidad (Norma iso 9001-2008) - Productividad y competitividad. - Gestión del talento humano. 	Uso de TIC y metodologías virtuales.	Administrativa	Nuevo(Disponible en Sena a nivel nacional)
10	Cursos cortos - seminarios	Dirección y Gerencia	Conocimientos sobre coyuntura y tendencias en la política económica de frontera.	Uso de TIC y metodologías virtuales.	Administrativa	nuevo

		<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de la adaptación a los cambios tecnológicos y organizacionales del comercio global, como un elemento para la consolidación de competitividad empresarial. 		
		<ul style="list-style-type: none"> - Normatividad de transporte y el comercio internacional. - Capacitación sobre derecho laboral. 	administrativa	Nuevo
		<ul style="list-style-type: none"> - Segundo idioma - Ingles. 	administrativa	Nuevo
		<ul style="list-style-type: none"> - Estilos directivos y la importancia de la comunicación, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, la capacidad de análisis y la organización. 	administrativa	Nuevo
		<ul style="list-style-type: none"> - Actualizaciones en sistemas. - Análisis e interpretación de datos. - Herramientas de registro control y análisis. 	administrativa	Nuevo
		<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de certificación empresarial. 	administrativa	Nuevo

			- Normas NIIF		administrativa	Nuevo
			- Capacitación en la elaboración de proyectos. - Nuevos métodos de planeación		administrativa	Nuevo
			Entrenamiento coaching empresarial.		administrativa	Nuevo
11	Curso corto de actualización	Asistentes administrativos	- Actualización de normas tributarias. - Actualización de pago prestaciones sociales. - Manejo de cargas y seguridad de las mercancías. - Normatividad legal para el transporte de carga por carretera.	Horarios no laborales y apoyo con TIC	administrativa	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
12	Curso corto de actualización	Asistentes administrativos	- Actualización en PQRSF y servicio al cliente. - Agendamiento y organización de actividades. - Gestión de la información	Horarios no laborales y apoyo con TIC	administrativa	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la oferta formativa.
13	Curso corto de actualización	Auxiliares de finanzas y seguros.	- Manejo contable y uso de sistemas. - Manejo de dineros ilícitos	Horarios no laborales y apoyo con TIC	administrativa	Disponible en Ipirales. - Posible ajuste a la

			(capacitaciones)			oferta formativa.
14	Curso corto de actualización	Asistentes de comercio exterior.	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos generales del comercio exterior. - Planeación técnica y operativa. 	Horarios no laborales y apoyo con TIC	administrativa	<p>Disponible en Ipliales.</p> <p>- Posible ajuste a la oferta formativa.</p>
15	Curso corto	Operadores de equipos de transporte industrial y pesado.	<ul style="list-style-type: none"> - Operar equipo pesado como retroexcavadoras, buldóceres, cargadores y niveladoras para excavar, cargar y nivelar tierra, roca, gravilla u otros materiales durante la construcción y actividades relacionadas. - Operar equipo de pavimentación para esparcir o compactar concreto, asfalto y otros materiales utilizados en la construcción y pavimentación de carreteras, aceras y obras similares. - Conocimientos sobre los riesgos laborales. 	Horarios no laborales y apoyo con TIC	operativa	<p>Disponible en Ipliales.</p> <p>- Posible ajuste a la oferta formativa.</p>

Fuente: Ormet Nariño, encuesta sector transporte, 2015.

Conclusiones

Dinámica económica territorial

- La demanda laboral en la ciudad de Ipiales, específicamente, en el sector transporte, está fuertemente influenciada por la dinámica comercial de la zona de frontera, en cuyo caso, la política de relaciones exteriores, la política cambiaria, la política económica sectorial, e incluso la política supranacional como la integración andina, son entre otros, aspectos que inciden en la dinámica económica en la zona y, por lo tanto, en las decisiones empresariales en la forma y momento en que deciden enganchar fuerza de trabajo en sus empresas.
- Pese a existir lineamientos en materia de integración andina, o de manera más particular, políticas para la renovación del parque automotor, el sector transportador no se ha beneficiado de estos acuerdos que pueden incidir en una mayor competitividad sectorial.
- Proyectos como la implementación del Centro Binacional de Atención en Frontera en Ipiales (CEBAF), las inversiones del Conpes Agropecuario para Nariño, la construcción de la doble calzada Pasto – Rumichaca y el funcionamiento del Aeropuerto San Luis, se constituyen en una oportunidad para el desarrollo y competitividad del sector transporte. Asimismo, la generación de nuevos puestos de trabajo y la innovación en otras ocupaciones.
- Por las características que reviste la economía de la zona de frontera y en especial de Ipiales, hace que la condiciones de vida de los trabajadores sea muy precaria, debido a la inestabilidad en el empleo, baja remuneración, sin prestaciones sociales y de bajos perfiles laborales.
- Se puede esperar que un mayor desarrollo empresarial en la zona de frontera, permita a muchos ocupados salir del subempleo o la informalidad. De igual manera, muchas personas que en la actualidad aparecen como sobre calificados, puedan vincularse en las condiciones laborales correspondientes a su nivel de formación.

Productividad y competitividad del sector empresarial

- La baja competitividad del sector empresarial en su conjunto en Ipiales, no ha permitido la contratación de personal calificado, ni tampoco el desarrollo de políticas internas de capacitación al personal.

- El bajo desarrollo del sector transporte se evidencia en las condiciones de enganche laboral que ofrecen: el 75,1% de los ocupados no alcanzan a acreditar niveles de formación tecnológica o profesional; el 52,8% de los ocupados son de carácter temporal.
- Los empresarios manifestaron que las principales razones por las cuales se contrata personal son el incremento de ventas (39,8%); la salida de personal por jubilación o renuncia (21,6%), y el incremento de utilidades (14,4%)

Oportunidades de empleo en la ciudad de Ipiales

- La contratación de personal en gran medida está sujeta a la estacionalidad de las actividades económicas, de ahí que los meses de mayor contratación sean enero, junio y diciembre, donde los empresarios se preparan para atender la demanda adicional.
- El 63% de los empresarios realiza el proceso de selección de forma directa, a través de medios radiales, avisos físicos, redes sociales, etc. y un 37% utiliza otros medios como las agencias de empleo públicas y privadas. Para la vinculación de personal, los empresarios realizan pruebas prácticas y escritas, entrevistas y capacitación pre-contrato, donde se evalúan los conocimientos, las habilidades, actitudes y experiencia de los aspirantes.
- Se identificaron 508 vacantes, entre las que se encuentran: ventas y servicios, transporte, oficinistas y auxiliares, finanzas y administración, servicios de salud, y ocupaciones relacionadas con la educación.
- Con respecto a la experiencia, los empresarios solicitan personas que tengan mínimo 12 meses, en las ocupaciones de salud, operación de maquinaria y equipo y oficinistas y auxiliares. El 36% de ellos manifiestan que necesitan personal con 6 meses mínimo, en labores como ventas y servicios, ayudantes de cocina y algunos administradores y contadores.

Necesidades de formación

- Los requerimientos de formación para el sector transporte se concentran en el nivel técnico y cursos cortos.
- La mayoría de los ocupados en el sector empresarial de Ipiales tienen bajos niveles educativos, un 32% poseen como mayor grado alcanzado la secundaria, el 21,5% son técnicos y el 4,4% poseen únicamente la primaria.
- Las principales razones para descartar personal en el proceso de selección son: la mala actitud para el trabajo, el incumplimiento del perfil académico, la baja experiencia, la mala presentación personal y no contar con referencias personales. Además, un perfil sobre calificado es un factor de descarte debido a que implica una mayor remuneración, que los empresarios no están dispuestos a pagar.

- Los empresarios están dispuestos a conceder poco tiempo para que sus empleados se capaciten, la mayoría cedería entre 1 y 4 horas a la semana, solo un 8,6% está dispuesto a conceder más de 8 horas semanales a sus trabajadores, por ello los empresarios se inclinan por los cursos o diplomados de corta duración.
- En cuanto a los niveles de educación requeridos, la mayoría de los empresarios no requiere personal con altos niveles de cualificación, como máximo nivel técnico. Solo el 23,89% manifiesta que necesita personal con título profesional, especialmente en las ocupaciones de salud y educación.

Recomendaciones

Para entidades del sector público

Que el gobierno nacional a través de los Ministerios del Trabajo y Comercio, Industria y Turismo articulen políticas que impulsen la competitividad en el sector transporte y el resto de actividades tales como el comercio, la industria y la hotelería. En el caso del transporte de la zona fronteriza es necesario y urgente la renovación del parque automotor para que pueda, en condiciones de equidad, competir con los transportistas del Ecuador, lo que implica revisar los mecanismos de financiamiento que mitiguen los costos de la renovación. Con el Ministerio de Educación Nacional se puede articular esfuerzos para mejorar la pertinencia de la educación y la formación para el trabajo en la zona de frontera.

Que las cancillerías de ambos gobiernos definan y exijan a las autoridades de frontera el cumplimiento de los acuerdos de integración fronteriza: el de Esmeraldas y la decisión 399 de la CAN, que establecen las condiciones para la prestación del servicio de transporte internacional de mercancías por carretera entre los Países Miembros del Acuerdo de Cartagena, con el objeto de liberalizar su oferta.

Que el Ministerio del Trabajo, adopte las medidas necesarias de inspección, vigilancia y control para el cumplimiento, por parte del sector empresarial, de reglamentaciones como el trabajo en alturas, el manejo de cargas pesadas y peligrosas, y el pago de las prestaciones sociales a las que tienen derecho, siempre y cuando se adopten por parte de la institucionalidad los planes de apoyo al sector empresarial y la oferta laboral.

Que el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Cancillería, los gobiernos nacional, departamental y local, los gremios y las comunidades de la Exprovincia de Obando, formulen un plan de reactivación económica, social, turística, industrial y cultural del sector empresarial que mejore las condiciones de ingreso, estabilidad laboral, salud, vivienda, entre otros, de estas comunidades y del mismo sector, que identifique los cambios que se están presentando en la economía internacional y permita anticipar los requerimiento de formación de la fuerza de trabajo.

Para el sector gremial

Apoyar a las empresas para que alcancen los distintos tipos de certificación empresarial, como la Norma ISO 9001-2008, mediante la capacitación de los trabajadores con vistas de incrementar la competitividad y productividad de los negocios.

Establecer alianzas con el sector educativo para reducir costos y establecer horarios y metodologías adecuadas para la formación del recurso humano vinculados a las empresas.

Identificar las necesidades de formación sectoriales y solicitar al sector educativo el diseño y oferta de programas pertinentes.

Buscar fuentes de cofinanciación de los programas de formación para el sector empresarial.

Para el sector académico

Desarrollar estudios de mercado que permitan identificar las tendencias para diseñar y ofertar programas de formación adecuados a la dinámica económica y social.

Propender por una mayor articulación entre las instituciones educativas de la ciudad y fuera de ella con el fin de ampliar y mejorar la oferta educativa local.

Socialización de este tipo de estudios a los empresarios del sector transporte para la identificación de oportunidades de negocio o mejoramiento

Generales

Impulsar la creación de un comité local interinstitucional entre la academia, el sector empresarial y gubernamental para analizar la dinámica y tendencias económicas y sociales como insumo para el diseño de una oferta educativa pertinente para la ciudad y, en general, estrategias conjuntas para el fortalecimiento empresarial.

Es menester elaborar por parte de las instituciones educativas – del nivel técnico, tecnológico y superior – junto con los empresarios y los gobiernos local y nacional, un plan de capacitación que mejore el desempeño administrativo y operativo del personal vinculado a las empresas de la ciudad.

Crear espacios para la socialización y discusión de las políticas públicas y de frontera tanto en su etapa de construcción como en la de implementación, con el objeto de lograr una mejor aplicación e impacto de estas políticas.

Que los actores públicos y privados regionales apoyen la presencia de la Universidad pública en la zona de frontera.

Bibliografía

- Comunidad Andina de Naciones, CEBAF (20). Decisión 502. Recuperado en Octubre 18 de 2015. Disponible en: <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/decision502.pdf>
- Decreto 1609 de 2002. (2002). Presidencia de la República de Colombia. Bogotá, Colombia. Julio 31 de 2002. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6101>
- Fundación para la prevención de trabajos en altura. (2003). Trabajos en altura. Recuperado en Septiembre 25 de 2015. Disponible en: http://www.ademi.com/recursos/prensa/files/Manual_trabajos_en_altura.pdf
- Instituto Aragonés de Empleo. (2005). Guía de elaboración de planes formativos para empresas. Diagnóstico, elaboración y gestión de la formación para la PYME Argoneza. Aragón, España. Recuperado en Octubre 25 de 2015. Disponible en http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesEmpleo/Documentos/10_hya .pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España. (2015). Diseña el plan de formación de tu empresa. Recuperado en Octubre 17 de 2015. Disponible en https://www.sepe.es/contenidos/empresas/formacion/plan_formacion_tu_empresa.html
- Ministerio de Trabajo. (2012). Resolución 1409 del 23 de Julio de 2012. Recuperado en Septiembre 28 de 2015. Disponible en: https://www.terpel.com/PageFiles/1517/Resolucion_Nro_1409_de_2012.pdf
- Revista Portafolio. (2015). El paro camionero sigue en firme. Recuperado Septiembre 20 de 2015. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/paro-camionero-colombia-atc>
- Salcedo, Rosa M. (2008). Tipos de competencias laborales generales. Recuperado en Octubre 2 de 2015. Disponible en: <http://rosalcedo.blogspot.com.co/2008/09/tipos-de-competencias-laborales.html>
- Ministerio del Trabajo. Trabajadores fronterizos que cruzan por Rumichaca. Bogotá. 2014. 1 Edición. Página 23.