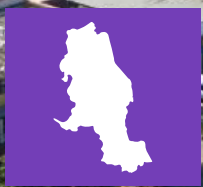


**Red
Ormet**Red de Observatorios Regionales
del Mercado de Trabajo**Boletín Ormet****Norte de Santander****16/04/21**

Identificación de brechas de capital humano en Norte de Santander: sector arcillas 2019-2020

El Observatorio Regional del Mercado de Trabajo para Norte de Santander, fue creado en el año 2013 con el objetivo de consolidar un sistema de información, monitoreo y evaluación relacionado con el mercado de trabajo de la región, que facilite a las administraciones locales y departamentales la toma de decisiones respecto de políticas públicas y medidas para la empleabilidad y la generación de ingresos con inclusión social en la región. Así mismo, trabaja de forma articulada con el Ministerio de Trabajo y hace parte de la Red Nacional de Observatorios de Mercados de trabajo de Colombia. Su principal función en el territorio es ser un agente asesor que logre incidir en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas orientadas al empleo con base en la evidencia real.

El ORMET Norte de Santander desarrolló la investigación **identificación de brechas de capital humano en Norte de Santander para el sector arcillas en el año 2019** con publicación en el año 2020. Su objetivo principal fue identificar las brechas de capital humano existentes en el sector arcilla y analizar su implicación y afectación para el desarrollo en el departamento Norte de Santander.



El estudio incluye los siguientes temas:**1.****Contexto de las brechas de capital humano para el sector arcilla.****2.****Análisis de las brechas:****2.1** Análisis de brechas de cantidad.**2.2** Análisis brechas de pertinencia y calidad.**2.3** Análisis brechas de perfilamiento.**3.****Recomendaciones de política pública.****Metodología utilizada en el estudio:**

Para la identificación de las BCH, se utilizó una **metodología cualitativa** con análisis de enfoque mixto en donde se realizó un emparejamiento entre la información recopilada de la demanda laboral, la oferta laboral y la oferta educativa. Se aplicó un instrumento a los gerentes y directivos de las empresas arcilleras de Norte de Santander, para conocer de fuentes primarias la realidad del sector.

1.**Contexto de las brechas de capital humano para el sector arcilla**

Uno de los sectores económicos de mayor tradición e importancia en Norte de Santander, es el de la arcilla, gracias a las grandes reservas de material arcilloso, y a sus características fisicoquímicas, que les permite el desarrollo de productos de gres de buena calidad, convirtiéndose en una de las alternativas de desarrollo con las que cuenta la región. No obstante, *“(...) el Banco de la República de Colombia (2005), menciona que la competitividad del sector de la arcilla se afecta por la falta de inversión en actividades de investigación e innovación, la carencia de disponibilidad de talento humano especializado en áreas específicas, la manera empírica de ejecutar las actividades y la incipiente relación entre la academia y el sector. “citado por Caicedo Rolón (2011).*



Identificación de brechas de capital humano en Norte de Santander: sector arcillas 2019-2020

La concentración de las empresas que conforman la industria arcillera en Norte de Santander, está dada por la cercanía de las empresas a las fuentes de materias primas arcillosas, que en este contexto se encuentran en los municipios de: **El Zulia** donde están ubicadas el **57%** de las empresas; **Villa del Rosario** donde están ubicadas el **29%** de las industrias y en el municipio de **Los Patios** donde se ubican el **14%** de las empresas restantes (Flórez, et al, 2021).

Es importante conocer la estructura y tamaño de las empresas de la industria cerámica, según lo dispuesto en el **Decreto 957 de 2019**, que clasifica este sector.

Se puede afirmar que el **43%** se componen por pequeñas empresas, el **29%** del sector por empresas medianas; el **14%** por microempresas y el **14%** se donde se ubican las grandes empresas (Ver figura 1).

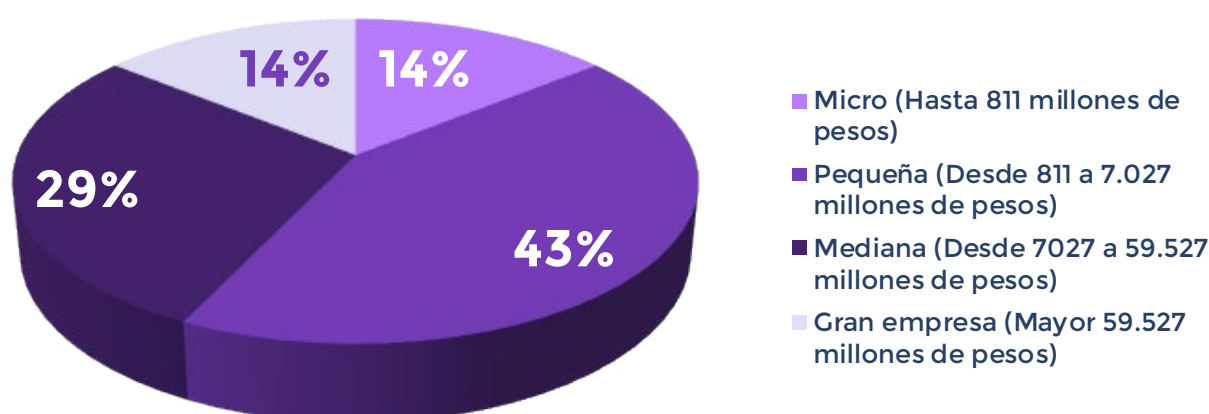


Figura 1. Clasificación de empresas según el Decreto 957 de 2019 por Ingresos de la industria cerámica de Norte de Santander.

En cuanto al talento humano que labora en el sector cerámico regional, se destaca que la mayoría de los empleados solamente cuenta con un nivel de escolaridad básica primaria o secundaria que corresponden a un **52%**; los técnicos y tecnólogos representan el **26%**, mientras que los que cuentan con nivel de escolaridad profesional alcanzan el **22%**.

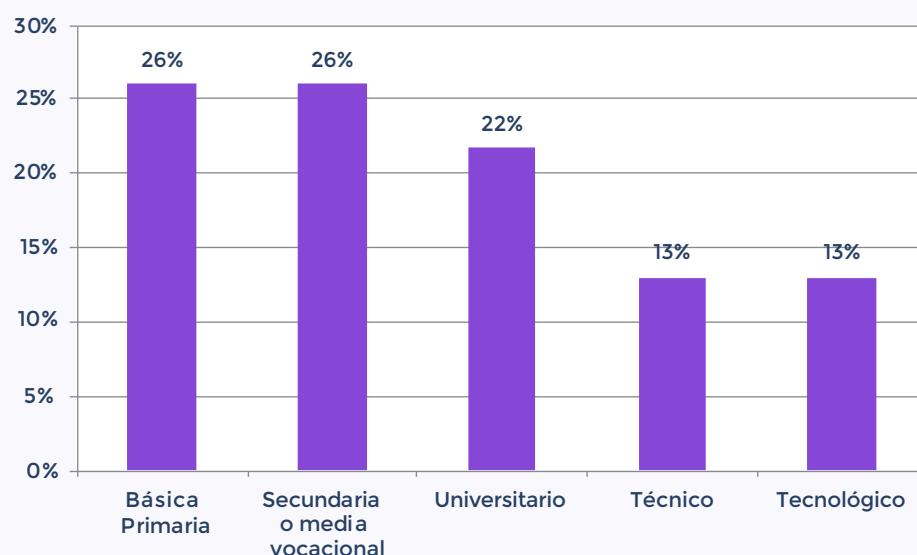
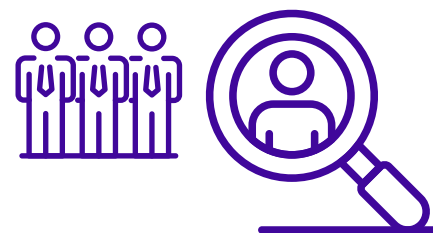


Figura 2. Cualificación del talento humano que labora en las mipymes de la industria cerámica del departamento de Norte de Santander.

Esta investigación permitió puntualizar rasgos generales dentro del sector de las arcillas como: **a)** un bajo nivel de escolaridad y alta rotación en cargos operativos; **b)** la ocupación de área administrativa y directiva de forma directa por miembros de una misma familia; **c)** baja articulación entre el empresariado del sector con las Instituciones de Educación Superior, para realizar la planificación y proyección de programas educativos que respondan a sus necesidades; **d)** alta receptividad por parte del tejido empresarial para brindar oportunidades de primer empleo a jóvenes y permitir la puesta en marcha de prácticas educativas, técnicas y/o profesionales con opción de permanencia en las organizaciones a partir del buen ejercicio de la labor desarrollada.

2.**Análisis de las brechas:**

Para la identificación de las brechas del talento humano en el sector, se realizó un emparejamiento entre la información recopilada de la demanda laboral, la oferta laboral y la oferta educativa en la región.

2.1 Brechas de cantidad: En la información recolectada de los directivos y gerentes de las empresas, existen labores y/o cargos dentro de las empresas, que presentaron brechas de cantidad por falta de programas educativos. Algunos de estos son: el mezclador, moledor, operario de hornos u extrusor, ceramistas y operadores de moldeo de arcilla, piedra y cemento; entre otros. Lo anterior ocurre también con los operarios de maquinaria pesada (operadores de máquinas de movimiento de tierras, construcción de vías y afines), por un lado, es evidente la falta de programas de formación y por otro lado los empresarios enfatizan en la falta de conocimiento del suelo y el gres por parte de los empleados, lo que conlleva a contratar expertos para la identificación de terrenos y de materia prima explotable (ingenieros de minas, metalúrgicos y afines) profesionales que en el departamento están disminuyendo según la cifra de matriculados en ingeniería de minas de la Universidad Francisco de Paula Santander, siendo este el único programa que se oferta en Norte de Santander.

2.2 Brechas de pertinencia y calidad: Una apreciación importante es la falta de visión del personal directivo de las empresas, tanto en la parte estratégica como en la operativa. Esto evidencia una relación con los resultados obtenidos en las brechas de calidad encontradas posterior al análisis, debido a que, si bien en el Departamento existe una basta oferta de programas académicos relacionados con la administración, planificación, innovación, emprendimiento y toma de decisiones se observó que los directivos tienen deficiencias en estas competencias y conocimientos. Igualmente se evidenció un caso para el cargo del operario minero u operadores de máquinas de movimiento de tierras, construcción de vías y afines, donde se observó que este cargo tendría un mejor desempeño complementándolo con el conocimiento requerido para analizar e identificar materias primas explotable (gres), considerando que el programa de formación de operario de maquina pesada del SENA, no contempla estas competencias.



2.3 Brechas de perfilamiento: El sector de la arcilla en Norte de Santander usualmente no postula sus vacantes en los centros de empleo del Departamento, debido a que los empleados de esta industria rotan entre las empresas del sector. Considerando el tipo de metodología utilizada, este tipo de brechas presentan limitaciones (falta de información, reestructuración de las bases de datos de los centros de empleo) y buscan exponer la disparidad entre los perfiles ofrecidos y los perfiles que se postulan.

3. Recomendaciones de política pública



El sector de la arcilla es clave en el crecimiento económico y la competitividad del departamento Norte de Santander, la generación de empleo de calidad y la pertinencia del conocimiento técnico, operativo y profesional para la región apunta a estos propósitos económicos.

El estudio sobre las brechas de capital humano, en este sentido, pone de manifiesto aspectos estratégicos para la toma de decisiones tanto a nivel organizacional y sectorial, como también institucional (gobernanza), entre los cuales se encuentran:

- 1.** Formular programas técnicos, tecnológicos y profesionales acordes al sector arcilla.
- 2.** Generar sinergias y acuerdos de voluntades entre en las instituciones educativas, la administración pública (alcaldía y gobernación), las empresas, cajas de compensación y el SENA, para la formación y empleabilidad de fuerza laboral (currículo flexible).
- 3.** Incluir en los PEI de las escuelas una orientación (vocacional, y emprendurismo) laboral articulada por medio de ciclos propedéuticos.
- 4.** Generar incentivos tributarios a las empresas que contraten fuerza laboral joven y formada en estas escuelas.
- 5.** Campañas de sensibilización sobre los beneficios de ser técnicos o tecnólogos en estas áreas de desarrollo.
- 6.** Plan estratégico para la formación de perfiles identificando las competencias que necesite el sector con la formulación y aprobación de programas técnicos, tecnológicos y profesionales pertinentes a las necesidades.
- 7.** Acuerdo entre la academia, la administración pública y el gremio para la formulación de una propuesta curricular (curso, diplomado, técnico, tecnólogo etc., cualquiera) para el fortalecimiento empresarial.
- 8.** Programa flexible en tiempo y currículo para tener una cobertura amplia en relación a la necesidades de las empresas