

ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN LAS COMUNAS 8, 9 Y 10
DEL MUNICIPIO DE PALMIRA, PARA LA CONTRASTACIÓN ENTRE LA
POBLACIÓN CESANTE Y EL PERFIL LABORAL QUE REQUIEREN LAS
EMPRESAS DEL SECTOR

DIANA LORENA SÁNCHEZ V.
ALEJANDRO GONZALEZ ESCOBAR

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA-VALLE
2012

ESTUDIO DE OFERTA Y DEMANDA LABORAL EN LAS COMUNAS 8, 9 Y 10
DEL MUNICIPIO DE PALMIRA, PARA LA CONTRASTACIÓN ENTRE LA
POBLACIÓN CESANTE Y EL PERFIL LABORAL QUE REQUIEREN LAS
EMPRESAS DEL SECTOR

DIANA LORENA SANCHEZ V.
ALEJANDRO GONZALEZ ESCOBAR

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de:
Administradores de Empresas

DIRECTOR
MANUEL SALAZAR

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PALMIRA-VALLE
2012

Nota de aceptación

Firma del director

Firma del jurado

Firma del jurado

Se Firma en la ciudad de Palmira-Valle

Fecha de Sustentación: _____

DEDICATORIA

Doy gracias a mi Dios, a mis padres María Elida y Oliverio por su amor, cariño, constante apoyo, por sembrar en mí la constancia, la perseverancia, la humildad y todos esos valores que me hicieron crecer como persona, a mis hermanos Wilder y Carlos por el ánimo y la alegría que siempre me han dado y a todas aquellas personas que siempre han estado conmigo en este largo camino y de los cuales he recibido siempre sus mejores deseos; a todos y a todas mil gracias por estar siempre allí.

Diana Lorena Sánchez Villafañe

Infinitas gracias doy a Dios por que a ti padre todo te lo debo, a mi madre por ser mi mayor motivación y ejemplo, a mi padre porque me formo con la mejor muestra de principios que hacen del hombre una persona honorable, gracias a los dos por que juntos han luchado hombro a hombro con su máximo esfuerzo para hacer de nosotros unas personas de bien, distinguidos siempre entre los demás. Este logro se lo dedico especialmente a mi hermana que la quiero con todo mi corazón y que extraño demasiado, por ser esa chiquilla consentida centro de nuestra atención y motivo de nuestra alegría por siempre, a mi hermano, hombre decidido, sereno, colmado de inteligencia y mi mayor orgullo. A toda mi familia de la cual siempre he recibido grandes muestras de cariño y a todas las personas que día a día me acompañan y hacen de mi una mejor persona.

Alejandro González

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios, por hacer que no desfalleciéramos en este largo camino en busca de lo anhelado, por motivarnos a través de personas como compañeros, profesores, padres, hermanos, familiares, amigos y seres queridos.

A nuestros padres mil gracias, por sembrar la semilla que hoy florece como fruto de un largo esfuerzo. Nuestro título como profesionales, se debe a ustedes y a todos los que siempre estuvieron pendientes de nuestra formación.

Gracias a la doctora María Aidé Hernández, Gerente de Corporozo por su colaboración y demás personas de la zona de estudio que hicieron posible esta investigación.

A nuestro profesor y director de Tesis Manuel Salazar, por su constante apoyo y colaboración, a todas mil gracias por contribuir con la alegría y satisfacción que hoy sentimos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	14
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	17
2. JUSTIFICACIÓN	18
3. OBJETIVOS	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4. MARCO REFERENCIAL	21
4.1 MARCO TEÓRICO.....	21
4.2 MARCO CONCEPTUAL.....	24
4.3 MARCO LEGAL	31
4.4 MARCO CONTEXTUAL	39
4.4.1 PALMIRA.....	39
4.4.2 ROZO	47
4.4.3 RESEÑA HISTÓRICA DE CORPOROZO.....	50
4.4.3.1 MISIÓN Y VISIÓN DE CORPOROZO	53
4.4.3.2 FILOSOFÍA CORPORATIVA.....	53
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	54
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	54
5.1.1 SEGÚN SU OBJETIVO	54
5.1.2 SEGÚN EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS	56

5.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57
5.3 FUENTES DE INFORMACIÓN	58
5.3.1 FUENTES PRIMARIAS	58
5.3.2 FUENTES SECUNDARIAS	58
5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	58
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
6.1 ENCUESTA.....	61
6.2 ENTREVISTA.....	85
7. CONCLUSIONES	119
8. RECOMENDACIONES	124
BIBLIOGRAFÍA.....	126
CIERRE DE INVESTIGACIÓN	127
ANEXOS	128

LISTA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. SEXO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	61
GRÁFICA 2. EDAD DE ENCUESTADOS	62
GRÁFICA 3. ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	63
GRÁFICA 4. NÚMERO DE HIJOS ENCUESTADOS	64
GRÁFICA 5. CONFORMACIÓN NO. PERSONAS DEL NÚCLEO FAMILIAR.....	65
GRÁFICA 6. No. DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL ENCUESTADO	66
GRÁFICA 7. NIVEL DE ESCOLARIDAD	67
GRÁFICA 8. NIVEL DE PREGRADO OBTENIDO	68
GRÁFICA 9. ¿PIENSA PROSEGUIR O AMPLIAR SUS ESTUDIOS?	72
GRÁFICA 10. ¿QUÉ ESTUDIO LE GUSTARÍA REALIZAR?	73
GRÁFICA 11. BARRERAS PARA INICIAR ESTUDIOS	75
GRÁFICA 12. ¿EL TENER UN ALTO NIVEL EDUCATIVO AMPLÍA LAS	76
GRÁFICA 13. RAZONES POR LAS QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN	77
GRÁFICA 14. EL INTERNET COMO MEDIO DE FORMACIÓN	78
GRÁFICA 15. TIEMPO DESEMPLEADO	79
GRÁFICA 16. ÁREAS DE TRABAJO DESEMPEÑADAS	80
GRÁFICA 17. ¿EN QUÉ CLASIFICACIÓN SE ENCUENTRA LABORALMENTE?.....	82
GRÁFICA 18. AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	83
GRÁFICA 19. ASPIRACIÓN SALARIAL	84
GRÁFICA 20. TAMAÑO DE EMPRESA	86
GRÁFICA 21. NÚMERO DE TRABAJADORES	87
GRÁFICA 22. SECTOR ECONÓMICO PERTENECIENTE DE LA EMPRESA.....	88
GRÁFICA 23. CLASIFICACIÓN JURÍDICA DEL TIPO DE EMPRESA.....	89

GRÁFICA 24. OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA ORGANIZACIÓN	90
GRÁFICA 25. AÑOS DE TRAYECTORIA.....	91
GRÁFICA 26. CLASIFICACIÓN POR RANGO DE EDAD DEL PERSONAL	93
GRÁFICA 27. INFLUENCIA DE LOS FACTORES CULTURALES.....	94
GRÁFICA 28. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE LA ZONA	95
GRÁFICA 29. TIPOS DE CONTRATOS MANEJADOS	96
GRÁFICA 30. RESPONSABILIDAD SOCIAL	97
GRÁFICA 31. FACTORES GENERADORES DE EMPLEO	98
GRÁFICA 32. INCIDE LA IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA.....	99
GRÁFICA 33. PRIMER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ...	100
GRÁFICA 34. SEGUNDO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	101
GRÁFICA 35. TERCER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL...	102
GRÁFICA 36. CUARTO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL ..	103
GRÁFICA 37. SITIO DE ORIGEN DEL PERSONAL CONTRATADO	105
GRÁFICA 38. NIVEL DE ESCOLARIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO VS. SITIO DE ORIGEN.....	106
GRÁFICA 39. EXISTENCIA DE CONVENIOS EDUCATIVOS	107
GRÁFICA 40. CARRERAS DE MAYOR DEMANDA POR LAS EMPRESAS.....	110
GRÁFICA 41. SEXO Vs. EDAD DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA.....	111
GRÁFICA 42. SEXO VS. NIVEL DE ESCOLARIDAD	113
GRÁFICA 43. SEXO Vs. TIEMPO DESEMPLEADO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA...	114
GRÁFICA 44. NIVEL DE ESCOLARIDAD POR RANGOS DE EDAD	115
GRÁFICA 45. EXPERIENCIA LABORAL Vs. RANGO DE EDAD DE LOS ENCUESTADOS	117

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. SEXO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	62
TABLA 2. EDAD DE ENCUESTADOS	62
TABLA 3. ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	63
TABLA 4. NÚMERO DE HIJOS DE LOS ENCUESTADOS	64
TABLA 5. CONFORMACIÓN No. PERSONAS DEL NÚCLEO FAMILIAR	65
TABLA 6. No. DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL ENCUESTADO	66
TABLA 7. NIVEL DE ESCOLARIDAD DEL ENCUESTADO	67
TABLA 8. OTROS CURSOS REALIZADOS POR LA POBLACIÓN ENCUESTADA	68
TABLA 9. NIVEL DE PREGRADO OBTENIDO	69
TABLA 10. CARRERAS TÉCNICAS	69
TABLA 11. CARRERAS PROFESIONALES	70
TABLA 12. ¿PIENSA PROSEGUIR O AMPLIAR SUS ESTUDIOS?	70
TABLA 13. INGRESOS DE LOS TRABAJADORES INFORMALES Y SUBEMPLEADOS VALLE DEL CAUCA 2006	72
TABLA 14. ESTUDIOS A REALIZAR	74
TABLA 15. BARRERAS PARA INICIAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN	75
TABLA 16. ¿EL TENER UN ALTO NIVEL EDUCATIVO AMPLÍA LAS POSIBILIDADES DE ACCESO A UN EMPLEO?	76
TABLA 17. RAZONES POR LAS QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN PARA LOS ENCUESTADOS	77
TABLA 18. INTERNET COMO MEDIO DE FORMACIÓN	78
TABLA 19. TIEMPO DESEMPLEADO	79
	10

TABLA 20. ÁREAS DE TRABAJO DESEMPEÑADAS	81
TABLA 21. ¿EN QUE CLASIFICACIÓN SE ENCUENTRA LABORALMENTE?	82
TABLA 22. AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL	83
TABLA 23. ASPIRACIÓN SALARIAL	84
TABLA 24. ACTIVIDAD ECONÓMICA DE EMPRESAS ENTREVISTADAS	85
TABLA 25. TAMAÑO DE EMPRESA	86
TABLA 26. NÚMERO DE TRABAJADORES	87
TABLA 27. SECTOR ECONÓMICO PERTENECIENTE DE LA EMPRESA	88
TABLA 28. CLASIFICACIÓN JURÍDICA DEL TIPO DE EMPRESA	89
TABLA 29. OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA ORGANIZACIÓN	90
TABLA 30. AÑOS DE TRAYECTORIA	91
TABLA 31. RELACIÓN COMUNIDAD/EMPRESA	92
TABLA 32. CLASIFICACIÓN POR RANGO DE EDAD DEL PERSONAL	93
TABLA 33. INFLUENCIA DE LOS FACTORES CULTURALES	94
TABLA 34. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE LA ZONA	95
TABLA 35. TIPOS DE CONTRATOS MANEJADOS	96
TABLA 36. RESPONSABILIDAD SOCIAL	97
TABLA 37. FACTORES GENERADORES DE EMPLEO	98
TABLA 38. INCIDE LA IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA	100
TABLA 39. PRIMER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	101
TABLA 40. SEGUNDO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	102
TABLA 41. TERCER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	103
TABLA 42. CUARTO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	104

TABLA 43. SITIO DE ORIGEN DEL PERSONAL CONTRATADO	105
TABLA 44. NIVEL DE ESCOLARIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO VS. SITIO DE ORIGEN	106
TABLA 45. EXISTENCIA DE CONVENIOS EDUCATIVOS	108
TABLA 46. ENTIDADES DE FORMACIÓN	108
TABLA 47. CARRERAS DE MAYOR DEMANDA POR LAS EMPRESAS	109
TABLA 48. SEXO Vs. EDAD DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	112
TABLA 49. SEXO Vs. NIVEL DE ESCOLARIDAD	113
TABLA 50. SEXO VS. TIEMPO DESEMPLEADO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA	114
TABLA 51. NIVEL DE ESCOLARIDAD POR RANGOS DE EDAD	116
TABLA 52. EXPERIENCIA LABORAL Vs. RANGO DE EDAD DE LOS ENCUESTADOS	117

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. CARTA DE CORPOROZO INDICANDO LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	128
ANEXO B. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y VARIABLES PARA ENTREVISTA Y ENCUESTA	131
ANEXO C. FORMATO DE ENCUESTA	135
ANEXO D. FORMATO DE ENTREVISTA	137
ANEXO E. LISTADO DE EMPRESAS ENTREVISTADAS	140
ANEXO F. BASE DE DATOS DE EMPRESAS ASENTADAS EN ROZO Y SUS SECTORES ALEDAÑOS	141

INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge a raíz de una necesidad planteada por Corporozo, por medio de la cual y a través de un estudio busca caracterizar la oferta y la demanda laboral en las comunas 8, 9, y 10 de Palmira, identificando así que profesionales requieren las empresas dentro de su área de influencia, de tal manera que se puedan desarrollar programas que permitan direccionar mejor las competencias de la comunidad asentada en dicha zona, pretendiendo así generar mayor oportunidad de vinculación al mercado laboral dentro de estas zonas.

Cabe señalar, que para efectos del estudio se hará referencia a Rozo como el corregimiento principal y el mismo abarcará las veredas circunvecinas como: La Torre, La Acequia, Matapalo, Obando, La Herradura, Palmaseca y La Dolores, con el fin de simplificar la identificación de la zona de estudio en el transcurso de la presente investigación.

Las comunas 8, 9, y 10 de Palmira, comprenden los siguientes corregimientos y veredas:

Comuna 8: Rozo, La Torre, La Acequia.

Comuna 9: Matapalo, Obando, La Herradura, Palmaseca.

Comuna 10: La Dolores.

El estudio se concentró en las comunas mencionadas anteriormente, las cuales fueron objeto de análisis debido a que hace falta caracterizar la oferta laboral cesante y el perfil profesional requerido por las empresas de la zona.

Es importante destacar, que la escogencia de las comunidades descritas y la importancia de caracterizar dichas comunidades, surge como una necesidad

explicita manifestada por Corporozo. Siendo la misma, la que contacta a la Universidad del Valle, con la necesidad de contextualizar de manera documentada dichas comunidades con el fin de evaluar a futuro posibles estrategias que permitan una sana y correcta integración entre la comunidad y las empresas dentro de su área de influencias. Por ende el desarrollo Teórico- Metodológico se hizo desde su demanda.

Corporozo, es una ONG, que durante los últimos 13 años se ha caracterizado por servir a la comunidad, contribuyendo a una convivencia pacífica y al cumplimiento del objeto social de la Corporación; el cual es trabajar por el desarrollo y la calidad de vida del área de Rozo, a efecto de contribuir al mejoramiento de las condiciones de desarrollo económico, social y ambiental. Fue creada por la comunidad, hacendados, empresa privada y sector público. Haciendo uso de la gran oportunidad que tiene Corporozo al ser parte activa de la comunidad empresarial y con la fortaleza de tener un estrecho vínculo con las directivas de las mismas, esta institución tiene la posibilidad de generar proyectos apoyados por las empresas que pretendan beneficiar la comunidad.

Para llevar a cabo esta investigación se realizaron encuestas, a personas desempleadas y/o cesantes de las comunas 8, 9, y 10 de Palmira; y entrevistas a Gerentes de algunas empresas de la zona de estudio y /o Personal de recursos humanos. Estos instrumentos de recolección de datos se llevaron a cabo en diferentes sectores de la zona de estudio. Durante el trabajo de campo se presentó dificultad al momento de contactar tanto a la comunidad como a los representantes de las empresas, debido a que el tiempo que disponen estos últimos es limitado. En el desarrollo de la investigación hubo limitaciones, a raíz de la difícil situación que vivieron las empresas en torno a la ola invernal que afectó esta zona de la región, la cual en algunos casos obligó al cierre temporal de las mismas.

A través de la presente investigación se pudo concluir que a medida que aumenta el número de empresas asentadas en Rozo y sus veredas aledañas, el sitio de origen de los empleados de estas empresas es distinto de la zona objeto de estudio; de allí que el desarrollo empresarial continúa sin tener un impacto social en dichas comunidades. De igual forma se evidencia el alto porcentaje de trabajadores que se desplazan desde otros municipios de la región como lo son Cali y Palmira.

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A pesar de que las comunas 8, 9, y 10, hacen parte activa de la zona industrial de Palmira, siendo estas una gran fuente de empleo y oportunidad de progreso para la región, resulta paradójico que las comunidades asentadas en esta área de influencia tengan la percepción de sentirse excluidas del mercado laboral. Lo anterior se ha convertido en una preocupación para Corporozo, ya que en el marco de su misión resulta importante diseñar estrategias que permitan la consolidación efectiva entre Comunidad/Empresa, y a su vez propendan al desarrollo de la región.

Por otro lado, no hay un conocimiento puntual del perfil laboral requerido por las empresas ubicadas en este sector, siendo este aspecto indispensable para que Corporozo pueda direccionar mejor sus programas de formación orientados a suplir las necesidades de las empresas.

A la fecha no existen mecanismos ni estudios que caractericen la oferta de mano de obra disponible en la zona, con fin de direccionarla adecuadamente a los

requerimientos de la demanda laboral. Se hace necesario entonces, conocer el nivel de capacitación y empleabilidad de los habitantes de Rozo y sus corregimientos aledaños, que permitan su vinculación laboral a las empresas de la zona; de igual forma saber cuál es el nivel de participación de esta población en la alta concentración de empresas situadas en mediaciones a la zona de estudio; con el fin de buscar mecanismos que estrechen el vínculo empresa-comunidad y su responsabilidad ante las mismas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de formación académica de la población cesante-desempleada de las comunas 8, 9, y 10 del municipio de Palmira, y su pertinencia con la demanda laboral que tienen las empresas ubicadas en el mismo sector?

1.2.1 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el perfil profesional y la formación académica que tiene la población cesante-desempleada de la zona en estudio?

¿Cuál es la composición socio demográfica de las personas contratadas en las empresas de la zona de influencia?

¿Cuál es el perfil laboral de los trabajadores que tienen contratados en las empresas asentadas en las comunas 8, 9 y 10 del Municipio de Palmira?

2. JUSTIFICACIÓN

Con la finalidad de hacer que los habitantes del área de Rozo tengan la oportunidad de poder vincularse laboralmente a las empresas de esta zona, surge la necesidad de realizar un estudio que caracterice la oferta y demanda laboral; el cual permitirá conocer el perfil laboral que requieren estas empresas y de acuerdo a ello poder establecer programas de capacitación orientados a alcanzar esa profesionalidad, para que puedan ser vinculados laboralmente.

Corporozo busca realizar acciones que permitan influir en la tendencia de contratación de las empresas, es decir lograr que cada vez más la población objeto de estudio sea tenida en cuenta en el ámbito laboral, por ello la presente investigación es parte fundamental, ya que se constituiría como base o punto de partida para el direccionamiento del componente de capacitación; de acuerdo a las necesidades de las empresas del sector y posteriormente contribuyendo a que los vínculos entre los habitantes de la zona y las empresas sean cada vez mayores. (Ver Anexo A).

Cabe señalar que no existen estudios, análisis, ni estadísticas previos a esta investigación que tengan definido las características de desempleo en las comunas 8, 9, y 10 de Palmira, ya que esta información se maneja a nivel municipal y no de manera sectorizada por comunas.

El hecho de que estas comunas hagan parte de la zona industrial de Palmira y en las mismas se encuentren las principales y grandes empresas de la región, debería constituirse en un factor de oportunidad y desarrollo social evocando a la responsabilidad social que tienen las empresas para con sus habitantes.

Según información de Corporozo, en la actualidad hay más de 130 empresas asentadas en la zona de estudio, dentro de las cuales se destacan: Zona franca

del pacifico, Zona franca de Palmaseca, Aeronáutica civil, Aerocali, Termovalle, Manuelita S.A., Hacienda Mira Flores, Hacienda La Celmita, Hacienda Argelia, Hacienda Buenos Aires, Hacienda Brasil y Hacienda La Margarita, Sucromile S.A, Imecol, la topa tolondra, Servicomex, Fogel Andina, La Tinaja, Tardes Caleñas, Unilever Andina Colombia Ltda., Cosita Buena, Quimpac de Colombia, entre otras.

Haciendo provecho de los vínculos generados entre esta corporación y sus empresas patrocinadoras se realizará la investigación para determinar sus posibles necesidades de mano de obra calificada, con el objetivo de proporcionarles una nueva oferta laboral idónea y que satisfagan en pleno sus necesidades laborales a partir de personas integrales dispuestas a aportar al crecimiento de las mismas.

De acuerdo al criterio de los autores la presente investigación se considera de alta importancia, porque como futuros profesionales de Administración de Empresas y de cara a la sociedad se tiene el deber y la responsabilidad de realizar un aporte que beneficie a la comunidad en aspectos significativos, específicamente en este caso en el ámbito laboral; ya que sin lugar a dudas es uno de los ejes fundamentales que propende no solo por el bienestar de la comunidad, sino también por su desarrollo.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio de oferta y demanda laboral para la zona de las comunas 8, 9 y 10 del municipio de Palmira, que permita contrastar el perfil laboral de las personas cesantes y el que requieren las empresas del sector.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Caracterizar el estado de formación de la población cesante-desempleada de los habitantes de la zona.
- 2) Determinar la composición socio demográfica de las personas contratadas en las empresas de la zona de influencia.
- 3) Identificar las necesidades de las empresas en cuanto al perfil profesional que estas demandan.

4. MARCO REFERENCIAL

Cabe señalar que no existen estudios, análisis, ni estadísticas, ni antecedentes previos a esta investigación.

4.1 MARCO TEÓRICO

Para poder comprender el desarrollo macroeconómico, es importante comprender elementos esenciales dentro de él, como lo es el empleo, que posteriormente llevará al análisis del desempleo. Para ello se analizan los diferentes conceptos teóricos del empleo.

Escuela Clásica

Adam Smith (1723-1790) definía que el empleo o el pleno empleo estaba determinado por la variación de los salarios, es decir, que cuando los salarios eran altos se genera desempleo, y cuando existían variaciones del salario (bajos) se estaría llegando aún pleno empleo, porque se aumenta la población en ocupación. En pocas palabras el empleo estaba determinado por la variación de los salarios.¹

David Ricardo (1772-1823) tenía la convicción de que al presentarse un aumento en la maquinaria, aumentaría inercialmente la demanda laboral, y con ello llegaría el aumento de la producción, bajo este esquema también se presentaría el pleno empleo, este tema está más ligado al factor de producción como medio generador de empleo.

Carlos Marx (1818–1883) decía, que el desempleo se crea por la producción y reproducción de capital y a su vez a la acumulación del capital, esto genera en la población desempleos crónicos, flotantes e intermitentes, pues esta producción,

¹ Smith, Adam, La riqueza de las Naciones, Editorial folio, 1996, pág.112.

reproducción y acumulación del capital genera ejércitos industriales de reserva, que son la mano de obra disponible para el proceso de producción capitalista. La solución según Marx, el Estado debería regular y distribuir los recursos, con participación del proletariado o de los obreros para realizar una producción planificada.

Escuela Neoclásica

Por su parte, los neoclásicos desarrollan la teoría del empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, afirman que la inflexibilidad de los salarios hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos se aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral.

Para Alfred Marshall (1842-1924) la teoría del empleo, estaba determinada por los rendimientos crecientes dentro de las fuerzas de producción, esto indica que en la medida que aumente los rendimientos se va a presentar mayor ocupación y también mejora o se incrementan los salarios, indicando nuevamente al igual que los clásicos que el empleo estaba determinado por la producción.

Economía Keynesiana

Keynes (John Maynard Keynes, 1883- 1946) desarrolla la teoría del empleo, afirmaba que cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumenta las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción y las industrias, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo, para la generación del empleo y a largo plazo, el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir,

que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de oferta es mayor que la curva de demanda.

Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global, porque ella está compuesta por la sumatoria de la demanda de consumo y la demanda de inversión.

Joseph Stiglitz

El pleno empleo en el mercado de trabajo se produce cuando la demanda de trabajo iguala a la oferta. Ningún trabajador que desee encontrar un empleo (para el que este cualificado) al salario del mercado vigente se quedara sin encontrarlo. Ninguna empresa que desee contratar a un trabajador al salario vigente se quedara sin encontrar a un empleado cualificado. Los ajustes de los salarios garantizan que ocurrirá así. Naturalmente, cuando los economistas dicen que la población activa está plenamente empleada que la demanda de trabajo es igual a la oferta sigue habiendo siempre algunos trabajadores en paro. Ese paro se produce cuando los trabajadores pasan de un trabajo a otro y las personas recién incorporadas a la población activa buscan un puesto de trabajo, cuando se producen discrepancias entre la ubicación o la cualificación requerida por los nuevos puestos de trabajo y de los parados, y cuando el paro en algunos sectores fluctúa reflejando las pautas estacionales normales. Esos tipos de paro se denominan friccional, estructural y estacional, respectivamente.²

Con respecto a lo que menciona Joseph, se observa que en la presente investigación hay un paro de tipo estructural debido a que:

² Stiglitz, Joseph. Principios de macroeconomía, Editorial Ariel, 2002, pág. 195.

1. Las personas encuestadas de las comunas 8, 9, y 10 del municipio de Palmira llevan un tiempo largo en paro hace más de 6 meses.
2. La comunidad desempleada en estudio carece de la cualificación que requieren las empresas del sector.

A pesar de todos los argumentos sobre oferta y demanda de trabajo, salarios, desempleo y empleo; hoy en día se hace necesario estar capacitado para satisfacer las exigencias del mercado laboral en términos de relaciones laborales, espíritu empresarial y competitividad, y si hay un equilibrio entre la oferta y la demanda, la generación de empleo aumentaría, siendo éste de suma importancia para la sociedad, ya que no sólo permite el desarrollo de la misma sino que también le brinda la posibilidad al individuo de ocuparse y realizar una actividad por medio de la cual además de servir de sustento a él mismo y a su familia, de forma directamente proporcional lo aleja de comportamientos como la delincuencia y la drogadicción que lo perjudican a él y son un mal que aqueja a la sociedad.

4.2 MARCO CONCEPTUAL

En esta sección se presentan conceptos que hacen referencia al problema planteado y que permiten una visión completa de la formulación teórica sobre las cuales ha de fundamentarse el conocimiento científico.

- **MERCADO LABORAL:** Se denomina mercado de trabajo³ o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la

³ ROBLES, Alberto. Mercado de trabajo, Editorial McGraw Hill, 1956, pág. 62.

misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo. En el mercado de trabajo los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta de trabajo incluye al conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda está formada por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. El salario es el precio del trabajo realizado por el trabajador en este mercado.

- **DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL:** La demanda en el mercado de trabajo⁴ representa la cantidad de trabajadores que las empresas o empleadores están dispuestas a contratar. Las empresas necesitan trabajadores para poder desempeñar su actividad y obtener el máximo beneficio a través de la venta de los bienes y servicios que producen. Para ello demandan fuerza de trabajo en el mercado y estarán dispuestas a contratar trabajadores siempre que los ingresos que consigan por su labor sean mayores que el salario que les tiene que pagar. Por tanto, si el salario es muy alto, sólo se contratará a unos pocos, siguiendo el principio de que el ingreso marginal de los trabajadores es decreciente en función del número de trabajadores contratados (se contratarían los más necesarios para el funcionamiento de la empresa) y de que en el caso de salarios sean muy altos habrá menos empresas dispuestas a operar en el mercado por cuestión de rentabilidad. En sentido contrario, en un mercado en el que los salarios son bajos, se puede contratar a más trabajadores aunque estos produzcan menos cantidad de bienes en el mismo tiempo.

⁴ENCICLOPEDIA WIKIPEDIA. Consulta disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Demanda_en_el_mercado_de_trabajo

- **EMPRESA:** Una empresa⁵ es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales. Se ha notado que, en la práctica, se pueden encontrar una variedad de definiciones del término. Eso parece ser debido por lo menos en parte a que a pesar de su aparente simplicidad el concepto es complejo. Así, se puede considerar que esas diferencias enfatizan diversos aspectos. A continuación se ofrecerán algunas:

Una definición de uso común en círculos comerciales es: “Una empresa es un sistema que interacciona con su entorno materializando una idea, de forma planificada, dando satisfacción a unas demandas y deseos de clientes, a través de una actividad económica. Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, unos objetivos, unas tácticas y unas políticas de actuación. Se necesita de una visión previa y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa. Se debe partir de una buena definición de la misión. La planificación posterior está condicionada por dicha definición.

Otra definición con un sentido más académico y de uso general entre sociólogos, es: “Grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de una comunidad. Conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes o servicios.

- **FORMACIÓN PROFESIONAL:** Por formación profesional⁶ se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción,

⁵ ENCICLOPEIDA WIKIPEDIA. Consulta disponible en Internet:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Empresas>

⁶ _____. Consulta disponible en Internet:
http://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_profesional

reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

- **DESEMPLEO:** El Desempleo⁷, desocupación o paro en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y por tanto de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo. Para referirse al número de parados de la población se utiliza la tasa de desempleo por país u otro territorio.

Además de la población activa, en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, la sociedades cuentan con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad-niños y población anciana o jubilada, enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

La tasa de desempleo expresa la relación entre el número de personas que buscan empleo y la Población Económicamente Activa. La Población Económicamente Activa es aquella que está trabajando o está buscando trabajo.

Técnicamente la forma de medición es:

$$\text{Tasa de Desempleo} = \frac{\text{Desempleados}}{\text{Población Económicamente Activa}} \times 100$$

⁷ SAMUELSON, P. Y NORDHAUS, W., Economía. 17 Edición, McGraw Hill, 2002, Madrid, pág. 327.

- **Desempleo Friccional:** Se puede definir el desempleo friccional como el movimiento de los individuos, ya sea, por búsqueda de trabajo o por hallar mejores oportunidades laborales. Dentro de este desempleo friccional es importante destacar la libre elección que tiene el empleado, ya sea, para renunciar de su puesto. También los empresarios pueden despedir al trabajador cuando lo consideren necesario. Aunque es imposible eliminar esta situación del desempleo friccional, una política adecuada en este sentido debe ir encaminada a mejorar los sistemas de información, para que sea más fácil para las personas hallar un nuevo empleo⁸.
- **Desempleo Estructural:** En este grupo se encuentran las personas desempleadas por falta de preparación académica y de destrezas. Esto se da por falta de capacitación en el manejo de herramientas de trabajo, debido a los cambios producidos por las estructuras industriales, tecnológicas, ocupacionales y demográficas de la economía, haciendo que se vea reducida la demanda de trabajo, por lo que les es difícil a las personas cesantes encontrar trabajo. Este tipo de desempleo se caracteriza porque las personas no logran satisfacer los requisitos de los empleadores. Probablemente usted vea todos los días en los periódicos muchas ofertas de trabajo, pero muchas veces es difícil llenar todos los requisitos (preparación académica, experiencia, manejo de idiomas extranjeros y herramientas tecnológicas, edad, etc.)⁹.
- **Desempleo Cíclico:** El desempleo cíclico se refiere a la fluctuación en el desempleo causada por los ciclos económicos. Cuando el ritmo de

⁸ MONOGRAFIAS. Consulta disponible en Internet:
<http://www.monografias.com/trabajos62/desempleo/desempleo.shtml>

⁹ _____. Consulta disponible en Internet:
<http://www.monografias.com/trabajos62/desempleo/desempleo.shtml>

crecimiento de la demanda agregada es mayor que lo normal, la demanda por trabajo es superior a lo corriente y el desempleo disminuye, pero ocurre lo contrario en las fases recesivas del ciclo económico, en las cuales se reduce la demanda y entonces el desempleo se incrementa. El desempleo cíclico, se relaciona con el ciclo comercial: Fundamentalmente, las recesiones y depresiones. La política económica para enfrentar el desempleo cíclico puede considerar programas de reactivación económica, basados en políticas coyunturales o de estabilización, dentro de este tipo de políticas, las principales son las políticas monetarias y fiscales¹⁰.

- **Nivel de vida:** El término nivel de vida¹¹ hace referencia al nivel de confort material que un individuo o grupo aspira o puede lograr obtener. Esto comprende no solamente los bienes y servicios adquiridos individualmente, sino también los productos y servicios consumidos colectivamente como los suministrados por el servicio público y los gobiernos.

Un nivel de vida determinado por un grupo como un país, debe ser examinado críticamente en términos de sus valores constituyentes. Si el valor medio incrementa con el tiempo, pero a la vez, los ricos se vuelven más ricos y los pobres más pobres, el grupo puede no estar colectivamente en mejores condiciones.

- **Calidad de vida:** Calidad de vida¹² es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades. El término se utiliza en

¹⁰ MONOGRAFIAS. Consulta disponible en Internet:
<http://www.monografias.com/trabajos62/desempleo/desempleo.shtml>

¹¹ ENCICLOPEDIA WIKIPEDIA. Consulta disponible en Internet:
http://es.wikipedia.org/wiki/Nivel_de_vida

¹² _____. Consulta disponible en Internet:
http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_de_vida

una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social.

- **Bienestar social:** El bienestar social¹³ se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.
- **Perfil profesional:** Es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión¹⁴.
- **Responsabilidad Social:** Es el compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo económico sostenible, mejorando la calidad de vida de sus empleados y sus familias, así como la de la comunidad local y de la sociedad en general. Es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

¹³ ENCICLOPEDIA WIKIPEDIA. Consulta disponible en Internet: http://es.wikipedia.org/wiki/Bienestar_social

¹⁴ ESPACIO EUROPEO INTERUNIVERSITARIO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR: Consulta disponible en Internet: <http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fc12.pdf>

“Ser socialmente responsable no significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo “más” en el capital humano, el entorno y las relaciones con sus interlocutores¹⁵.

4.3 MARCO LEGAL

El mercado laboral se rige por leyes y decretos que dan los lineamientos para su funcionamiento y regulación en Colombia. Entre ellas:

- **LEY 50/1990**, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones alrededor de las relaciones laborales y la seguridad social en Colombia, rige todo lo concerniente a los contratos laborales. Su ponente fue el Señor Álvaro Uribe, senador de la República en el período 1986-1990.

Artículo 1. Objeto: La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
(Conc. 18, 19).

Artículo 2. Aplicación territorial: El presente código rige en todo el territorio de la república para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.
(Conc. 74, 75).

¹⁵ GERENCIA Y NEGOCIOS EN HISPANOAMÉRICA. Consulta disponible en Internet: <http://www.degerencia.com/articulo/que-es-la-responsabilidad-social-empresarial>

Artículo 5. Definición del trabajo: El trabajo que regula este código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Conc. 22, 23).

Artículo 102. El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantía sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:

1. Cuando termine el contrato de trabajo. En este evento, la Sociedad Administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.
2. En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo. El valor de la liquidación respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.
3. Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado.

Artículo 132. Modificado por la Ley 50 de 1990, establece lo siguiente:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. El artículo 18 de la Ley 50 de 1.990 introdujo el llamado salario integral, que en ningún caso podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 del C.S.T)

Otros aspectos de la Reforma Laboral de 1990, Ley 50 de 1990¹⁶

La reforma Laboral de 1990 tenía como principal objetivo flexibilizar el mercado laboral eliminando la “doble retroactividad” de las cesantías y facilitando el proceso de contratación y despido de los trabajadores.

Cesantías

El auxilio de Cesantía fue creado en 1934 para algunos empleados públicos y debía ser pagado en caso de despido cuando no fuera originado por mala conducta o por incumplimiento del contrato. Este auxilio consistía en un mes de sueldo por cada año de servicio. En 1945 se extendió este auxilio a los trabajadores del sector privado y a todos los empleados oficiales de carácter

¹⁶ ROBBINS, Donald J.; MOSQUERA, María S.; RUIZ, Carlos J., Legislación laboral, salarios y empleo en Colombia: 1976-1999. Lima, OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003, 71 p.

permanente. En 1946, la cesantía deja de ser una sanción para el empleador y pasa a ser una prestación social al pagarse sea cual fuere el motivo de retiro del trabajador.

La reforma laboral de 1965, estableció que la cesantía debía pagarse al momento en que el trabajador se retira de su empleo. El monto de la cesantía correspondía a un salario por cada año trabajado, tomando como salario base el último salario percibido por el trabajador que no hubiese cambiado en los últimos tres meses. En caso de haber cambiado, se promediaban los salarios del último año de trabajo. Además del valor de la cesantía, se pagaban intereses del 12% anual (nominal).

La reforma laboral de 1990, estipuló que la cesantía debe liquidarse anualmente sobre la base del salario recibido ese año; el pago de los intereses es igual, 12% anual, pero se pagan sobre una base menor. Ocampo (1987), estima que el costo adicional de las cesantías pagadas de acuerdo al viejo régimen es de 4.2% sobre el porcentaje del salario. Por otro lado, se crearon los fondos de Pensiones y Cesantías, donde debe consignarse el valor de la cesantía anual a más tardar el 15 de Febrero del siguiente año. La obligación de pagar los intereses sobre la cesantía pasó del empleador al fondo de cesantías. En la reforma laboral de 1990 se conserva el derecho del trabajador de hacer retiros sobre el valor de la cesantía para mejora de vivienda y educación (aunque hoy al parecer existen más requerimientos y controles para poder hacer estos retiros).

Otras disposiciones de la Ley 50 de 1990

1. De acuerdo a la Reforma Laboral de 1965, los empleados con 10 o más años de antigüedad que fueran despedidos sin “justa causa” tenían el derecho de demandar al empleador y solicitar el reintegro al trabajo, más el pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo cesante. Con la reforma de 1990 este derecho fue eliminado, facilitando el despido de trabajadores y disminuyendo los costos de despido.

2. Se creó la opción de acogerse al nuevo Salario Mínimo Integral para aquellos trabajadores que devengaran más de 10 salarios mínimos. El salario integral compensa mensualmente el valor de las prestaciones, los beneficios del trabajo nocturno, dominical y extraordinario, las primas legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y demás. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar (Parafiscales). Tendrá un descuento del 30% en las contribuciones al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, exceptuando la seguridad social. La implementación del Salario Integral representa para el empleador una disminución en los costos laborales no salariales de aproximadamente el 19%.
3. La protección a la maternidad se incrementó. Las semanas de licencia por maternidad pasaron de 8 a 12 semanas remuneradas con el salario que devengue en el momento de ingresar al descanso, donde una semana puede transferirse al esposo o compañero permanente. Este derecho se extiende a la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La Ley 50 de 1990 también prohíbe el despido de trabajadoras durante el periodo de embarazo y lactancia (tres meses siguientes al parto).
4. Cuando la empresa deba despedir trabajadores por motivo de quiebra, el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores primaran sobre las obligaciones de la compañía con terceros.
5. Se fortaleció el derecho colectivo del trabajador, por el cual se puede asociar y conformar sindicatos. También disminuyó la intervención estatal por medio del Ministerio de Trabajo en la declaración de Huelgas. Se facilitó el proceso para unificar los regímenes laborales Salariales y pensionales de

las plantas dependientes de una misma persona natural o jurídica, cuando además todas cumplan actividades similares o complementarias. Esta medida facilita la asociación de los trabajadores al sindicato base de la empresa que es el que legalmente puede negociar convenciones colectivas con los empleadores.

Costos Laborales

Determinar el impacto de la Ley 50 de 1990, sobre los costos laborales, es tarea compleja: las modificaciones adoptadas se superponen a las normas introducidas con la reforma de seguridad social, Ley 100 de 1994 y la reforma al Servicio Nacional de Aprendizaje, que también afectaron los costos laborales de las empresas. Sin embargo, la sensación entre empresarios es que la relativa disminución de los costos laborales es proveniente de la reforma laboral, especialmente de la eliminación de la retroactividad de las cesantías y de la acción de reintegro, luego terminó rebasada por el aumento de las cotizaciones de la seguridad social a cargo de los empleadores. Antes de la ley 100 de 1993, las contribuciones a la seguridad social constituían el 13.5% de los salarios, al empleador le correspondía el 9% y a los trabajadores el 4.5% restante. Con la reforma del régimen de seguridad social, el pago para pensiones y para la salud se incrementó. Por su parte, la reducción de los costos laborales debida a la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías se ha calculado en aproximadamente 4.2%.

Las mayores reducciones en costos laborales provinieron del pago de cesantías mientras que el mayor incremento se originó en las contribuciones adicionales a la seguridad social en salud y en pensiones.

- **Ley 100/1993**, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Este sistema de seguridad social integral reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que este acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. Su ponente fue el Señor Álvaro Uribe, senador de la República en el período 1990-1994.

Los principios de prestación de servicios del Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia son:

- ✓ Eficiencia
- ✓ Universalidad
- ✓ Solidaridad
- ✓ Integralidad
- ✓ Unidad
- ✓ Participación

La Ley 100 de 1993 establece la legislación de cuatro frentes generales:

- El Sistema general de Pensiones
- El Sistema General de Seguridad Social en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales
- Los servicios sociales complementarios.

- **Ley 789/2002**, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Fue expedida por ex Presidente Álvaro Uribe Vélez. Comprende cuatro partes:
 1. Recolectar recursos para atender las necesidades inmediatas de los desempleados.
 2. Creación de estímulos para la generación de empleo.
 3. Reglamentación del contrato de aprendizaje y Regulación del mercado de trabajo para aprendices.
 4. Disposiciones orientadas a flexibilizar los contratos laborales.
 - Decreto 827 de 2003, por medio de este decreto se reglamentan los artículos 6, 7, 10, 11, 16, numerales 8 y 13, 20, 21 numeral 2 y 24, de la ley 789, en lo relacionado con la administración y gestión de fondo para el fomento del empleo y protección al desempleo, y se establecen disposiciones orientadas a delimitar los principios del presupuesto, que deben seguir las cajas de compensación familiar.
 - Decreto 2286 de 2003, reglamenta el artículo 13 de la ley 789 en lo relacionado con la acreditación de condiciones y el procedimiento para la exclusión del pago de aportes al régimen del subsidio familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, e instituto colombiano de Bienestar familiar, ICBF.

4.4 MARCO CONTEXTUAL

El marco contextual de la presente investigación se desarrolla a nivel regional (Palmira) y posteriormente de Rozo.

4.4.1 PALMIRA

Historia de Palmira

Palmira tiene su nacimiento alrededor de 1680, pero para diversos historiadores la capital agrícola de Colombia tiene sus surgimiento alrededor de 1705 desde la décima centuria en Guadalajara de Buga firmada el 6 de septiembre de ese mismo año; por el contrario el historiador William Mallama Lugo sugiere que el General y Presidente Francisco de Paula Santander decreta la Ley No. 156 de 25 de junio de 1824 que le da nacer a la “Villa de las Palmas”, según este mismo historiador el nombre que actualmente tiene la ciudad se registra desde una desobediencia a la corona española y de jurisdicción de Buga por parte de Don Pedro Simón Cárdenas y algunos ciudadanos que proclaman al territorio de “Llano grande” como Palmira, cuyo nombre es el resultado de la unión de la virgen cristiana “Nuestra Señora del Palmar” y una obra del Conde Volney titulado como “Las Ruinas de Palmira”. Para ese entonces Palmira contaba alrededor de 3000 habitantes. Ya para el siglo XX el empuje ejercido por los grandes ingenios cañeros impulsan la economía de manera vertiginosamente, el desarrollo del Batallón de ingenieros Codazzi y la construcción de la recta Cali- Palmira y el cruce de la Carretera Panamericana revolucionaron la economía en la segunda mitad del siglo XX¹⁷. El nombre de Palmira, se cree, fue adoptado en honor a la Virgen de Nuestra Señora del Palmar, aunque también se asocia con los cultivos de Palma alrededor de la ciudad.

¹⁷ Raffo Rivera, Álvaro (1992). De Llano Grande a Palmira. Cali: Imprenta Departamental del Valle.

Características generales¹⁸ de la ciudad:

Palmira¹⁹ es una ciudad del departamento del Valle del Cauca en Colombia; localizada en la región sur del departamento. Ubicada en la ribera oriental del Río Cauca, segunda población en importancia del departamento, es centro de grandes ingenios azucareros, Se le llama Capital Agrícola de Colombia de acuerdo a ley de la República.

Palmira es una ciudad de 239.000 habitantes, el 78% de ellos están en la cabecera municipal, principalmente concentrados en los estratos 1 a 3 en más del 88% del total. La edad promedio de los palmiranos es de 31 años, esto indica que se trata de una población joven.

Palmira es sede de numerosos eventos agrícolas de carácter nacional como la Feria Equina que atrae cada año miles de turistas e inversionistas nacionales y extranjeros. La feria Nacional de la Agricultura y Expo muebles en febrero, Festival de la Cerveza y el Festival de la Trova en agosto entre otros. La principal fuente de economía de Palmira es la agricultura especialmente por el cultivo de la caña de azúcar, otros renglones de la misma son el comercio y la agroindustria basada en productos derivados de la caña de azúcar, como la producción de Etanol (alcohol carburante).

El territorio de Palmira en su conjunto (zona plana y zona de ladera), corresponde a un sistema de asentamientos de distinto orden (de población, industriales, institucionales). La división político – administrativa en comunas del municipio de Palmira está conformada por dos sistemas, uno urbano (barrios) y uno rural (corregimientos). El primero está estructurado por comunas, desde la No. 1 hasta

¹⁸ Plan Local de empleo en Palmira, 2012.

¹⁹ ALCALDIA DE PALMIRA. Consulta disponible en Internet:
<http://www.palmira.gov.co/palmira/laciudad.html>

la No. 7 y el segundo desde la No. 8 hasta la No. 16.

Para la presente investigación, la zona de estudio serán las comunas 8 (Rozo, La Torre, La Acequia), 9 (Matapalo, Obando, La Herradura, Palmaseca) y 10 (La Dolores) de Palmira.

POBLACIÓN POR COMUNAS RURALES

Corregimiento	Comuna	Población	Km2	Estrato 1	Estrato 2	Estrato 3	Estrato 4	Estrato 5	T. Predio residencial rural
La Acequia	8	1.163	12.100	42	228	-	-	-	270
La Torre	8	2.636	36.100	66	541	5	-	-	612
Rozo	8	12.734	43.000	336	2.591	28	-	-	2.956
La Herradura	9	1.030	38.000	44	194	1	-	-	239
Matapalo	9	586	25.600	16	120	-	-	-	136
Obando	9	724	26.200	61	106	1	-	-	168
Palmaseca	9	2.421	54.100	75	484	1	-	2	562
La Dolores	10	1.155	18.00	49	219	-	-	-	268

FUENTE: Anuario Estadístico de Palmira 2009

Secretaría de Planeación Municipal

Gracias a su ubicación y a la nobleza de su terreno, Palmira presenta en los últimos años un crecimiento urbanístico y económico que ha potenciado su desarrollo en otras áreas de la producción: la industria, el comercio, la ganadería y la minería.

En la agricultura la caña de azúcar sigue siendo uno de los productos de mayor importancia. La caña es procesada en ingenios de la región para producir azúcar, panela, miel y alcohol. Otros productos agrícolas son café, tabaco, cacao, arroz, maíz, frijol, yuca, papa, algodón, soya, plátano, sorgo, y gran variedad de hortalizas y frutas.

La industria produce maquinaria agrícola, empaques, tubos de cemento y artículos metálicos, entre otros. Los servicios de salud, bancarios, hoteleros y de turismo, transportes, de finca raíz y educativos, contribuyen en gran medida con el crecimiento económico y social de Palmira. Tradicionalmente la agroindustria ha sido el principal motor de la economía de esta ciudad, adicionalmente en los últimos años los sectores de servicios y comercio han jugado un papel muy importante que generan el 75% de los empleos de la ciudad.

Festivales

En Palmira se celebran diversos eventos de carácter nacional e internacional a lo largo del año, entre los que se destacan la Fiesta Nacional de la Agricultura y el Festival Internacional de Arte y Cultura Ricardo Nieto, evento organizado por la Casa de la Cultura.

Su gente

Un aspecto significativo en Palmira es su factor humano. La ciudad ha sido cantera de importantes deportistas y músicos, y territorio fecundo para las letras. Cabe destacar a Mónica Llano Núñez, ganadora del premio María de las Estrellas, otorgado por la Unesco; a Julio César Londoño, ganador del premio Juan Rulfo de Cuento; y a escritores como Fernando Estrada Gallego, Miguel Caro Gamboa, Óscar Rivera Luna y Mauricio Cappelli. Pero más allá de los personajes destacados, al recorrer las calles de Palmira se puede disfrutar de la calidez de su gente, producto de la maravillosa mezcla entre blancos, negros e indígenas, que revelan la cultura vallecaucana con gran intensidad.

Tiene una población económicamente activa de 140.000 personas, de la cual 18.000 personas se encuentran desempleadas; y 51.000 personas empleadas se consideran subempleados.

Sitios de Interés

- Catedral de Nuestra Sra. del Rosario del Palmar
- Iglesia de La Santísima Trinidad
- Iglesia de Nuestra Señora del Carmen
- Edificio de la Antigua Alcaldía
- Estación del ferrocarril de Río Claro
- Parque de Bolívar
- Plaza de toros Agustín Barona Pinillos
- Casa de la Cultura Ricardo Nieto
- Hacienda El paraíso
- Bosque Municipal
- Aeropuerto Internacional Alfonso Bonilla Aragón
- La Buitrera
- Reserva Natural Nirvana
- Corregimiento de Rozo

Educación

En cuanto a la educación, según datos del Dane 2010, se observa lo siguiente:

Variable	Nivel Educativo	Palmira
% de cobertura por nivel Educativo	Preescolar	76.80%
	Primaria	94%
	Educación media	83%
	Educación superior	25%
	Población de 3 a 5 años	63.30%
	Población de 6 a 10 años	94%
	Población de 11 a 17 años	82.90%

Asistencia Escolar	Población de 18 a 26 años	24.90%
	Población mayor a 27 años	3.20%
Máximo Nivel Educativo alcanzado	Preescolar	4.00%
	Básica primaria	35.10%
	Secundaria	35.10%
	Profesional	7.20%
	Especialización	1.00%
	Ninguna	6.30%

Fuente: Plan Local de empleo Palmira 2012

También es famoso por tener muchas universidades, ya que ha sido llamada "La Ciudad Universitaria". También se encuentra cerca de Palmira, la sede del Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT), fundado en 1967. Algunas de las principales universidades son:

- Universidad Nacional de Colombia (Unal)
- Universidad del Valle (Univalle)
- Universidad Santiago de Cali (USC)
- Universidad Antonio Nariño
- Fundación Universitaria San Martín
- Universidad Pontificia Bolivariana
- Fundación Universitaria Luis Amigó
- Universidad Abierta y a Distancia (UNAD)
- Corporación Universitaria Remington

Actividades Económicas

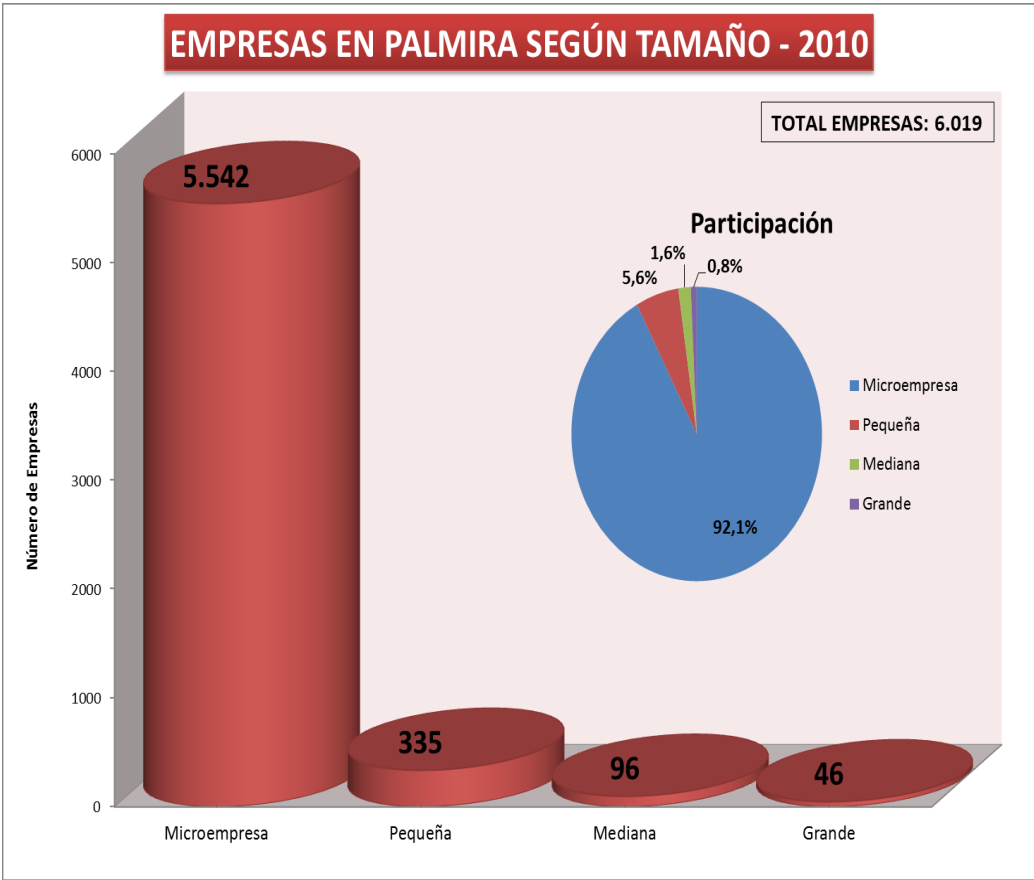
Se destacan en el municipio importantes actividades económicas como la agrícola (caña de azúcar, café, plátano, cítricos, piña y hortalizas); pecuaria (acuicultura, porcicultura y avicultura), la Industria (metalmecánica, madera, entre otras), el

comercio, finanzas, transporte, construcción, electricidad y explotación minera, las cuales generan empleo no solo para la población palmirana sino también para las poblaciones vecinas.

ACTIVIDAD ECONOMICA	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
Industria	1236	1173	1179	4804
Comercio y servicios de reparación	3744	1098	368	546
Actividades inmobiliarias, empresariales y comunicaciones	688	636	262	1
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	450	433	236	396
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	616	191	112	157
Otros servicios	609	104	255	0
Construcción	123	646	59	8
Hoteles y restaurantes	767	66	0	0
Servicios sociales y de salud	289	15	186	0
Educación	339	8	0	0
Suministro de electricidad, gas y agua	0	0	6	307
Intermediación financiera y seguros	79	23	13	27
Explotación de minas y canteras	19	3	0	0
Administración pública y defensa, seguridad social	2	0	0	0
Pesca	1	0	0	0
Sub-total empleados según tamaño de empresa	8.962	4.396	2.676	6.246
Total número de empleados	22.280			
Participación porcentual	40.2%	19.7%	12%	28%

Fuente: Cámara de comercio Palmira 2010

La actividad económica que más demanda trabajadores en el municipio de Palmira es la industria (37,67%), seguida del comercio (25,83%), las actividades inmobiliarias (7,12%) y la agricultura (6,80%). En las microempresas se observa predominio de actividades relacionadas con el comercio y los servicios de reparación, en comparación con las pequeñas, medianas y grandes donde sobresalen las actividades de la industria.



Fuente: Registro mercantil- Cámara de comercio de Palmira-A 31 de Dic. 2010.

Iniciativas identificadas en Palmira para la construcción del Plan Local de Empleo

- ✓ Proyecto Olmue: Planta procesadora y comercializadora de frutas tropicales. Tiene como meta generar 700 empleos de los cuales, cerca de 300, son mano de obra no calificada. Es una iniciativa privada que cuenta con socios chilenos.
- ✓ Parque Tecnológico: iniciativa del sector público y privado: Cuenta con recursos de la Gobernación del Valle Del Cauca.
- ✓ Proyecto de confecciones del centro educativo del Ingenio Providencia.
- ✓ Parador agroempresarial Turístico "Rozo despensa agrícola de Colombia"

Es importante señalar que Palmira no cuenta con información suficiente relacionada con el tema del mercado laboral, lo que coloca la ciudad en una situación de desventaja en la medida que se encuentra con una información muy general asociada al área metropolitana (Cali – Palmira - Yumbo) que no permite una precisión de los datos específicos.

4.4.2 ROZO

Rozo,²⁰ corregimiento No. 1 del municipio de Palmira, llamado la despensa de la capital agrícola de Colombia por la variedad de sus productos que diariamente salen a los mercados de Cali y Palmira. Está ubicado sobre terreno totalmente plano a la margen derecha del río Cauca, hacia la parte sur-occidental del departamento; limita con:

²⁰ INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ROZO. Consulta disponible en Internet:
<http://iederozo.comuf.com/presentacion.htm>

Por el Sur con el corregimiento de Coronado,
Por el Norte con el corregimiento de la Acequia,
Por el Oriente con el Ingenio Manuelita S.A., y
Por el Occidente con el corregimiento de la Torre.

Aspecto Socioeconómico

La comunidad del corregimiento de Rozo es por lo general dinámica y generosa. Un alto porcentaje de la población se encuentra organizado en torno a la junta de acción comunal, comités cívicos de trabajo y acción, asociación de pequeños agricultores, clubes deportivos; organizaciones éstas en las cuales participan activamente en su propio mejoramiento social, económico y cultural.

El 90% de la tierra representa propiedad privada tipo latifundista y dedicada por completo a la industria precapitalista azucarera. El otro 10% representa de manera mínima la pequeña, mediana propiedad o unidad agrícola.

Cercada por caña de azúcar, un altísimo porcentaje de la población está en completo estado de proletarización de tipo obrero campesino, siendo sectores explotados que devengan por la venta de su fuerza de trabajo, un salario que en forma muy precaria permite a la mayoría satisfacer sus necesidades mínimas. Se observa además que la población se encuentra ante otras realidades como son: Alto costo de vida, el que se acentúa porque la producción azucarera y los productos agrícolas obtenidos son casi en su totalidad trasladados a Palmira y Cali en busca de otros mercados que les brinden mayores utilidades. Algo que día a día preocupa a la población, es la proliferación de bares y cantinas sin que se ejerza algún control para evitar la pérdida de jóvenes y adultos que encuentran en el licor el medio de escape a sus angustias y problemas.

El permanente crecimiento industrial de la caña de azúcar, ha ido desplazando a los trabajadores de las pequeñas parcelas. Esto ha generado altos niveles de

desempleo en los habitantes de la región trayendo como consecuencia que haya un desequilibrio social llevando a los jóvenes a incursionar en la delincuencia, generando altos niveles de inseguridad.

La disponibilidad de información sobre datos estadísticos del desempleo en el corregimiento de Rozo y sus sectores aledaños es nula, ya que se maneja a nivel departamental y por ende en las principales ciudades capitales más no a nivel de corregimientos.

Educación

Por otra parte, se encuentra otro actor fundamental en el proceso de la formación de dicha población, las 10 Instituciones Educativas las que llevan por responsabilidad la formación integral de esa nueva población que surge cada año en búsqueda de nuevas oportunidades.

Dentro de las Instituciones Educativas se encuentran:

- Cárdenas su sede principal-Rozo
- Rogerio Vásquez Nieva-Rozo
- Monseñor Guillermo Becerra Cabal-Rozo
- "Julia López de Escobar" en el corregimiento de la Acequia
- "José María Obando" en el corregimiento de Obando
- "José María Cabal" en el corregimiento de La Herradura
- "José Asunción Silva" en el corregimiento de La Torre
- "Enrique Olaya Herrera" en el corregimiento de La Dolores
- "José María Vivas" en el corregimiento de Palmaseca
- "Manuela Beltrán" en el corregimiento de Matapalo

En Rozo, las Instituciones Educativas sede Cárdenas y Rogelio Vásquez y José Asunción Silva en el corregimiento de La Torre²¹, ofrecen en la actualidad la Media Técnica (10 y 11 grado) de los cuales la sede Cárdenas en su jornada de la mañana está orientado a las ciencias Agropecuarias y graduara para el año en curso 29 estudiantes; La jornada de Cárdenas tarde, Rogelio Vásquez jornada mañana y José Asunción Silva jornada mañana ofrecen la modalidad técnica en sistemas, graduando para este año 136 estudiantes; además es destacable que se poseen convenios con las Universidad Santiago de Cali, Antonio José Camacho y el SENA de las cuales los estudiantes reciben fundamentación técnica en Guía Turística, Impresión Grafica y Mantenimiento de Computadores respectivamente.

4.4.3 RESEÑA HISTÓRICA DE CORPOROZO

La Corporación para el Desarrollo Social, Económico y Protección del Medio Ambiente del Área de Rozo – Corporozo, es una ONG de carácter privado, sin ánimo de lucro creada por la Comunidad, Hacendados, Empresa Privada y Sector Público, cuyo objeto social es trabajar por el progreso y la calidad de vida de los habitantes de las comunas 8, 9, y 10 del Municipio de Palmira, cuyas áreas de influencia son básicamente 8 corregimientos del municipio de Palmira: La Torre, Rozo, Matapalo, La Acequia, Palmaseca, Obando, La Dolores y La Herradura. Fue creada el 28 de Mayo de 1999, con la intención de trabajar en procura de mejorar la calidad de vida de los habitantes de la región y contribuir al desarrollo económico y social sostenible de la misma.

Corporozo es la representante de las Empresas, de los Hacendados y de la Comunidad, donde hacen parte y apoyan sus actividades, programas y proyectos;

²¹ Información obtenida de registros de los Centros Educativos Rozo

siendo afiliados las Juntas de Acción Comunal, las Empresas y los Hacendados, como:

- AMALFI S.A.
- AZCARATE ARANGO
- COMPAÑÍA DE INVERSIONES SSB LTDA.
- COMPAÑÍA AGRÍCOLA CAUCANA S.A.
- HACIENDA SAN JOSÉ
- COPROPIEDAD ZONA FRANCA DEL PACIFICO
- CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE ROZO
- GRAN COLOMBIANA DE SEGURIDAD VALLE LTDA
- HACIENDA BUENOS AIRES
- HACIENDA CANTAGALLO
- INGENIO MANUELITA S.A
- INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ROZO
- CAMARA DE COMERCIO
- SERVICOMEX
- JAPIO GARCÉS S. EN C. HACIENDA LA ESCALERA
- PROMEDICO
- TENORIO DURAN Y CIA.- HACIENDA BRASIL
- ADECUACIONES DE TIRRA
- TERMOVALLE S.C.A E.S.P
- ZONA FRANCA PALMASECA
- ZONA FRANCA DEL PACIFICO

Corporozo, ha ganado unos espacios en la comunidad generando un gran impacto en la Administración Municipal gracias a su trabajo continuo por el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunas 8, 9 y 10 del Municipio de Palmira impulsando Programas y proyectos para mejorar la calidad de vida de nuestra región, tales como:

- Promover el **Programa de Seguridad Preventiva**, cuyo principal objetivo se centra en brindar un acercamiento del ejército y la policía nacional, que permita contribuir al mejoramiento de la seguridad en la región, por medio de la creación del grupo Corporozo, con el servicio de Avantel.
- Incentivar, el programa de mejora agrícola por medio del desarrollo del proyecto **“PARADOR AGROEMPRESARIAL TURISTICO ROZO DESPENSA AGRICOLA DE COLOMBIA”**, el cual busca dinamizar la parte turística del Corregimiento de Rozo donde se integran acciones y planes de negocios para Agricultores, Restaurantes, Alojamientos, Artistas Culturales, Artesanos, Mujeres Cabeza de Familia, Jóvenes, Adulto Mayor y Población Infantil.
- Programa **“SEMBREMOS A FUTURO”**, el cual busca brindar un día de alegría, cultura y recreación, en donde por medio de actividades lúdicas los niños y niñas entre 6 y 10 años que pertenecen a los Corregimientos de Rozo, La Torre, La Acequia, Matapalo, Obando, La Dolores, Palmaseca y La Herradura, desarrollen destrezas sociales y recreativas.
- Se ha llevado a cabo programas de capacitación para jóvenes en carreras técnicas y tecnológicas, con el fin de con el fin de que la comunidad en general tengan la oportunidad de capacitarse en el Corregimiento de Rozo siendo éste un polo de Desarrollo del Municipio de Palmira; sin necesidad de tener que desplazarse a la ciudad e incurrir en gastos de transporte, ya que en su mayoría son personas de escasos recursos, a través del instituto de Aprendizaje SENA, y el Instituto profesional SEREX.

4.4.3.1 MISIÓN Y VISIÓN DE CORPOROZO

Misión

Propender por el desarrollo económico, la protección ambiental y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades de Rozo, La Torre, La Acequia, Matapalo, Obando, Palmaseca, La Herradura y La Dolores; propiciando acciones, uniendo esfuerzos, racionalizando recursos y maximizando beneficios.

Visión

Convertir este territorio, en los próximos 10 años, en un modelo de Desarrollo Social y Económico, conservando el equilibrio del ecosistema y el medio ambiente, donde la comunidad sea su propio ente motor de tal manera que se genere progreso, bienestar y seguridad para los residentes, visitantes e inversionistas de la zona, en forma armónica y sostenible.

4.4.3.2 FILOSOFÍA CORPORATIVA

El principio fundamental de la corporación está soportado en la Honestidad, Justicia y Equidad, que genere en la comunidad: confianza y participación, manejando con solidaridad y compañerismo las acciones emprendidas con sus residentes.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para la elaboración de la presente investigación sobre oferta y demanda laboral en las comunas 8, 9, y 10 de Palmira, se llevó a cabo una exploración de categorías de análisis y variables, para tener en cuenta al momento de realizar las encuestas y entrevistas, de tipo cultural, tecnológico, social y económico; las cuales permitieron dar un enfoque más amplio del problema. (Ver anexo B).

Finalmente, se procedió a la realización de 15 entrevistas a empresarios y/o personal de recursos humanos y 78 encuestas a la comunidad de la zona de estudio, en las que se buscó establecer cuál era la oferta laboral cesante y el perfil profesional requerido por las empresas del sector.

La metodología de esta investigación constará de los siguientes puntos:

- Determinar el tipo de investigación
- Establecer los instrumentos de recolección de datos
- Señalar las fuentes de información
- Definir la muestra
- Proceder a la recolección de datos obtenidos
- Analizar la información obtenida, y finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones.

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1 SEGÚN SU OBJETIVO

La presente investigación es de tipo exploratorio, ya que la problemática analizada no ha sido abordada antes. Ni siquiera existen datos específicos, como por

ejemplo tasa de desempleo; que sean sectorizados, es decir puntualmente de la población que es objeto del presente estudio. Entendiéndose como investigación exploratoria aquella que se realiza sobre un tema u objeto desconocido poco conocido o cuando se carece de información, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto.

Del mismo modo, Sabino (2007) comenta que las investigaciones exploratorias son aquellas que se proponen alcanzar una visión general, aproximativa, del tema en estudio. Se realizan generalmente cuando predomina alguna de las siguientes circunstancias: a) el tema escogido ha sido poco estudiado hasta el momento y no existe sobre el mismo un conocimiento tal que permita formular hipótesis precisas o hacer una descripción sistemática; b) cuando aparecen en un campo de estudio determinado, nuevos fenómenos que, o bien no se conocen aún exactamente, o bien no se comprenden a cabalidad sobre la base de las teorías existentes.

Por lo anterior, se pretende identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto de la problemática a investigar, identificando así que factores pudiesen ser relevantes al problema y cuáles no.

Posteriormente se realizarán sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. El objetivo es identificar ciertas tendencias y analizar aspectos relacionados de la problemática con la condición actual de las empresas y población del sector.

Para llevar a cabo el estudio de investigación se determinó que las posibles causas de relación que pudieran llegar a presentarse entre los actores sujetos de estudio se encuentran posiblemente demarcadas por factores de determinación en condiciones contribuyentes, para la cual se mencionan tres posibles enunciados de causalidad que permitan demarcar objetivamente los posibles resultados emanados de la investigación:

1. Es probable que la comunidad del sector sujeto a estudio realicen carreras afines al sector empresarial al que se rodean, más esa condición no implica que sean las más frecuentes y los estudios desarrollados obedezcan más a gustos particulares o que se inclinen a un entorno más urbanístico.
2. Las empresas pueden tener en cuenta factores generalizados característicos de la población circunvecina que favorezca o de alguna forma perjudique el interés de las mismas por la contratación de dicha población.
3. Pueden existir factores culturales observables bajo patrones de comportamiento que inciden en las expectativas de formación profesional por parte de estas comunidades, afectando así su competitividad laboral con respecto a personas de otras comunidades.

Dichos enunciados de causalidad, se encuentran dentro de lo observado por Corporozo, en referencia a experiencias propias de la corporación, las cuales sirvieron como marco de referencia para la investigación y son los que crean la necesidad de justificar de manera documentada para la generación de proyectos justificados en pro del desarrollo de la comunidad; esta información fue sistematizada producto de una entrevista con la Directora Ejecutiva de Corporozo, siendo tenidas en cuenta para la elaboración del instrumento para la recolección de la información.

5.1.2 SEGÚN EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Las variables de medición a utilizar son de tipo *Cualitativas*, ya que estas permitirán obtener respuestas en base a lo que las personas piensan y sienten acerca del problema en estudio, utilizando como instrumento las Entrevistas donde se analizará con profundidad sus contenidos y *Cuantitativas*, ya que permiten

examinar numéricamente la información resultante de la investigación, determinar a su vez la fuerza de correlación que existe entre las variables cuantificadas y evaluar su comportamiento de forma individual través de las Encuestas ²².

5.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos de recolección de datos empleados en la investigación son:

- 1) La encuesta, la cual permite interactuar de manera directa con la fuente primaria; quienes conforman el objeto de la presente investigación, ya que es vital conocer la información que pudiese aportar la población perteneciente a las comunas 8, 9, y 10 del municipio de Palmira. Está compuesta por preguntas cerradas y abiertas, permitiendo a la vez recoger informaciones simples como también profundizar en comportamientos complejos, de opiniones y de actitudes.
- 2) La entrevista, del mismo modo conocer igualmente de primera mano la apreciación o perspectivas por parte de quienes dirigen las empresas del sector y/o directivos de departamentos de Recursos Humanos. Se utilizó una entrevista de tipo estructurada con preguntas abiertas y cerradas, donde se utilizó un mismo formato para todas las empresas entrevistadas.
- 3) La Observación, fue otro medio para obtener información, ya que al poder interactuar con la comunidad y empresarios de la zona de estudio se observaron patrones conductuales que reafirmaban opiniones de los mismos involucrados.

²² Sabino, Carlos. El proceso de investigación, Editorial Cometa de papel, 1996, pág. 209-212

5.3 FUENTES DE INFORMACIÓN

5.3.1 FUENTES PRIMARIAS

- Gerentes de las empresas
- Jefes de Recursos Humanos de las empresas
- Corporozo
- Población de las comunas 8, 9, 10 del municipio de Palmira

5.3.2 FUENTES SECUNDARIAS

1. Internet (Sitios Web de temas relacionados o similares)
2. Tesis anteriores que reposan en la Biblioteca de la Universidad del Valle, sede Palmira.
3. Textos guías relacionados con el tema de investigación

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

En este caso cabe mencionar que para la presente investigación se utilizó un muestreo no probalístico por conveniencia y circunstancial, tratándose de una investigación de carácter exploratoria. El muestreo circunstancial y de conveniencia, es aquel donde la muestra es tomada por razones de necesidad, debido a ciertas circunstancias y donde hay una muestra de sujetos voluntarios, la población debe ser homogénea para que la representatividad de la muestra pueda ser satisfactoria.²³

²³ SCRIBD. Consulta disponible en Internet: <http://es.scribd.com/doc/56027498/34/Muestra-sin-normas-o-circunstancial>

El presente trabajo responde a una necesidad puntual manifestada por Corporozo y por ello el desarrollo Teorico-Methodologico se hizo desde su demanda, al ser un muestreo no probabilístico, los resultados obtenidos van a ser tendencias y no es posible llevar a cabo Inferencias Estadísticas.

ENTREVISTA

El número de empresas entrevistadas fueron 15, resultantes de la gestión realizada por Corporozo, en ellas participaron Gerentes y/o Personal de Recursos Humanos.

Es de destacar que no hubo una selección de las empresas entrevistadas, y que las mismas se ajustaron a labores de comunicación desarrolladas por Corporozo. Todas las empresas seleccionadas se encuentran directamente asentadas en el área de influencia de la ONG y en su mayoría existe un vínculo directo o indirecto entre las mismas y la ONG a través de mecanismos de participación siendo la mayoría de ellas pertenecientes a las Zonas Francas. Para el objeto de la investigación, la disponibilidad de la mayoría de las empresas se vio comprometida por los momentos difíciles que atravesaban a raíz de la ola invernal.

De igual manera, se resalta que durante la investigación, no se dio participación al sector azucarero de gran impacto en la zona, en especial por ingenios como Manuelita S.A. toda vez que la misma era objeto de estudio en una investigación independiente que desarrollaba al tiempo Corporozo con la Universidad del Valle, denominado “Diagnóstico de las características socio demográficas, económicas y culturales de la población de rozo y sus zonas de influencia, en las comunas 8, 9 y 10”. Por dicha razón, y con el fin de que ninguna de las dos investigaciones se viera comprometida, Corporozo direcciono la investigación en las empresas especialmente asentadas en las zonas francas y sus alrededores, en especial con

las que pretenden generar o fortalecer algún tipo de comunicación y/o participación.

ENCUESTA

El tipo de método a utilizar es no probalístico por conveniencia y circunstancial, ya que resulta pertinente de acuerdo con las características del estudio al no haber disponibilidad de información del corregimiento de Rozo y sus sectores aledaños sobre las características de desempleo, lo que conlleva a utilizar una muestra no aleatoria. Por tal motivo, se lleva a cabo bajo las directrices de la gerente de Corporozo María Aidé Hernández, en el cual para acceder a la información de la población en estudio se convoca a las personas desempleadas pertenecientes de las comunas 8, 9, y 10 de Palmira a través de los líderes comunales, los cuales, tenían como objetivo socializar la información y concentrar a las personas que se ajustaran al perfil requerido en la investigación. De esta manera, fue posible encuestar a 78 personas de la zona de influencia. Conocimos que los métodos utilizados por dichos líderes, fueron el perifoneo, publicaciones en carteleros, volantes, y comunicación voz a voz, siendo esta la más recurrente y la de mayor efectividad, gracias a la familiaridad entre los pobladores de dichas comunidades.

6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

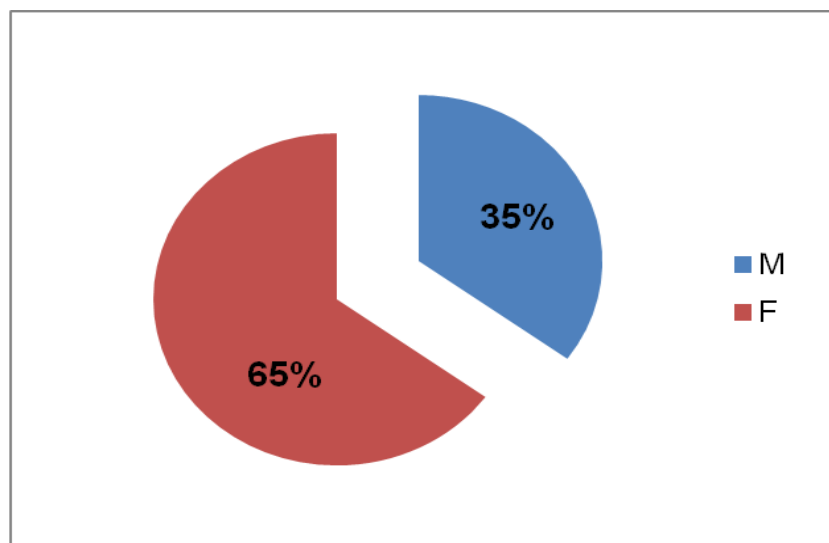
6.1 ENCUESTA

Para desarrollar esta etapa se encuestó a 78 personas pertenecientes a los diferentes sectores de la zona de estudio entre ellos Rozo en todos sus sectores, Palmaseca, La torre, Matapalo, Acequia.

Por medio de la colaboración de Corporozo y los Presidentes de las comunas se logró convocar a las personas desempleadas en un horario y lugar específico para que recibieran toda la información acerca de la investigación y se pudieran desarrollar las encuestas.

De acuerdo a ello se obtuvieron los siguientes resultados:

GRÁFICA 1. SEXO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA



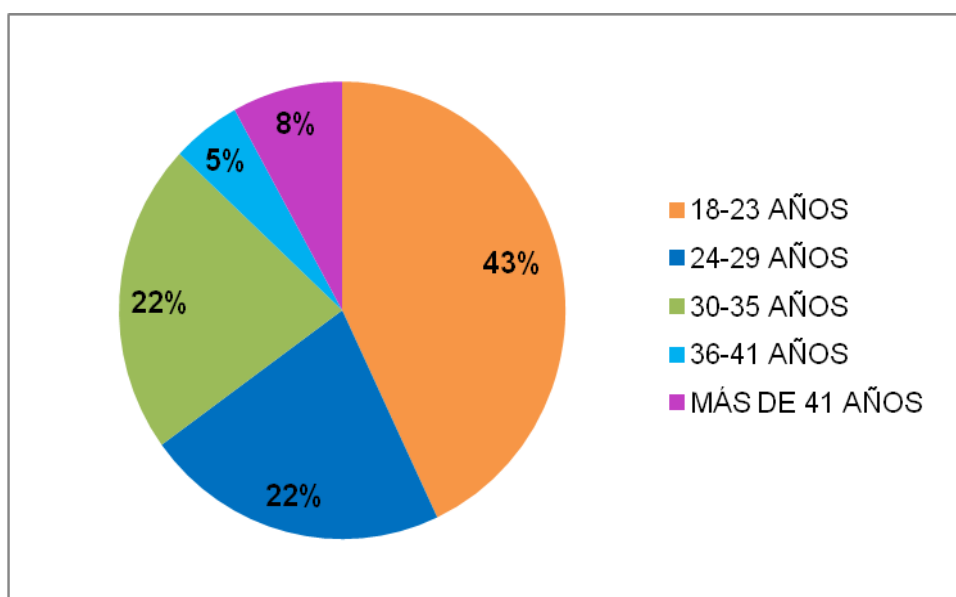
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 1. SEXO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

SEXO	N. PERSONAS	PORCENTAJE
M	27	35%
F	51	65%
TOTAL	78	100%

Del total del número de personas encuestadas, el 65% son mujeres y el 35% restante son hombres.

GRÁFICA 2. EDAD DE ENCUESTADOS



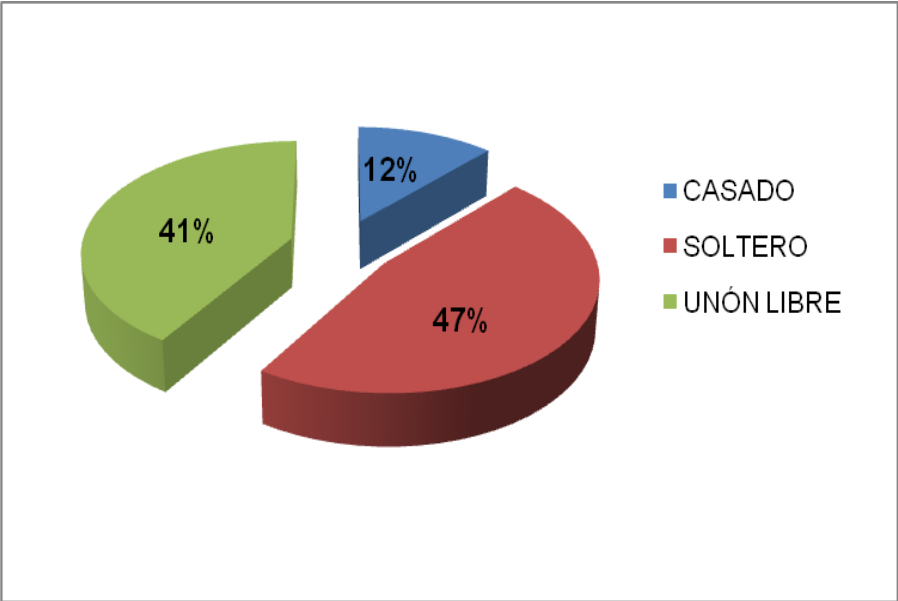
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 2. EDAD DE ENCUESTADOS

EDAD	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
18-23 AÑOS	34	43%
24-29 AÑOS	17	22%
30-35 AÑOS	17	22%
36-41 AÑOS	4	5%
MÁS DE 41 AÑOS	6	8%
TOTAL	78	100%

De las 78 encuestas realizadas, el 43% son personas entre las edades de 18 a 23 años, las personas en edades entre 24 a 29 años al igual que las personas entre 30 a 35 años comparten una tasa de participación del 22%; mientras que las personas entre edades de 36 a 41 y más de 41 años tienen una participación menor del 5% y 8% respectivamente.

GRÁFICA 3. ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA



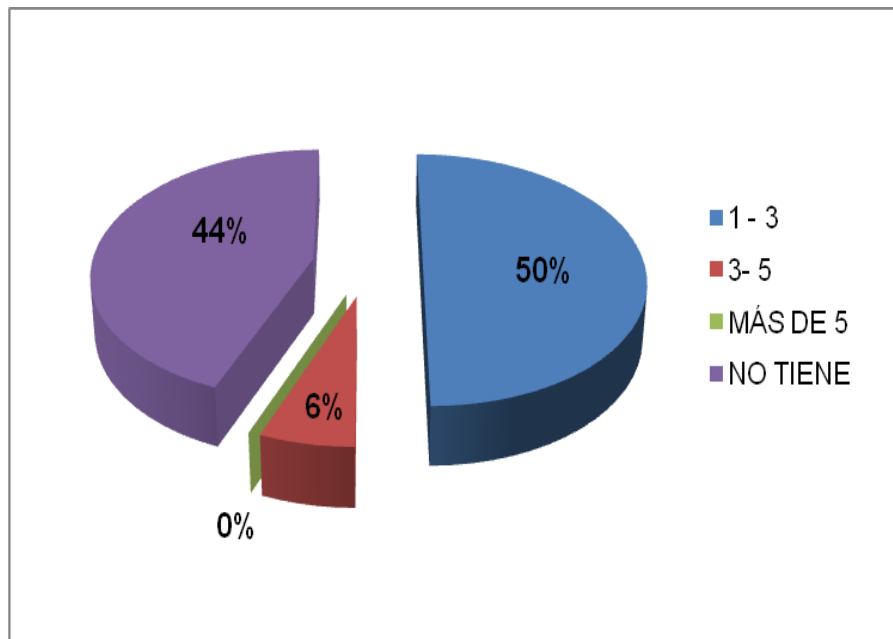
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 3. ESTADO CIVIL DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

ESTADO CIVIL	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
CASADO	9	12%
SOLTERO	37	47%
UNÓN LIBRE	32	41%
TOTAL	78	100%

De las 78 personas encuestadas, el 47% aun se encuentran solteros, el 41% vive en unión libre y el 12% se encuentran casados.

GRÁFICA 4. NÚMERO DE HIJOS DE LOS ENCUESTADOS



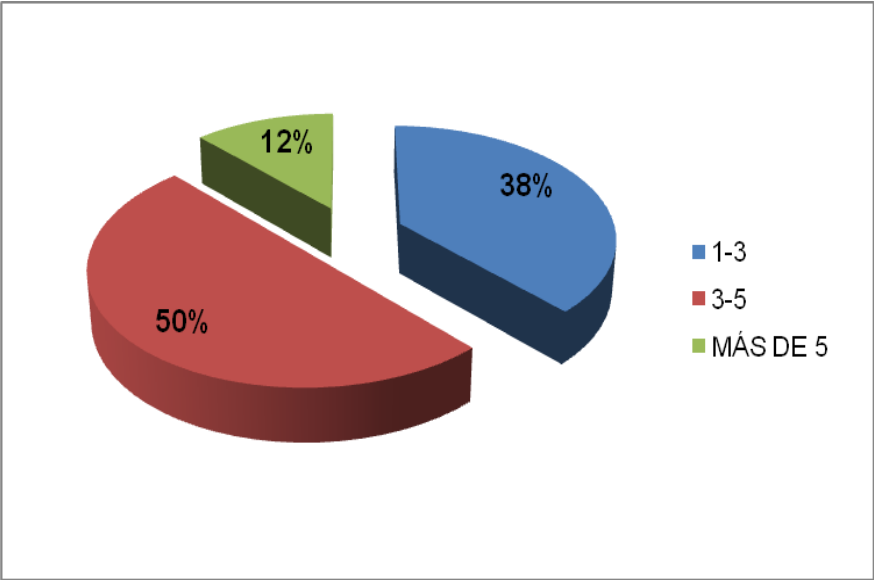
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 4. NÚMERO DE HIJOS DE LOS ENCUESTADOS

NÚMERO DE HIJOS	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
1 - 3	39	50%
3 - 5	5	6%
MÁS DE 5	0	0%
NO TIENE	34	44%
TOTAL	78	100%

El 50% del total de encuestados tienen entre 1 a 3 hijos, el 6% tienen más de 3 hijos y el 44% restante no tienen hijos. La opción de que si tiene mas de 5 hijos no presentó ninguna relevancia para la investigación dado que no arrojó datos.

GRÁFICA 5. CONFORMACIÓN No. PERSONAS DEL NÚCLEO FAMILIAR



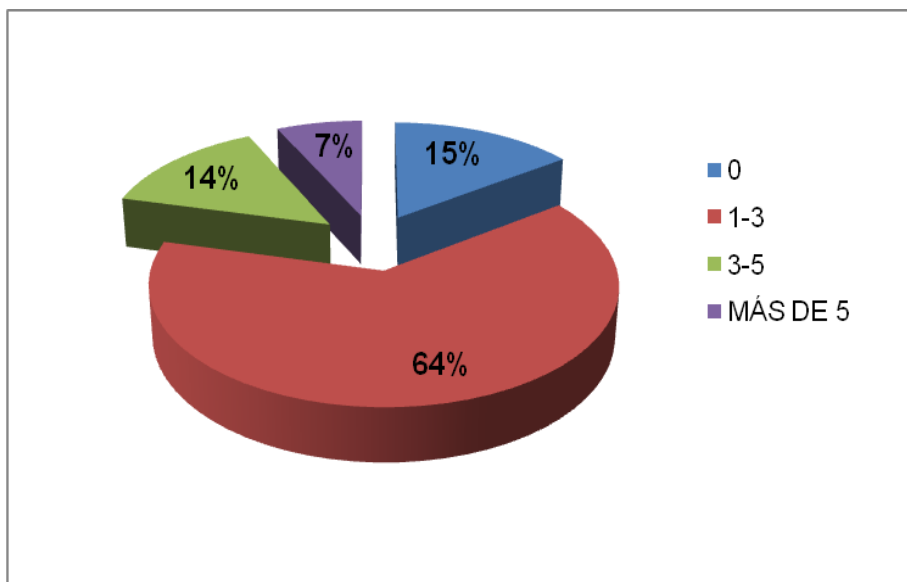
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 5. CONFORMACIÓN No. PERSONAS DEL NÚCLEO FAMILIAR

NÚCLEO FAMILIAR	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
1 - 3	30	38%
3 - 5	39	50%
MÁS DE 5	9	12%
TOTAL	78	100%

Del 100% de personas encuestas, el 50% su núcleo familiar esta conformado de 3 a 5 personas, el 38% de encuestados su familia se compone 1 a 3 personas y el 12% tienen más de 5 miembros.

GRÁFICA 6. No. DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL ENCUESTADO



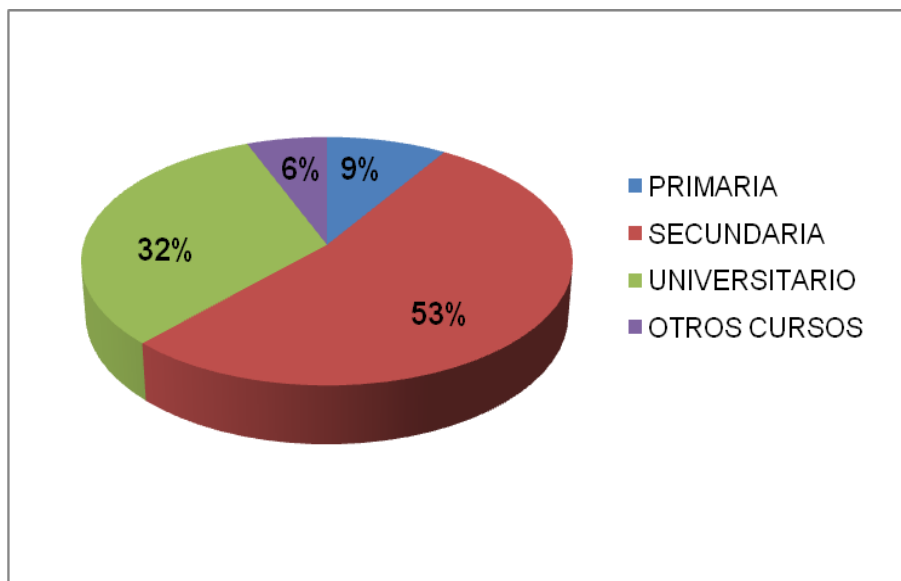
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 6. No. DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DEL ENCUESTADO

No. PERSONAS QUE DEPENDEN DEL ENCUESTADO	CANTIDAD	PORCENTAJE
0	12	15%
1 - 3	50	64%
3 - 5	11	14%
MÁS DE 5	5	7%
TOTAL	78	100%

De las 78 personas encuestadas, el 64% de ellos dependen económicamente de 1 a 3 personas, el 15% no responden económicamente por nadie, el 14% tiene a su cargo más de 3 personas mientras que el 7% responde económicamente por más de 5 personas.

GRÁFICA 7. NIVEL DE ESCOLARIDAD



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 7. NIVEL DE ESCOLARIDAD

NIVEL DE ESCOLARIDAD	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
PRIMARIA	7	9%
SECUNDARIA	41	53%
UNIVERSITARIO	25	32%
OTROS CURSOS	5	6%
TOTAL	78	100%

De las 78 personas encuestadas, el 53% son bachilleres, el 32% tiene educación universitaria, el 9% apenas ha realizado una primaria y el 6% ha realizado otros cursos.

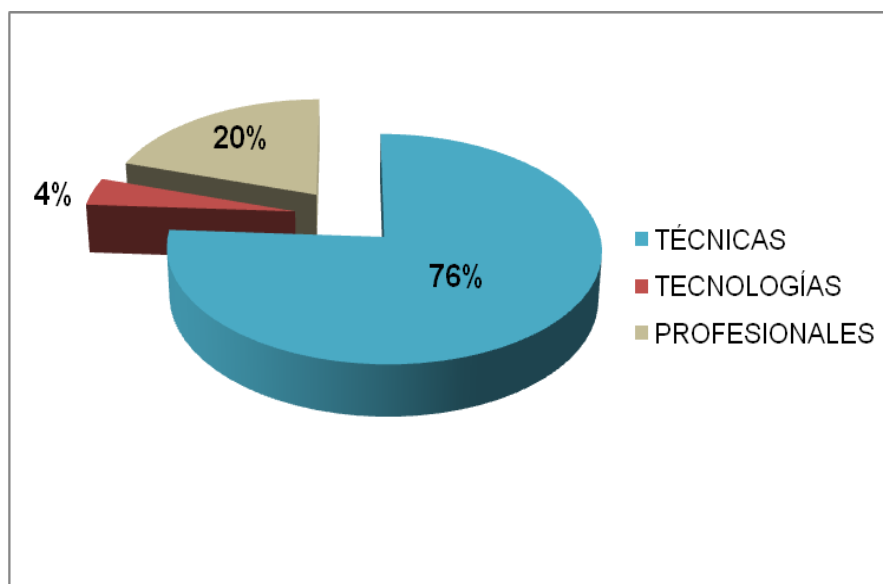
Dentro de la opción “OTROS CURSOS” han realizado diferentes cursos informales entre los que figuran los siguientes:

TABLA 8. OTROS CURSOS REALIZADOS POR LA POBLACIÓN ENCUESTADA

OTROS CURSOS	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
SERVICIO AL CLIENTE	1	20%
LOGISTICA PORTUARIA	1	20%
INVEST. JUDICIAL	1	20%
VIGILANCIA SEGURIDAD	1	20%
ELECTRICIDAD BÁSICA	1	20%
TOTAL	5	100%

Dentro de la educación universitaria hay dos niveles: Pregrado y Postgrado. En esta misma línea dentro del pregrado se encuentran las carreras técnicas, profesionales, las licenciaturas y tecnologías y dentro del postgrado están las especializaciones, doctorados, maestrías.

GRÁFICA 8. NIVEL DE PREGRADO OBTENIDO



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 9. NIVEL DE PREGRADO OBTENIDO

PREGRADO	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
TÉCNICAS	19	76%
TECNOLOGÍAS	1	4%
PROFESIONALES	5	20%
TOTAL	25	100%

De las 25 personas encuestadas que cuentan con educación universitaria de ellas el 76% ha realizado carreras técnicas, el 20% carreras profesionales y el 4% una tecnología.

Entre las carreras técnicas se encuentran las siguientes:

TABLA 10. CARRERAS TÉCNICAS

CARRERAS TECNICAS	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
PRIMEROS AUXILIOS	1	5,3%
TEC. ADMON. DE EMPRESAS	1	5,3%
TECN. EN SISTEMAS	6	31,6%
SOLDADOR PROFESIONAL	1	5,3%
TEC. AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	5,3%
TEC. EN SALUD OCUPACIONAL	2	10,5%
TEC. EN VENTAS Y SERVICIOS	2	10,5%
TEC. DE OPERACIÓN TURISTICA	1	5,3%
TEC. EN ADMÓN Y NÓMINA	1	5,3%
TEC. HOTELERIA Y TURISMO	1	5,3%
TEC. LOGISTICA EMPRESARIAL	1	5,3%
TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO	1	5,3%
TOTAL	19	100,0%

Dentro de estas carreras Profesionales se encuentran las siguientes:

TABLA 11. CARRERAS PROFESIONALES

PROFESIONALES	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
ING. EN SISTEMAS	1	20%
ADMON. DE EMPRESAS	1	20%
ING. INDUSTRIAL	1	20%
LIC. BASICA PRIMARIA	1	20%
LIC. EN PEDAGOGIA INFANTIL	1	20%
TOTAL	5	100%

Ninguno de los encuestados manifiesta haber realizado un nivel de Postgrado.

En relación a un estudio realizado por el DANE en el año 2006, según la información de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) la región de análisis estaba constituida por las cabeceras municipales del Valle del Cauca; donde se utilizó como muestra a los municipios de Cali, Yumbo, Jamundí y Palmira. Circunstancialmente también incluye a los municipios de Obando, El Cerrito, Florida y Riofrío, se obtuvo los siguientes resultados:

TABLA 12. INGRESOS DE LOS TRABAJADORES INFORMALES Y SUBEMPLEADOS VALLE DEL CAUCA 2006

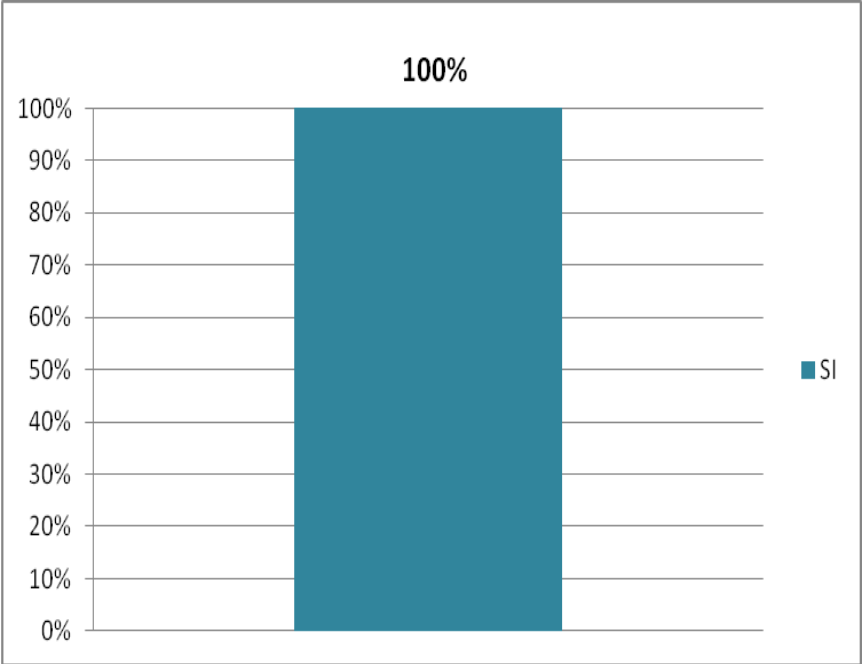
	TASA DE INFORMALIDAD	% ACUM.	TASA DE SUBEMPLEO	% ACUM.
No recibe	85.0%	1.8%	58.1%	1.6%
Menores de ½ SMLM	88.0%	36.6%	66.4%	35.5%
Desde ½ hasta 1 SMLM	72.8%	64.5%	53.2%	61.9%
Desde 1 hasta 2 SMLM	43.9%	92.0%	37.1%	92.0%

Desde 2 hasta 3 SMLM	36.0%	96.0%	29.8%	96.3%
Desde 3 hasta 5 SMLM	35.0%	98.7%	27.2%	99.0%
Desde 5 hasta 8 SMLM	17.7%	99.2%	16.7%	99.6%
Desde 8 hasta 10 SMLM	23.0%	99.6%	16.8%	99.8%
Más de 10 SMLM	40.4%	100.0%	9.5%	100.0%

FUENTE: Procesamiento de la ECH-DANE-Cabeceras segundos trimestres

En la Tabla 12, se muestra los ingresos de los trabajadores informales o subempleados en el Valle del Cauca en el año 2006. Uno de cada tres trabajadores informales o subempleados recibe ingresos menores de medio salario mínimo. Dos de cada tres trabajadores informales y/o subempleados reciben ingresos que no superan el salario mínimo. Nueve de cada diez trabajadores informales y/o subempleados reciben ingresos que no superan los dos salarios mínimos. Así, se deduce que el perfil de ingresos de informales y subempleados es muy similar. Sólo el resto de los trabajadores, uno de cada doce (8%), recibe más de dos salarios mínimos, pero incluso entre estos la distribución también es desigual. Cabe aclarar que para el sector rural, los ingresos son menores.

GRÁFICA 9. ¿PIENSA PROSEGUIR O AMPLIAR SUS ESTUDIOS?



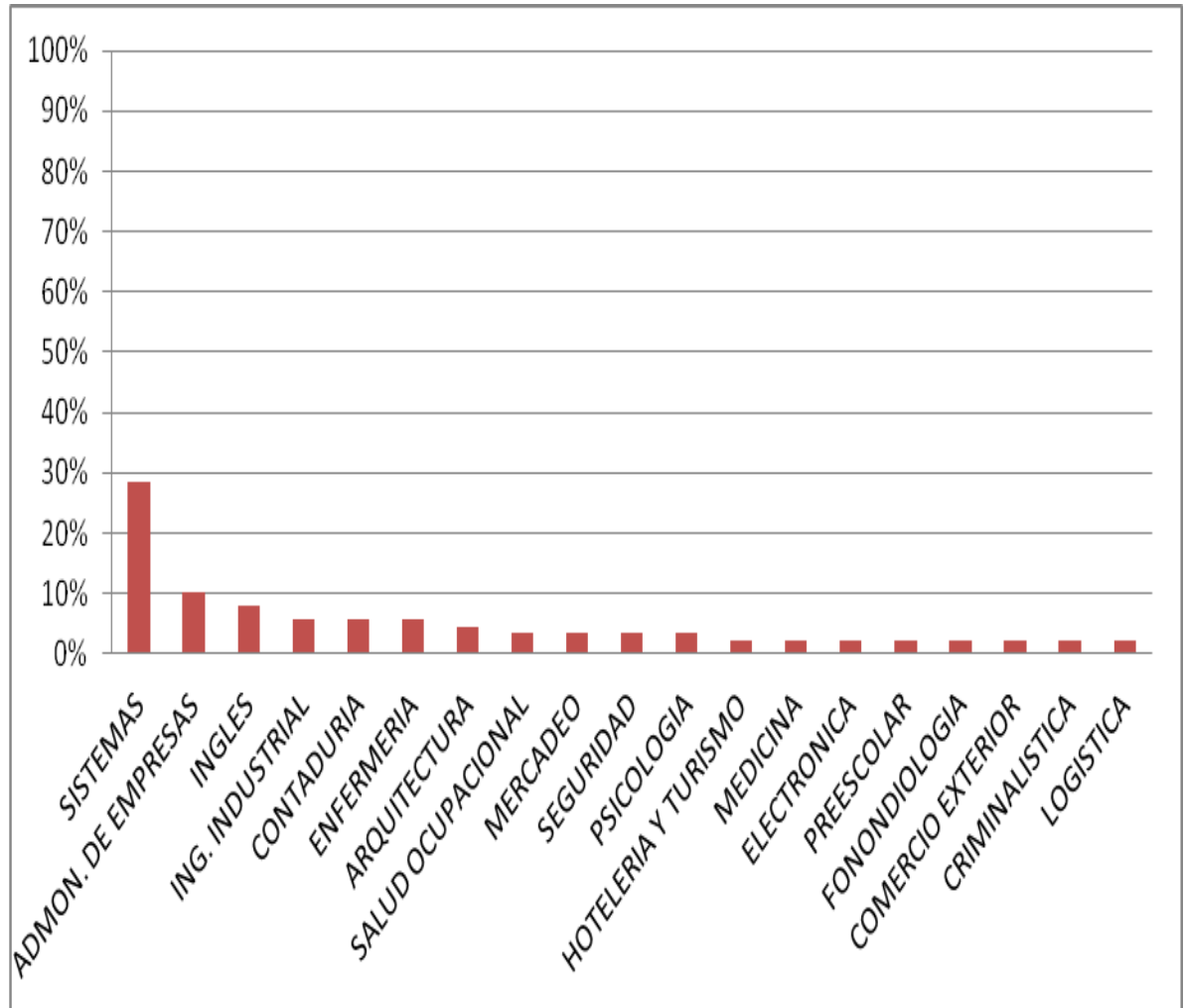
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 13. ¿PIENSA PROSEGUIR O AMPLIAR SUS ESTUDIOS?

OPCIONES	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
SI	78	100%
NO	0	0%
TOTAL	78	100%

Del total de encuestados el 100% desea culminar y ampliar sus estudios.

GRÁFICA 10. ¿QUÉ ESTUDIO LE GUSTARÍA REALIZAR?



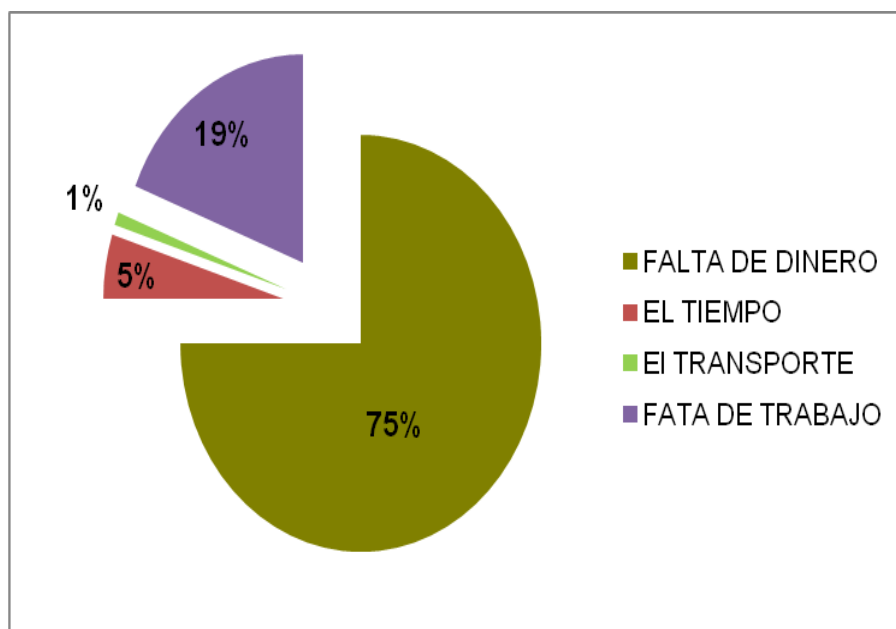
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 14. ESTUDIOS A REALIZAR

ESTUDIOS A REALIZAR	N. PERSONAS	PORCENTAJE
SISTEMAS	25	28,4%
ADMON. DE EMPRESAS	9	10,2%
INGLES	7	8,0%
ING. INDUSTRIAL	5	5,7%
CONTADURIA	5	5,7%
ENFERMERIA	5	5,7%
ARQUITECTURA	4	4,6%
SALUD OCUPACIONAL	3	3,4%
MERCADEO	3	3,4%
SEGURIDAD	3	3,4%
PSICOLOGIA	3	3,4%
HOTELERIA Y TURISMO	2	2,3%
MEDICINA	2	2,3%
ELECTRONICA	2	2,3%
PREESCOLAR	2	2,3%
FONONDIOLOGIA	2	2,3%
COMERCIO EXTERIOR	2	2,3%
CRIMINALISTICA	2	2,3%
LOGISTICA	2	2,3%
TOTAL	88	100,0%

Dentro de las 6 carreras más opcionadas por las cuales los encuestados se inclinarían a estudiar serian: Sistemas con un 28.4%, Administración de Empresas con un 10.2%, Ingles con 8%, Ingeniería Industrial, Contaduría y Enfermería con un 5.7% respectivamente.

GRÁFICA 11. BARRERAS PARA INICIAR ESTUDIOS



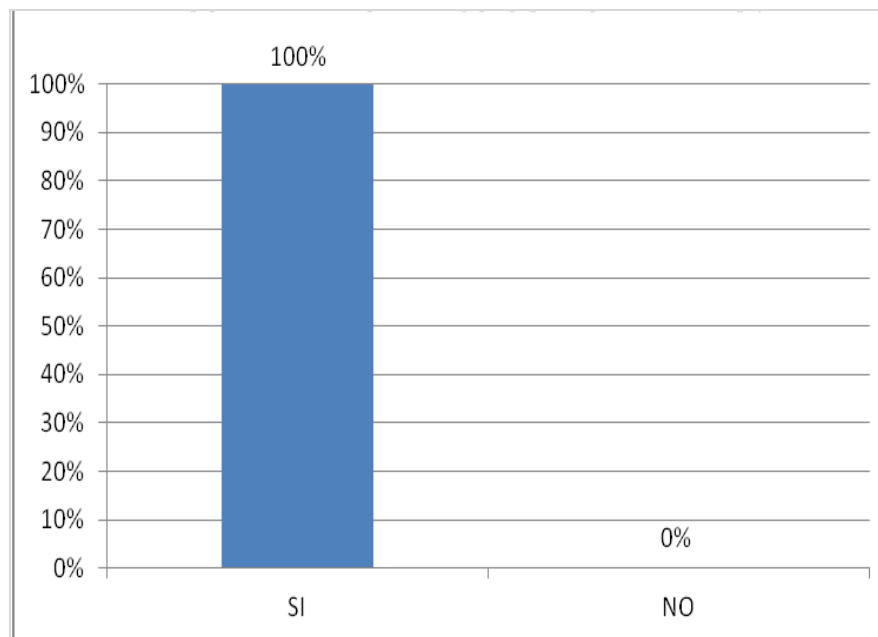
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 15. BARRERAS PARA INICIAR ESTUDIOS DE FORMACIÓN

OPCIONES	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
FALTA DE DINERO	58	75%
EL TIEMPO	4	5%
EI TRANSPORTE	1	1%
FATA DE TRABAJO	15	19%
TOTAL	78	100%

De las 78 personas encuestadas, el 75% manifiesta no adelantar estudios por falta de dinero, el 19% expresa que a razón de no contar con un trabajo estable no puede iniciar sus estudios, el 5% manifiesta no tener tiempo y finalmente el 1% considera que su mayor inconveniente es la falta de transporte.

**GRÁFICA 12. ¿EL TENER UN ALTO NIVEL EDUCATIVO AMPLÍA LAS
POSIBILIDADES DE ACCESO A UN EMPLEO?**



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

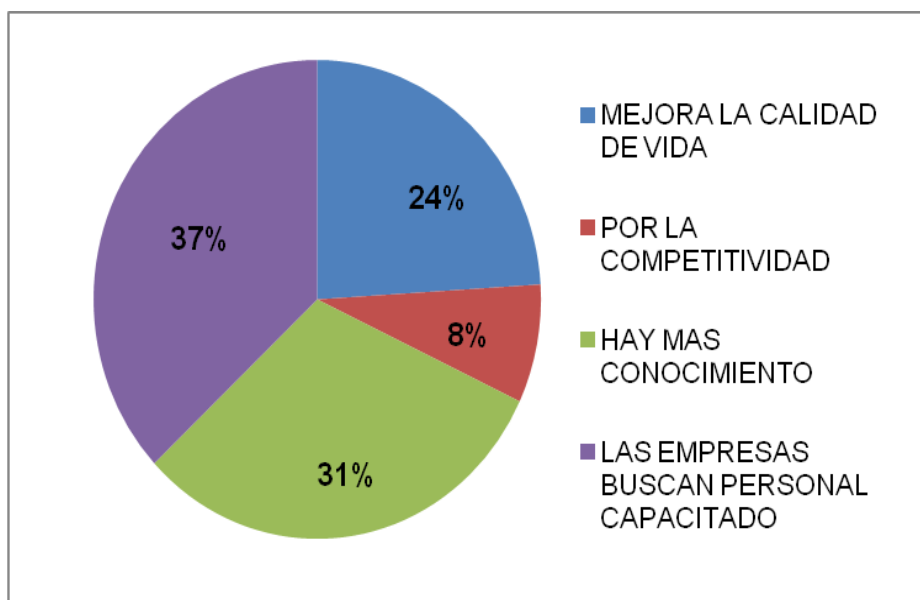
**TABLA 16. ¿EL TENER UN ALTO NIVEL EDUCATIVO AMPLÍA LAS
POSIBILIDADES DE ACCESO A UN EMPLEO?**

OPCIONES	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
SI	78	100%
NO	0	0%
TOTAL	78	100%

El 100% de la población encuestada coincide en que es importante contar con un alto nivel educativo para tener mayores oportunidades de emplearse.

- ¿Por qué?

GRÁFICA 13. RAZONES POR LAS QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN



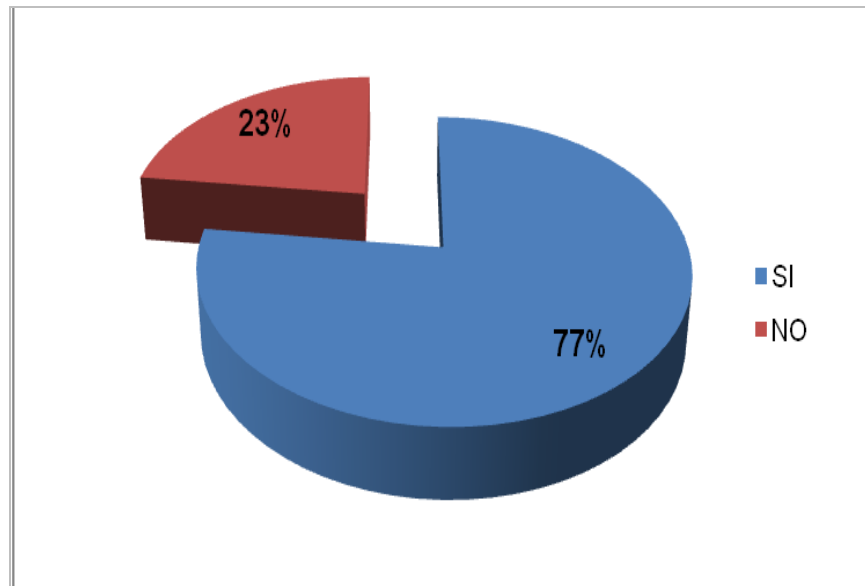
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 17. RAZONES POR LAS QUE ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN PARA LOS ENCUESTADOS

OPCIONES	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
MEJORA LA CALIDAD DE VIDA	19	24%
POR LA COMPETITIVIDAD	6	8%
HAY MAS CONOCIMIENTO	24	31%
LAS EMPRESAS BUSCAN PERSONAL CAPACITADO	29	37%
TOTAL	78	100%

De las 78 personas encuestadas, el 37% considera que las empresas buscan personal capacitado, el 31% cree que se cuenta con un conocimiento más amplio, el 24% piensa en que su calidad de vida se vería mejorada y solo el 8% tiene en cuenta el factor de la competitividad como razón clave de la capacitación.

GRÁFICA 14. EL INTERNET COMO MEDIO DE FORMACIÓN



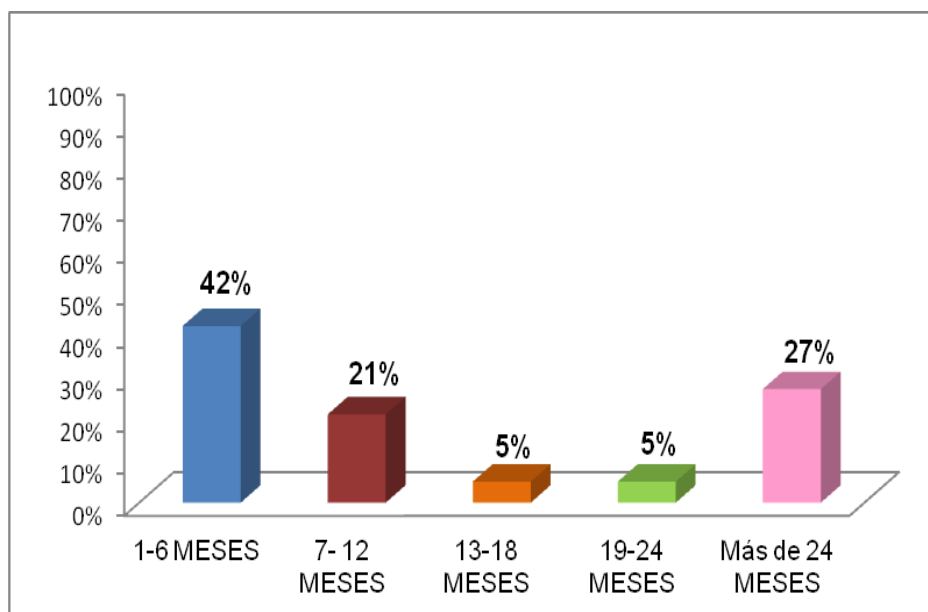
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 18. INTERNET COMO MEDIO DE FORMACIÓN

OPCIONES	N. PERSONAS	PORCENTAJE
SI	60	77%
NO	18	23%
TOTAL	78	100%

Del total de la población encuestada, el 77% manifiesta utilizar el internet como medio de formación autodidacta mientras que el 23% restante expresa no utilizarlo.

GRÁFICA 15. TIEMPO DESEMPLEADO



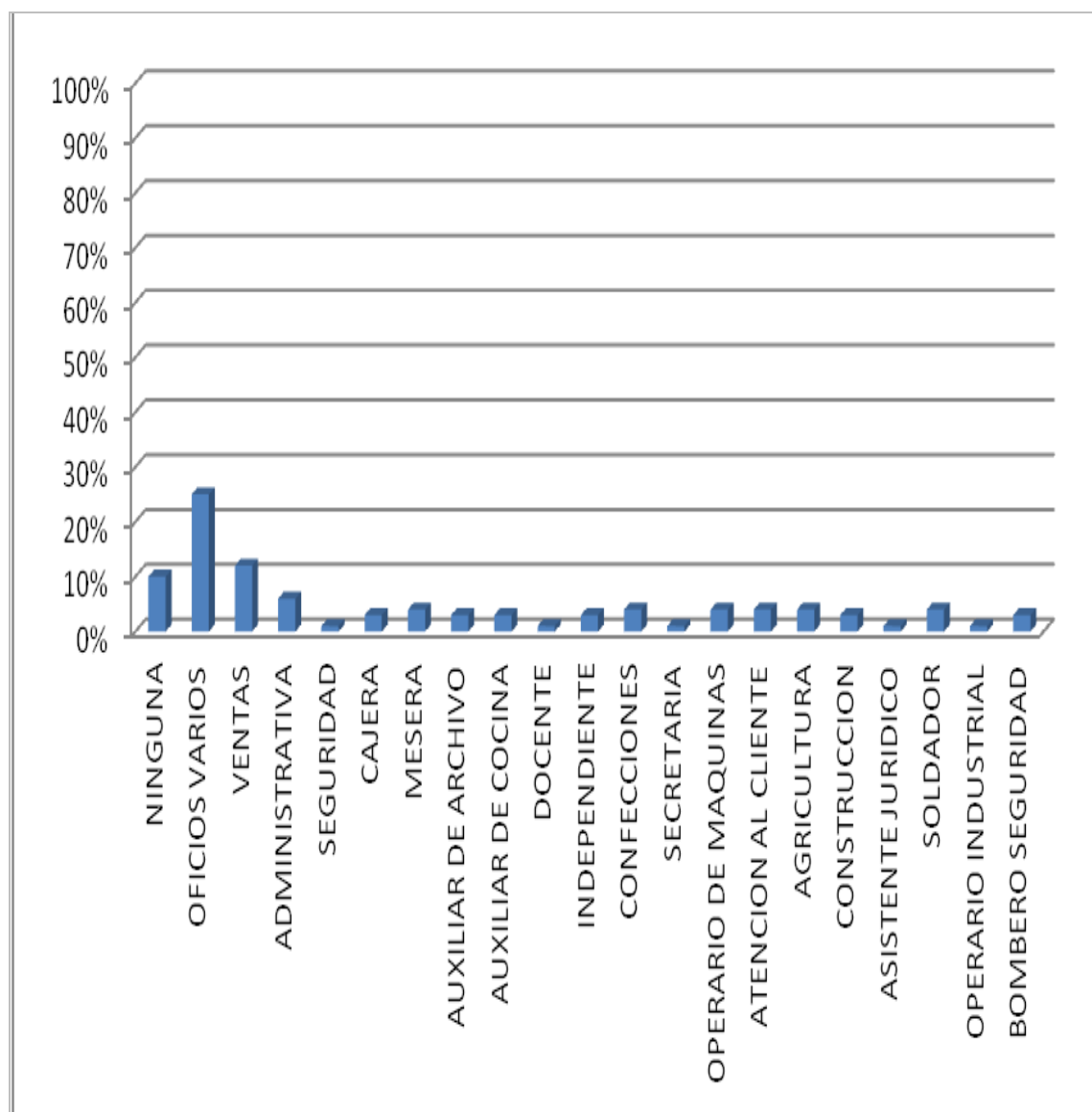
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 19. TIEMPO DESEMPLEADO

OPCIONES	N. PERSONAS	PORCENTAJE
1-6 MESES	33	42%
7- 12 MESES	16	21%
13-18 MESES	4	5%
19-24 MESES	4	5%
Más de 24 MESES	21	27%
TOTAL	78	100%

El 42% de las personas encuestadas llevan entre 1 a 6 meses desempleados, el 27% tiene mas de 24 meses sin emplearse, el 21% se encuentran desempleados de 7 a 12 meses mientras que las personas que tienen de 13 a 18 meses y de 19 hasta 24 meses desempleados comparten una misma tasa de participacion del 5%.

GRÁFICA 16. ÁREAS DE TRABAJO DESEMPEÑADAS



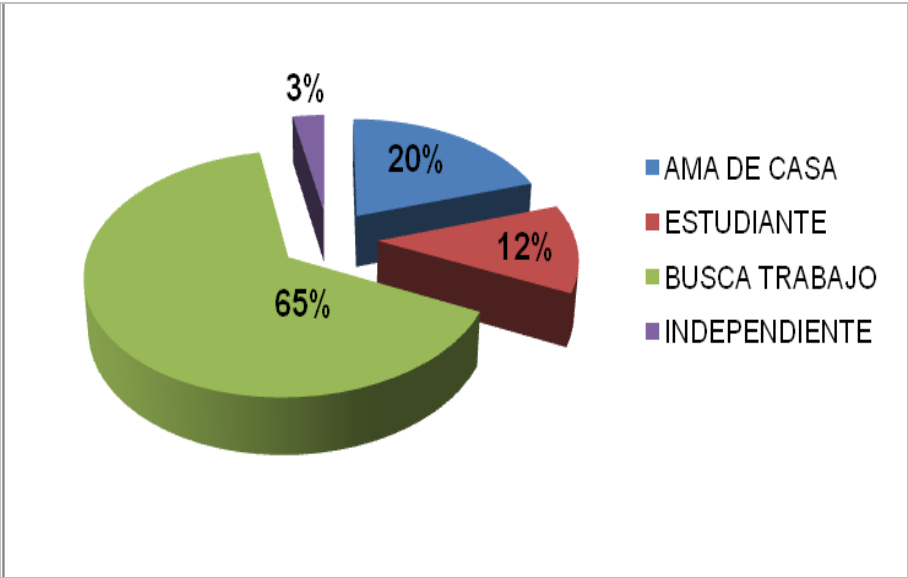
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 20. ÁREAS DE TRABAJO DESEMPEÑADAS

ÁREAS DE DESEMPEÑO	N. DE PERSONAS	PORCENTAJE
NINGUNA	8	10%
OFICIOS VARIOS	20	25%
VENTAS	10	12%
ADMINISTRATIVA	5	6%
SEGURIDAD	1	1%
CAJERA	2	3%
MESERA	3	4%
AUXILIAR DE ARCHIVO	2	3%
AUXILIAR DE COCINA	2	3%
DOCENTE	1	1%
INDEPENDIENTE	2	3%
CONFECCIONES	3	4%
SECRETARIA	1	1%
OPERARIO DE MAQUINAS	3	4%
ATENCION AL CLIENTE	3	4%
AGRICULTURA	3	4%
CONSTRUCCION	2	3%
ASISTENTE JURIDICO	1	1%
SOLDADOR	3	4%
OPERARIO INDUSTRIAL	1	1%
BOMBERO SEGURIDAD	2	3%
TOTAL	78	100%

Dentro de las labores que más han desempeñado los encuestados son las siguientes: Oficios varios con un 25%, Ventas con un 12%, Area Administrativa con un 6%; encontrandose tambien que hay un 10% que no se ha desempeñado laboralmente.

GRÁFICA 17. ¿EN QUÉ CLASIFICACIÓN SE ENCUENTRA LABORALMENTE?



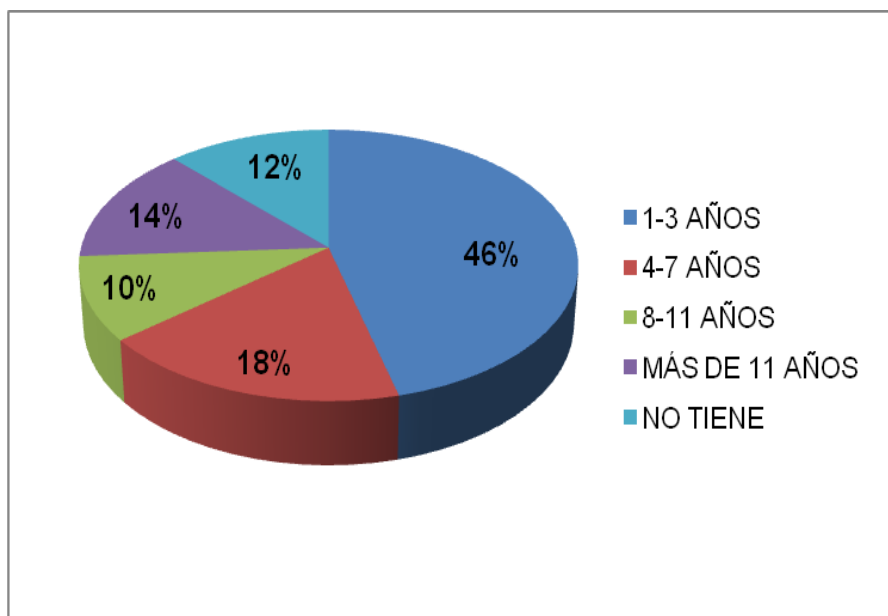
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 21. ¿EN QUÉ CLASIFICACIÓN SE ENCUENTRA LABORALMENTE?

OPCIONES	N. PERSONAS	PORCENTAJE
AMA DE CASA	16	20%
ESTUDIANTE	9	12%
BUSCA TRABAJO	51	65%
INDEPENDIENTE	2	3%
TOTAL	78	100%

El 65% de las personas encuestadas manifiesta estar en busca de trabajo, el 20% realizan labores de ama de casa, el 12% en su actualidad adelantan estudios y el 3% laboran como independientes.

GRÁFICA 18. AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL



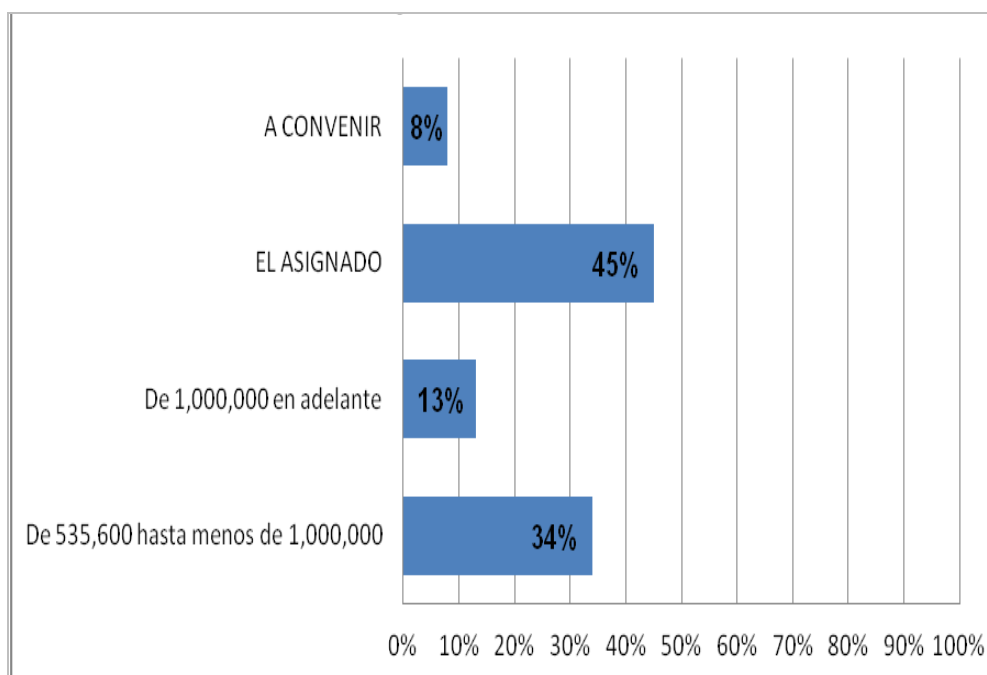
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 22. AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

EXPERIENCIA LABORAL	N. PERSONAS	PORCENTAJE
1-3 AÑOS	36	46%
4-7 AÑOS	14	18%
8-11 AÑOS	8	10%
MÁS DE 11 AÑOS	11	14%
NO TIENE	9	12%
TOTAL	78	100%

El 46% de los encuestados dicen tener entre 1 a 3 años de experiencia laboral, el 18% de 4 a 7 años, el 14% mas de 11 años, el 10 % entre 8 a 11 años y el 12% restante expresa no tener experiencia laboral.

GRÁFICA 19. ASPIRACIÓN SALARIAL



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 23. ASPIRACIÓN SALARIAL

ASPIRACIÓN SALARIAL	N. PERSONAS	PORCENTAJE
De 535,600 hasta menos de 1,000,000	27	34%
De 1,000,000 en adelante	10	13%
EL ASIGNADO	35	45%
A CONVENIR	6	8%
TOTAL	78	100%

El 45% de las personas encuestadas está de acuerdo con la asignación salarial dispuesta por la empresa, el 34% manifiesta llegar a tener un salario de 535.600 hasta menos de 1.000.000, el 13% por el contrario desea devengar de 1.000.000 en adelante y el 8% a estipular un salario concertado entre las partes.

6.2 ENTREVISTA

En esta etapa se entrevistaron a 15 empresas pertenecientes a los diferentes sectores de la zona de estudio, en estas reuniones participaron personal de recursos humanos y/o gerentes.

Se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿Qué actividades desarrolla su empresa?

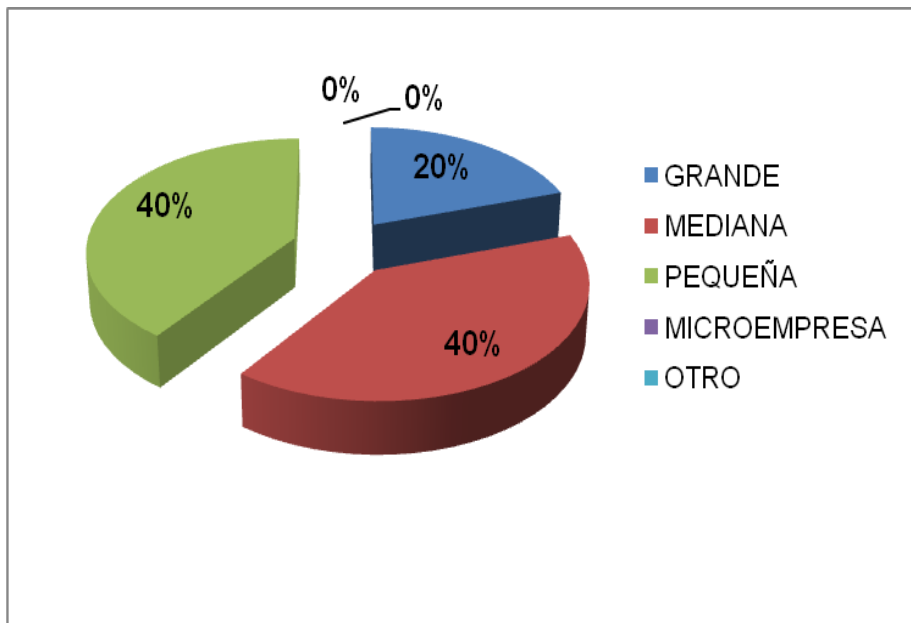
TABLA 24. ACTIVIDAD ECONÓMICA DE EMPRESAS ENTREVISTADAS

ACTIVIDADES	N. DE EMPRESAS	%
SERVICIOS AERONAUTICOS	1	6,7%
INDUSTRIA QUIMICA	1	6,7%
CONTROL Y VIGILANCIA DE MERCANCIAS	1	6,7%
SEGURIDAD PRIVADA	1	6,7%
RESTAURANTE	2	13,3%
TELAS A BASE DE POLIMEROS	1	6,7%
GENERACIÓN DE ENERGÍA	1	6,7%
FABRICACIÓN DE REFRIGERADORES	1	6,7%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y AREAS COMUNES	1	6,7%
CLUB SOCIAL	1	6,7%
SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE INVENTARIOS	1	6,7%
MANUFACTURA DE PRODUCTOS DE ASEO	1	6,7%
CONFITERIA	1	6,7%
SEGURIDAD AERONAÚTICA	1	6,7%
TOTAL	15	100,0%

Se puede observar que las 15 empresas entrevistadas son de diferente actividad económica.

2. ¿Indique cuál es el tamaño de su empresa?

GRÁFICA 20. TAMAÑO DE EMPRESA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

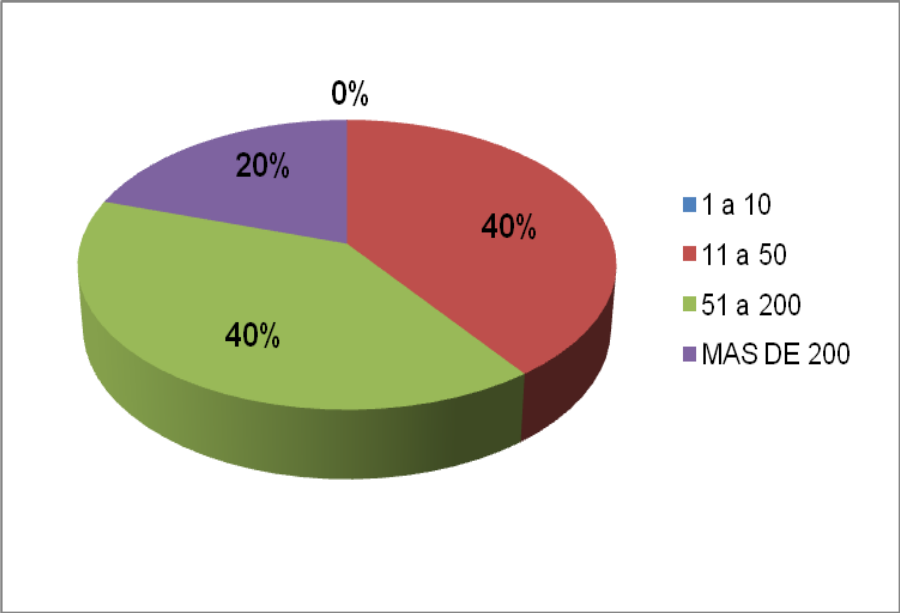
TABLA 25. TAMAÑO DE EMPRESA

TAMAÑO	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
GRANDE	3	20%
MEDIANA	6	40%
PEQUEÑA	6	40%
MICROEMPRESA	0	0%
OTRO	0	0%
TOTAL	15	100%

De las empresas entrevistadas, de acuerdo al número de empleados que las mismas tienen se clasifican de la siguiente manera: El 20% Como Grandes y teniendo una igual participación como Pequeñas y Medianas con un 40% respectivamente.

3. ¿Cuántos trabajadores tiene?

GRÁFICA 21. NÚMERO DE TRABAJADORES



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

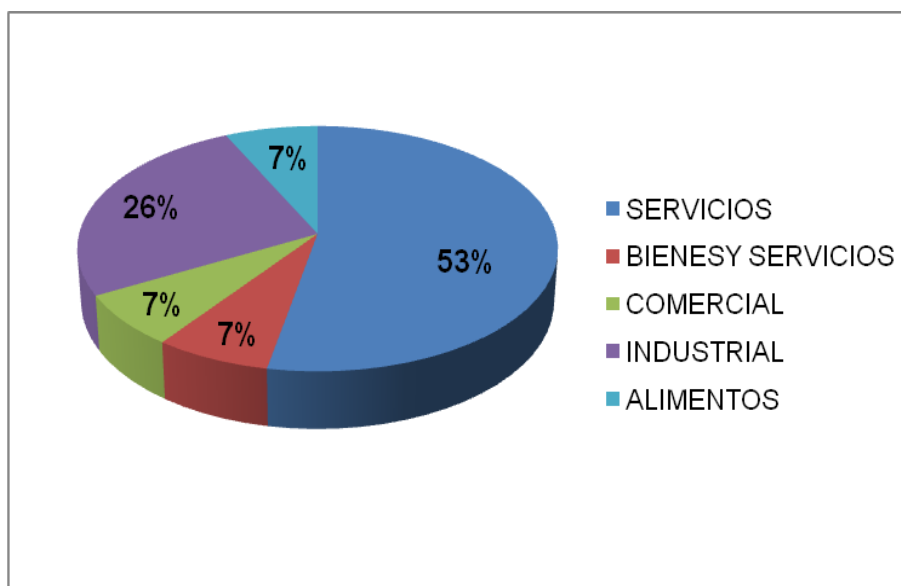
TABLA 26. NÚMERO DE TRABAJADORES

N. TRABAJADORES	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
1 a 10	0	0%
11 a 50	6	40%
51 a 200	6	40%
MAS DE 200	3	20%
TOTAL	15	100%

De las empresas entrevistadas, el 40% tienen de 11 a 50 trabajadores, un 40% tienen entre 51 a 200 trabajadores y el 20% restante tienen más de 200 trabajadores.

4. ¿A qué sector económico pertenece?

GRÁFICA 22. SECTOR ECONÓMICO PERTENECIENTE DE LA EMPRESA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

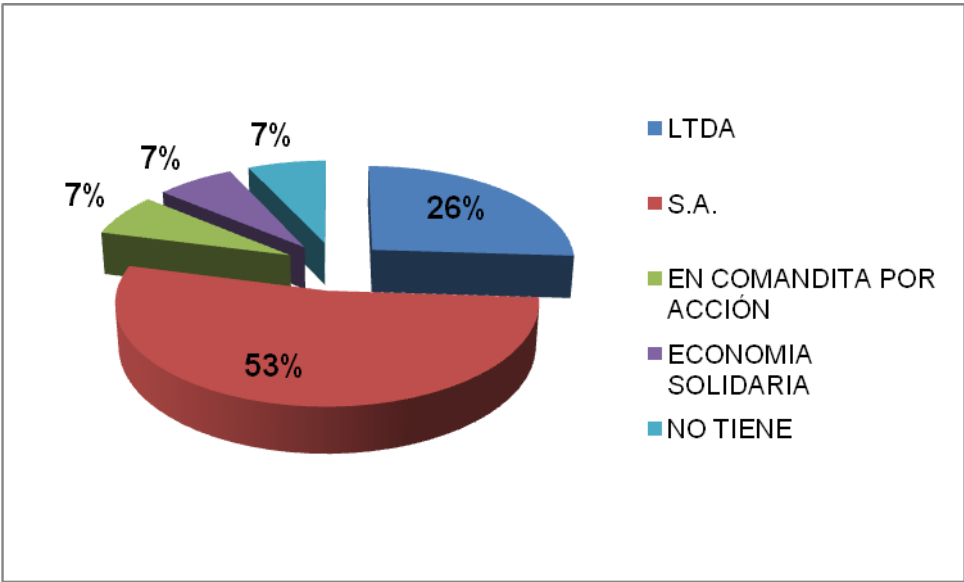
TABLA 27. SECTOR ECONÓMICO PERTENECIENTE DE LA EMPRESA

SECTORES	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
SERVICIOS	8	53%
BIENES Y SERVICIOS	1	7%
COMERCIAL	1	7%
INDUSTRIAL	4	26%
ALIMENTOS	1	7%
TOTAL	15	100%

De las empresas entrevistadas, el 53% pertenecen al sector de Servicios, el 26% al sector Industrial y el 7% respectivamente pertenecen a los sectores de Bienes y Servicios, Comercial y de Alimentos.

5. ¿Qué tipo de empresa es según su forma jurídica?

GRÁFICA 23. CLASIFICACIÓN JURÍDICA DEL TIPO DE EMPRESA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

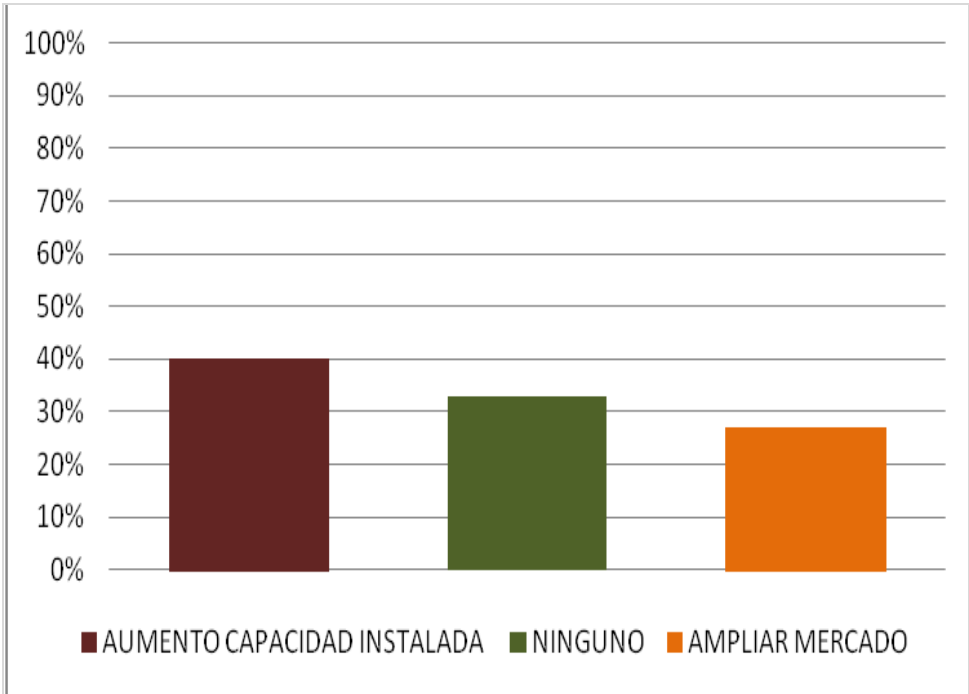
TABLA 28. CLASIFICACIÓN JURÍDICA DEL TIPO DE EMPRESA

FORMA JURIDICA	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
LTDA	4	26%
S.A.	8	53%
EN COMANDITA POR ACCIÓN	1	7%
ECONOMIA SOLIDARIA	1	7%
NO TIENE	1	7%
TOTAL	15	100%

De las empresas entrevistadas el 53% de ellas son sociedades anónimas, un 26% son limitadas, y un 7% respectivamente lo comparten las empresas de En comandita por acción, economía solidaria y las que no están debidamente constituidas.

6. ¿Cuáles son los objetivos de la organización a largo plazo que pudiesen generar nuevos empleos?

GRÁFICA 24. OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA ORGANIZACIÓN



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 29. OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA ORGANIZACIÓN

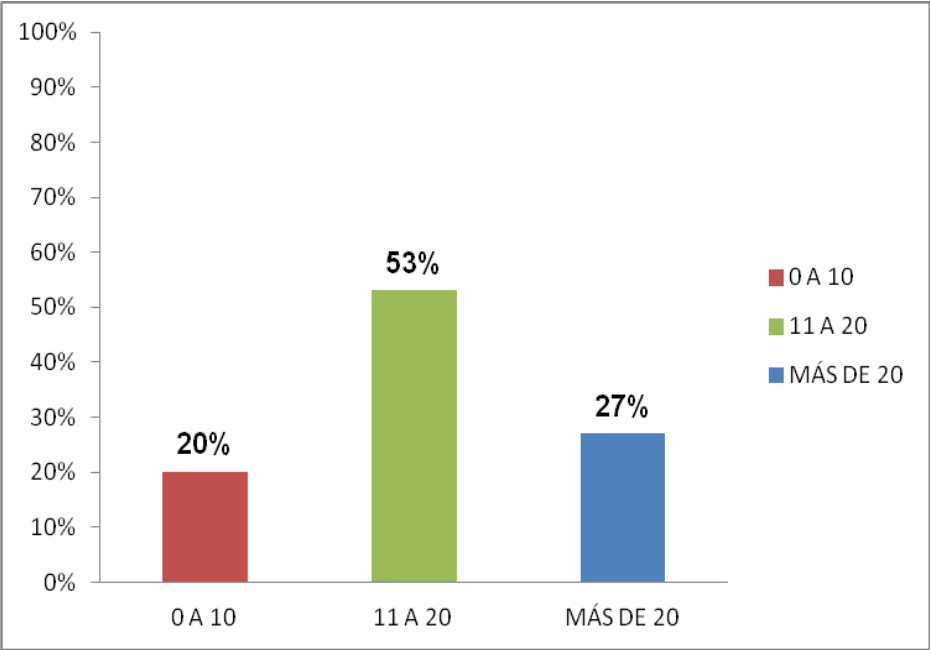
OBJETIVOS A LARGO PLAZO	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
AUMENTO CAPACIDAD INSTALADA	6	40%
NINGUNO	5	33%
AMPLIAR MERCADO	4	27%
TOTAL	15	100%

El 40% de las empresas planean a largo plazo aumentar su capacidad instalada lo que acarrearía un aumento necesario en la población a emplear, además un 27% creen que su crecimiento se fundamentara básicamente en la ampliación de sus mercados y por consiguiente nuevas oportunidades de emplear más gente. Y

finalmente un amplio 33% de las empresas no tienen dentro de sus objetivos de largo plazo generar acciones que conlleven a la generación de nuevos empleos.

7. ¿Cuántos años lleva de trayectoria?

GRÁFICA 25. AÑOS DE TRAYECTORIA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 30. AÑOS DE TRAYECTORIA

AÑOS DE TRAYECTORIA	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
0 A 10	3	20%
11 A 20	8	53%
MÁS DE 20	4	27%
TOTAL	15	100%

El 20% de las empresas asentadas en el sector son relativamente nuevas pues aun no superan ni una decada de posicionadas en el sector, comparadas a un amplio 53% de las mismas que llevan entre 11 a 20 años asentadas en la zona,

mientras que finalmente un importate 27% de las empresas llevan mas de 20 años de operación en la zona.

8. ¿Cuál ha sido el impacto socio económico que ha generado su empresa?

El 100% de los entrevistados considera que el mayor y único impacto económico que ha generado su empresa es la generación de empleo.

9. ¿Cómo es el vínculo socio-cultural de su empresa frente a la comunidad?

TABLA 31. RELACIÓN COMUNIDAD/EMPRESA

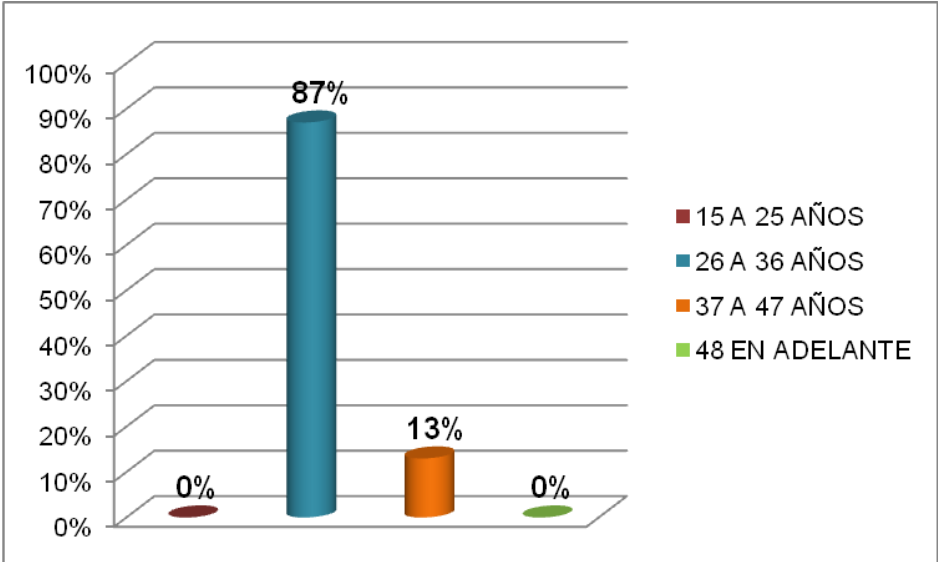
VINCULO SOCIO-CULTURAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
SI	73	93%
NO	5	7%
TOTAL	78	100%

El 93% de los entrevistados reconoce no tener un vínculo directo con la comunidad más allá de la colaboración que los mismos han dado a CORPOROZO a través de su vinculación a las actividades desarrollados por ellos.

Por otra parte, el 7% restante si manifestó desarrollar con determinada regularidad acciones propias orientadas a unas comunidades específicas y al desarrollo de la identidad de dichas comunidades, fortaleciendo así el desarrollo cultural y social de dichas comunidades.

10. ¿El personal con el que cuenta entre que edades oscilan?

GRÁFICA 26. CLASIFICACIÓN POR RANGO DE EDAD DEL PERSONAL



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 32. CLASIFICACIÓN POR RANGO DE EDAD DEL PERSONAL

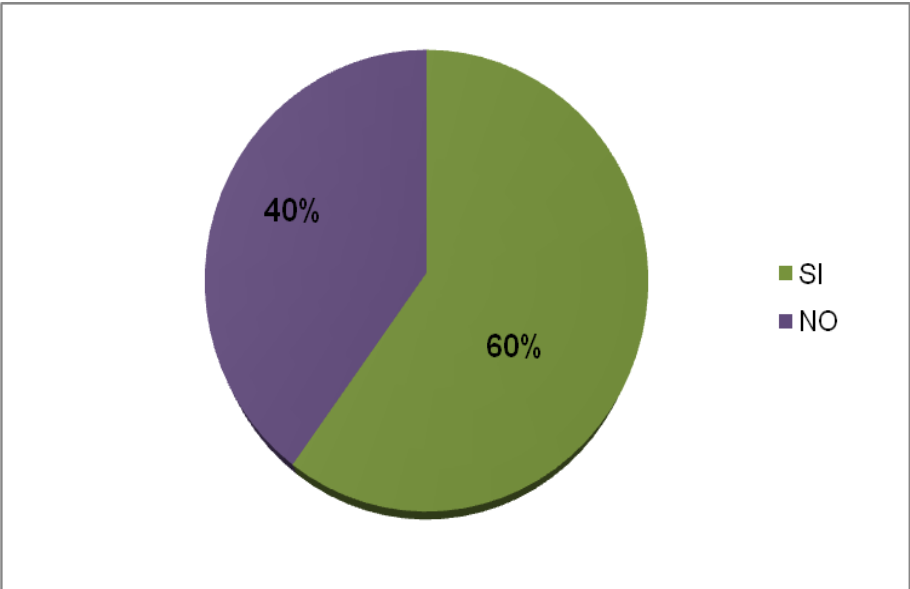
EDADES	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
15 A 25 AÑOS	0	0%
26 A 36 AÑOS	13	87%
37 A 47 AÑOS	2	13%
48 EN ADELANTE	0	0%
TOTAL	15	100%

De acuerdo a lo referenciado por los empresarios, el 87% de la población que labora en las empresas consultadas tienen alrededor de entre 26 a 36 años, mientras que el 13% restante se concentra en una población cuyas edades oscilan entre los 37 a 47 años. Mientras que de 15 a 25 años al igual que los mayores de 48 años no mostraron representación alguna, sin embargo esto no quiere decir que no haya personal laboral en estos rangos de edades, solo que la mayor parte

o la muestra mas representativa por empresa se encuentran entre los 26 a los 47 años según la distribucion anterior.

11. ¿Considera usted que los rasgos culturales propios de la población del sector influyen en su desempeño?

GRÁFICA 27. INFLUENCIA DE LOS FACTORES CULTURALES



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

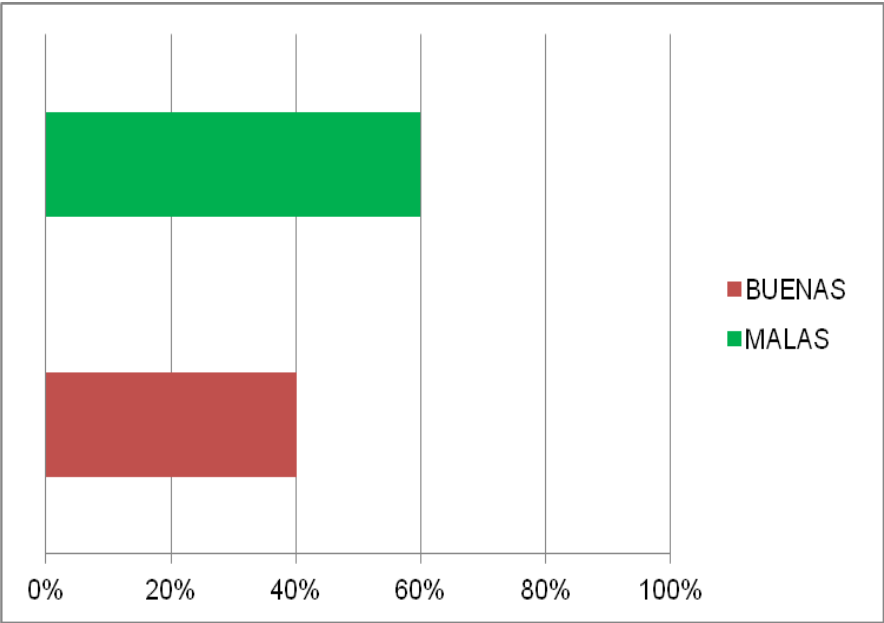
TABLA 33. INFLUENCIA DE LOS FACTORES CULTURALES

RASGOS CULTURALES INFLUYEN	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
SI	9	60%
NO	6	40%
TOTAL	15	100%

El 60% de los empresarios consultados cree que los rasgos culturales propios de la población del sector si influye en su desempeño, contrario al 40% que considera que no influye para nada el mismo.

12. ¿Cuáles considera las características principales?

GRÁFICA 28. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE LA ZONA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

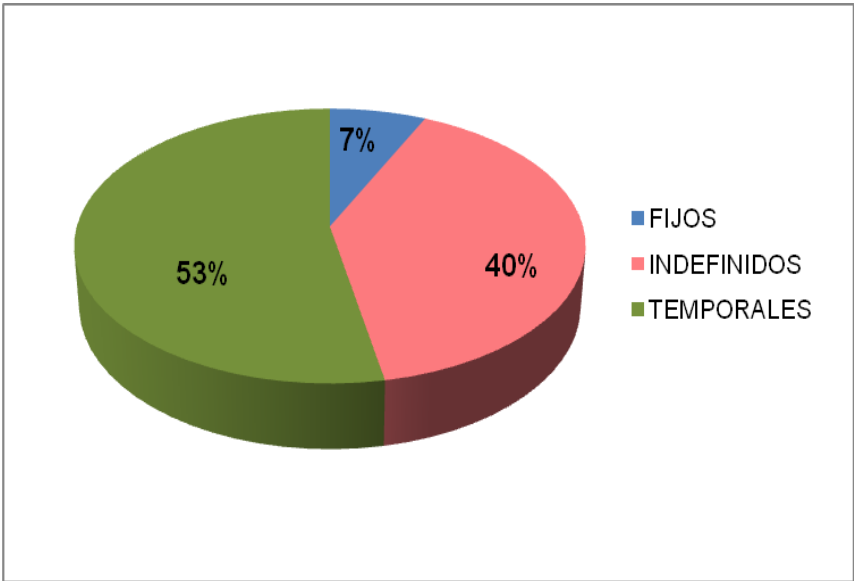
TABLA 34. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE LA ZONA

CARACTERISTICAS	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
BUENAS	6	40%
MALAS	9	60%
TOTAL	15	100%

El 40% de los entrevistados refirió una serie de características o cualidades buenas de las gentes de la zona, como por ejemplo el hecho de ser personas humildes, pacíficas, muy trabajadoras y excelentes para labores de fuerza y resistencia. Sin embargo, se destaca que el 60% de los entrevistados hizo referencias negativas de dicha comunidad, como por ejemplo, la irresponsabilidad y la falta de compromiso sumado a su poco interés por la capacitación fueron de los factores mencionados.

13. ¿Qué tipos de contrato manejan?

GRÁFICA 29. TIPOS DE CONTRATOS MANEJADOS



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

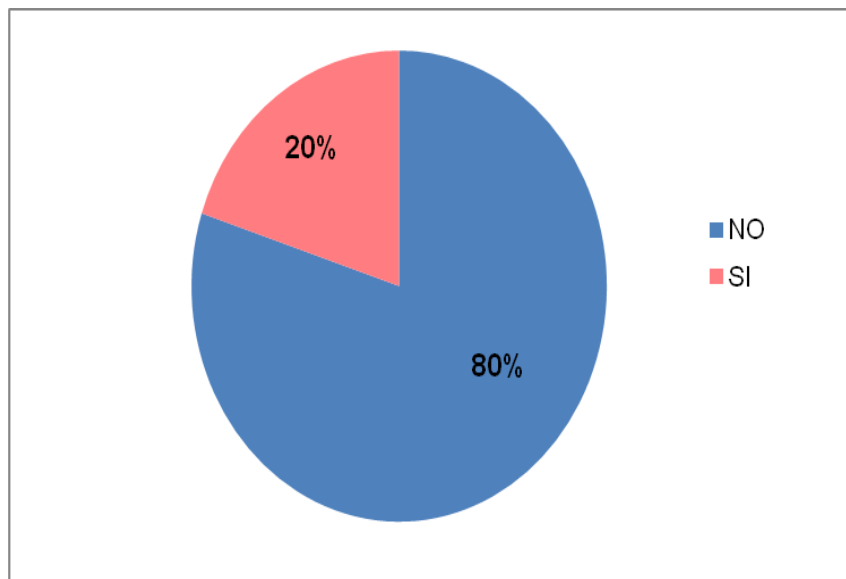
TABLA 35. TIPOS DE CONTRATOS MANEJADOS

TIPO DE CONTRATOS	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
FIJOS	1	7%
INDEFINIDOS	6	40%
TEMPORALES	8	53%
TOTAL	15	100%

El 7% de las empresas asentadas en la zona manejan contratos a términos fijo generalmente a términos de un año o la prestación de un servicio, un 40% de las mismas generalmente las empresas de mayor trayectoria emplean a términos indefinidos y finalmente con una composición más amplia se tiene un 53% de las cuales contratan a través de empresas temporales.

14. ¿Su empresa adelanta acciones en responsabilidad social?

GRÁFICA 30. RESPONSABILIDAD SOCIAL



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

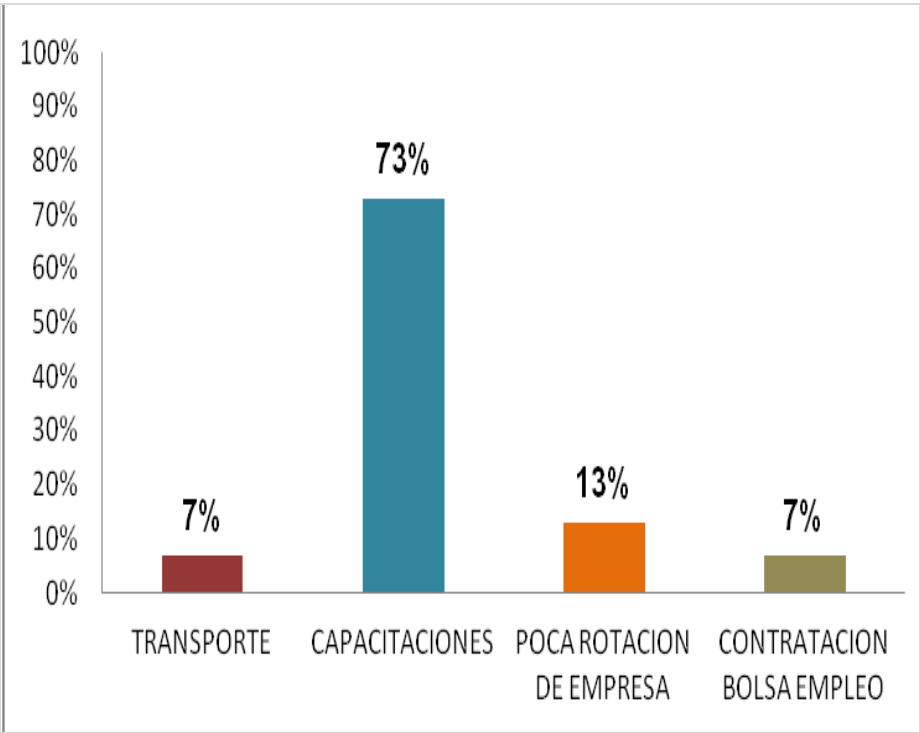
TABLA 36. RESPONSABILIDAD SOCIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
NO	12	80%
SI	3	20%
TOTAL	15	100%

El 80% de las empresas asentadas en la zona de estudio no ejecuta programas o acciones de responsabilidad social, mientras que solo un 20% manifiesta si desarrollarlas aunque se evidencia que no hay programas claramente estructurados al respecto.

15. ¿Qué factores considera pudieran ser incidentes en la generación de empleo para las personas del sector?

GRÁFICA 31. FACTORES GENERADORES DE EMPLEO



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 37. FACTORES GENERADORES DE EMPLEO

FACTORES GEN. EMPLEO	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
TRANSPORTE	1	7%
CAPACITACIONES	11	73%
POCA ROTACION DE EMPRESA	2	13%
CONTRATACION BOLSA EMPLEO	1	7%
TOTAL	15	100%

El 73% de los entrevistados, consideran que uno de los factores que pudiera incidir en la generación de empleo para las personas del sector es el nivel de capacitación de los mismos, un 13% consideran que el bajo nivel de rotación que

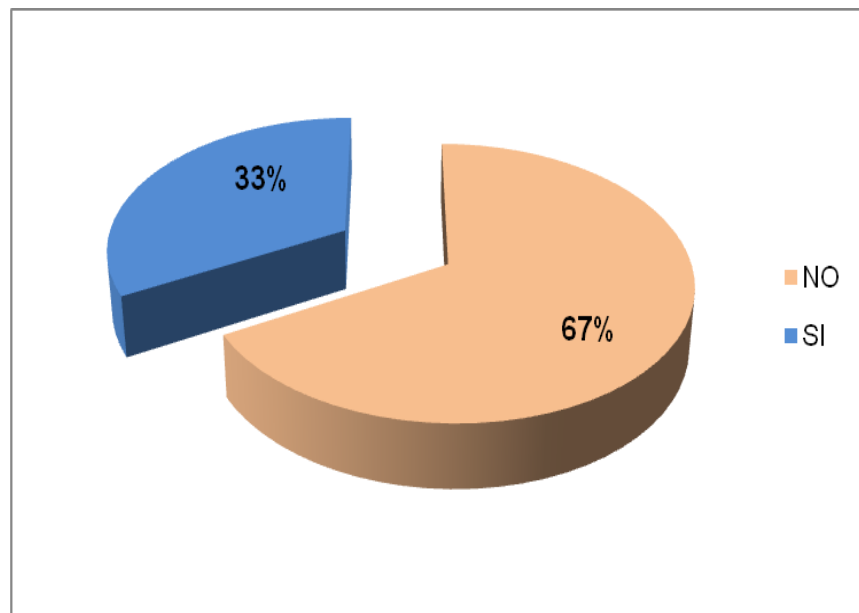
presenta sus empresas y compartiendo un 7% respectivamente se tienen el factor de la dificultad en el transporte para la gente del sector y el hecho de sostener el reclutamiento y contratación a través de bolsas de empleo, generalmente asentadas en la ciudad de Cali.

16. ¿Cómo ha impactado la tecnología en su empresa?

El 100% de los entrevistados considera que la tecnología ha impactado positivamente pues ha mejorado los procesos al interior de las organizaciones, sin embargo no consideran que represente un factor determinante en las mismas.

17. ¿Cree usted que la implementación tecnológica incide o incidirá en el número de personas contratadas por la empresa?

GRÁFICA 32. INCIDE LA IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

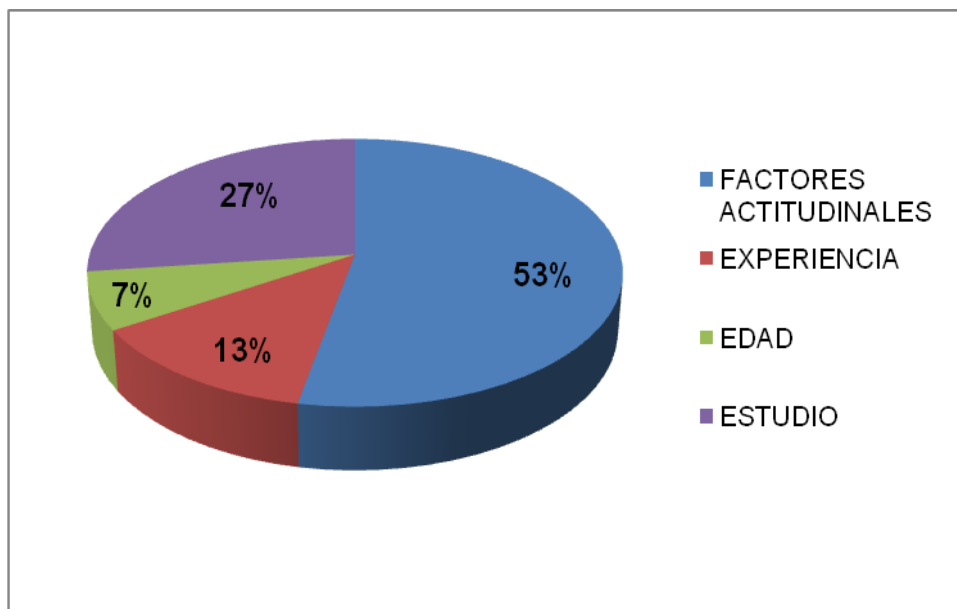
TABLA 38. INCIDE LA IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA

IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
NO	10	67%
SI	5	33%
TOTAL	15	100%

El 67% de las empresas no considera que el factor de desplazamiento laboral a causa de la tecnología se pudiese presentar en sus empresas y consideran la mano de obra como un factor irremplazable en las mismas, mientras que un 33% si considera que pudiera existir una disminución en la mano de obra a raíz de implementación tecnológica, sin embargo no lo consideran a corto ni a mediano plazo.

18. Enumere de 1 a 5, siendo 1 el más importante los siguientes factores que inciden en la contratación de personal en la empresa:

GRÁFICA 33. PRIMER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL



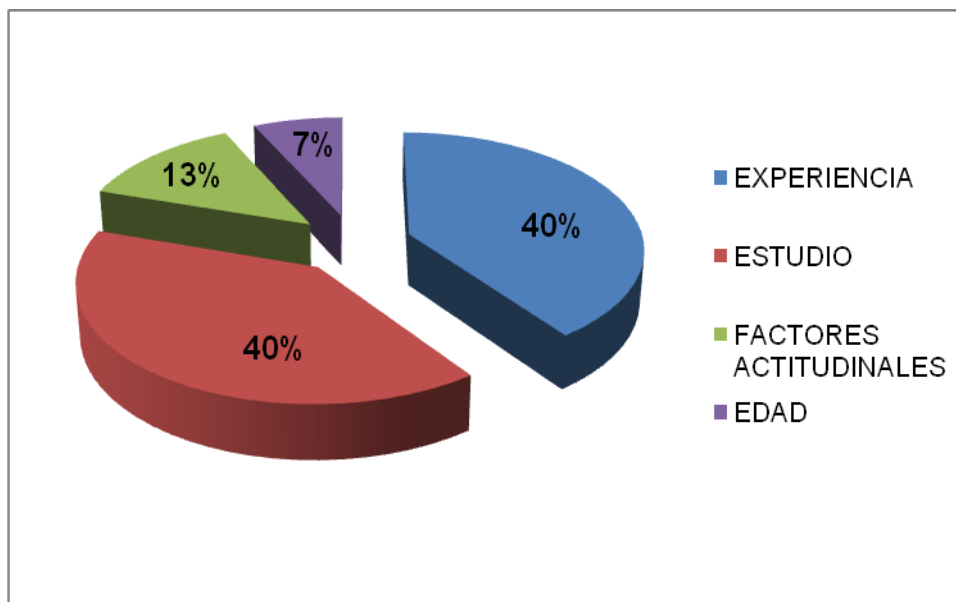
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 39. PRIMER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

PRIMER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
FACTORES ACTITUDINALES	8	53%
EXPERIENCIA	2	13%
EDAD	1	7%
ESTUDIO	4	27%
TOTAL	15	100%

El 53% de las empresas consideran que los factores actitudinales como lo más importante a la hora de tener en cuenta para la contratación de personal, el 27% de las empresas manifiestan que el factor más importante para la contratación es el nivel académico de las personas, un 13% consideran la experiencia como el factor más importante mientras que solo un 7% de las empresas consideran la edad como un factor determinante para la contratación.

GRÁFICA 34. SEGUNDO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL



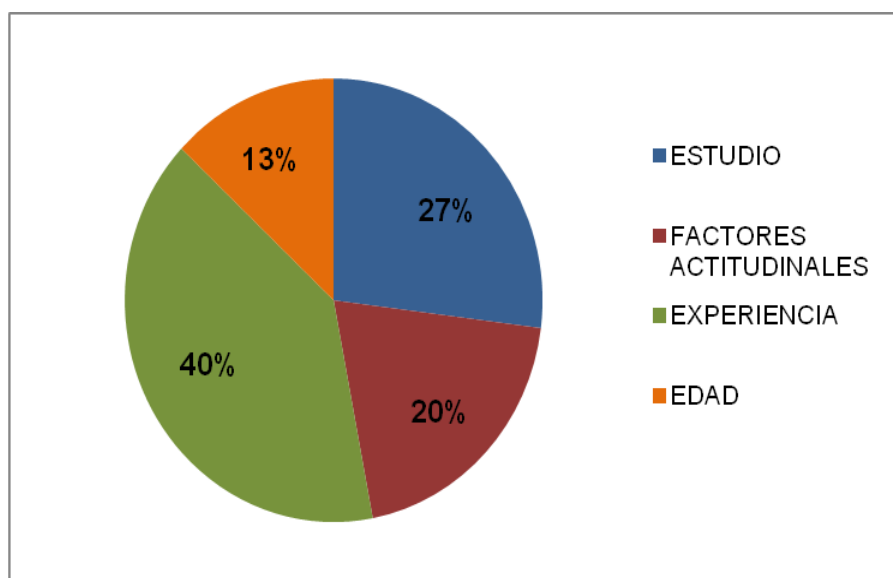
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 40. SEGUNDO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

SEGUNDO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
EXPERIENCIA	6	40%
ESTUDIO	6	40%
FACTORES ACTITUDINALES	2	13%
EDAD	1	7%
TOTAL	15	100%

El 40% de las empresas respectivamente consideran el nivel académico o la experiencia como el segundo factor más relevante para la contratación de personal, en un 13% consideran los factores actitudinales y en un 7% la experiencia como factores secundarios para la contratación.

GRÁFICA 35. TERCER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL



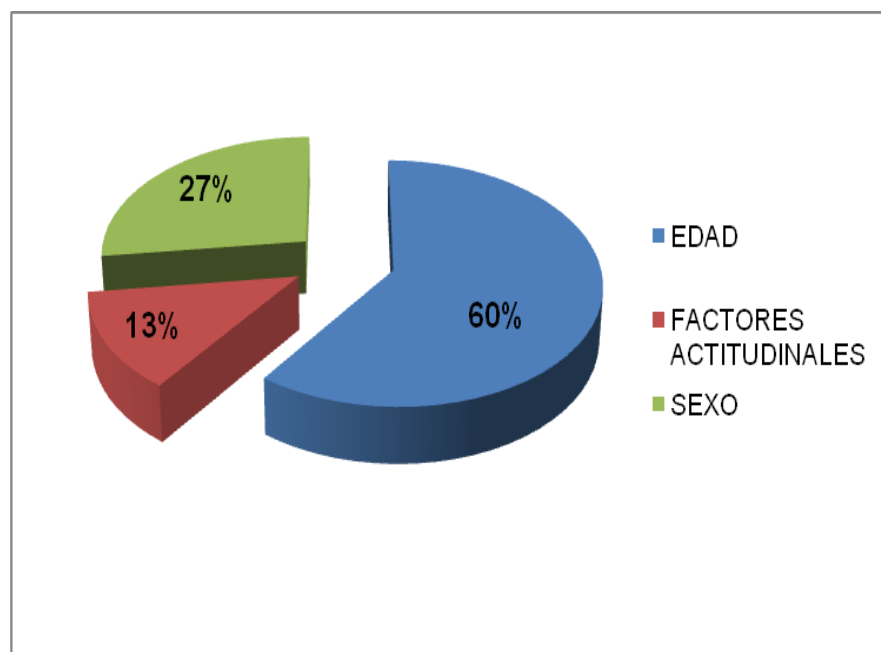
FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 41. TERCER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

TERCER FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
ESTUDIO	4	27%
FACTORES ACTITUDINALES	3	20%
EXPERIENCIA	6	40%
EDAD	2	13%
TOTAL	15	100%

Dentro de la clasificación se encontró como factor terciario para la contratación un 40% la experiencia en un 20% creen que los factores actitudinales, un 27% el nivel académico y un 13% la edad.

GRÁFICA 36. CUARTO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 42. CUARTO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

CUARTO FACTOR INCIDENTE EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
EDAD	9	60%
FACTORES ACTITUDINALES	2	13%
SEXO	4	27%
TOTAL	15	100%

Como cuarto factor predomina la edad con un 60% seguido de un 27% referente al sexo y finalmente un 13% que consideran los factores actitudinales.

De este modo el factor más importante o relevante para la contratación del personal, por parte de las empresas asentadas en la zona de estudio es:

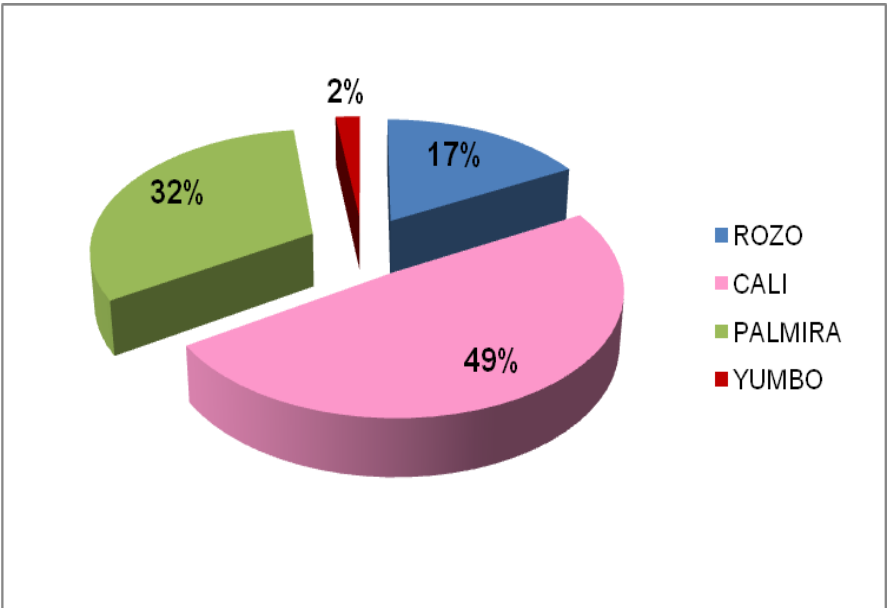
- El 53% de los entrevistados refirió a los factores actitudinales como el factor más relevante en la contratación del personal.
- Como segundo factor relevante las empresas coinciden con igualdad de un 40% respectivamente entre el nivel de estudio y la experiencia, lo que demuestra que el nivel académico de las personas es altamente determinante en la contratación de las mismas.
- Como tercer factor, la experiencia con un 40%, igualando al punto anterior y ratificando la importancia de la experiencia para la contratación.
- Con un amplio 60% la edad es el cuarto factor seleccionado por las empresas.

19. ¿De acuerdo a su conformación demográfica como se distribuye de manera generalizada el nivel de estudios del personal de la Empresa?

Para este punto se estableció analizar primero de qué parte proviene la contratación de Personal en las empresas de la zona de influencia, para luego

observar de manera generalizada cómo está compuesto su nivel de escolaridad por ciudades o lugares de contratación:

GRÁFICA 37. SITIO DE ORIGEN DEL PERSONAL CONTRATADO



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

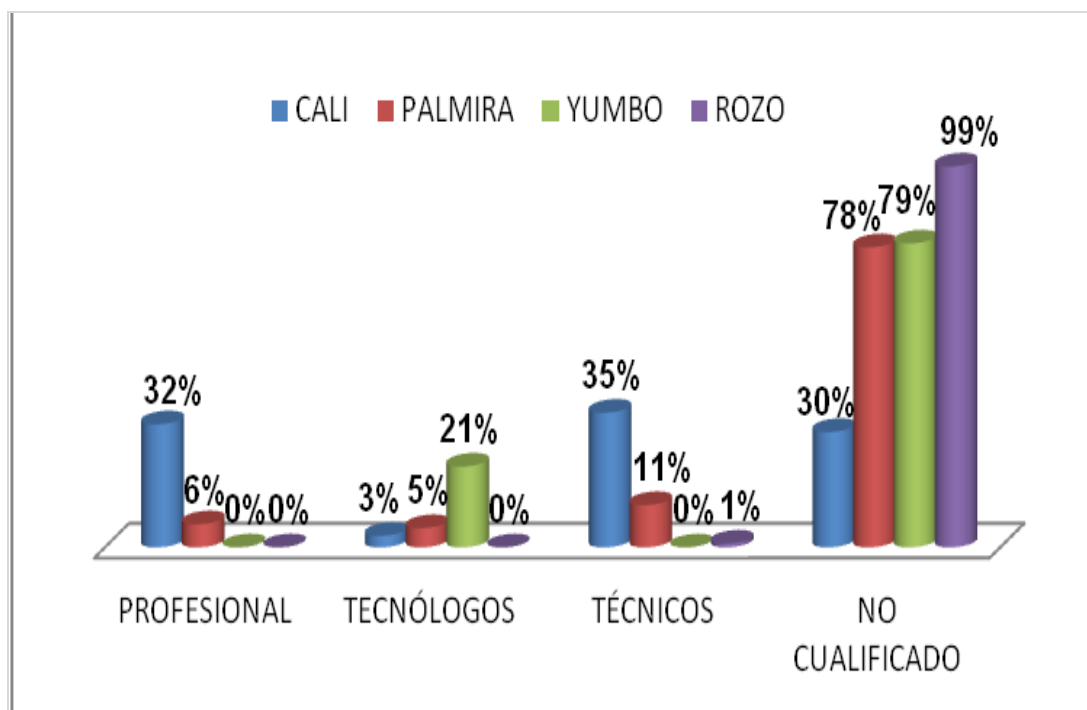
TABLA 43. SITIO DE ORIGEN DEL PERSONAL CONTRATADO

CIUDADES	# TRABAJADORES	PORCENTAJE
ROZO	264	17%
CALI	779	49%
PALMIRA	517	32%
YUMBO	38	2%
TOTAL	1598	100%

De las 15 empresas que se entrevistaron hay en total 1598 personas contratadas, de las cuales el 49% son de Cali, el 32% de Palmira, el 17% de Rozo y el 2% de Yumbo.

- Nivel de estudios del Personal contratado

GRÁFICA 38. NIVEL DE ESCOLARIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO VS. SITIO DE ORIGEN



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 44. NIVEL DE ESCOLARIDAD DEL PERSONAL CONTRATADO VS. SITIO DE ORIGEN

CIUDADES	PROFESIONAL	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	NO CUALIFICADO
CALI	249	23	273	234
PALMIRA	31	26	57	403
YUMBO	0	8	0	30
ROZO	0	0	3	261

Del 49% de las personas contratadas de Cali, el 35% tienen un nivel técnico, el 32% un nivel Profesional, el 30% tienen un bachiller y el 3% son Tecnólogos.

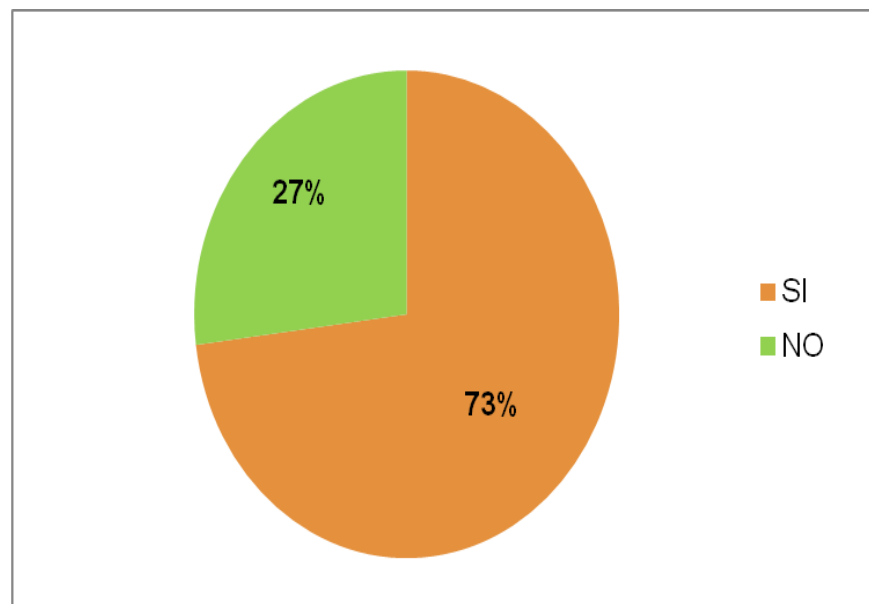
Del 32% de las personas contratadas de Palmira, el 78% cuentan con una secundaria básica, el 11% tienen un nivel Técnico, el 6% Profesional y el 5% cuentan con una tecnología.

Del 17% de las personas contratadas de Rozo, el 99% posee un bachiller y tan solo el 1% tienen una carrera técnica.

Del 2% de las personas contratadas de Yumbo, el 79% tienen bachiller y el 21% han realizado una Tecnología.

20. ¿Realizan convenios educativos para el desarrollo del personal?

GRÁFICA 39. EXISTENCIA DE CONVENIOS EDUCATIVOS



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 45. EXISTENCIA DE CONVENIOS EDUCATIVOS

CONVENIOS EDUCATIVOS	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
SI	11	73%
NO	4	27%
TOTAL	15	100%

- ¿CON QUIENES REALIZAN LOS CONVENIOS EDUCATIVOS?

TABLA 46. ENTIDADES DE FORMACIÓN

CONVENIOS EDUCATIVOS	N. DE EMPRESAS	PORCENTAJE
SENA	10	56%
CENTROS DE CAPACITACIÓN	4	22%
ENTIDADES EXTERNAS	4	22%
TOTAL	18	100%

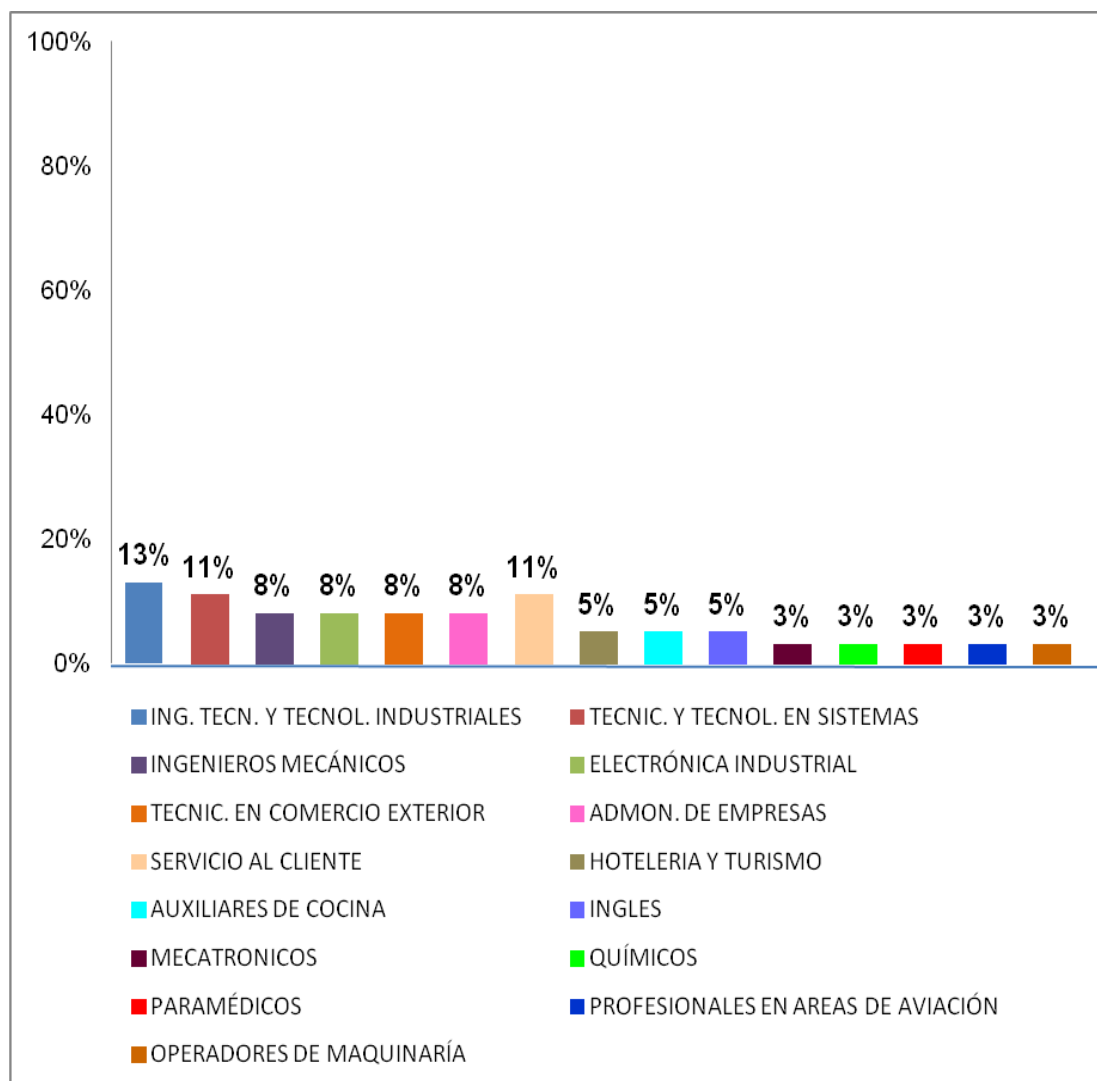
El 73% de las empresas entrevistadas realiza convenios con diferentes centros de capacitación para la formación de sus trabajadores mientras que un 27% no lo hace. Dentro de las instituciones de formación con los que más se hace convenios es con el SENA con un 56%, seguido con igual participación los Centros de Capacitación y Entidades Externas con un 22%.

21. ¿Cuáles son las carreras más demandadas por ustedes?

TABLA 47. CARRERAS DE MAYOR DEMANDA POR LAS EMPRESAS

CARRERAS DE MAYOR DEMANDA	N. EMPRESAS	PORCENTAJE
ING. TECN. Y TECNOL. INDUSTRIALES	5	13%
TECNIC. Y TECNOL. EN SISTEMAS	4	11%
INGENIEROS MECÁNICOS	3	8%
ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	3	8%
TECNIC. EN COMERCIO EXTERIOR	3	8%
ADMON. DE EMPRESAS	3	8%
SERVICIO AL CLIENTE	4	11%
HOTELERIA Y TURISMO	2	5%
AUXILIARES DE COCINA	2	5%
INGLES	2	5%
MECATRONICOS	1	3%
QUÍMICOS	1	3%
PARAMÉDICOS	1	3%
PROFESIONALES EN AREAS DE AVIACIÓN	1	3%
OPERADORES DE MAQUINARÍA	1	3%
SEGURIDAD PRIVADA	1	3%
TOTAL	37	100%

GRÁFICA 40. CARRERAS DE MAYOR DEMANDA POR LAS EMPRESAS



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

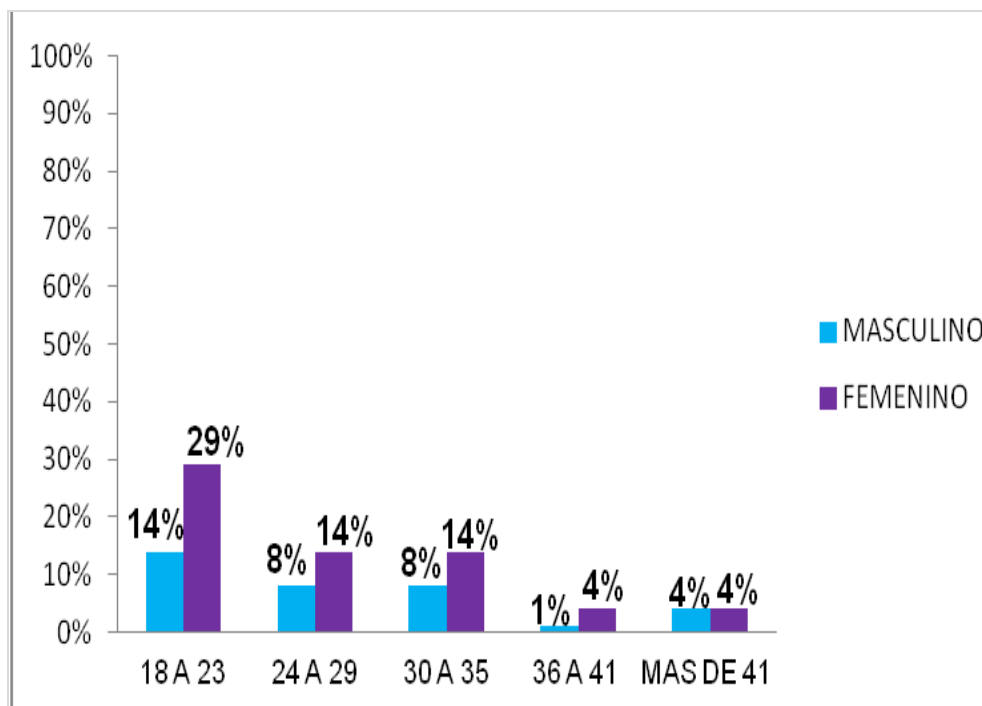
Dentro de las carreras que más demandan las empresas de la zona de estudio son las siguientes: Ingenieros, Técnicos y Tecnólogos Industriales con un 13%, Técnicos y Tecnólogos en Sistemas y Servicio al Cliente un 11% respectivamente, al igual comparten una misma similitud las carreras de Admon. de Empresas, Ingenieros Mecánicos, Electronica Industrial y Comercio Exterior con un 8% respectivo e igualmente, hoteleria y turismo, auxiliares de cocina e Ingles tienen una participación todos del 5%.

6.3 TABLAS DE CONTINGENCIA

Una tabla de contingencia es una distribución (una matriz) en filas y columnas en la que los individuos de una población se clasifican en función de algunas variables. La tabla de contingencia permite tener información cruzada sobre las variables que se quiere estudiar o conocer si existe asociación entre estas variables, o si por el contrario se pueden considerar independientes. En este caso se utilizó como base las variables de sexo, edad, nivel de escolaridad y tiempo desempleado, extraídas de los datos obtenidos en las Encuestas para determinar alguna relación entre estas variables y como es su comportamiento.

6.3.1 Datos Poblacionales

GRÁFICA 41. SEXO Vs. EDAD DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 48. SEXO VS. EDAD DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

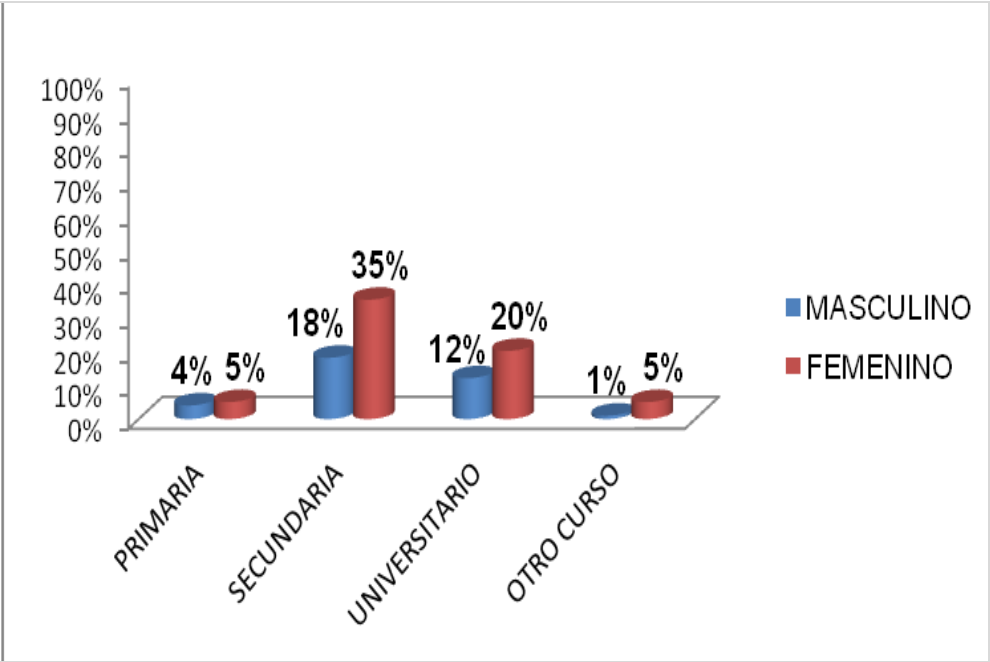
SEXO/EDAD	18 A 23	24 A 29	30 A 35	36 A 41	MAS DE 41	TOTAL
MASCULINO	14%	8%	8%	1%	4%	35%
FEMENINO	29%	14%	14%	4%	4%	65%
TOTAL	43%	22%	22%	5%	8%	100%

Del total de encuestados el 35% son hombres mientras que el 65% son mujeres, lo que evidencia un mayor índice de desempleo en el sexo Femenino, en las edades comprendidas entre 18 a 23 años se tuvo una participación del 43%, en este rango de edades se encuentran más mujeres desempleadas con un 29% frente a un 14% en hombres de la misma edad.

En las edades entre 24 a 29 años con una participación del 22%, las mujeres presentan una participación del 14% mientras que los hombres un 8%. En las edades 30 a 35 años con una tasa de participación del 22%; las mujeres tienen una participación relevante de un 14% frente a los hombres con 8%.

Las personas entre edades de 36 a 41 y más de 41 años tienen una participación menor del 5% y 8% respectivamente, en las edades de 36 a 41 años las mujeres tienen una participación del 4% mientras que los hombres de 1% y en las edades de más de 41 años se presenta una situación igualitaria donde tanto hombres como mujeres tienen una participación del 4% para ambos sexos.

GRÁFICA 42. SEXO VS. NIVEL DE ESCOLARIDAD



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

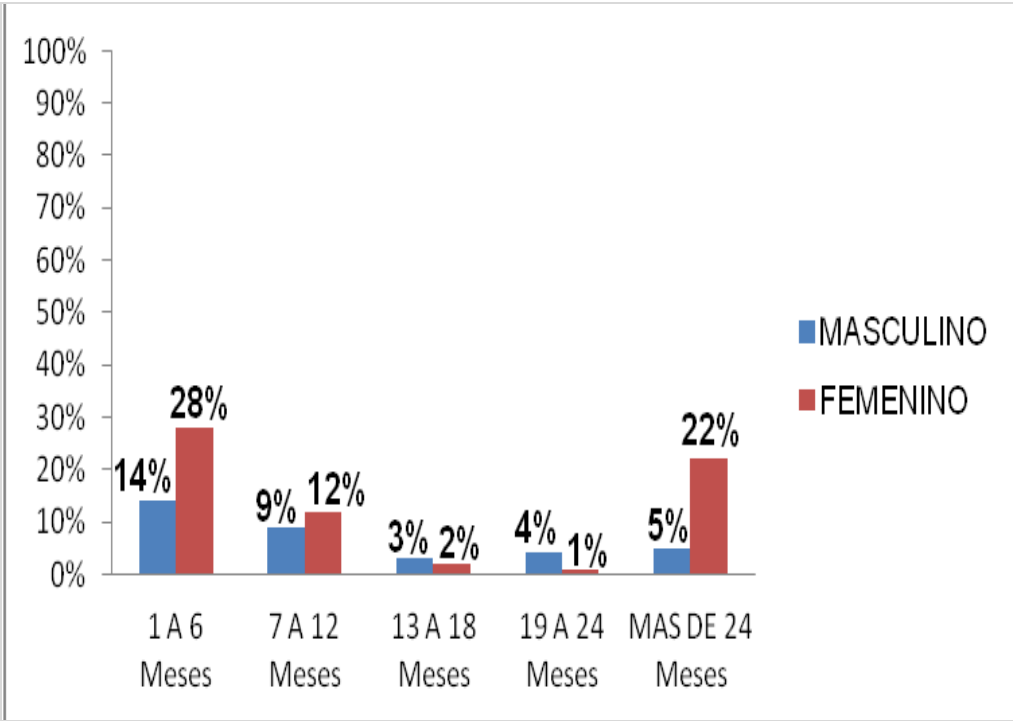
TABLA 49. SEXO VS. NIVEL DE ESCOLARIDAD

SEXO/NIVEL DE ESCOLARIDAD	PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIO	OTRO CURSO	TOTAL
MASCULINO	4%	18%	12%	1%	35%
FEMENINO	5%	35%	20%	5%	65%
TOTAL	9%	53%	32%	6%	100%

A pesar de que las mujeres presentan mayor índice de desempleo como lo evidencia la Gráfica 1, este género presenta mayor tasa de participación en cuanto a su formación académica ya que el 20% del total de mujeres encuestadas han realizado una carrera técnica, tecnológica o Profesional mientras que los hombres presentan una participación menor del 12% en cuanto al nivel universitario. Se puede evidenciar también que tanto los hombres con 18% como las mujeres con un 35% cuentan solo con una educación Básica Secundaria, lo que deja ha

descubierto la falta de formación académica profesional en estos géneros que les permita desarrollar un perfil laboral y ocupacional.

GRÁFICA 43. SEXO Vs. TIEMPO DESEMPLEADO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 50. SEXO VS. TIEMPO DESEMPLEADO DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

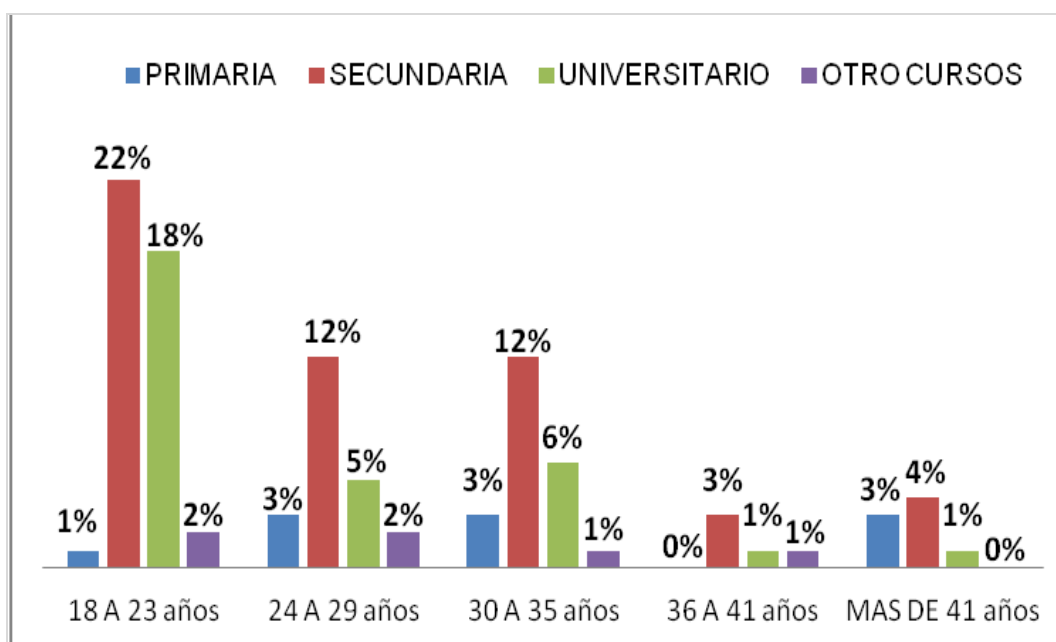
SEXO/TIEMPO DESEMPLEADO	1 A 6 M	7 A 12 M	13 A 18 M	19 A 24 M	Más DE 24 M
MASculINO	14%	9%	3%	4%	5%
FEMENINO	28%	12%	2%	1%	22%
TOTAL	42%	21%	5%	5%	27%

Cuando se evalúa el sexo frente al tiempo que este ha estado desempleado se observa que al igual que en los patrones anteriores son las mujeres quienes registran los mayores índices. En la gráfica 43, se puede observar como la mayoría de las mujeres presentan un tiempo de desempleo entre 1 y 6 meses con

una participación del 28% frente al 14% de los hombres que han estado desempleados durante el mismo periodo de tiempo. Por otro lado, las mujeres registran una participación importante del 22% con un tiempo de desempleo superior a 24 meses, mientras que los hombres en ese mismo periodo de tiempo como desempleados solo registran una participación del 5%.

Se destaca que los periodos entre los 13 meses hasta los 24 meses presentan unos porcentajes inferiores al 5% tanto en hombres como en las mujeres, por lo que podemos concluir y de acuerdo a lo observado en la población estudiada, el alto porcentaje de mujeres con más de dos años en estado de desempleo pudiera corresponder a mujeres que probablemente hubiesen dejado de buscar empleo por múltiples factores como periodos de gestación y dieta, capacitación o ocupación en labores domesticas y que por consecuencias socio-económicas, se encuentran nuevamente en búsqueda de empleo.

GRÁFICA 44. NIVEL DE ESCOLARIDAD POR RANGOS DE EDAD



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 51. NIVEL DE ESCOLARIDAD POR RANGOS DE EDAD

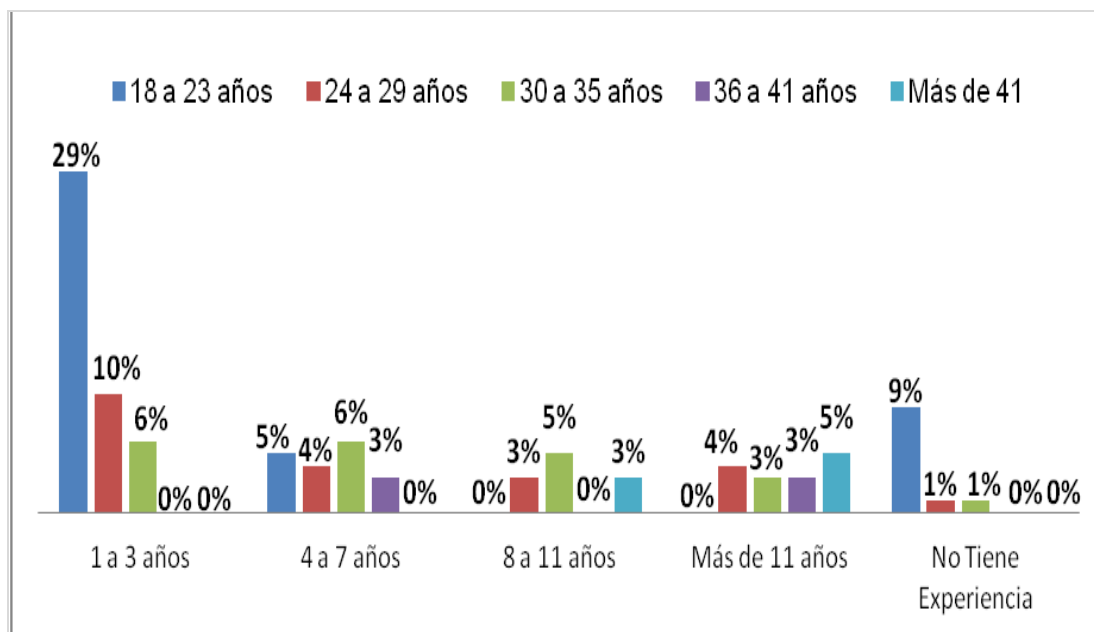
EDAD/NIVEL DE ESCOLARIDAD	PRIMARIA	SECUNDARIA	UNIVERSITARIO	OTROS CURSOS
18 A 23	1%	22%	18%	2%
24 A 29	3%	12%	5%	2%
30 A 35	3%	12%	6%	1%
36 A 41	0%	3%	1%	1%
MAS DE 41	3%	4%	1%	0%
TOTAL	10%	53%	31%	6%

Al evaluar la Edad vs. El nivel de escolaridad, se puede observar que son los jóvenes en edades comprendidas entre los 18 y 23 años quienes presentan los mejores niveles de escolaridad, siendo el 22% de los mismos, bachilleres y en un 18% han cursado algún grado de educación superior, solo el 1% de estos jóvenes solo habría cursado hasta la primaria mientras que un 2% cursaron estudios de educación no formal como cursos de vigilancia, entre otros.

En la población entre los 24 a 29 y los 30 a 35 años se mantiene una constante en el nivel de bachilleres con un 12% de participación, mientras que su participación de educación superior en dichos periodos de edad decrece a un 5 y 6 % respectivamente. De igual manera se observa cómo se mantiene una constante de 3% en los adultos que solo han cursado la Básica Primaria.

Por otra parte, los adultos en edades comprendidas entre los 36 a 41 y los mayores de 41 a pesar de que registran una participación escasa, esta se presenta por la baja participación general en la muestra, sin embargo se mantiene la prevaencia de las personas solo con un nivel de educación bajo, la mayoría de ellas solo con la básica Secundaria.

GRÁFICA 45. EXPERIENCIA LABORAL Vs. RANGO DE EDAD DE LOS ENCUESTADOS



FUENTE: Elaboración Propia a partir de datos obtenidos en la Investigación

TABLA 52. EXPERIENCIA LABORAL VS. RANGO DE EDAD DE LOS ENCUESTADOS

EDAD/EXPERIENCIA	1 a 3	4 a 7	8 a 11	Más de 11	No tiene Experiencia
18 a 23 años	29%	5%	0%	0%	9%
24 a 29 años	10%	4%	3%	4%	1%
30 a 35 años	6%	6%	5%	3%	1%
36 a 41 años	0%	3%	0%	3%	
Más de 41 años	0%	0%	3%	5%	
TOTAL	45%	18%	11%	15%	11%

En cuanto a la Edad Vs. Experiencia, se puede observar que el 29% de la población encuestada corresponde a jóvenes en edades comprendidas entre 18 a 23 años, los cuales refieren tener una experiencia no mayor a 3 años, en este mismo rango de edad se destaca un 9% de los encuestados que dicen no tener

experiencia. En el caso de los jóvenes que indican no tener experiencia, es probable que este fenómeno se presente porque son jóvenes que recientemente han terminado su secundaria y de los jóvenes que tienen entre 1 a 3 años de experiencia se pudiera presumir que son jóvenes que iniciaron actividades laborales antes de la terminación de sus estudios secundarios, sumado a la alta oferta laboral en el sector Turístico en el desarrollo de actividades temporales que por sus características dan prevalencia a la contratación de población de dichas edades. De las personas en edades entre 24 a 29 años, la muestra más representativa se ubica en el rango de 1 a 3 años de experiencia con un 10% de participación. Finalmente se puede observar que en los rangos comprendidos entre 4 a 7, 8 a 11 y más de 11 años de experiencia presentan una distribución uniforme con un promedio del 3%.

7. CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos obtenidos de la investigación se concluye:

1. Las empresas asentadas en la zona de estudio demandan con gran frecuencia Personal Profesional principalmente en niveles Técnicos o Tecnólogos en carreras afines al sector Industrial, Sistemas, Servicio al cliente, Administración de Empresas, Comercio Exterior, ingenieros mecánicos y Electrónica Industrial. Por otra parte se destaca el sector turístico como el sector que más proyecta oportunidades de empleo, demandando de manera generalizada y pronta personal capacitado en áreas relacionadas al Servicio al Cliente, Auxiliares de Cocina y Hotelería y Turismo. (Ver Gráfica 40)
2. De conformidad a lo destacado en el punto anterior referente al sector turístico, se destaca la necesidad de fortalecer el proyecto liderado por la Red de Mujeres y el Consejo Afro Raíces Mestizas y apoyado por Corporozo como lo es “Rozo Parador Turístico y Despensa Agrícola de Colombia” brindando así la oportunidad de fortalecer y posicionar dicho sector en la zona de influencia.
3. En contraste a las conclusiones anteriores es preocupante que la percepción de las áreas administrativas en las empresas entrevistadas pertenecientes al sector turístico refieren rasgos culturales propios de la población del sector que influyen negativamente su desempeño, de los cuales se destacan una serie de debilidades como la irresponsabilidad, la falta de compromiso, el desinterés por capacitarse, entre otras; lo que ha generado que tiendan a emplear personal externo a la zona de influencia.

4. Las personas contratadas en las empresas de la zona de estudio provienen en su gran mayoría en Primer lugar de Cali con un 49%, en segundo lugar de Palmira con un 32%, en tercer lugar de Rozo con un 17% y por ultimo del municipio de Yumbo con un 2%. De la ciudad de Cali proceden principalmente los Profesionales con una participación del 84% y los Técnicos con una participación del 74%, que laboran en las empresas objeto de estudio; en comparación con Rozo solo procede mano de obra no cualificada en un 99%; se observa también que hay una leve contratación de Personal de Rozo pero en cargos que no requieren de una formación más alta. Gran parte del 17% de la población trabajadora de Rozo se concentran en negocios del sector turístico y por el contrario la base de trabajadores en el sector industrial es relativamente baja y se concentra principalmente en empresas cuyo vinculo con Corporozo es muy alto siendo este el principal intermediario. Por otra parte quedo abiertamente manifestado por la comunidad un sentimiento de exclusión por parte del sector empresarial, ya que estos refieren que deben soportar su información de residencia de Palmira o de lo contrario se ven afectados en el proceso de contratación por ser de Rozo, dicho sentimiento se ve soportado en hechos repetitivos presentados con anterioridad. (Ver Gráficas 37 y 38).
5. De la población cesante desempleada de la zona, se pudo observar que es una comunidad que cumple con su ciclo educativo básico (educación básica y secundaria) en un 91% del total de los encuestados, de los cuales el 53% son bachilleres, lo que abre las oportunidades y facilita la proyección de programas de educación técnica o superior que brinden la oportunidad de alcanzar niveles educativos y de capacitación competitivos con la oferta de mano de obra de ciudades circunvecinas. Al respecto es destacable que el 32% de la comunidad encuestada posee estudios de educación superior, de estos el 76% adelanta o ha cursado estudios técnicos de los que se destacan, Primeros Auxilios, Tec. Administración de Empresas, Tecno. en

Sistemas, Tec. Auxiliar de Enfermería, Tec. en Salud Ocupacional, Tec. en Ventas y Servicios, Tec. de Operación Turística, Tec. en Administración y Nomina, Tec. Hotelería y Turismo, Tec. Logística Empresarial, Tec. en Secretariado Ejecutivo, así mismo un 20% han realizado estudios de pregrado destacándose: Administración de Empresas, Ingeniería Industrial e Ingeniería en Sistemas. Además el 6% de los encuestados han realizado cursos de educación no formal como, Atención al Cliente, Vigilancia, y Electricidad. Es de destacar que en un 100% de las carreras referidas por la comunidad en estudio son afines y con gran oportunidad de incorporación laboral en cualquiera de las empresas de la zona de estudio.

6. De todo lo anterior es interesante observar que a pesar de que las comunas 8, 9 y 10 de Palmira, por la naturaleza de su ubicación rural, son por excelencia Agrícolas y de producción Pecuaria, con vastas zonas de cultivos y múltiples espacios de cría de animales con fines productivos, ninguna de las personas encuestadas refirió adelantar o haber cursado educación formal en áreas afines a su principal fuente de producción.
7. Dentro de las principales causas expuestas por la comunidad, que les dificulta su formación académica están; la falta de dinero y no existir entidades de formación superior en el casco urbano del corregimiento debiendo asistir a las ciudades circunvecinas como Palmira, Cali y Cerrito, lo que les hace incurrir en altos costos de transporte, entre otros. Sin embargo destacamos que tanto las Instituciones Educativas de Rozo al igual que CORPOROZO han llevado programas de capacitación en convenios con universidades como la Universidad Santiago de Cali, Universidad Antonio José Camacho y el SENA, en las cuales los estudiantes reciben fundamentación técnica en Guía Turística, Impresión Gráfica y Mantenimiento de Computadores respectivamente. Además,

CORPOROZO ha implementado programas de capacitación como: Gastronomía y Contabilidad.

8. Con respecto al punto anterior, dichos cursos han sido mal aprovechados por la comunidad, pues la poca respuesta a los mismos ha llevado a la cancelación de los anteriores referidos. Esto se suma al hecho de que para efectos de la presente investigación se realizó una convocatoria a tiempo por medio de los líderes comunitarios, los cuales manifestaron abiertamente su desconcierto pues el nivel de ausentismo fue muy alto, al grado de que en comunidades como Mata Palo, La Acequia, La Piña y La Trocha, entre otras no se presentó ninguna persona de la comunidad convocada generando así el desconcierto de sus líderes, y confirmando lo manifestado por los gerentes de las empresas más cercanas a la comunidad como lo son las del sector turístico en cuanto a la falta de compromiso e interés de dicha comunidad. Al respecto se habló con la comunidad asistente y al igual manifestaron reconocer como afirmativo tal percepción.
9. Se identifica que el sector turístico ofrece una gran oportunidad a la comunidad de emplearse en periodos temporales fijos, especialmente fines de semana, donde la comunidad goza de un alto índice de visitantes especialmente de la ciudad de Cali, quienes han encontrado una amplia oferta gastronómica y una importante variedad de sitios para la recreación familiar. Dicha oportunidad laboral pudiera representar si así lo aprovechará la comunidad una gran oportunidad para su desarrollo académico y profesional pues tendrían los recursos necesarios y la disponibilidad de tiempo para adelantar estudios de la gran oferta académica que se ofrecen en las ciudades de Cali o Palmira y con las cuales existen buenas condiciones de transporte intermunicipal.

10. Se evidencia que el fenómeno del desempleo afecta especialmente a los jóvenes entre los 18 a 23 años. En dicho rango de edad, se encontró generalmente jóvenes recién graduados de sus estudios de básica secundaria, por lo general sin un proyecto académico de educación superior definido, con experiencia laboral nula o concentrada especialmente en el sector turístico, habiéndose desempeñado en áreas del sector en trabajos temporales, como meseros o recreacionistas, no siendo esta significativa para los requerimientos del sector industrial asentado en la zona.

11. Así mismo, se evidencia que el género más afectado por este fenómeno, es el género femenino. Dicha situación posiblemente pudiera darse toda vez que pareciera presentarse una alta tasa de embarazos de jóvenes incluso antes de terminar sus estudios de básica secundaria. Además, también cabe la posibilidad de que perciban no existir la necesidad de cambiar su estado de desocupación en medio de una cultura donde tradicionalmente las mujeres se encargan de las labores del hogar.

Las anteriores apreciaciones de los suscritos como autores de la investigación, surgen a partir de sistematizar observaciones percibidas de la comunidad y empresas en el transcurso de la misma, sin embargo, y en conformidad a la primera recomendación propuesta, sería pertinente una investigación orientada por sociólogos que permitan evidenciar tales apreciaciones.

8. RECOMENDACIONES

De acuerdo a lo observado a través de la investigación y conforme a los resultados de la misma, se permite recomendar:

1. Se encuentra pertinente desarrollar una investigación dirigida por profesionales como sociólogos y psicólogos con el fin de determinar posibles causas y alcances de aquellos factores que inciden negativamente en el desarrollo social y cultural de la comunidad, especialmente se recomendaría focalizar la investigación en la comunidad académica de la zona (instituciones educativas, padres, alumnos y maestros), con el ánimo de generar estrategias de intervención efectivas, que permitan concientizar y promover la importancia de las buenas prácticas empresariales y el desarrollo académico desde la primera infancia.
2. Se exhorta a CORPOROZO a seguir fortaleciendo el importante vínculo con el sector público y empresarial de la zona, como una de las mejores oportunidades de propiciar la inclusión activa y permanente de la comunidad asentada en dicha zona.
De igual forma se observa muy importante fortalecer el programa “Rozo Parador Turístico y Despensa Agrícola de Colombia” como una excelente oportunidad de aportar al crecimiento y desarrollo social de la región.
3. CORPOROZO debe seguir gestionando la implementación de programas de formación académica especialmente de carácter técnico y tecnológico enfocados a carreras afines a la ingeniería y procesos Industriales, sistemas, administración y en especial capacitación orientada a procesos relacionados a la Hotelería y el turismo, tales como cocina, atención al cliente, recreación, idiomas entre otros.

4. Desarrollar por parte de CORPOROZO una Bolsa de Empleo que concentre toda la oferta laboral de la zona como resultado de la integración efectiva con el sector empresarial y posicionar la misma como primera opción de las empresas para sus procesos de reclutamiento garantizando de esta manera una mayor oportunidad laboral para con las personas de las comunidades de influencia.
5. CORPOROZO debe fortalecer y apoyar activamente la gestión para la resolución del conflicto de transporte que viven las comunidades de Palmaseca, Mata Palo, Obando, la Dolores. Toda vez que dicha problemática afecta directamente las posibilidades de accesibilidad académica y laboral de dichas comunidades.

BIBLIOGRAFÍA

JUNTA DIRECTIVA DE CORPOROZO, Informe de gestión, Rozo-Palmira, 2009-2010.

HERNANDEZ, Roberto. Metodología de la Investigación, Editorial Mc Graw Hill, 1991, pág. 22.

ROBBINS, Donald J.; MOSQUERA, María S.; RUIZ, Carlos J., Legislación laboral, salarios y empleo en Colombia: 1976-1999. Lima, OIT / Oficina Subregional para los Países Andinos, 2003, pág. 71.

ROBLES, Alberto. Mercado de trabajo, Editorial McGraw Hill, 1956, pág. 62.

SABINO, Carlos. El Proceso de Investigación, Editorial cometa de papel, 1996, pág. 61, 209 y 212.

SAMUELSON, P. Y NORDHAUS, W. Economía, 17 Edición, McGraw Hill, 2002, pág. 327.

SMITH, Adam. La riqueza de las Naciones, Editorial Folio, 1996, pág. 112.

STIGLITZ, Joseph. Principios de macroeconomía, Editorial Ariel, 2002, pág. 195.

Alcaldía de Palmira: <http://www.palmira.gov.co/palmira/laciudad.html>

Cámara de comercio de Palmira: <http://ccpalmira.org.co/component/content/article/22estudiosypublicaciones/165-anuarioestadisticos>

Institución Educativa de Rozo: <http://www.iederozo.edu.co/presentacion.htm>

CIERRE DE INVESTIGACIÓN

Para finalizar este trabajo acerca del “Estudio de oferta y demanda laboral en las comunas 8, 9, y 10 del municipio de Palmira, para la contrastación entre la población cesante y el perfil laboral que requieren las empresas del sector” queda constancia de que se cumplieron los objetivos específicos de la presente investigación de acuerdo a:

1. Objetivo número uno: Se logra caracterizar el estado de formación de la población cesante-desempleada de los habitantes de la zona, lo cual se puede evidenciar a través de las páginas 67, 68, 69, 70, 113, 115 y 116.
2. Objetivo número dos: Se determinó la composición socio demográfica de las personas contratadas en las empresas de la zona de influencia, lo cual se puede observar en las páginas 105, 106 y 107.
3. Objetivo número tres: Se logra identificar las necesidades de las empresas en cuanto al perfil profesional que estas demandan, lo cual se puede constatar en las páginas 109 y 110.

ANEXOS

ANEXO A. CARTA DE CORPOROZO INDICANDO LA IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Palmira, 23 de Febrero de 2.012

Señores

UNIVERSIDAD DEL VALLE

Lic. Manuel Salazar

Municipio de Palmira

Cordial saludo:

La Corporación para el Desarrollo Social, Económico y Protección del Medio Ambiente del Área de Roza – CorpoRozo, es una ONG de carácter privado, sin ánimo de lucro creada por la Comunidad, Hacendados, Empresa Privada y Sector Público, cuyo objeto social es trabajar por el progreso y la calidad de vida de los habitantes de las comunas 8, 9, y 10 del Municipio de Palmira.

Nuestra Corporación, es la representante de las Empresas, de los Hacendados y de la Comunidad, donde hacen parte y apoyan nuestras actividades, programas y proyectos; siendo afiliados las Juntas de Acción Comunal, las Empresas y los Hacendados como:

- AMALFI S.A.
- AZCARATE ARANGO
- COMPAÑÍA DE INVERSIONES SSB LTDA.
- COMPAÑÍA AGRÍCOLA CAUCANA S.A.
- HACIENDA SAN JOSÉ
- COPROPIEDAD ZONA FRANCA DEL PACIFICO
- CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE ROZO
- GRAN COLOMBIANA DE SEGURIDAD VALLE LTDA
- HACIENDA BUENOS AIRES
- HACIENDA CANTAGALLO
- INGENIO MANUELITA S.A
- INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ROZO
- CAMARA DE COMERCIO
- ZONA FRANCA DEL PACIFICO Y PALMASECA

La Corporación, durante sus 13 años de existencia, se ha ganado unos espacios en la comunidad generando un gran impacto en la Administración Municipal gracias a su trabajo continuo por el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunas 8,9 y 10 del Municipio de Palmira impulsando Programas y proyectos para mejorar la calidad de vida de nuestra región, tales como:

- Promover el **Programa de Seguridad Preventiva**, cuyo principal objetivo se centra en brindar un acercamiento del ejército y la policía nacional, que permita contribuir al mejoramiento de la seguridad en la región, por medio de la creación del grupo Corporozo, con el servicio de Avantel.
- Incentivar, el programa de mejora agrícola por medio del desarrollo del proyecto **“PARADOR AGROEMPRESARIAL TURISTICO ROZO DESPENSA AGRICOLA DE COLOMBIA”**, el cual busca dinamizar la parte turística del Corregimiento de Rozo donde se integran acciones y planes de negocios para Agricultores, Restaurantes, Alojamientos, Artistas Culturales, Artesanos, Mujeres Cabeza de Familia, Jóvenes, Adulto Mayor y Población Infantil.
- Programa **“SEMBREMOS A FUTURO”**, el cual busca brindar un día de alegría, cultura y recreación, en donde por medio de actividades lúdicas los niños y niñas entre 6 y 10 años que pertenecen a los Corregimientos de Rozo, La Torre, La Acequia, Matapalo, Obando, La Dolores, Palmaseca y La Herradura, desarrollen destrezas sociales y recreativas.
- Convenio con la **Red de Mujeres Emprendedoras Constructoras de Paz**, y el **Concejo Afro colombiano Raíces Mestizas**, con el desarrollo del Proyecto **CENTRO ADMINISTRATIVO RURAL ATENCIÓN INTEGRAL = C.A.R.A.I.** el cual tiene como principal objetivo acercar a la Alcaldía Municipal a la Comunidad de Rozo y su zona de Influencia; ofreciendo soluciones a unas necesidades básicas insatisfechas donde deben de hacer presencia algunas dependencias, en el Corregimiento de Rozo (Dependencia de la Secretaria de Agricultura, Desarrollo Económico, Secretaria de Integración Social, Sisben, IMDER, Casa de la Cultura (pedagógica), atención Tributaria y Sedes Bancarias.)
- Proyecto de caracterización de la oferta y demanda laboral de la comuna 8, 9 y 10 del Municipio de Palmira y diagnostico del personal vinculado en la empresa de Manuelita por medio del estudio realizado por estudiantes de la **Universidad del Valle**, con el objetivo de observar el perfil de las personas cesantes y el que requieren las empresas del sector para su vinculación laboral.

Como se puede observar nuestra Corporación ha desarrollado programas y proyectos que han beneficiado a toda una región, y gracias a el estudio de la Oferta y la Demanda Laboral del sector realizado por la Universidad del Valle, se ha generado en estos últimos meses un gran impacto de desarrollo en nuestra comunidad, donde por medio de este estudio se pudo observar que nuestros jóvenes al salir de una institución educativa no se capacitaban por falta de recursos económicos pero igualmente se evidencio la necesidad

y urgencia de capacitar a dichos jóvenes del sector en carreras técnicas y tecnológicas que requieren las empresas aledañas para su vinculación laboral, y con ello fomentar el empleo en nuestra área de influencia y a su vez promover el desarrollo social y económico de nuestra región.

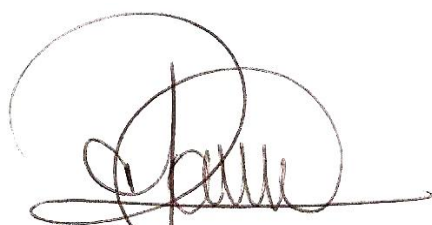
Por tal razón, la Corporación con el apoyo del **Consejo Afro Colombiano Raíces Mestizas**, y la **Red de Mujeres Emprendedoras de Paz**, vieron la oportunidad de buscar una capacitación idónea que permitiera una vinculación laboral, que apunte a la política Pública de empleo, emprendimiento y generación de ingresos; lo cual nos llevo a gestionar ante el instituto de Aprendizaje SENA, y el Instituto profesional SEREX la posibilidad de capacitar a nuestros jóvenes en carreras técnicas y tecnológicas, con el fin de que la comunidad en general tengan la oportunidad de capacitarse en nuestro Corregimiento de Rozo siendo éste un polo de Desarrollo del Municipio de Palmira; sin necesidad de tener que desplazarse a la ciudad e incurrir en gastos de transporte, ya que en su mayoría son personas de escasos recursos.

Dicha gestión se ha llevado positivamente ya que en días anteriores se firmó el convenio con el SENA y con el Instituto SEREX para desarrollar capacitaciones educativas en carreras tales como Administración Gerencial, Secretariado Ejecutivo Contable, Salud Ocupacional y Logística Empresarial, en nuestro Corregimiento.

Agradecemos infinitamente y nos enorgullece, poder contar con el apoyo de la Universidad del Valle y deseamos durante estos años continuar trabajando de la mano en el desarrollo de estos programas. Tengan la plena confianza que nuestro mayor anhelo y única intención es contribuir con estas propuestas a que se beneficien la Comunidad en general.

Les agradecemos por darnos la oportunidad de hacer parte en estos procesos de inclusión, y dar la atención requerida de esta a este oficio.

Atentamente,



MARIA AYDEE HERNANDEZ BECERRA
Directora Ejecutiva

ANEXO B. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS Y VARIABLES PARA ENTREVISTA Y ENCUESTA

VARIABLES CAT. DE ANALISIS	ENTREVISTA JEFES DE RECURSOS HUMANOS Y/O GERENTES DE EMPRESAS
ENTORNO SOCIAL	1. GRADO DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACION CONTRATADA 1.1 ¿Cuál es el nivel máximo de estudios alcanzado por sus trabajadores? a. Primaria b. Secundaria c. Universitarios d. Otros cual? _____ 2. FACILIDAD DE ACCESO A ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR 2.1 ¿Brindan ustedes la oportunidad de que sus empleados culminen sus estudios? ¿De qué manera lo hacen? 3. FACTORES CULTURALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL 3.1 ¿Se realiza capacitación de personal? 3.2 ¿Cómo determina quiénes necesitan capacitación adicional? 3.3 ¿De qué manera beneficia la capacitación de sus empleados a la organización? 3.4 ¿A través de qué mecanismos los trabajadores son motivados? 3.5 ¿En qué medida la motivación influye sobre el desempeño laboral de sus trabajadores? 3.6 ¿Cómo se maneja esa motivación dentro de la organización? 3.7 ¿Se realizan evaluaciones de desempeño? 3.8 ¿De qué forma la empresa desarrolla conocimientos, actitudes, con la finalidad de lograr el crecimiento del personal y el alto desempeño de la empresa? 3.9 ¿Considera usted que los rasgos culturales propias de la población del sector influyen en su desempeño? 3.10 ¿Cuáles considera las características principales? 4. CONCENTRACIÓN POR RANGOS DE EDAD DE LA POBLACIÓN CESANTE 4.1 ¿El personal con el que cuenta entre que edades oscilan? a. 15-25 b. 26-30 c. 31-45 d. 46 en adelante 5. CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN CONTRATADA SEGÚN EL GENERO 5.1 Sexo a. Femenino b. Masculino

ENTORNO ECONOMICO	1. TAMAÑO Y TIPO DE LAS ORGANIZACIONES ASENTADAS EN LA ZONA DE INFLUENCIA 1.1 ¿Qué actividades desarrolla su empresa? 1.2 ¿Indique cual es el tamaño de su empresa? a. grande b. pequeña c. mediana d. microempresa e. Otro cual? ____ 1.3 ¿cuántos trabajadores tiene? 1.4 ¿a qué sector pertenece? 1.5 ¿Qué tipo de empresa es? 1.6 ¿Cómo es la estructura organizacional de la empresa? 1.7 ¿Dónde está ubicada? 1.8 ¿Cuáles son los objetivos de la organización a largo plazo? 1.9 ¿La empresa subcontrata? ¿Qué? 2. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES Y SU RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 1. ¿Cuántos años lleva de trayectoria? 2. ¿Cuál ha sido el impacto socio económico que ha generado su empresa? 3. ¿Cómo ha sido esa relación comunidad-empresa? 4. ¿Cómo se miden los resultados de la empresa? 5. ¿Qué tipos de contrato manejan? 3. FACTORES ECONÓMICOS INCIDENTES EN LA GENERACIÓN Y CALIDAD DE EMPLEO POR PARTE DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR 1. ¿Cuales son algunos de los problemas o dificultades por los que atraviesa actualmente la empresa? ¿Cuáles son sus causas? 2. ¿Su empresa adelanta acciones en responsabilidad social? 3. ¿Cómo funciona esa responsabilidad social de la empresa en pro de ayudar a la población? ¿Qué mecanismos utilizan? 4. ¿Qué factores considera pudieran ser incidentes en la generación de empleo para las personas del sector?
ENTORNO TECNOLÓGICO	1. NIVEL TECNOLÓGICO DE LAS EMPRESAS ASENTADAS EN LA ZONA 1.1 ¿Cuál es el nivel tecnológico de la empresa? 1.2 ¿Cómo ha impactado la tecnología en su empresa? 1.3 ¿Cuentan con una página web propia? 1.4 Usted califica el nivel tecnológico de la empresa como: a. Bajo b. Adecuado c. Muy alto 1.5 ¿Cuál es su opinión respecto a la automatización de los procesos? 1.6 ¿Al respecto como considera su incidencia con la mano de obra? 1.7 ¿Cuál es la procedencia de la tecnología utilizada en la organización?
ENTORNO CULTURAL	1. FACTORES QUE INCIDEN EN LA CONTRATACION DE DICHA POBLACIÓN 1.1 ¿Cuál de los siguientes factores es para usted incidente en la contratación de una empresa? a. Edad b. Sexo c. Nivel de estudio d. Factores actitud inhales e. Experiencia 1.2 ¿Cómo identifica y selecciona al personal con los conocimientos adecuados para cubrir las necesidades de los puestos de trabajo? 1.3 ¿Considera que una persona recién graduada con un título técnico o profesional sin experiencia laboral puede formar parte de su empresa? ¿Por qué? 2. ENTORNO SOCIO CULTURAL DE LAS ORGANIZACIONES 2.1 ¿Cuáles son los valores básicos que caracterizan el modo de operar de la empresa? 2.2 ¿Cómo es el clima interno de la empresa? 2.3 ¿Cómo, específicamente, contribuye usted para un buen clima de trabajo en equipo? 2.4 ¿Cuáles empresas considera su mayor competencia en el mercado? 2.5 ¿Cuáles son los principales factores que inhiben el éxito de su empresa? 2.6 ¿A raíz de la ola invernal que desarrollo grandes inundaciones, como ha sido el manejo en cuanto a esto? ¿Qué tanto se vieron afectados?¿Como están solucionando este problema?

Variables	ENCUESTA
Categorías	Análisis
ENTORNO SOCIAL	POBLACIÓN CESANTE COMUNAS 8, 9, 10 DE PALMIRA 1. GRADO DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN CESANTE 1.1 ¿Cuál es su nivel de estudios alcanzado? a. Primaria b. Secundaria c. Universitarios d. Otros Cual? _____ 1.2 ¿Piensas proseguir o ampliar tus estudios de alguna manera? 1.3 ¿Cree usted que hoy en día el tener un alto nivel educativo amplía las posibilidades de acceso a un empleo? ¿Por qué? 1.4 ¿Ha realizado algún curso de formación con el fin de mejorar su nivel educativo o para ampliar las posibilidades de encontrar empleo? Cual? 1.5 ¿Qué idiomas conoce y a qué nivel? 2. FACILIDAD DE ACCESO A ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR 2.1 ¿Le gustaría realizar una carrera profesional? 2.2 ¿Qué carrera te gustaría estudiar? 1. _____ 2. _____ 3. _____ 2.3 ¿Qué le impide iniciar esa carrera? 2.4 Considera usted que existen las condiciones para realizar estudios universitarios? a. SI b. NO 2.5 ¿Consideras que hoy en día existen barreras para acceder a algún estudio Superior? 3. FACTORES CULTURALES INCIDENTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL 3.1 ¿Por qué motivo abandono su último empleo? 3.2 ¿Ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante su último trabajo? 3.3 ¿La remuneración que recibía correspondía al trabajo que realizaba? 3.4 ¿Qué áreas de trabajo te gustan más? 3.5 ¿Cuál de los siguientes problemas ha provocado una disminución en su desempeño laboral? a. estrés laboral b. Problemas familiares c. El clima organizacional 6. ¿De qué manera las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo? 7. ¿Qué gana la empresa si te contrata a ti en lugar de otra persona? 8. ¿Te han impartido algún curso de capacitación fuera de la empresa? 9. Considera usted que los rasgos culturales propias de la población del sector influyen en su desempeño laboral? 4. CONCENTRACIÓN POR RANGOS DE EDAD DE LA POBLACIÓN CESANTE 4.1 En que rango de edad se ubica a. 18-23 b. 24-29 c. 30-35 d. 36-41 e. Más de 41 4.2 ¿Crees que la edad es un problema o una ventaja a la hora de conseguir empleo? 5. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACION SEGÚN EL GÉNERO 5.1. Marque con una X su género: a. Femenino b. Masculino 5.2 ¿Existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo? 5.3 ¿Cuál es su profesión u oficio? 5.4 ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral? a. 1-3 b. 4-7 c. 8-11 d. Más de 11 e. No tiene 5.5 ¿Cuánto tiempo lleva en estado de desempleo? a. 1-6 meses b. 7-12 meses c. 13-18 mese d. 19-24 meses e. Más de 24 meses

	6. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA POBLACIÓN CIRCUNVECINA 6.1 ¿Trabaja usted actualmente? a. SI b. NO 6.2 ¿Cuál es la ocupación que desempeña? 6.3 ¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo? 6.4 ¿En cuál situación se encuentra? a. Ama de casa b. Estudiante c. Busca trabajo d. Otro____ 6.5 ¿A cuánto equivale su salario? 6.6 ¿Cuántas personas conforman tu núcleo familiar? 6.7 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? 6.8 ¿A cuánto equivalen sus ingresos? 6.9 Indique su Estado civil a. Casado b. Soltero d. Unión Libre 6.10 Tiene hijos a. Si b. No Cuantos? 6.11 Vive en casa? a. Propia b. Alquilada c. familiar 6.12 ¿Tiene libreta militar? a. SI b. NO 6.13 ¿Cuál es su aspiración salarial? 6.14 Servicios Públicos
ENTORNO TECNOLÓGICO	1. ACCESO A NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA EL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES RURALES 1.1 A cuál de los siguientes medios de comunicación tiene más acceso? a. Televisión b. Radio c. Teléfono d. Periódicos e. Internet 1.2 ¿Cuenta con un computador propio en su casa? 1.3 ¿Utiliza el Internet como medio de información? 1.4 ¿Ha recibido algún curso de formación virtual? 1.5 ¿Crees que la tecnología está desplazando al hombre en algunos campos de manera innecesaria? 1.6 ¿Qué papel juega la tecnología en la educación? 1.7 ¿Posee servicio de internet en su casa? 1.8 ¿Cómo califica su servicio de internet? a. Malo b. Regular c. Bueno ¿Por qué?_____ 1.10 ¿Cuáles son las actividades que mas realiza cuando ingresa a la red? a. Chatear b. Revisar correo c. Redes sociales d. Ocio e. Buscar trabajo f. estudio g. Otro cual?_____

FUENTE: Elaboración propia. Enero 2011

ANEXO C. FORMATO DE ENCUESTA

NOMBRE: _____

TELÉFONO: _____

CORREO ELECTRÓNICO: _____



ENCUESTA POBLACIÓN CESANTE COMUNAS 8, 9, Y 10 DE PALMIRA

A continuación se encuentra un listado de preguntas, por favor
marque con una X:

1. Sexo

- a. ☐ M
b. ☐ F

2. Edad

- a. ☐ 18-23 años
b. ☐ 24-29 años
c. ☐ 30-35 años
d. ☐ 36-41 años
e. ☐ Más de 41 años

3. Indique su estado civil

- a. ☐ Casado(a)
b. ☐ Soltero(a)
c. ☐ Unión Libre

4. ¿Cuántos hijos tiene?

- a. ☐ 1-3
b. ☐ 3-5
c. ☐ Más de 5
d. ☐ No tiene

5. ¿Cuántas personas conforman
tu núcleo familiar?

- a. ☐ 1-3
b. ☐ 3-5
c. ☐ Más de 5

6. ¿Cuántas personas dependen
económicamente de usted?

- a. ☐ 1-3
b. ☐ 3-5
c. ☐ Más de 5

7. Nivel de Escolaridad

- a. ☐ Primaria
b. ☐ Secundaria
c. ☐ Universitarios

¿Cuál? _____

d. ☐ Otros cursos

¿Cuál? _____

8. ¿Piensa proseguir o ampliar sus estudios de alguna manera?

- a. ☐ Si
- b. ☐ No

9. ¿Qué estudio le gustaría realizar?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

10. ¿Qué le impide iniciar ese estudio?

11. ¿Cree usted que hoy en día el tener un alto nivel educativo amplía las posibilidades de acceso a un empleo?

- a. ☐ Si ¿Por qué? _____
- b. ☐ No ¿Por qué? _____

12. ¿Utiliza el Internet como medio de formación académica?

- a. ☐ Si
- b. ☐ No

13. ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

- a. ☐ 1-6 meses
- b. ☐ 7-12 meses
- c. ☐ 13-18 meses
- d. ☐ 19-24 meses
- e. ☐ Más de 24 meses

14. ¿En qué áreas de trabajo se ha desempeñado?

15. ¿En qué clasificación se encuentra laboralmente?

- a. ☐ Ama de casa
- b. ☐ Estudiante
- c. ☐ Busca trabajo
- d. ☐ Otro cual? _____

16. ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral?

- a. ☐ 1-3
- b. ☐ 4-7
- c. ☐ 8-11
- d. ☐ Más de 11
- e. ☐ No tiene

17. ¿Cuál es su aspiración Salarial?

ANEXO D. FORMATO DE ENTREVISTA

NOMBRE: _____

CARGO: _____

EMPRESA: _____

1. ¿Qué actividades desarrolla su empresa?

2. ¿Indique cuál es el tamaño de su empresa?

a. Grande b. Mediana c. Pequeña d. Microempresa e. Otro
¿Cuál? _____

3. ¿Cuántos trabajadores tiene?

4. ¿A qué sector económico pertenece?

5. ¿Qué tipo de empresa es según su forma jurídica?

6. ¿Cuáles son los objetivos de la organización a largo plazo que pudiesen generar nuevos empleos?

7. ¿Cuántos años lleva de trayectoria?

8. ¿Cuál ha sido el impacto socio económico que ha generado su empresa?

9. ¿Cómo es el vínculo socio-cultural de su empresa frente a la comunidad?

10. ¿El personal con el que cuenta entre que edades oscilan?

a. 15-25 b. 26-36 c. 37-47 d. 48 en adelante

11. ¿Considera usted que los rasgos culturales propias de la población del sector influyen en su desempeño?

12. ¿Cuáles considera las características principales?

13. ¿Qué tipos de contrato manejan?

14. ¿Su empresa adelanta acciones en responsabilidad social?

15. ¿Qué factores considera pudieran ser incidentes en la generación de empleo para las personas del sector?

16. ¿Cómo ha impactado la tecnología en su empresa?

17. ¿Cree usted que la implementación tecnológica incide o incidirá en el número de personas contratadas por la empresa?

18. Enumere de 1 a 5, siendo 1 el más importante los siguientes factores que inciden en la contratación de personal en la empresa:

- ___ Edad
- ___ Sexo
- ___ Nivel de estudio
- ___ Factores actitudinales
- ___ Experiencia

19. ¿De acuerdo a su conformación demográfica como se distribuye de manera generalizada el nivel de estudios del personal de la Empresa?

CALI	PROFESIONALES	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	PERSONAL NO CUALIFICADO
PALMIRA	PROFESIONALES	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	PERSONAL NO CUALIFICADO
YUMBO	PROFESIONALES	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	PERSONAL NO CUALIFICADO
ROZO	PROFESIONALES	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	PERSONAL NO CUALIFICADO
OTROS	PROFESIONALES	TECNÓLOGOS	TÉCNICOS	PERSONAL NO CUALIFICADO

20. ¿Realizan convenios educativos para el desarrollo del personal?

21. ¿Cuáles son las carreras más demandadas por ustedes?

1. _____
2. _____
3. _____

FUENTE: Elaboración propia. Enero 2011

ANEXO E. LISTADO EMPRESAS ENTREVISTADAS

1	FORTOX
2	LA TINAJA
3	TERMOVALLE
4	LA TOPA TOLONDRÁ
5	PROMEDICO
6	COPROPIEDAD ZONA DEL PACÍFICO
7	SERVICOMEX
8	SWEET SOL
9	CONSORCIO ZONA FRANCA DEL PACÍFICO
10	PGI COLOMBIA
11	QUIMPAC DE COLOMBIA
12	DESACOL S.A.
13	FOGEL ANDINA S.A.
14	LOUGPORT COLOMBIA LTDA
15	UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA

Fuente: Elaboración propia. Octubre 2011

**ANEXO F. BASE DE DATOS DE EMPRESAS ASENTADAS EN ROZO Y SUS
SECTORES ALEDAÑOS**

No.	EMPRESA	CONTACTO
1	SUCROMILE S.A	Jaime Darío Colmenares- Gerente
2	IMECOL	Gerardo Gaviria-Gerente Operativo
3	HACIENDA BUENOS AIRES	Alberto Aparicio-Administrador
4	ITACOL	Néstor Pedroza-Gerente Regional
5	SERVICOMEX	Carlos Lopera-Gerente
6	CIAT	Albin Hubscher-Director Corporativo
7	COLREMAQ	Freddy Molina-Gerente General
8	INDUSTRIAS LEHNER	Jorge González-Gerente financiero
9	FINCA MARGARITA ROSA	Mario Córdoba-Administrador
10	MI LAGO, PESCA DEPORTIVA	Conrado Pérez-Administrador
11	ADVANCE LOGISTIC S.A.	Néstor González-Gerente
12	ADVANCED FACTORIES S.A.	Christian Castro-Gerente
13	AEROCALI	Ricardo Lenis-Gerente
14	AGECOLD S.A.	Alexander Benítez-Gerente
15	SWEET SOL	
16	LOUGPORT COLOMBIA LTDA	María Castrillon-Asistente administrativa
17	ALMAVIVA S.A	Yulid Orozco-Directora
18	AMCOR HOLDINGS	Ramiro Reyes-Gerente
19	ANDEAN SERVICIES S.A.	Yesic Correa-Gerente
20	DESACOL S.A.	Viviana Izquierdo-Analista Gestión Humana
21	BURICA S.A.	Sandra Bonilla-Jefe de Gestión Humana
22	CHERY MOTOR COLOMBIA S.A.	Eduardo Sardi-Gerente
23	CORAL LOGISTICA LTDA	Víctor Coral-Gerente
24	FANALCA S.A.	Carlos Giraldo-Gerente Recursos Humanos
25	FLOW CONTROL AND HANDLING LTDA	Carlos Llano-Gerente
26	GLOBALOG S.A.	Rodolfo Mendoza-Gerente
27	KELLY FREIGHT LTDA	James Barona-Gerente Administrativo
28	LOGISTICA ZONA FRANCA S.A.	Cesar Ruiz-Coordinador
29	MADSON & CIA LTDA	Diego Posso-Gerente
30	PANALPINA S.A.	Carolina Camacho-Jefe Gestión Humana
31	PLASTIC FILMS INTERNACIONAL S.A.	Simón Hard-Gerente General
32	QUAYSIDE GAMING LTDA	Nelson Arce- Gerente
33	LA TOPA TOLONDRÁ	Mónica García-Administradora
34	TZF LTDA	Fernando Velasco-Gerente
35	VINCORTE ZONA FRANCA S.A.	Miguel Uribe-Gerente
36	VINOS DEL SUR DE COLOMBIA S.A.	Patricia Ordoñez-Gerente
37	ZONA FRANCA PALMASECA	Elena González-Gerente
38	AERONAUTICA CIVIL	Gustavo Hernández-Director
39	AGROGUACHAL S.A.	Carlos Gómez- Representante
40	ALCOMERCIO	Harry Chaverra-Gerente
41	ALPOPULAR	Carlos Vallejo-Gerente
42	ATOGAN LTDA	Rodrigo Peláez-Gerente
43	CAMPO CORDOBA Y CIA LTDA	Andrés Campo-Gerente
44	CODECOM	Rodrigo Posada-Gerente
45	COMERCIO INTERNACIONA	Gustavo Loaiza-Gerente

46	COSITA BUENA	Germán Gamboa-Propietario
47	CONSORCIO ZONA FRANCA DEL PACIFICO	Alida del Rio-Miembro de Junta directiva Corporozo
48	GRANJA AVICOLA LOS PORTALES	Carlos Madriñan-Propietario
49	GYP EL CASTILLO	Iván Arbeláez-Gerente
50	INDUSTRIAS ELECTRICAS DEL CAUCA	Jorge Nieto-Gerente
51	INGENIERIA INTEGRADA DE OCCIDENTE	María Ceballos-Gerente
52	INORCA	Guillermo López-Gerente
53	INVERSIONES LOS CUATRO	Bernardo Jiménez-Gerente
54	FORTOX	
55	KRAFT FOOD DE COLOMBIA	Simone Knorr-Gerente
56	LAFRANCOL INTERNACIONAL S.A.	Roberto Ventura-Gerente
57	LIPSA	Manuel Moreno-Gerente
58	MAGNUN LOGISTIC	José Cataño-Gerente
59	OIL CHERMICAL LTDA	Rafael Orozco-Gerente
60	OPERCOMEX LTDA	Gustavo Velásquez-Gerente
61	PELAEZ MAYA & CIA LTDA	Diego Peláez-Gerente
62	PM GROUP DE COLOMBIA	Juan Delgado-Gerente
63	QUIMPAC DE COLOMBIA	Alina Triana-Jefe de Recursos humanos
64	TERMOVALLE	Ingrid Dominguez-Gestion Humana
65	TERMOEMCALI	Fabio Ruiz-Gerente de planta
66	TRIADA EMA	Diego Parra-Gerente
67	UNILEVER ANDINA	James Carmona-Gerente
68	UNION TEMPORAL MALLA VIAL	Yesid Porras-Director Operativo
69	VALLEY LOGISTIC	Amparo Gómez-Gerente
70	VIEJO MOLINA	Eugenio Tascón-Propietario
71	ZONA FRANCA DEL PACIFICO	Bertha Rojas-Gerente
72	FOGEL ANDINA	Natalia Gomez-Psicologa
73	COMPAÑÍA AGRICOLA CAUCANA	Isabel Frago-Directora de Producción
74	ADECUACIONES DE TIERRA	Jenny Lindo-Propietaria
75	AMALFI S.A.	Mario Scarpetta-Gerente
76	HACIENDA MIRAFLORES	Nubia de López-Propietaria
77	COPROPIEDAD ZONA DEL PACIFICO	Holmes-Secretario de obras
78	GRAN COLOMBIA DE SEGURIDAD	Carlos Payan-Gerente General
79	INGENIO MANUELITA	Adolfo León-Gerente General
80	FINCA EL FARO	Rodrigo Guarín-Administrador
81	HACIENDA LA MERCEDES	Raúl Ortega-Propietario
82	JARDIN INFANTIL LOS TRAVIESOS	Miriam Martínez-Administradora
83	JUAN PIPE	Consuelo Ulloa-Gerente
84	PROMEDICO	Carolina-Administradora
85	RESTAURANTE GRACILIANO	Andrés Devia-Propietario
86	LA TINAJA	Diego-Administrador
87	RESTAURANTE CHEF PARRILLA	Mario Sandoval-Administrador
88	INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE	Carlos Alarcón-Jefe de Planeación
89	PGI COLOMBIA	Analista de Recursos Humanos
90	ESTADIO DEPORTIVO CALI	Marco López-Gerente

Fuente: Corporozo, 2011.