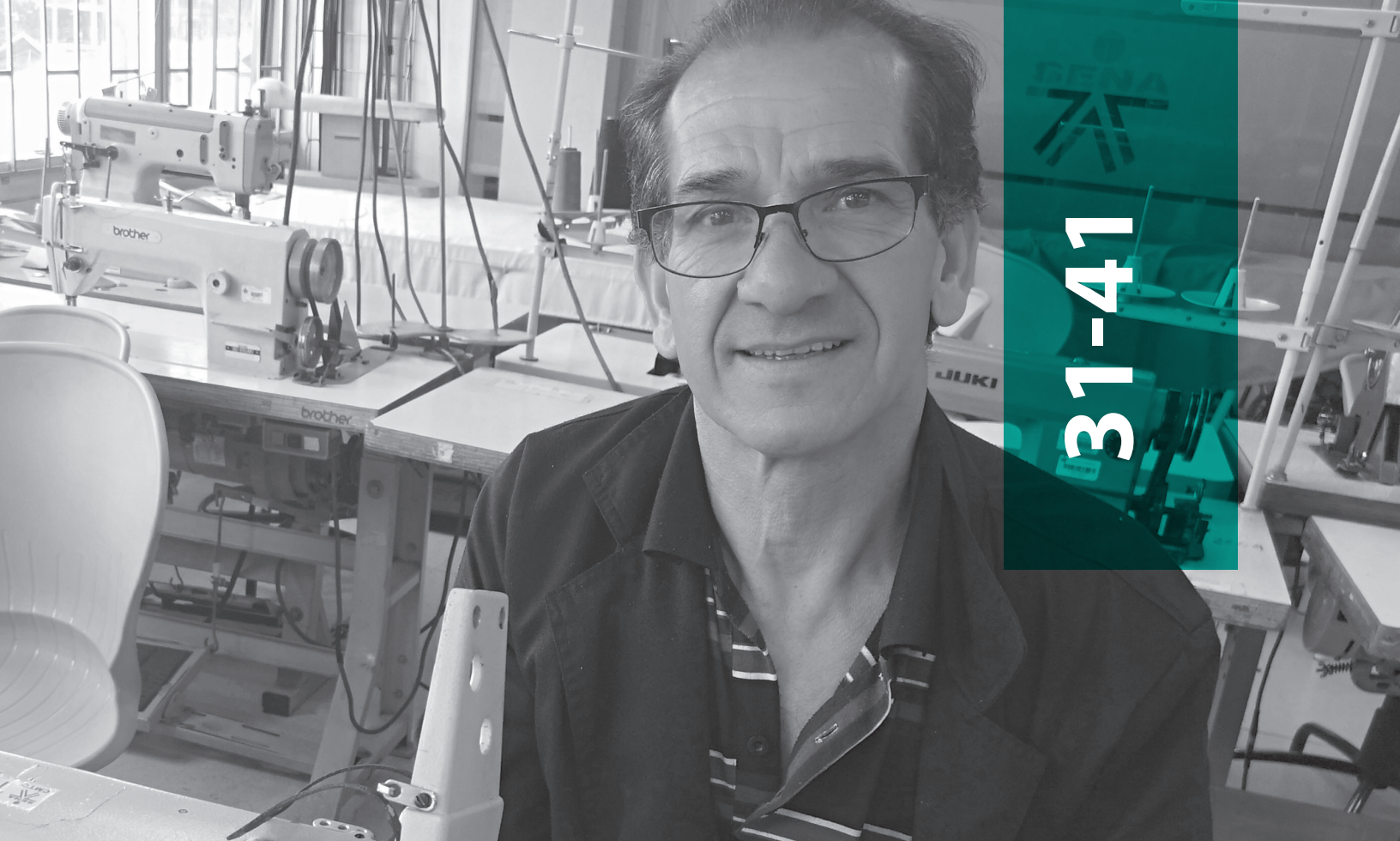


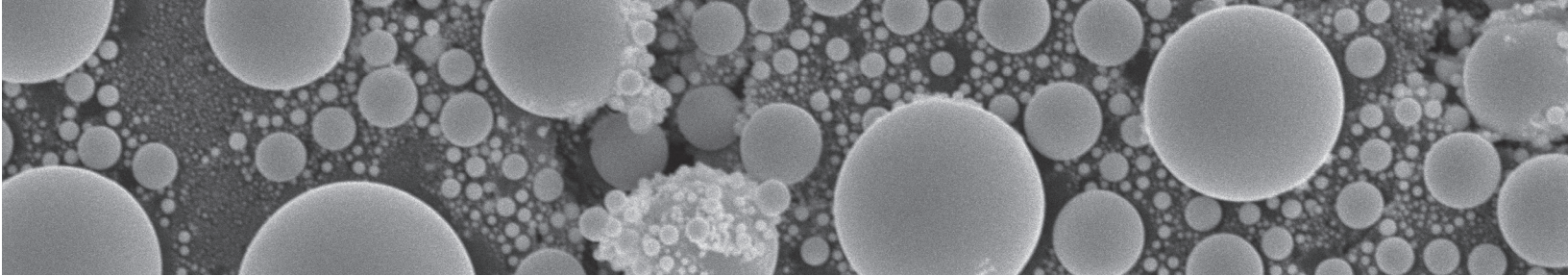


31-41

CARACTERIZACIÓN DE POBLACIÓN MAYOR VINCULADA A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL CENTRO DE MANUFACTURA EN TEXTIL Y CUERO.

**CHARACTERIZATION OF THE MAJOR POPULATION LINKED
TO TRAINING PROGRAMS OF THE TEXTILE AND LEATHER
MANUFACTURING CENTER.**

Nayibe Fager F.
Investigadora-Instructora
Centro de Manufactura en Textil y Cuero - SENA
nfager@sena.edu.co



RESUMEN

El documento presenta un estudio sobre los rasgos característicos de la población mayor vinculada a los procesos de formación del Centro de Manufactura en Textil y Cuero. Para ello se emplea un cuestionario sobre aspectos socioeconómicos, intrapersonales (autoestima) y de estilo de aprendizaje en personas mayores de 40 años. La caracterización se realiza con una muestra de 106 personas y como resultado se presentan las características de la población y el análisis de incidencia de estos factores en los procesos de formación.

PALABRAS CLAVE

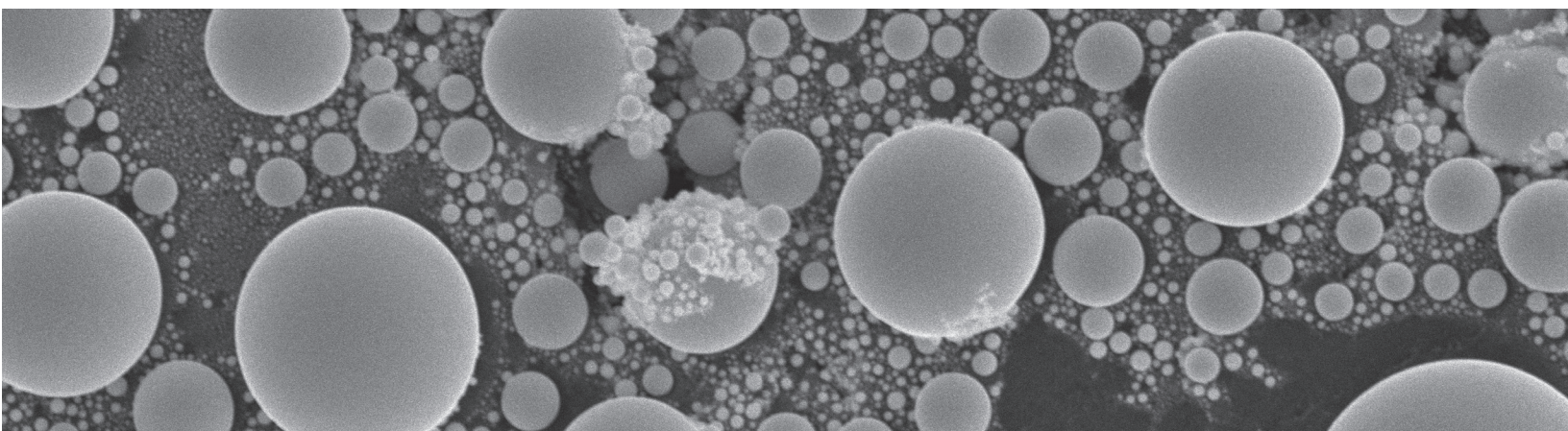
Formación, Adultos, Confección, Moda y Textil.

ABSTRACT

The document presents a study on the characteristic features of the elderly population linked to the formation processes of the Textile and Leather Manufacturing Center. For this, a questionnaire is used on socioeconomic, intrapersonal (self-esteem) and learning style aspects in people over 40 years old. The characterization is carried out with a sample of 106 people and, as a result, the characteristics of the population and the analysis of the incidence of these factors in the training processes are presented.

KEYWORDS

Training, Adults, Clothing, Fashion and Textile.



INTRODUCCIÓN

La longevidad humana y el aumento de población en edad avanzada son temas de discusión a nivel mundial (Chackiel, et al, 2000). De acuerdo con las estadísticas SENA de 2017, el Centro de Manufactura en Textil y Cuero presenta mayor cantidad de personas mayores de 40 años en significancia con la cantidad de aprendices por centro, de allí surge la pregunta: ¿Por qué las personas mayores de 40 años buscan capacitarse en oficios relacionados con el Sistema Moda? El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en las proyecciones de población 2005-2020 nacional y departamental, desagregado por área y sexo, sustenta que entre los años 2000 al 2010, el crecimiento de las generaciones aumenta especialmente entre las mujeres de los 40 años de edad en adelante, se atribuye este fenómeno al mejoramiento de la salud pública en la población femenina dado, por los programas de protección social, el acceso a la educación, los avances científicos y tecnológicos y la calidad de vida, por ende se registra mayor longevidad que la de décadas anteriores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

CONTEXTO

INDUSTRIA Y MODA EN COLOMBIA

Con el fin de fomentar la actualización de los procesos de producción en los empresarios nacionales, en 1991 el país le apostó a la apertura económica, pensando en quedar a la altura del desarrollo y tecnología de otros países., (Campos T., 2014). Pese a todos los esfuerzos los resultados fueron diferentes a los esperados. Las empresas productoras al ver las ventajas arancelarias, decidieron cerrar las plantas de confección para

dedicarse a importar; otras que aún dieron valor a la exclusividad de sus productos, al notar la diferencia de costos de mano de obra colombiana con respecto a otros países se decidieron por la maquila extranjera; y también están los que deciden cerrar para dedicarse a actividades diferentes. Cabe resaltar la labor de algunos pocos que se quedaron con la producción colombiana, siendo estos últimos los que componen gran parte de un sector que hoy se declara en crisis. A pesar del reconocimiento de la originalidad, la calidad y el valor artesanal de nuestros productos, el mercado no compra por el esfuerzo sino por la fórmula calidad + diseño + precio.

Sin embargo, la indumentaria es uno de los sectores de mayor peso en la industria mundial, aún quedan opciones por explorar. Según Mario Hernández “La apertura comercial que el país ha vivido en las últimas décadas ha servido mucho; y hemos avanzado, prueba de ello es que las ciudades intermedias tienen grandes centros comerciales” (Semana, 2017), hay que recordar que las prendas de vestir son un producto de primera necesidad, y mientras existan los humanos habrá demanda de vestuario.

Aunque el panorama se vea difícil, la capacidad creativa de los colombianos es un arma potente para enfrentar esta situación, la innovación es el antídoto para las crisis.

MUJER Y EDAD EN EL MERCADO LABORAL

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Latinoamérica se vive una transición demográfica debido a que el envejecimiento poblacional impacta sobre las demandas sectoriales

y en la disminución del producto interno bruto (PIB) per cápita (Cepal, 2012); Así mismo el Ministerio de Salud y Protección Social (2016) informa que hay un aumento significativo en la población mayor de 40 años, que busca emplearse, debido en gran parte a la participación femenina en el mercado laboral, que a su vez abre una ventana al tan anhelado “Bono Demográfico”.

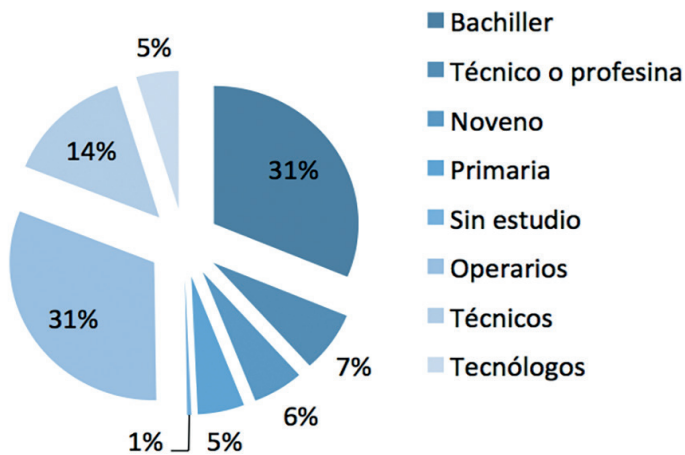
El “Bono Demográfico” (Cepal, 2012) es un periodo en el que la población productiva, (Los que trabajan, que invierten y pagan impuestos) es mayor que la dependiente, (los menores de 14 años y los mayores de 65 años). Sin embargo, para que se den los beneficios económicos de dicho bono, es necesario que los trabajadores colombianos tengan capacidad de aportar a Fondos de pensiones y a los sistemas de salud contributiva, todo en medio de la realidad de un sector en crisis e informalidad laboral. (Montenegro, 2013).

Según la Unesco (2017) en los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi una tercera parte de todas las mujeres en el mercado laboral (30,6 por ciento) mientras que en los países de ingresos medios y bajos, el 43,9% de las mujeres están empleadas en los servicios domésticos, manufactureros, asistenciales y de comercio

En concordancia, las estadísticas por género y edad del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (2017), evidencian que entre los que buscan capacitarse de alguna manera en los últimos cinco años, la diferencia poblacional por género es del 5%, siendo mayor la población femenina que la masculina, así mismo en significancia de edad en 2017, los programas de

formación del Centro de Manufactura en Textil y Cuero fueron los predilectos por los adultos entre los 41 y 55 años de edad, como lo evidencian las siguientes figuras:

**FIGURA 1,
PARTICIPACIÓN DE POBLACIÓN MAYOR
POR CENTROS DE
FORMACIÓN**



(Fuente propia a partir del informe V04 SENA de Agosto de 2017.)

Hoy, los esfuerzos que promueven la inclusión laboral de personas mayores son muchos, La senadora Nohora Tovar busca con la radicación del proyecto de ley No. 34 de 2017 fomentar la incorporación laboral de hombres mayores de 50 años quienes aún están laboralmente activos, en el artículo 11 de la ley 1429 de 2010 (Tovar, 2017), a su vez el senador Mauricio Lizcano radicó la propuesta número 187 de 2010, que busca fijar un deducible sobre la renta a las empresas que generen empleos a jóvenes menores de 28 años y mujeres mayores de 40 años, a mujeres cabeza de familia y población en situación de discapacidad y desplazamiento. (Fino, 2010)

Consecuentemente muchas mujeres que buscan capacitarse, lo hacen

para acceder a un mejor puesto de trabajo. sin embargo, la funcionaria encargada de las Relaciones Corporativas del Centro de Manufactura en Textil y Cuero, encargada de hacer el seguimiento a los aprendices que van a etapa productiva a las empresas del sector, reporta que las empresas prefieren apoyar a aprendices jóvenes, y en algunas ocasiones ponen como condición que sean menores de 35 años de edad, argumentando que las personas mayores no tienen buena disposición para el trabajo, presentan incapacidades constantemente, les cuesta seguir instrucciones y cumplir con jornadas largas de trabajo.

Cabe recordar que solo hasta hace 50 años las colombianas votaron por primera vez, (Vallejo Franco, 2012), actualmente ocupan cargos de elección popular, y solo hasta hace 31 años la mujer tiene derecho a la libre administración sus bienes, (Defensoría, 2011), y ahora son exitosas empresarias, así mismo solo hace 3 años en la VII Conferencia de Ministros de Empleo y Seguridad Social de países de Iberoamérica destacan cuatro realidades que enfrentaba el trabajo femenino con respecto al masculino: El primero es que el desempleo femenino es mayor que el masculino; el segundo es que en trabajos iguales los hombres devengan un 25% más en promedio; el tercero es que la informalidad laboral en mujeres en significancia con la de hombres es del 60%; y el cuarto es que las mujeres dedican más horas al trabajo en la semana que los hombres. (S. Baena, 2012).

HIPÓTESIS

Se plantea que: La mayoría de estas personas son mujeres, que han sido víctimas de violencia familiar, y por esta razón empiezan su vida laboral a partir de

los 40 años, adicional, estas mujeres pueden evidenciar bajos niveles de autoestima, razón por la cual buscan labores que consideran fácil de aprender y que no les exija mucho. Así mismo se considera que estos oficios son culturalmente femeninos y esta preferencia puede darse debido a que anteriormente, en los colegios y en las familias.

Las mujeres recibían formación en confección, como parte del rol de una dama dentro de la sociedad. Sin embargo algunos Instructores del CMTC, plantean que muchas de estas mujeres ven este oficio como un pasatiempo y que es el único medio en el que reciben personal sin tener en cuenta la edad; En el contexto formativo las dificultades académicas se debe a relaciones interpersonales deficientes debido a la brecha generacional que hay entre sus compañeros y ellas.

En una sociedad que durante décadas aprobó la violencia de género, encontramos mujeres que tras una posición pasiva, reprimieron sus sueños. Cuando se empoderan y deciden salir al mundo, la necesidad las obliga a buscar ingresos en un frío mercado que muestra la otra cara de la discriminación, donde no hay espacio para personas mayores que no tienen experiencia, el detrimento de sus capacidades físicas característicos del envejecimiento y la desactualización tecnológica las pone en desventaja contra la energía de la juventud obstruyendo el camino para alguien que dedicó su vida a realizar el oficio que no genera certificaciones "El hogar". Pareciera que todo atenta contra la debilitada autoestima de una mujer que tarde empieza el camino de la vida laboral.

Se pensaría que la única opción es

capacitarse en un oficio de fácil aprendizaje, que no requiere conocimientos previos, que permita trabajar desde el hogar, de forma independiente, lejos de la represión a la que fue sometida durante años, y que le permita recuperar la dignidad y la realización personal que todo ser humano merece.

MÉTODO

Mediante la investigación aplicada de las variables, se busca comprobar las hipótesis por medio de la consulta directa.

INSTRUMENTOS

Se adaptó un cuestionario de 9 puntos con el fin de identificar, rasgos sociales, económicos y actitudinales. Para lo anterior se incluyeron elementos de la Escala de Autoestima Rosenberg y de estilos de aprendizaje Auditivo, Kinestésico y Visual (AKV) (Godoy, 2016). Para la aplicación de este cuestionario se utilizaron 10 computadores en un ambiente con conectividad. A través de la herramienta "Forms" de Google, se realiza la tabulación de la información (Google, 2006).

SUJETOS

Personas que ingresaron a estudiar en cualquiera de los programas de formación del Centro de Manufactura en Textil y Cuero, en la modalidad titulada de la cuarta oferta de 2017 (Tecnólogo, Técnico u Operario), que tenga más de 40 años de edad.

PROCEDIMIENTO

Se ajusta un instrumento que busca identificar los rasgos preferenciales de la población hacia los sectores anteriormente

descritos. Como muestra para aplicar el estudio se toma el 96% de la totalidad, correspondiente a 106 sujetos (Personas mayores de 40 años). En sesiones grupales compuestas por 10 personas y con duración de 25 minutos cada una, se administra un cuestionario que consta de 17 preguntas de selección múltiple. Culminando la fase de trabajo de campo se analizarán el resultado para ser presentados mediante el presente artículo.

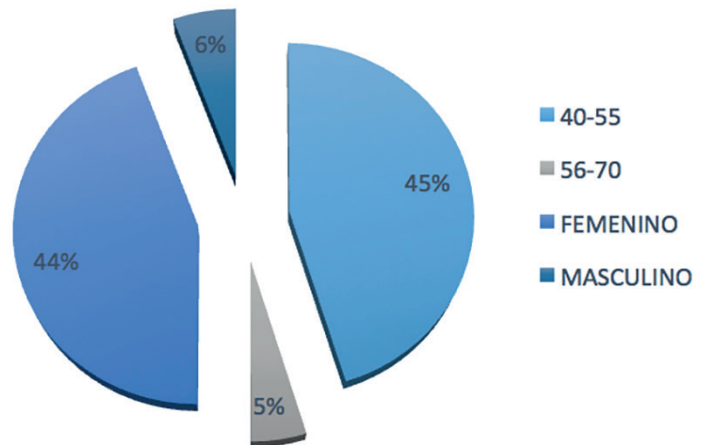


Imagen 1.
Señoras mayores de 40 años respondiendo la encuesta
Fuente: Autor.

RESULTADOS

La Gráfica 1 evidencia los resultados sociales del estudio aplicado al 100% de encuestados que corresponde a 106 sujetos. El 90% de los encuestados están entre los 40 y 55 años de edad, también se observa que el 89% son mujeres marcando una notable mayoría, así mismo; se identifica que la mayoría tiene pareja estable o la ha tenido (30% en Unión Libre, 21% casados, 16% separados). Obsérvese la Gráfica 2 a continuación:

GRÁFICA 2
DATOS DEMOGRÁFICOS

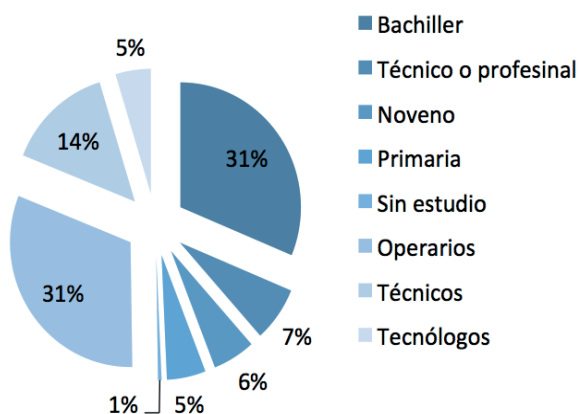


(Producción propia, 2017)

Es importante resaltar que el 31% de los encuestados han sido víctimas de violencia, entre estos el 60% ha sido dentro del hogar.

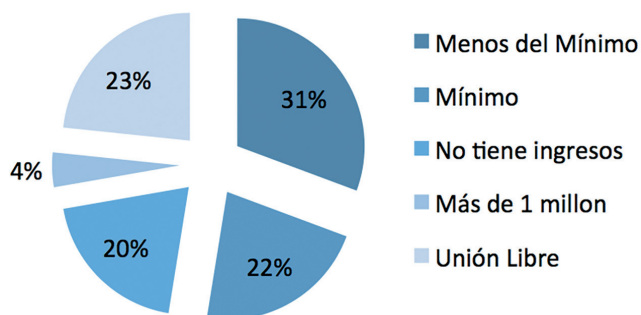
La Gráfica 2 evidencia los resultados socio-económicos. El 62% de los encuestados son bachilleres, y del 14% que previamente ha realizado algún estudio técnico, tecnológico o profesional, el 40% son Auxiliares de Enfermería sin embargo el 66% se inscriben a programas relacionados con oficios operativos; el 42% de la muestra poblacional además de estudiar se dedica al hogar, el 30% son empleados y el 27% son independientes, concluyendo en que el 42% de la totalidad de encuestados tiene ingresos inferiores al salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), el 29% tienen ingresos equivalentes al SMMLV y el 25% no tiene ingresos. Véase las Gráfica 3 y 4 a continuación:

GRÁFICA 3
NIVELES DE FORMACIÓN



(Producción propia, 2017)

GRÁFICA 4
DATOS SOCIOECONÓMICOS

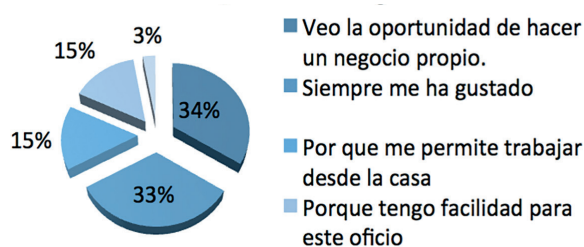


(Producción propia, 2017)

La mayoría seleccionaron capacitarse en oficios relacionados al sector textil, confección, diseño y moda o sub-sector del calzado, marroquinería porque ve una oportunidad para hacer negocio propio (34%) sin embargo el 33% de los encuestados manifiestan que siempre ha tenido gusto por este tipo de oficios (véase Gráfica 5):



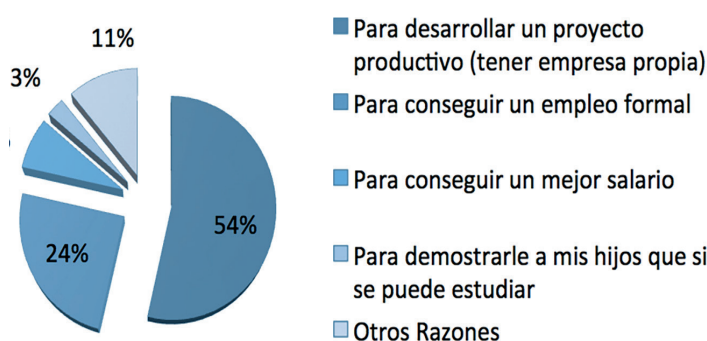
GRÁFICA 5
¿POR QUÉ SELECCIONÓ UN PROGRAMA RELACIONADO CON EL SISTEMA MODA?



(Producción propia, 2017)

Así mismo el 55% de los encuestados manifiestan que la principal motivación para ingresar al Sena fue para desarrollar un proyecto productivo (Negocio propio); el 24% decidieron ingresar al Sena con el objetivo de conseguir un empleo formal. (Véase la Gráfica 6):

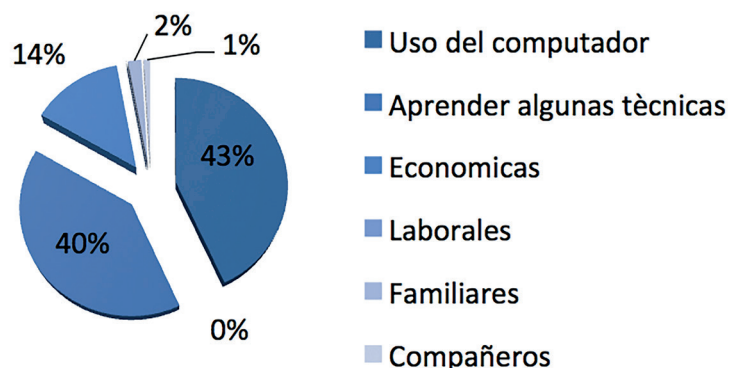
GRÁFICA 6
¿CUÁL FUE LA PRINCIPAL MOTIVACIÓN POR LA CUAL INGRESÓ AL SEN?



(Producción propia, 2017)

Respecto a las dificultades en el proceso de formación la mayoría de los encuestados (41%) manifiesta dificultad con respecto al uso del computador y/o el aprender las técnicas propias del programa de formación (40%). Véase la Gráfica 7 a continuación:

GRÁFICA 7
DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES CON RESPECTO A LA FORMACIÓN ¿EN



(Producción propia, 2017)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se comprueba que la mayoría de población adulta que ingresa al CMT, son mujeres entre 40 y 55 años de edad, la mayoría son bachilleres y cumplen con los requisitos para programas de formación en tecnologías, pero prefieren los programas operativos (64% de la muestra) en los que se aprende un oficio en el menor tiempo posible para hacer un emprendimiento que le permita trabajar desde la casa.

En contradicción a la hipótesis "la población mayor de 40 años busca capacitarse en temas relacionados con el Sistema Moda porque consideran que son labores fáciles de aprender o porque es el único sector laboral que recibe personal en edad avanzada". Según el estudio las personas buscan estos oficios por gusto personal, porque siempre quisieron aprender esta actividad y porque ven mayor oportunidad de hacer un negocio propio.

Aunque la mayoría de los encuestados tiene ingresos equivalentes o por debajo del salario mínimo, o no tienen ingresos, no quieren emplearse, en caso de hacerlo manifiestan que sea en una empresa que tenga horarios flexibles y que los desplazamientos sean cortos.

Se concluye que la población mayor de 40 años evidencia dificultad en el uso de nuevas tecnologías, pero también estas dificultades se relacionan con el ritmo de aprendizaje. Sin embargo es necesario indagar con mayor profundidad en los estilos de aprendizaje, pues en el estudio preliminar sobresale el estilo auditivo, sin embargo hay que tener en cuenta que los estilos de aprendizaje son personales y se deben intervenir de esta manera. Siendo este el primer acercamiento, es necesario confirmar la tendencia con muestras tomadas en un estudio cualitativo.

De acuerdo a lo anterior es necesario realizar un estudio de inmersión cualitativo que compruebe o contradiga las hipótesis planteadas, así mismo que permita fundamentar las bases que darán lugar a un plan de intervención que dé respuesta efectiva a la población del CMTC mayor de 40 años y que sea aplicable a corto y medio plazo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Cepal, C. (2012). Bono demográfico y envejecimiento: impactos sectoriales de la dinámica-demográfica. https://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/6/48766/Clase_PSaad.pdf,
- Chackiel, J. (2000). El envejecimiento de la población latinoamericana : hacia una relación de dependencia favorable Naciones Unidas, CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7152-envejecimiento-la-poblacion-latinoamericana-relacion-dependencia-favorable>,
- Defensoría, D.P.L.M, (2011). La Constitución del 91 y los derechos de la mujer. Retrieved September 24, 2017. <http://www.semana.com/nacion/articulo/la-constitucion-del-91-derechos-mujer/241871-3>.
- García-Bóveda, R. J, & Jiménez, R. V.-M, (2004). Incentivos tributarios a empresas que generen empleos Retrieved, 2017, <http://www.senado.gov.co/noticiero-del-senado/item/6114-senador-lizcano-apoya-incentivos-tributarios-a-empresas-que-generen-empleos>,
- Godoy, M. (2016). APUNTES DE PSICOLOGÍA, Vol. 22. Apuntes de psicología. Colegio Oficial de Psicólogos, Andalucía Occidental. Retrieved 2017. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/53>, Estilos de aprendizaje: Test rápido de estilos de aprendizaje Modelo VAK) (Visual Auditivo Kinestésico). <http://emprendedores-estilosap.blogspot.com.co/2010/06/test-de-estilos-de-aprendizaje-modelo.html>,
- Google, (2006), Formularios de Google: crea y analiza encuestas de forma gratuita. https://www.google.com/intl/es419_co/forms/about/,
- Ministerio de Salud y Protección Social, (2013), ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO. COLOMBIA 1951-2020. Bogotá D.C. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/>

BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Envejecimiento-demografico-Colombia-1951-2020.pdf,

articulo/comportamiento-de-compra-de-ropa-en-los-colombianos/533736.

Montenegro, S. (2013), ¿Perdió Colombia el bono demográfico?. Revista Portafolio. Retrieved September 23, 2017, <http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/perdio-colombia-bono-demografico-87762>.,

Hernandez, M. (2016), Entrevista a Mario Hernandez, Revista Semana.. Edición SEMANA 35 AÑOS. <http://www.semana.com/contenidos-editoriales/moda-asi-lo-hacemos/articulo/entrevista-con-el-empresario-mario-hernandez/533692>,

Montenegro, S. (2017), Asofondos pide que se haga la reforma pensional en Colombia - Sectores - Economía - Periodico El TIEMPO.COM. Retrieved September 14, 2017, <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/asofondos-pide-que-se-haga-la-reforma-pensional-en-colombia-75380>.,

SENA, Servicio Nacional de Aprendizaje, (2017). Informe V04. Retrieved September 23, 2017, <http://www.sena.edu.co/es-co/formacion/Paginas/Estudie-en-el-SENA.aspx>,

OIT. (2016), LAS MUJERES EN EL TRABAJO, http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf,

Tovar, N. S. de la R,. (2017). Proyecto para ampliar incentivos a personas mayores de 50 años. Retrieved September 24, 2017, <http://www.senado.gov.co/component/k2/item/27064-senadora-nohara-tovar-radica-proyecto-para-ampliar-incentivos-a-personas-mayores-de-50-anos>.,

Portafolio. (2016). Estos son los sectores mejor y peor pagos en Colombia | Economía | Portafolio. Retrieved September 25, 2017, from <http://www.portafolio.co/economia/estos-son-los-sectores-mejory-peor-pagos-en-colombia-499878>,

Forma de citar el artículo:

S. Baena, C. (2012), Trabajo femenino Vs. Trabajo masculino. Retrieved September 24, 2017, <http://www.senado.gov.co/historia/item/14454-trabajo-femenino-vs-trabajo-masculino>.,

Fager, N. (2017). Caracterización de población mayor vinculada a los programas de formación del Centro de Manufactura en Textil y Cuero. Revista INNMODALAB (2) 31-41

Semana (2017a). Cómo compran los colombianos. Revista Semana. <http://www.semana.com/contenidos-editoriales/moda-asi-lo-hacemos/>