

Una aproximación a la  
caracterización competitiva de  
los sectores empresariales  
industrial y floricultor del  
municipio de Madrid,  
Cundinamarca.

Semillero Observatorio de  
Relaciones Económicas  
Internacionales y  
Administración de Empresas

# Contenido

- El Porqué de esta Investigación
- ¿Qué Antecedentes Existen?
- ¿Cuál es el Problema Planteado?
- La Base que Tuvimos
- ¿Existen investigaciones sobre las condiciones de Madrid?
- Madrid, Cundinamarca: Aspectos Básicos
- Nuestro Objetivo General
- Nuestros Objetivos Específicos
- ¿Cómo lo realizamos?
- Que pudimos observar
- Algunas recomendaciones del Semillero
- Nuestras Conclusiones



# El Porqué de esta Investigación...

- El municipio de **Madrid** se localiza en una zona con alto potencial de **crecimiento** económico y social.
  - Cuenta con una **oportunidad** de **fortalecer** el sector privado a través de políticas públicas.
- La Universidad Autónoma consciente de su compromiso con el **fortalecimiento** de la triada Universidad-Empresa-Estado decide **trabajar junto** con la alcaldía de Madrid.
  - Se pretende evidenciar la **realidad empresarial** del municipio y propender **alternativas** de desarrollo.

# ¿Qué Antecedentes Existen?

- El punto de partida es el **Plan de Desarrollo Municipal Transformación en Marcha 2012-2016**.
- Dentro de él se plantea que en el año **2022** Madrid será una ciudad con **alto grado de desarrollo** institucional, industrial, agropecuario, turístico y de servicios.
- Es **menester** mejorar las condiciones socio-económicas de los habitantes del municipio.
- Hay **poco conocimiento** sobre la composición de los sectores productivos: Industrial y floricultor.

# ¿Cuál es el Problema Planteado?

- ¿Cómo están **caracterizados los sectores productivos** industrial y floricultor del municipio de Madrid?.
- ¿Qué tan **competitivas son las organizaciones** o empresas del municipio de estos dos sectores productivos?



# La Base Que Tuvimos...

# La Competitividad en Colombia

- <sup>4</sup>El interés por la competitividad surge en Colombia gracias al **cambio de modelo económico** (de modelo sustitutivo de importaciones se pasa a modelo de apertura económica) iniciado a finales de los años **1980** en el gobierno de Virgilio Barco y acentuado en el gobierno de César Gaviria, lo que condujo a la promoción de políticas tanto para el **desarrollo exportador** como para el **fortalecimiento** de la competitividad del país.

# La Contribución de la MiPyme

- Su **flexibilidad** para ajustarse a nuevas condiciones en un mundo económico cada vez más cambiante.
  - La capacidad de absorción de **mano de obra**.
  - Ser una fuente **de inclusión** al facilitar la participación en la actividad económica, lo que genera impactos socio-económicos importantes sobre la reducción de pobreza.
- Su capacidad para fomentar la **innovación** a través de la posibilidad de generar nuevas actividades empresariales o negocios.

# Sobre el Sector Industrial

- <sup>7</sup>**Combinación** de actividades y recursos que de manera independiente realiza una empresa o parte de una empresa, para la producción del grupo más homogéneo posible de **bienes manufacturados**.
- <sup>8</sup>En el **ámbito externo** la crisis internacional ha generado **incertidumbre**, mostrando un ambiente que no ha encontrado una estabilización.
- En el **aspecto interno**, fenómenos tales como el debilitamiento de la demanda provocada por tasas de interés relativamente altas, los altos costos de algunas materias primas, entre otros efectos **complican** la situación.

¿Existen investigaciones  
sobre las condiciones de  
Madrid?

- <sup>9</sup>En **1965** se empieza a **expandir el mercado de las flores** a través de las exportaciones al mercado de los Estados Unidos, **aumentado** con los años **las empresas** dedicadas al cultivo y exportación de flores.
- <sup>10</sup>Las características de **competitividad** del municipio fueron tan **favorables** para la industria que motivaron a los empresarios a **instaurarse** en su territorio.
- <sup>11</sup>Efectos de la **desindustrialización** en municipios aledaños a Bogotá: **Dinamización** de economías municipales e impactos en la estructura ecológica son algunos de los hallazgos.

9: Giraldo y Herrera 2004

10: Romero y Restrepo 2011

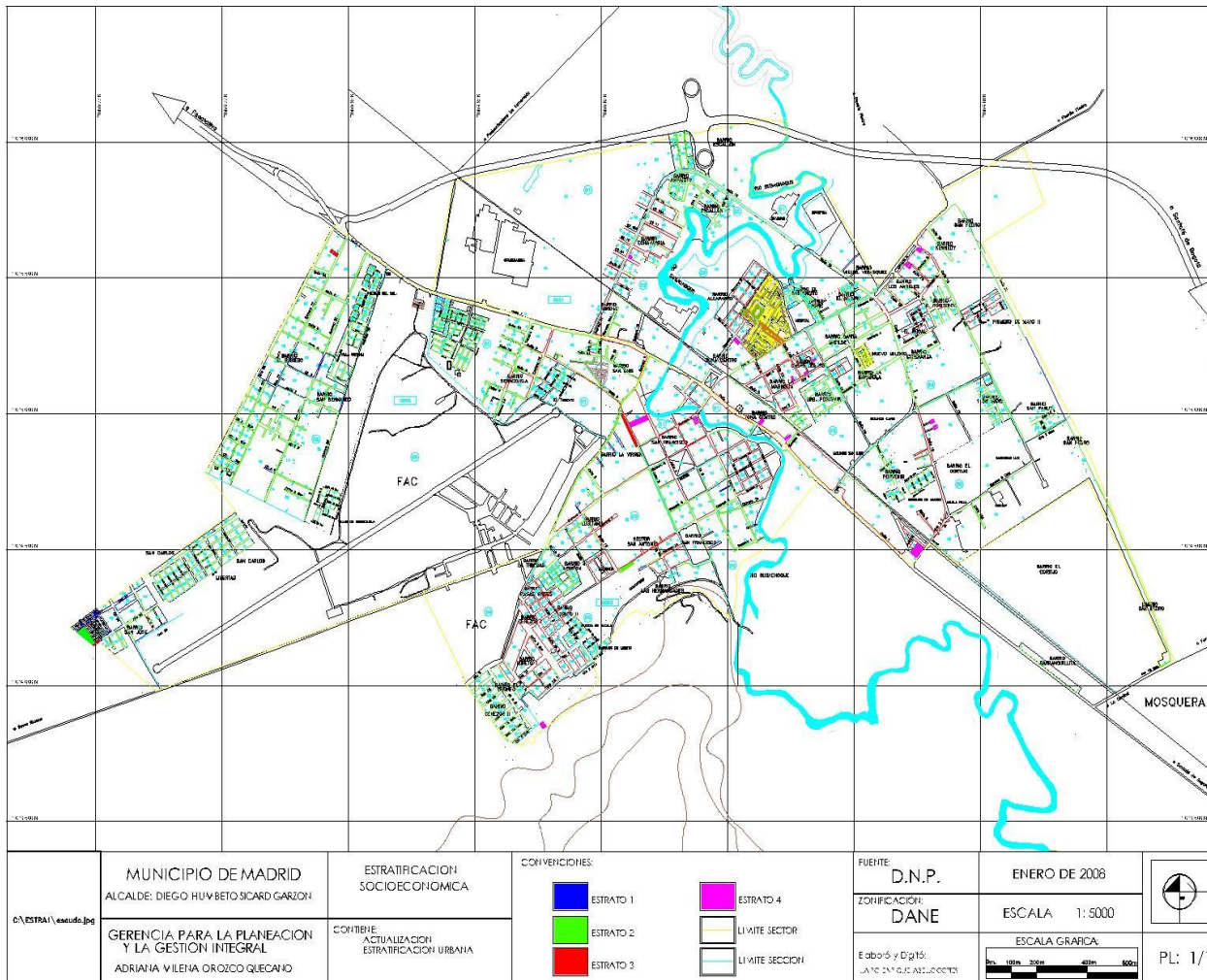
11: Verdugo et.al S.f

# Madrid, Cundinamarca: Aspectos Básicos

# Algunos Indicadores. . .

- Sabana de **occidente** del departamento de Cundinamarca.
- <sup>12</sup>Tasa de **crecimiento** de la población: **5.6%**
- <sup>13</sup>Una de las provincias con **mayor dinamismo** económico.
  - <sup>14</sup>El **60%** de los empleos en el municipio tienen un **nivel educativo inferior** a secundaria media.
- <sup>15</sup>La mayor tasa de **ocupación** en la población oscila entre los **29 a 40 años** para ambos sexos.

12: Municipio de Madrid S.f  
13, 14, 15: FUPAD, 2012





# Nuestro Objetivo General...

- <sup>16</sup> **Caracterizar** desde el punto de vista **descriptivo** y de competitividad a las empresas del sector **industrial** y del sector **floricultor** de Madrid, Cundinamarca.

# Nuestros Objetivos Específicos...

- <sup>17</sup>**Diseñar** un modelo de análisis para establecer la **caracterización** de las empresas industriales y floricultoras.
- <sup>18</sup>**Seleccionar, contactar y aplicar** instrumentos de recolección de **información** en las empresas del municipio.
- <sup>19</sup>**Sistematizar y analizar** la información recolectada para **generar** la caracterización de las empresas participantes en el proyecto de investigación

¿Cómo lo  
Realizamos?

# Fase 1: Construcción del modelo.

1.Administración / Visión del Negocio					
	Siempre	Frecuentemen te	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
<b>1.1 Objetivos</b>					
1 ¿Tiene objetivos y metas generales por escrito?					
2 ¿Cuenta con objetivos y metas por área?					
<b>1.2 Planes</b>					
1 ¿Cuenta con planes para lograr objetivos detallados?					
2 ¿Participa el personal en la planeación?					
<b>1.3 Organización</b>					
1 ¿Tiene organigrama general de la empresa?					
2 ¿Tiene la misión y visión definida y por escrito?					
3 ¿Es conocida por el personal?					
4 ¿Cuenta con descripción de puestos por escrito?					
5 ¿Están las responsabilidades y deberes claramente asignados?					
6 ¿Están determinadas las competencias laborales que se requieren en cada puesto?					
7 ¿La selección de candidatos está enfocada a la contratación de personal?					
<b>1.4 Liderazgo</b>					
1 ¿se escogen líderes dentro del personal que ya labora en la empresa cada vez que se presenta una vacante?					
2 ¿Existe un sistema de evaluación del desempeño de las jefaturas y gerencias?					
3 ¿Tienen los jefes y gerentes habilidades para establecer relaciones interpersonales adecuadas?					
4. ¿se dirimen eficazmente los conflictos generados a nivel de personal?					
<b>1.5 Políticas y Procedimientos</b>					
1 ¿Están establecidas las políticas y los procedimientos por escrito?					
2 ¿Existen indicadores de rendimiento para cada una de las áreas de la empresa?					
<b>1.6 Toma de Decisiones</b>					

- Con base en los **marcos** teórico, conceptual y referencial, **diseñar** las categorías de análisis, variables y escalas necesarias.
- **Construcción** del instrumento de recolección de info y la determinación de la **técnica** de recolección.

# Fase 2: Selección y Contacto

- Se espera **aplicar** la encuesta mínimo al **20%** de la muestra total (127).
  - El **aval** de la alcaldía de Madrid **facilitará** la gestión en las expediciones por realizar.
- **Identificar** en un mapa a las empresas participantes.

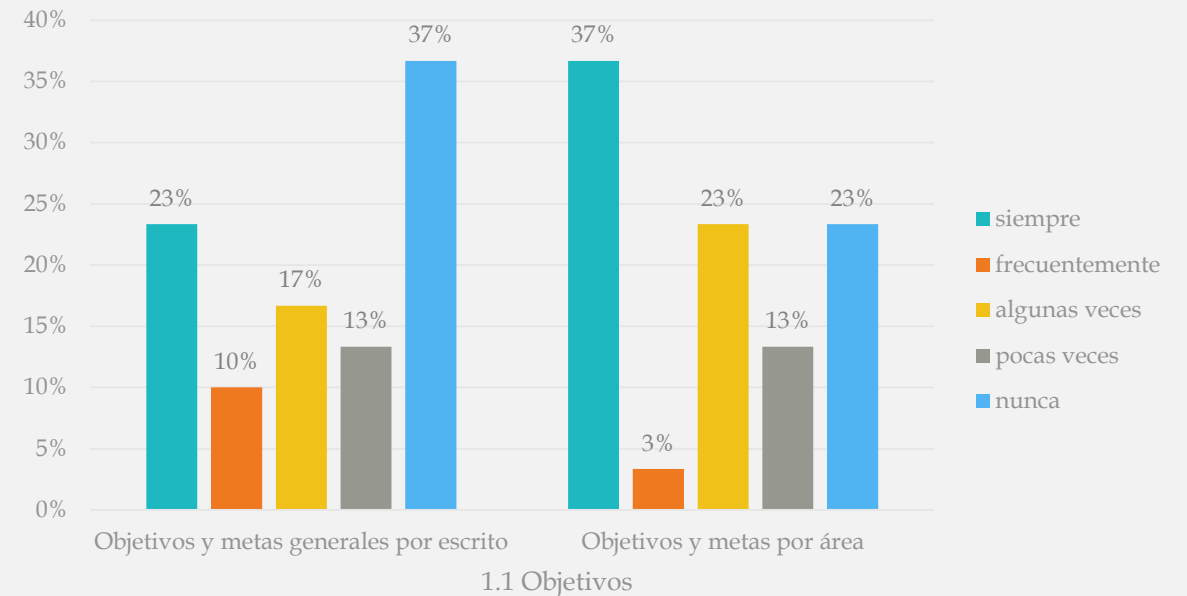
Empresa	Nombre de la Empresa	Actividad Productiva	Número de empleados
1	Agricola los Pinos	Floricultor	7
2	Calzado Dotaciones Garzón	Fabricación de productos de cuero	5
3	Carpintería Rodríguez	Manejo de maderas	2
4	Cocinas Integrales el Triunfo	Manejo de maderas	5
5	Crystal Market	Fabricación de muebles, colchones y persianas	2
6	Decorarte Cocinas y Persianas	Fabricación de muebles, colchones y persianas	2
7	Districerámicas Blaper S.A.S	Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	7
8	INSOIN Ltda	Fabricación de productos metálicos	20
9	JM Amobladora	Manejo de maderas	3
10	Deposito la Madrileña	Fabricación de productos metálicos	3
11	Mansión Cocinas	Manejo de maderas	20
12	Manufacturas Freddy Salgado	Fabricación de productos metálicos	2
13	Mecanizados JC	Fabricación de equipo de transporte	8
14	Moldemaderas Alpes	Manejo de maderas	2
15	Muebles la Virgen	Manejo de maderas	4
16	Maderas el Zagan	Manejo de maderas	9
17	Nacional de Muebles	Manejo de maderas	2
18	Pasabocas Piquitos	Industria alimentaria	80
19	Pintumaxer SAS	Industria química	16
20	Pintumezclas Madrid	Industria química	2

# Fase 3: Sistematizar los Resultados

Este cuestionario tiene por objeto conocer su opinión con respecto a su trabajo y a todo lo relacionado con sus necesidades de capacitación. De la exactitud de sus respuestas dependerá la utilidad del estudio.

Nombre de la Empresa:	Moldemaderas Alpes				
Num. de Empleados:	2				
<b>1. Administración / Visión del Negocio</b>					
<b>1.1 Objetivos</b>	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
1 ¿Tiene objetivos y metas generales por escrito?					x
2 ¿Cuenta con objetivos y metas por área?					x
<b>1.2 Planes</b>					
1 ¿Cuenta con planes para lograr objetivos detallados?					x
2 ¿Participa el personal en la planeación?					x
<b>1.3 Organización</b>					
1 ¿Tiene organigrama general de la empresa?					x
2 ¿Tiene la misión y visión definida y por escrito?					x
3 ¿Es conocida por el personal?					x
4 ¿Cuenta con descripción de puestos por escrito?					x
5 ¿Están las responsabilidades y deberes claramente asignados?				x	
6 ¿Están determinadas las competencias laborales que se requieren en cada puesto?			x		
7 ¿La selección de candidatos está enfocada a la contratación de personal con las competencias requeridas por el puesto?				x	
<b>1.4 Liderazgo</b>					
1 ¿se escogen líderes dentro del personal que ya labora en la empresa cada vez que se presenta una vacante?					x
2 ¿Existe un sistema de evaluación del desempeño de las jefaturas y gerencias?				x	
3 ¿Tienen los jefes y gerentes habilidades para establecer relaciones interpersonales adecuadas?				x	
4 ¿se dirimen eficazmente los conflictos generados a nivel de personal?			x		
<b>1.5 Políticas y Procedimientos</b>					

1 Administración / Visión del Negocio



Creación del Artículo



# ¿Qué Pudimos Observar?

# Análisis Sección 1

1 Administración / Visión Del Negocio	Puntaje Obtenido	Estado
1.1 Objetivos	58,7%	CRITICO
1.2 Planes	64,7%	ALERTA
1.3 Organización	60,5%	ALERTA
1.4 Liderazgo	67,3%	ALERTA
1.5 Políticas Y Procedimientos	47,3%	CRITICO
1.6 Toma De Decisiones	77,3%	ALERTA

- La **planeación** aún se concibe como un hábito con **escasa** asiduidad.
- Conlleva al **incumplimiento** de los objetivos propuestos por las compañías.
  - Se evidencia una **inexistencia física** de ítems como el organigrama, visión o misión.

# Análisis Sección 2

- Gran parte de las empresas **reconoce** las necesidades de sus **clientes** internos y externos.
- Dentro de sus premisas está la **adecuada resolución** de inconvenientes y **pronta atención** a los requerimientos de sus consumidores.

2 Servicio		
2.1 Atención Al Cliente	86,0%	SATISFACTORIO
2.2 Calidad	91,3%	SOBRESALIENTE
2.3 Uso De Tecnología	77,7%	ALERTA

# Análisis Sección 3

3 Gestión De Personal		
3.1 Clima Laboral	58,4%	CRITICO
3.2 Evaluación De Desempeño	75,3%	ALERTA

- Los **empleados** participan de forma activa en las **decisiones** corporativas.
- En **pocas** empresas el personal promueve **liderazgo**.
- Políticas, procedimientos e indicadores de rendimiento son **aspectos poco** utilizados.

# Análisis Sección 4

- Definir los parámetros de **calidad** del bien o servicio es uno de sus principales **objetivos**.
- La **tecnificación** de sus procesos es un aspecto **secundario**.
- Tendencia a **flexibilizar** sus procesos productivos.

4 Producción Y Operaciones		
4.1 Planificación De Procesos	70,4%	ALERTA
4.2 Capacidad De Procesos	78,3%	ALERTA
4.3 Ubicación E Infraestructura	82,7%	SATISFACTORIO

# Análisis Sección 5

5 Comercialización		
5.1 Mercado Nacional: Mercadeo Y Ventas	60,8%	ALERTA
5.2mercado Nacional: Servicios	60,3%	ALERTA
5.3 Mercado Nacional: Distribución	76,2%	ALERTA

- Los agentes de **ventas** directos son conscientes de las **responsabilidades** que tienen con los clientes
- Existe una **carencia** de sistemas que permitan la medición del **grado de satisfacción** de sus consumidores.

# Análisis Sección 6

- Un **ínfimo** porcentaje de compañías implementa programas formales de **capacitación**.
- Estipulación de **criterios internos** para las **competencias** requeridas.
- Sin **criterios** específicos, el empleado desempeña esfuerzos **estoicos**.

6 Entrenamiento Y Capacitación		
6.1 Formación Y Capacitación	53,6%	CRITICO
6.2 Necesidades De Formación	69,1%	ALERTA

# Algunas Recomendaciones del Semillero. . .



Formular un documento que estipule de manera somera el direccionamiento estratégico



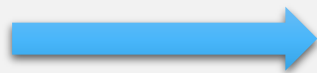
Cuantificación de recursos materiales y financieros requeridos

Cambiar los paradigmas sobre la Investigación de Mercados.



Aceptación del B o S, conocimiento de la competencia, etc.

No es suficiente que la fuerza de ventas trate bien a sus clientes



Se requieren conocimientos sobre marketing, técnicas de negociación, entre otros.

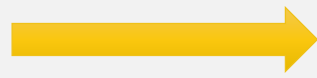
# Nuestras Conclusiones. . .

Las empresas de Madrid corroborean la tendencia nacional



95% de la muestra son MIPYMES.

Del total de la muestra corrobora la tendencia latinoamericana.



55% de las empresas presentan niveles de competitividad medio, bajo o muy bajo

Las empresas floricultoras muestran una competitividad global alta.



Ocupando rangos de criterio medio, alto y muy alto.

# Gracias.



Yuly Espinoza  
alexatkw@gmail.com

Andrés Bernal  
Chronos-724@hotmail.com