

PROPUESTA PARA FORMULAR LOS ELEMENTOS DE UNA BOLSA DE
EMPLEO PARA EGRESADOS DE INSTITUTOS Y UNIVERSIDADES DE LA
REGIÓN NORTE DEL CAUCA.

DORIS LUCIA PEREZ AGUILAR
JOSE EDUAR CAPOTE HOLGUIN

UNIVERSIDAD DEL VALLE- SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2015

PROPUESTA PARA FORMULAR LOS ELEMENTOS DE UNA BOLSA DE
EMPLEO PARA EGRESADOS DE INSTITUTOS Y UNIVERSIDADES DE LA
REGIÓN NORTE DEL CAUCA.

DORIS LUCIA PEREZ AGUILAR
JOSE EDUAR CAPOTE HOLGUIN

Proyecto de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor
DIEGO ALONSO GARCIA

UNIVERSIDAD DEL VALLE- SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA
2015

RESUMEN

Esta propuesta busca abordar la necesidad de un mecanismo que facilite a los egresados de los Institutos y Universidades de la región norte del Cauca, la vinculación al mercado laboral. De acuerdo con lo anterior se plantean los elementos de una bolsa de empleo para egresados de Institutos y universidades, mediante el enfoque cuantitativo y estudio descriptivo que permitió identificar las características e incidencia del empleo y desempleo en esta región. Se espera identificar los elementos legales para la formulación de la bolsa de empleo en la región Norte del Cauca, recopilar información sobre bolsas de empleo existentes en otras universidades públicas y privadas del país, proponer programas, servicios y estrategias de difusión hacia el sector empresarial y universitario de la Región Norte del Cauca y analizar el efecto de formular una bolsa de empleo para egresados de institutos y universidades de la Región Norte del Cauca. En cuanto al método de investigación se empleó el método deductivo ya que facilitó la interpretación y análisis de los datos. La técnica para la recolección de los datos fue a través de la realización de encuesta, cuyo cuestionario escogido fue de carácter mixto. Se hizo un muestreo aleatorio no probabilístico. El tratamiento de la información se analizó mediante estadística descriptiva. Finalmente el análisis y conclusiones se desarrollaron con respecto a los elementos de formulación de la bolsa de empleo. La población para la recolección de datos fue realizada en Institutos, universidades y Egresados de las mismas.

En cuanto a su alcance, esta investigación abre el camino para la implementación de la propuesta sirviendo como marco referencial permitirá también ser precedente del surgimiento de nuevas ideas y proyectos de negocio relacionados.

Palabras clave, Bolsa de empleo, egresados, reclutamiento, selección, egresado.

ABSTRACT

This proposal seeks to address the need for a mechanism to facilitate the graduates of colleges and universities in the northern region of Cauca, linking the labor market. According to the above elements to formulate an employment for graduates of colleges and universities by the quantitative approach and a descriptive study that allowed describing the characteristics and incidence of employment and unemployment in this region arises. Is expected to identify the legal elements for the development of job opportunities in the North of Cauca, gathering information on existing pockets of other public and private universities employment, propose programs, services and outreach strategies to business and University of North Cauca region and analyze the effect of formulating an employment for graduates of colleges and universities in the northern region of Cauca. As for the research method was employed the deductive method because I facilitate the interpretation and analysis of data. The technique for data collection was through conducting the survey, the questionnaire was mixed character chosen a non-probability random sampling was done. The processing of information was analyzed using descriptive statistics analysis and conclusions finally developed regarding elements for formulating the employment exchange. The population data collection was conducted in institutes, universities and graduates of the same.

In terms of scope, this research opens the way for the implementation of the proposal serving as a reference also be precedent allow the emergence of new ideas and projects related business.

Keywords, Careers, graduates, recruitment, selection, graduated

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

0. INTRODUCCION

1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1	ANTECEDENTES	11
1.2	PREGUNTA.....	13
1.3	SITEMATIZACIÒN	13
1.4	DELIMITACIÒN	14
2	OBJETIVOS	15
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	15
2.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	15
3	JUSTIFICACIÒN	16
4	MARCO REFERENCIAL.....	18
4.1	MARCO TEORICO.....	18
4.1.1	Mercado Laboral en Colombia.....	18
4.1.2	Indicadores del Mercado.....	19
4.1.3	Mecanismos para el Empleo.....	23
4.2	MARCO CONTEXTUAL	25
4.2.1	Tasa de Desempleo.....	25
4.2.2	Mercado laboral Departamento del Cauca.	28
4.2.3	Mecanismos para el Empleo.....	30
4.3	MARCO LEGAL.....	32
5	METODOLOGIA.....	37
5.1	TIPO DE INVESTIGACIÒN	37
5.2	MÉTODO.....	38
5.3	TÉCNICA DE RECOLECCIÒN DE INFORMACIÒN	38
5.4	TRATAMIENTO O ANÁLISIS DE LA INFORMACIÒN	38
5.5	POBLACIÒN.....	39

5.6	RESULTADOS	42
5.6.1	Elementos Legales para la Constitución y Funcionamiento de la Bolsa de Empleo en la Region Norte del Cauca.	42
5.6.2	Recopilación de Información sobre Bolsas de Empleo Existentes en otras Universidades Públicas y Privadas del País.	46
6	PROGRAMAS, SERVICIOS Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN QUE TENDRIA LA BOLSA DE EMPLEO, PARA BENEFICIAR A ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA REGIÓN NORTE DEL CAUCA.	53
7	ELEMENTOS CLAVES PARA EL DESARROLLO DE LA BOLSA DE EMPLEO	56
	CONCLUSIONES.	85
	RECOMENDACIONES.	86
	BIBLIOGRAFÍA	87

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Participación PIB Departamental/PIB Nacional 2005: Cauca y Departamentos con PIB percapita similar	12
Figura 2. Distribución de la PET según el nivel educativo	13
Figura 3. Mapa de la micro región norte del cauca.....	14
Figura 4. Mapa Mercado Laboral	19
Figura 5. Tasa de desempleo	25
Figura 6. Distribución de la PEA según título alcanzado Total nacional	26
Figura 7. Proporción de la población ocupada, desocupada e inactiva que asistió a alguna institución educativa	27
Figura 8. Distribución porcentual de ocupados, desocupados e inactivos según título alcanzado. Total nacional Año 2013	27
Figura 9. Título alcanzado por oficio principal Distribución porcentual de ocupados según título alcanzado y oficio principal Total nacional Año 2013	28
Figura 10. Tasa global de participación , de ocupación y desempleo Cauca 2007- 2014.....	29
Figura 11. Tasa de subempleo objetico y subjeivo en el Cauca 2007- 2014	29
Figura 12. Indicadores del mercado laboral para el Cauca 1996-2005 (tercer Trimestre de cada año).	39
Figura 13. Distribución de los ocupados por nivel educativo dentro de las Modalidades de empleo	40
Figura 14. Nivel de calificación en Empresas Ley Páez (2005).	40
Figura 15. Formación de la Microrregion	51
Figura 16. Según el nivel de formación, instituciones técnicas tecnológicas y profesionales	51
Figura 17. porcentaje de nivel de formación por municipio	52
Figura 18. Estructura Orgánica.....	62
Figura 19. Logo de la empresa	66
Figura 20. Empresas por municipio	69
Figura 21. Empresas por sector norte del Cauca.....	69
Figura 22. Sexo del encuestado	70
Figura 23. rango de Edad del encuestado	70
Figura 24. A que etnia pertenece.....	71
Figura 25. Extracto al que pertenece	71

Figura 26. Lugar de procedencia	72
Figura 27. Situación académica Actual.....	72
Figura 28. Tipo de Formación del encuestado.....	73
Figura 29. Tipo de formación en que se encuentra.....	73
Figura 30. Institucion de formación en que se encuentra	74
Figura 31. Egresado de cual institucion	74
Figura 32. Situación laboral	75
Figura 33. Información de datos anteriores	75
Figura 34. Cuanto tiempo lleva desempleado?.....	76
Figura 35. Cuanto tiempo lleva empleado	76
Figura 36. Como accedió al empleo?	77
Figura 37. Tiempo en encontrar empleo	77
Figura 38. Tipó de empleo en que se encuentra.....	78
Figura 39. Lugar de trabajo.....	78
Figura 40. Tipo de empresa.....	79
Figura 41. Tipo de empresa por tamaño.....	79
Figura 42. Conocimiento de agencias temporales.....	80
Figura 43. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (rapidas).....	80
Figura 44. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (demoradas)	81
Figura 45. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (exigen mucho papeleo)	81
Figura 46. Razones por las cuales no ha utilizado las agencias de empleo	82
Figura 47. Que valor agregado considera que debe tener una agencia de empleo	82
Figura 48. Aspectos representativos en la gestión de una agencia de empleo	83
Figura 49. Le gustaría que existiera en el Norte del Cauca una agencia de empleo especializada en la contratación de Técnicos, Tecnólogos y profesionales.....	84

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada.....	25
Tabla 2. Características, proceso y bondades del enfoque cuantitativo	37
Tabla 3. Formula de población.....	41
Tabla 4. Bolsas de Empleo en Universidades públicas y privadas	46
Tabla 5. Análisis ocupacional en la micro región Norte del Cauca	47
Tabla 6. Programa de formación.....	48
Tabla 7. Formación caloto	50
Tabla 8. Formación Municipios de Villarica y Puerto Tejada	50
Tabla 9. Propuesta de valor	61
Tabla 10. perteneciente a Empresas Ubicadas en la región Norte del Cauca según su actividad	69

0. INTRODUCCION

En la región del Norte del Cauca a pesar de contar con 3 zonas industriales y haber sostenido el proceso de Ley de Páez que permitió el ingreso de la industria o de empresas del sector sin pagar impuesto durante 10 años, se manifiesta la existencia de un alto porcentaje de desempleo de egresados de los institutos y universidades que existen en la región. También existen muchos egresados que no están vinculados laboralmente en las carreras en las cuales se han graduado. Esto se relaciona con los altos niveles de informalidad mostrados en la región. En este orden de ideas el proyecto de grado busco identificar los elementos necesarios para generar una propuesta de bolsa de empleo para egresados de institutos y universidades con el objetivo de acercar oferentes del mercado laboral de la región Norte del Cauca.

Según lo planteado, se buscó implementar una formulación metodológica del enfoque cuantitativo que permitió la recolección de datos observables para la representación verdadera de conceptos y ver las variables que el investigador tiene en cuenta. Por todo lo anterior se realizo un estudio descriptivo donde se identificaron los medios necesarios para formulación de la propuesta, presentado utilidad en la investigación ya que muestra con precisión la situación se los egresados frente a la realidad laboral. La información que se recolectó se realizo mediante encuesta.

El fin de esta propuesta seria la creación de la bolsa de empleo para beneficiar a los egresados de las universidades e intitutos presentes en el norte del cauca. Que permitiría la disminución del desempleo. También ayudaría a que los profesionales accedan al mercado laboral de acuerdo con sus competencias y perfiles ocupacionales.

El proyecto se encuentra estructurado de la siguiente forma: planteamiento del problema donde se maneja antecedentes, la pregunta problema, la sistematización y la delimitación del problema, el pasó dos es el manejo de los objetivos y estos se derivan en generales y específicos, el paso tres es la justificación, el paso cuatro es el manejo del marco referencial donde se encontrara el marco teórico y el marco legal, el paso cinco en este se maneja la metodología donde intervienen el tipo de investigación el método por el cual la investigación se realiza, la forma de recolección de la información, el tratamiento o análisis de la información

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

Las Bolsas de Empleo “fueron creadas con el objetivo de satisfacer necesidades de trabajo y responder en alguna medida a los problemas de la comunidad nacional. Son empresas que reclutan, seleccionan, clasifican y emplean el personal, enviándolo a prestar un determinado servicio a un tercer beneficiario. Estas empresas son reglamentadas, controladas y vigiladas por el ministerio de trabajo y seguridad social”.¹

En la región Norte del Cauca no existe un mecanismo que facilite a los egresados de los Institutos y Universidades la vinculación al mercado laboral. En el ámbito local existen agencias de empleo especializadas en la parte operativa pero no existe el impulso a nivel profesional en las que encontramos entre ellas encontramos a: Pro servís: empresa de servicios temporales, Acción plus y Ocupar temporales. Al no existir una garantía laboral para egresados de las universidades de la región Norte Cauca, genera desplazamiento de la mano de obra calificada a otras regiones del País.

Esta región resulta atractiva por su ubicación estratégica en la que se destaca cercanía a centros urbanos de importancia tal como es el puerto de Buenaventura, óptimas condiciones de la malla vial, aeropuertos cercanos lo que facilitó el establecimiento de parques industriales incentivados por la ley Páez y la llegada de nuevas empresas.

Aunque a pesar de la instalación de las empresas a raíz de la ley Páez, estas no contrataron suficiente personal calificado debido a que en la zona no existía. Para desarrollar su labor en empresa de tecnología, obligando a la empresa a desplazarse con el personal que poseían en otras zonas del país, por lo que posiblemente el desempleo genera resentimiento social, en la actualidad existe una gran fortaleza al poseer centros de formación técnica, tecnológica y profesional logrando especialización de la fuerza laboral de la región Norte del Cauca. Se constituyen en la principal fortaleza pero a la vez en el principal problema ya que no existen garantías para los egresados.

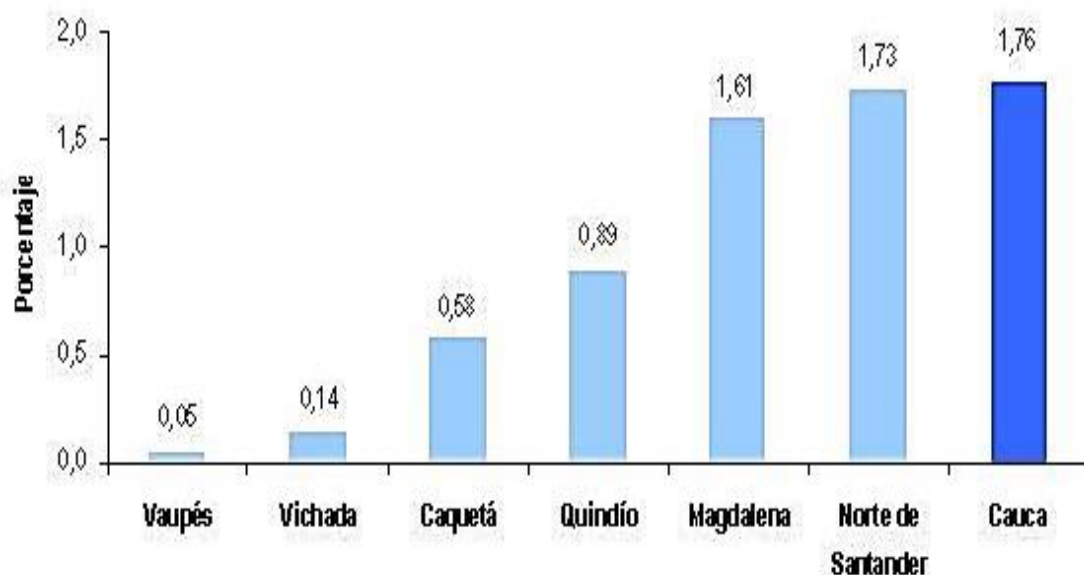
En la región Norte Cauca en la actualidad existen 5 Universidades que brindan formación superior como son: Universidad del Valle, Universidad del Cauca, Fundación Universitaria de Popayán(Fup) , Universidad Nacional Abierta y a

¹ PAEZ RODRIGUEZ, Marta Lucia y VALDERRAMA ROA, Esperanza. Estudio sobre las empresas de servicios temporales en la ciudad de Bogotá D.C.. Universidad externado de Colombia, facultad de ciencias económicas. Departamento de administración de empresas. Bogotá D.C.1985. Pág.26-28

distancia (Unad), Universidad Uniminuto e Instituciones de Formación técnica y tecnológica en la que se encuentran la Universidad del Pacífico, Universidad del Quindío, Universidad del Magdalena, Universidad Cooperativa, Comfacaucá, Edupol, el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena entre otras.

Ante la presencia de formación Técnica, Tecnológica y profesional ofrecidas por Universidades y Centros Técnicos y Tecnológicos de la región Norte del Cauca, no existe una relación estrecha entre la academia y entes productivos, para consolidar alianzas estratégicas que posibiliten el desarrollo del talento humano en las empresas de la región.

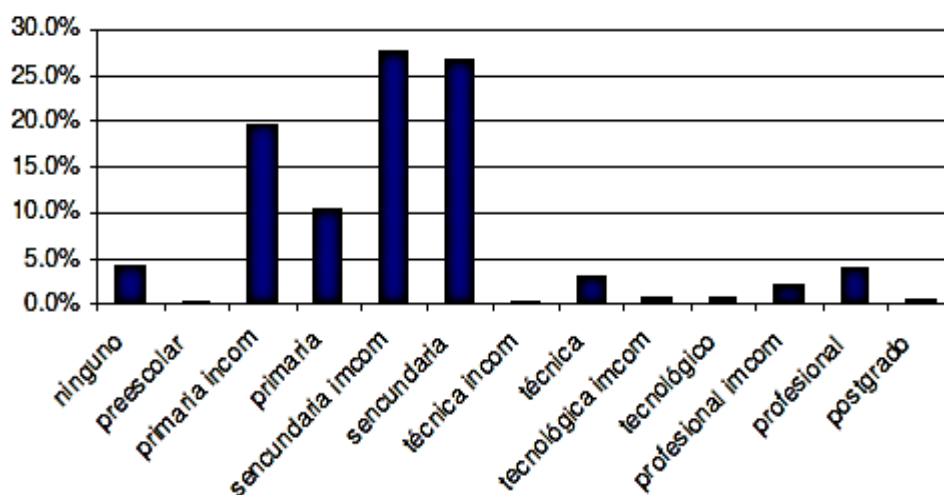
Figura 1. Participación PIB Departamental/PIB Nacional 2005: Cauca y Departamentos con PIB percapita similar



Fuente DANE

En el gráfico N°1 se muestra a departamentos de la economía nacional con PIB per cápita similar al departamento del Cauca, se puede evidenciar que el Cauca posee una participación del 1,76 del PIB Nacional lo que significa la representación industrial especialmente en la región Norte del Cauca, lo que estimula el nivel de empleabilidad y disminución del empleo informal.

Figura 2. Distribución de la PET según el nivel educativo



Fuente. Universidad ICESI

En él se puede apreciar que en términos porcentuales, la población en edad de trabajar se concentra principalmente, en los niveles de secundaria, secundaria incompleta, primaria y primaria incompleta. Así mismo, es importante resaltar que la población que ha alcanzado niveles de educación técnica, tecnológica y profesional es considerablemente baja.²

1.2 PREGUNTA

¿Cuáles son los elementos necesarios para formular una propuesta de bolsa de empleo para egresados de Institutos y universidades de la región Norte del Cauca?

1.3 SITEMATIZACIÓN

- ¿Qué elementos legales se requieren para la formulación de una bolsa de empleo.
- ¿Por qué es importante la formulación de una bolsa de empleo para Institutos y Universidades de la Región Norte del Cauca.

² Universidad ICESI (2006). Encuesta de Hogares en Abril del 2006 en los municipios de Caloto, Puerto Tejada y Villarrica.

- ¿Qué programas, servicios y estrategias de difusión, se incluirían en la bolsa de empleo, para beneficiar a estudiantes y egresados de la región Norte del Cauca?
- ¿Qué programas se han realizado en la Región Norte del Cauca para fomentar la creación de bolsas de empleo Universitarias?

1.4 DELIMITACIÓN

En este tema de investigación se integraran los elementos necesarios para formular una bolsa de empleo que beneficiara a egresados de Institutos y universidades presentes en la región Norte del Cauca, se tomara como objeto de estudio los municipios del Norte del Cauca con más presencia Industrial en los cuales se encuentran, Puerto Tejada, Caloto, Villarrica, Santander de Quilichao.

Figura 3. Mapa de la micro región norte del cauca



Fuente: <http://caloto-cauca.gov.co>

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los elementos necesarios para generar una propuesta de bolsa de empleo para egresados de Institutos y Universidades de la región Norte del Cauca.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los elementos legales para la formulación de la bolsa de empleo en la región Norte del Cauca.
- Recopilar información sobre bolsas de empleo existentes en otras universidades públicas y privadas del país
- Proponer programas, servicios y estrategias de difusión hacia el sector Empresarial y Universitario de la Región Norte del Cauca.
- Analizar el efecto de formular una bolsa de empleo para egresados de Institutos y Universidades de la Región Norte del Cauca.

3 JUSTIFICACIÓN

La investigación propuesta facilita que los egresados de las universidades presentes en la región Norte del Cauca, tengan otra alternativa para ingresar al mercado laboral. Tales elementos se formularon en la propuesta de bolsa de empleo. Una de las razones principales en la formulación de la bolsa de empleo es aprovechar las diferentes oportunidades laborales de los parques industriales creados a partir de la ley Páez en la Región Norte del Cauca, permitiendo el aprovechamiento de la fuerza laboral capacitada en los Institutos y Universidades e interacción más profunda entre los egresados, la universidad y las empresas.

En la actualidad no existe un adecuado aprovechamiento de la mano de obra calificada haciendo que esta se desplace a otras regiones del país o se empleen en oficios diferentes a su profesión, generando crecimiento del trabajo informal y aumentando también los índices de desempleo.

Esta investigación mediante la formulación de los elementos para la creación de la bolsa de Empleo pretende demostrar la importancia que tiene la propuesta de la conformación de la bolsa de empleo para egresados de Institutos y Universidades de la Región siendo este un instrumento que le facilite poner en práctica los conocimientos con que se cuentan al culminar los estudios.

Desde el punto de vista metodológico, esta formulación está generando la aplicación de un método de investigación para generar conocimiento válido y confiable sobre las estrategias de intermediación laboral, generar estrategias de interacción y difusión entre universidades y empresas, establecer los elementos legales para la conformación de la Bolsa de empleo, identificar los perfiles ocupaciones requeridos por los diferentes empresas, realizar flujos de proceso en el reclutamiento y selección de personal, levantar los perfiles para el funcionamiento de la Bolsa e de empleo, generar la propuesta de estructura organizacional para la bolsa de empleo.

El servicio consistiría en la intermediación entre los egresados y las empresas en el proceso de consecución de oportunidades laborales además servicios y programas adicionales como asesorías y capacitaciones en los siguientes aspectos: Elaboración hoja de vida, Información sobre procesos instrumentos de selección, entrevista, tipos de entrevista.

Pruebas de conocimientos y psicotécnicas para facilitar permanencia en los puestos de trabajo requeridos por las empresas de la Región Norte del Cauca.

A través de los objetivos de la investigación, se espera que sus resultados permitan encontrar herramientas para la solución de problemas, retroalimentación de los

mismos. Además de la formulación de políticas, estrategias y demás mecanismos que garanticen el funcionamiento adecuado de la propuesta.

En cuanto a su alcance, esta investigación abrirá el camino para la implementación de la propuesta sirviendo como marco referencial, profesionalmente pondrá en manifiesto los conocimientos adquiridos durante la carrera y permitirá ser precedente del surgimiento de nuevas ideas y proyectos.

4 MARCO REFERENCIAL

4.1 MARCO TEORICO

4.1.1 Mercado Laboral en Colombia.

- **Demanda laboral**

La demanda del mercado laboral son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores ³

- **Oferta laboral**

La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.⁴

La oferta del mercado de trabajo o también llamada oferta agregada, está conformada por el conjunto de las ofertas de trabajo existentes en un momento dado.⁵

- **Salario**

El salario es aquella remuneración, pago, que recibe una persona de manera periódica, generalmente, cada mes, o en su defecto, cada quincena, de parte de su empleador como consecuencia de la prestación de una actividad productiva.

En tanto, la contraprestación, en casi todos los casos, se realiza a través de dinero, o sea, si bien el salario puede disponer de una parte en especie, la misma suele ser adicional y acompañando a una cantidad de dinero.⁶

³ Dirección de Mercadotecnia, Octava Edición, de Kotler Philip, Prentice Hall, Pág. Dirección de Mercadotecnia, Octava Edición, de Kotler Philip, Prentice Hall, Pág.

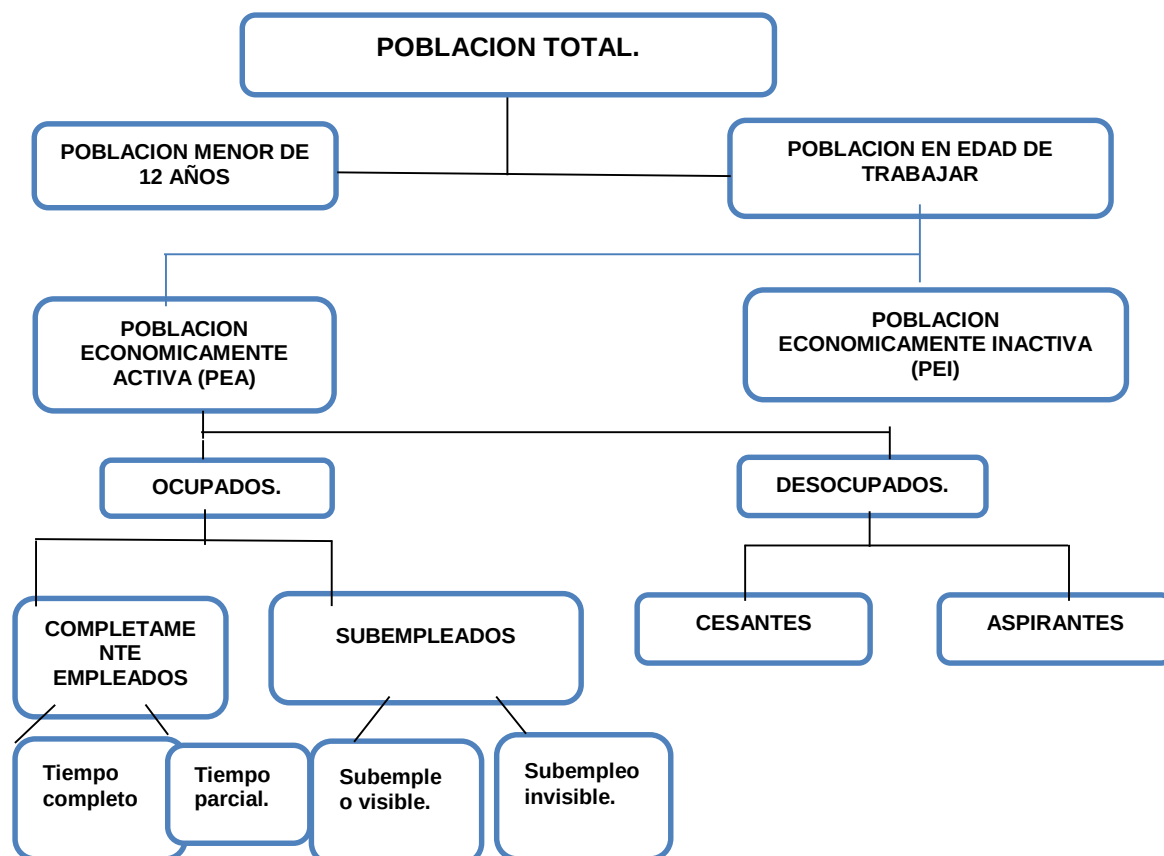
⁴ Juan A. Gimeno, José M. Guirola, María Concepción González, Jesús RuizHuerta, Principios de Economía, Editorial Mc Graw Hill, Madrid 2003

⁵ Francisco Mochón, Economía Teoría y Política, Editorial Mc Graw Hill, Madrid, Quinta edición 2005.

⁶ LORA, Torres Eduardo. Técnicas de Medición Económica. Metodología y Aplicaciones en Colombia. Editorial Alfaomega Tercera Edición 2005.

4.1.2 Indicadores del Mercado

Figura 4. Mapa Mercado Laboral



Fuente: Libro de economía. Mercado de erly, (2012) trabajo.

Mapa Mercado Laboral Corresponde a la fuerza laboral efectiva de un país, al estar constituida por las Personas en Edad de Trabajar (PET) que están laborando o buscan trabajo. En otras palabras, corresponde a los individuos que participan del mercado de trabajo, ya sea que hayan encontrado un empleo⁷

- **Población económicamente activa (PEA)**

Es el conjunto de personas que, en una sociedad determinada, ejercen habitualmente una actividad económica o están en aptitud de trabajar aunque se encuentren momentáneamente sin ocupación por causas ajenas a su voluntad. La PEA está constituida por los productores, es decir, por quienes desempeñan alguna función en la actividad productiva de la sociedad o están en posibilidad de

⁷ Técnica de medición económica, Eduardo lora torres- pág. 37-48.

hacerlo por sus condiciones de edad y aptitud, aunque transitoriamente carezcan de empleo.⁸

- **Población Económicamente Inactiva (PEI)**

Es la formada por personas que no tienen trabajo debido a su edad: es el caso de los menores de 16 años y los mayores de 65 (edad más frecuente de jubilación en la mayoría de los países). También se consideran población inactiva entre otros las amas de casa, los estudiantes y aquellos desempleados que no buscan trabajo. Son todas aquellas personas mayores de 12 años.

- **Desempleado**

Desempleo: Son aquellas personas que integran la población económicamente activa y que no encuentran empleos.

- **Tasa Global Participación (TGP)**

Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

$$(1) TGP = (D / PEA) \times 100$$

- **Tasa de Ocupación**

Es el porcentaje entre los ocupados (O) sobre la población en edad de trabajar multiplicado por un 100%.

$$(2) TO = (O / PET) \times 100$$

O = % de los ocupados.

- **Tasa de Desempleo**

Son aquellas personas que integran la población económicamente activa y que no se encuentran empleos.

$$(3) TD = -(D / PEA) \times 100$$

D = Desempleo

- **Tasa de subempleo (TD)**

Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

⁸ Cuadernos de Economía, Universidad Nacional de Colombia

Es la situación que se produce cuando una persona no está capacitada como para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, está ocupada plenamente y toma trabajos menores en los que generalmente se gana poco⁹

$$(4) TS = (S/PEAX) 100$$

S = % de subempleados

TIPOS DE DESEMPLEO

- **Desempleo cíclico o coyuntural**

La actividad empresarial está sujeta a las fluctuaciones de la iniciativa privada, por lo que las fases de expansión y recesión de la economía afectan al número de parados. El desempleo cíclico aumenta sustancialmente durante las épocas de recesión, debido al empeoramiento de las condiciones económicas; mientras que disminuye en las etapas de expansión, debido a la mejora de la economía.

Los Gobiernos tratan de reducir la incidencia de este tipo de desempleo tratando de suavizar la transición entre los distintos ciclos económicos. El objetivo es que la oferta de trabajo no varíe significativamente entre las etapas de expansión y recesión para que la demanda del mismo no se vea excesivamente perjudicada¹⁰.
Citas

- **Desempleo estacional**

Este tipo de desempleo tiene su razón de ser en la existencia de ciertas actividades profesionales que sólo requieren mano de obra en determinadas épocas del año. La única alternativa para suavizar este tipo de desempleo está en la diversificación de la estructura productiva, con el objetivo de no depender excesivamente de las actividades estacionales.¹¹

- **Desempleo estructural**

Este tipo de desempleo se explica por los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo: los empresarios buscan un perfil profesional que no puede ser cubierto con la demanda de empleo existente. Es un tipo de desempleo muy preocupante, ya que tiende a perdurar en el tiempo debido a la inadecuación técnica de los

⁹ Anif (2011a), "Crecimiento, desempleo y reformas estructurales (cómo luce la curva de Phillips actualmente?)", Informe Semanal No. 1092 de septiembre de 2011.

¹⁰ Tamayo C. y Clavijo M. (2007), "La 'paradoja' entre el crecimiento y el desempleo: ¿qué dicen los costos de los factores de producción?", revista Carta Financiera No. 139, agosto-septiembre de 2007.

¹¹ Núñez, J. y R. Bernal (1997); "El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo (1976-1998)", Ensayos sobre política económica, 32, 7- 74.

trabajadores con respecto a las vacantes o al exceso de solicitantes de un determinado puesto de trabajo en relación a las vacantes.¹²

- **Desempleo friccional**

Este desempleo es muy peculiar, ya que es voluntario. Se refiere a personas que, pudiendo estar trabajando, desean tomarse un tiempo para descansar, estudiar o encontrar un puesto de trabajo mejor que el anterior, por ejemplo. Nos referimos, por ejemplo, a personas desempleadas tras dejar un trabajo para criar a sus hijos, a la gente que se muda a una nueva ciudad y no tiene trabajo cuando llega o a los que salen a buscar trabajo tras haber estado estudiando.

- **Tasa de Informalidad (TI)**

Cociente entre la población informal y la población ocupada.

- **Tasa de formalidad. (TF)**

Cociente entre la población formal y la población ocupada.

- **Subempleo**

El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas u otra ocupación posible. Las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional.¹³

- **Informalidad**

Se refiere a las personas que poseen empleos que carecen algunos elementos básicos: protección por parte del ordenamiento jurídico, seguridad social, estabilidad, relación laboral, entre otros¹⁴.

¹² Arango, L., M. Gómez y C. Posada (2011): “La demanda de trabajo formal en Colombia: determinantes e implicaciones de política”, en Mecanismos de transmisión de la política monetaria en Colombia, ed. L. Mahadeva, y M. Jalil, pp.607–641, Bogotá, Colombia. Banco de la República - Universidad Externado de Colombia.

¹³ Arango, L.E., Escobar, D.C. y Monsalve. E.M. (2013). “Subempleo por ingresos y funcionamiento del mercado de trabajo en Colombia”. Borradores del Banco de la República.

¹⁴ García, G. (2009). “Evolución de la Informalidad Laboral en Colombia: Determinantes Macro y Efectos Locales”, Archivos de Economía, No. 360. Departamento Nacional de Planeación.

4.1.3 Mecanismos para el Empleo

- **Bolsa de Empleo**

Fueron creadas con el objetivo de satisfacer necesidades de trabajo y responder en alguna medida a los problemas de la comunidad nacional. Son empresas que reclutan, seleccionan, clasifican y emplean el personal, enviándolo a prestar un determinado servicio a un tercer beneficiario. Estas empresas son reglamentadas, controladas y vigiladas por el ministerio de trabajo y seguridad social.

- **Bolsa de servicios Temporales**

Una bolsa de empleo, es una empresa que se dedica a seleccionar personal por encargo de otra empresa, pero la bolsa de empleo no contrata con el empleado, simplemente se encarga del proceso de selección de personal.

- **Estructura**

Es la manera de dividir, organizar y coordinar actividades de la Organización. Constituye la arquitectura o formato organizacional que asegura la división y coordinación de actividades de los miembros de la organización.¹⁵

- **Reclutamiento**

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la organización de un número suficiente de personas que esta necesita para la consecución de sus objetivos.¹⁶

- **Oferente**

Se entiende por oferente a la persona que busca empleo, para el caso de la Universidad, podrán ser oferentes: los egresados titulados, los estudiantes de últimos semestres de cualquier programa de pregrado, los estudiantes que hayan terminado las asignaturas correspondientes a su programa de pregrado y postgrado y todos los estudiantes de postgrado.

¹⁵ (CHIAVENATO, Idalberto. Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: Mc GrawHill, 2002. Pág. 367)

¹⁶ (CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 2a.ed.Bogota: Mc GrawHill, 1994. Pág. 166)

- **Egresado titulado**

Persona que ha finalizado sus estudios de pregrado o postgrado en la y ha recibido el título correspondiente.

- **Estudiante de últimos semestres de pregrado**

Persona que está finalizando las actividades académicas de pregrado para obtener el título correspondiente. Puede encontrarse cursando octavo, noveno o décimo semestre

- **Estudiante de últimos semestres de pregrado**

Estudiante de postgrado: Persona que no ha terminado las actividades académicas para obtener el título de postgrado correspondiente.

- **Demandante**

Se entiende por demandante toda persona jurídica que busca trabajadores para cubrir los puestos de trabajo que tiene disponibles. Estas personas podrán contactarse con la agencia de empleo.

- **Selección de personal**

La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del Individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger Entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos Existentes en la Empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el Rendimiento del personal.¹⁷

- **Outsourcing**

Significa encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas artículos, componentes y servicios. Además es un mecanismo para obtener un nuevo diálogo, ideas, creatividad y potencial. ¹⁸

¹⁷ (CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos. Bogotá: Mc GrawHill, 2002.(Pág. 67)

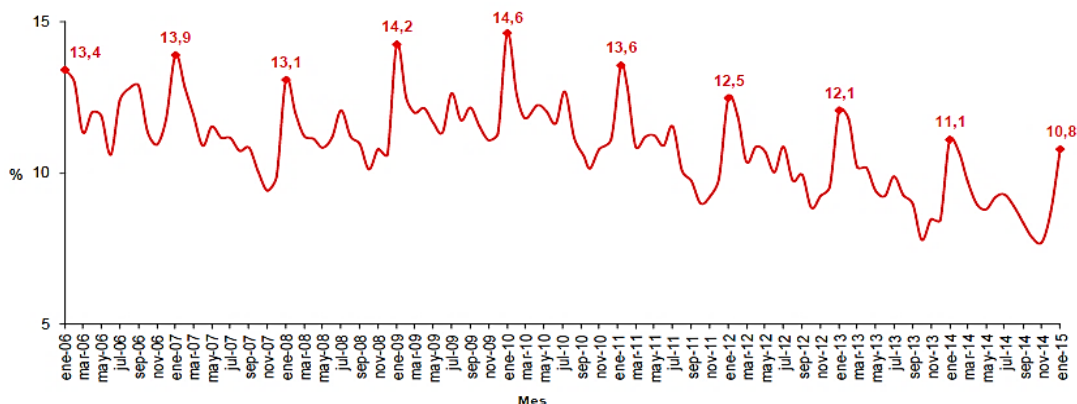
¹⁸ ROTHER Brian y ROBERTSON, Ian. Outsourcing: La subcontratación. México: Limusa S.A, 2000. Pág. 4)

4.2 MARCO CONTEXTUAL

4.2.1 Tasa de Desempleo

En enero de 2015 la tasa de desempleo nacional fue 10,8 %. En el trimestre móvil noviembre 2014 - enero 2015, la tasa de desempleo del total nacional fue 9,1 %. A nivel nacional, en enero de 2015 hubo 21,1 millones de personas ocupadas.¹⁹

Figura 5. Tasa de desempleo



Fuente: DANE Enero (2006 – 2015)

La anterior grafica representa los niveles de desempleo en Colombia para los años 2006 a 2015, Colombia ha sostenido altos niveles de desempleo. Para los años 2014 y comienzos del año 2015, las cifras de desempleo han disminuido. En enero de 2015, el desempleo se situó en 10,8 %, siendo la tasa más baja de los últimos 15 años para este mismo mes, con la tasa de ocupación de 56,9 %, que representa el nivel más alto en los últimos 15 años para este mes.

Tabla 1. Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada

Población Total Nacional	Enero		Variación	
	2014	2015	Absoluta	%
Ocupados	20.696	21.127	431	2,1
Desocupados	2.584	2.554	-30	-1,2
Inactivos	13.309	13.426	117	0,9
Subempleados Subjetivos	6.830	6.695	-135	-2,0
Subempleados Objetivos	2.476	2.489	13	0,5

Fuente: DANE – 2014, 2015

¹⁹ López, E. y M. Misas (2006): “Las fuentes del desempleo en Colombia: un examen a partir de un modelo SVEC”, Borradores de Economía, núm. 411, Banco de la República de Colombia.

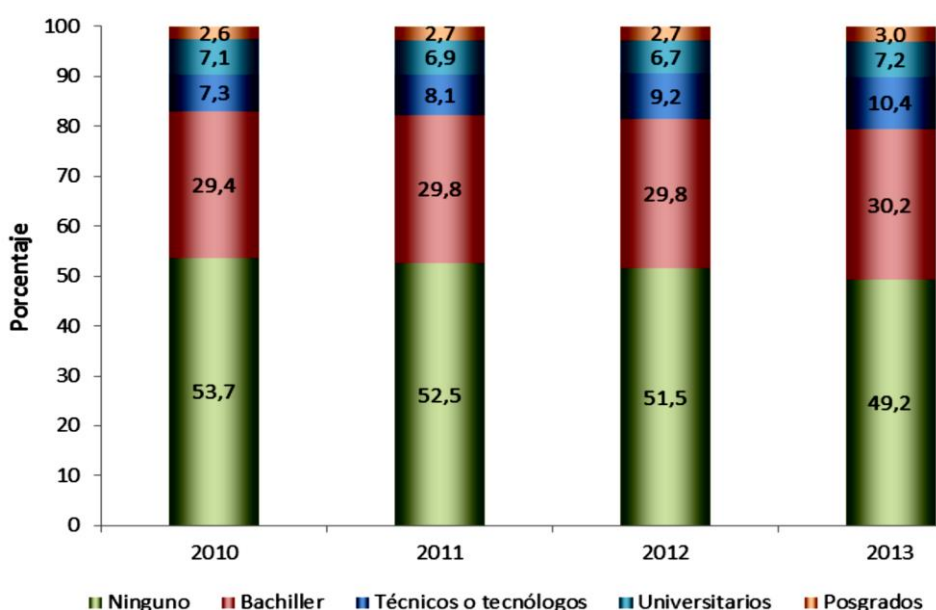
Para el año 2013, el 9,5% de los ocupados y el 14,4% de los desocupados se encontraban asistiendo a una institución educativa.

La distribución de los ocupados según nivel educativo correspondió a 50,3% con ningún título, 29,1% con título de bachiller, 10,1% técnico o tecnólogo, 7,2% con título universitario y 3,2% posgrado.

Para el período de análisis del total de hombres de la Población Económicamente Activa (PEA), el 16,7%, presentaba algún título de educación superior (5), mientras que del total de mujeres de la PEA esta proporción fue de 25,8%.

Para los ocupados sin ningún título alcanzado, la mayor proporción según oficio, correspondió a trabajadores y operarios no agrícolas (29,4%) y trabajadores agropecuarios y forestales (28,9%). De los ocupados con título universitario o posgrado, 61,7% se desempeñaron principalmente como profesionales y técnicos²⁰.

Figura 6. Distribución de la PEA según título alcanzado Total nacional



Fuente: DANE – 2010, 2013

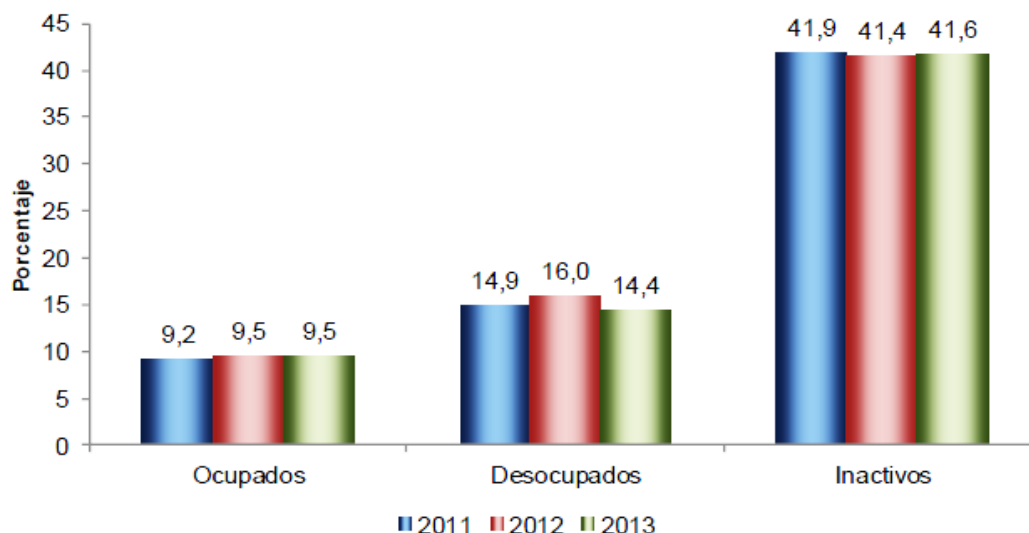
La proporción de personas de la PEA sin ningún título alcanzado disminuyó en 2,3 puntos porcentuales, al pasar de 51,5% en 2012 a 49,2% en 2013. Para los demás niveles educativos, la distribución de la PEA fue de la siguiente manera: el 10,4%

²⁰ Tamayo C. y Clavijo M. (2007), “La ‘paradoja’ entre el crecimiento y el desempleo: ¿qué dicen los costos de los factores de producción?”, revista *Carta Financiera* No. 139, agosto-septiembre de 2007.

alcanzó educación técnica o tecnológica, 7,2% educación universitaria y el 3,0% posgrados.

Total nacional Años 2010 – 2013

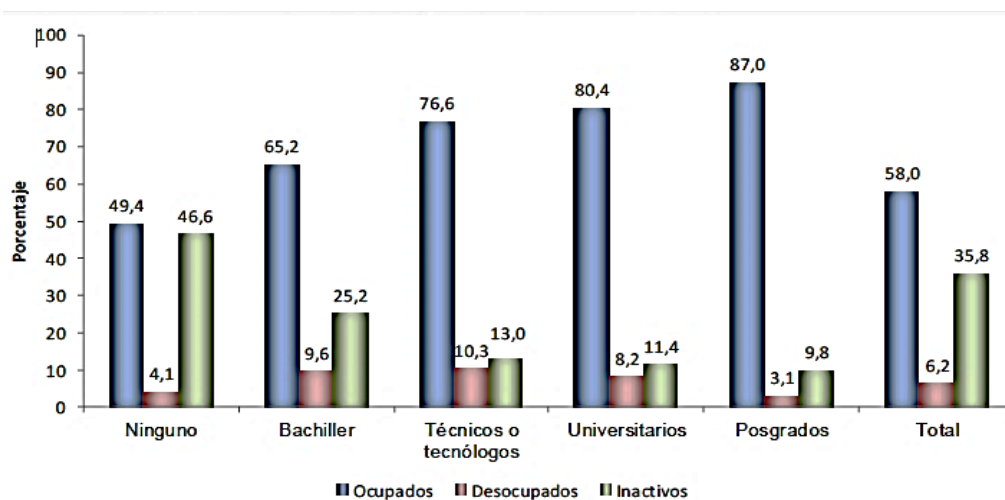
Figura 7. Proporción de la población ocupada, desocupada e inactiva que asistió a alguna institución educativa



Fuente: Dane 2011-2013

En el año 2013, el 9,5% de los ocupados asistía a una institución educativa. Del total de la población desocupada, el 14,4% se encontraba estudiando. Por su parte, la proporción de inactivos que reportaron asistir a alguna institución educativa en el 2013 fue 41,6%

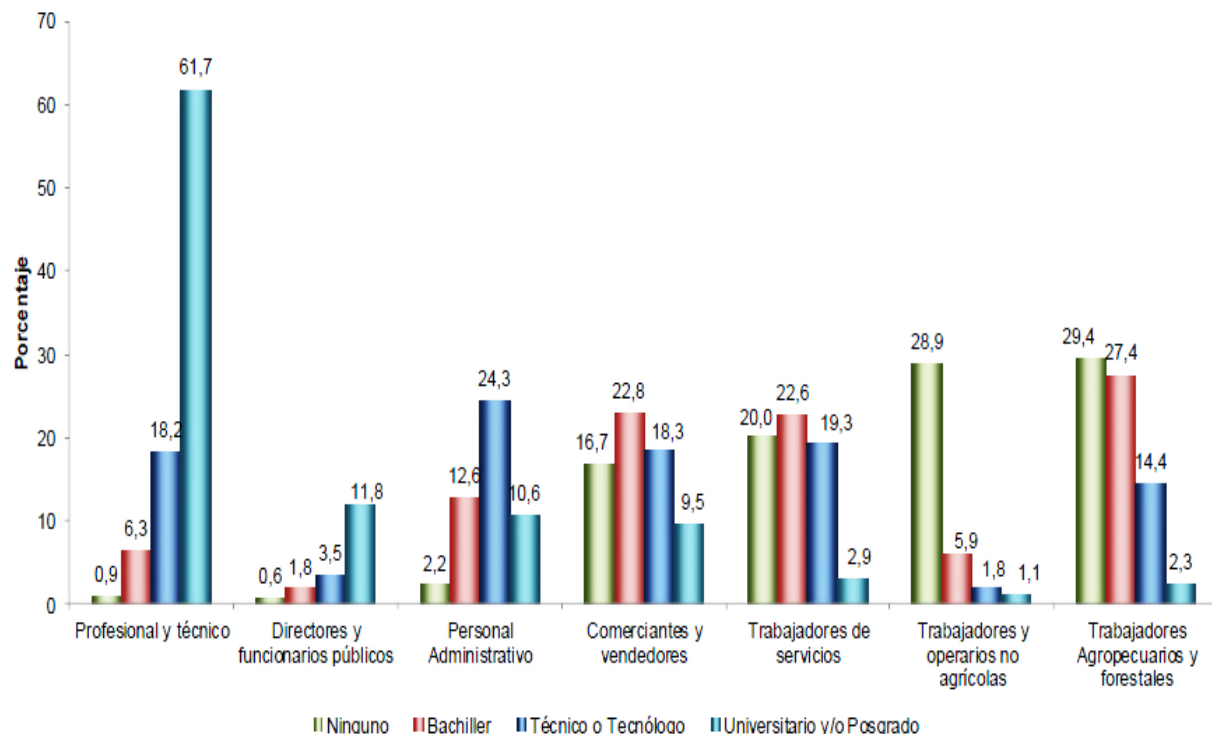
Figura 8. Distribución porcentual de ocupados, desocupados e inactivos según título alcanzado. Total nacional Año 2013



Fuente: DANE

Del total de los bachilleres, el 65,2% reportó estar ocupado, el 25,2% inactivo y el 9,6% eran desocupados. La población con título universitario y posgrado reportó el mayor porcentaje de ocupados (80,4% y 87,0% respectivamente), mientras que las personas sin ningún título alcanzado reportaron ser 49,4% ocupados, 46,6% inactivos y 4,1% desocupados.

Figura 9. Título alcanzado por oficio principal Distribución porcentual de ocupados según título alcanzado y oficio principal Total nacional Año 2013



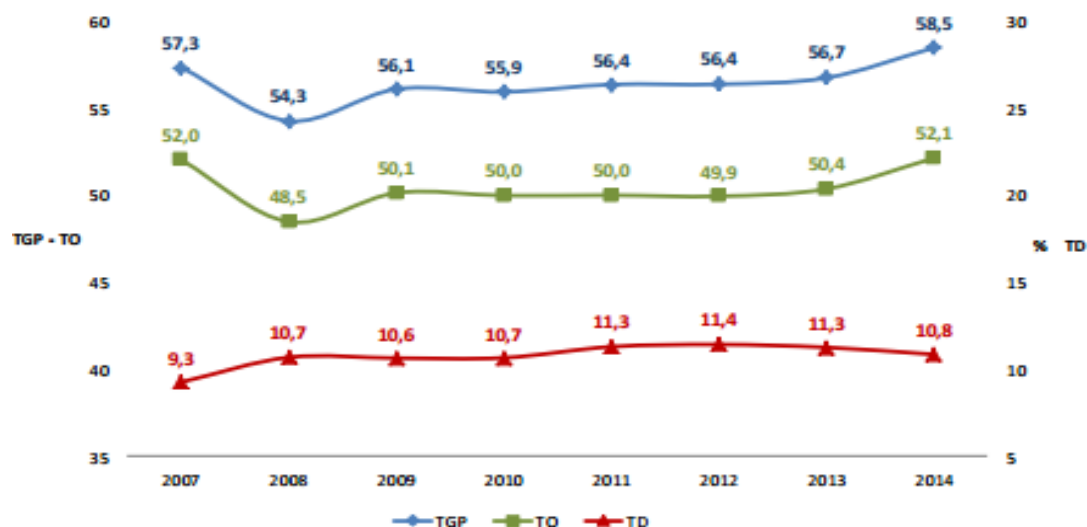
Oficios categorizados de acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), 1970.
Fuente: DANE – GEIH

En el año 2013, la proporción de ocupados con educación universitaria y/o con estudios de posgrado que tenía como oficio principal profesional y técnico fue 61,7%. Los ocupados sin ningún título alcanzado se concentraron en oficios tales como trabajadores agropecuarios y forestales (29,4%). Las personas ocupadas con título de bachiller reportaron como oficio principal ser trabajadores agropecuarios y forestales (27,4%) y comerciantes y vendedores (22,8%).

4.2.2 Mercado laboral Departamento del Cauca.

En el periodo de análisis, Cauca presentó una tasa global de participación de 56,7%, una tasa de ocupación de 50,4% y una tasa de desempleo de 11,3%.

Figura 10. Tasa global de participación , de ocupación y desempleo Cauca 2007- 2014

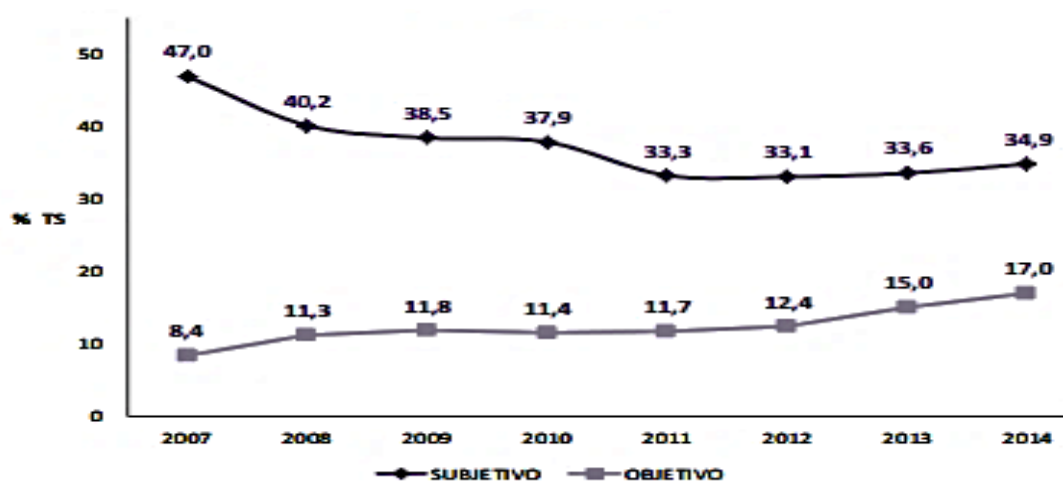


Fuente: DANE – 2007- 2014

En el periodo de análisis, Cauca presentó una tasa global de participación de 58,5 %, una tasa de ocupación de 52,1 % y una tasa de desempleo de 10,8 %, inferior en 0,5 puntos porcentuales frente al año 2013.

La tasa de subempleo objetivo del Cauca fue de 17,0 %, superior en 2,0 puntos porcentuales frente a la registrada en 2013 (15,0 %).

Figura 11. Tasa de subempleo objetivo y subjetivo en el Cauca 2007- 2014



Fuente. Dane

En 2012, la tasa de subempleo subjetivo del Cauca fue 33,1%.

4.2.3 Mecanismos para el Empleo

- **BOLSAS DE EMPLEO UNIVERSITARIAS EN EL NORTE DEL CAUCA**

Servicio Público de empleo Sena

El Servicio Público de Empleo, es una iniciativa del Gobierno Nacional que busca el encuentro entre la oferta y la demanda laboral del país de manera transparente, ágil y eficiente. Ayuda a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado a su perfil y a los empleadores a contratar trabajadores de acuerdo a sus necesidades, para aumentar la productividad y competitividad de sus empresas.

.Así mismo, el Servicio Público de Empleo ofrece atención especializada a las poblaciones vulnerables priorizadas.

¿CÓMO ACCEDER AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO?

Al servicio se accede de manera virtual y/o presencial, de la siguiente manera:

- Virtual:

A través de los portales de atención www.serviciodeempleo.gov.co, en donde los trabajadores pueden registrar sus hojas de vida y consultar las vacantes disponibles. De igual manera los empleadores pueden registrar sus empresas y sus vacantes.

- Presencial:

Visitando los Puntos de Atención existentes en el país operados por Alcaldías, Cajas de compensación Familiar, SENA y el sector privado. El listado de los Puntos de Atención autorizados, puede ser consultado en el Portal de Atención www.serviciodeempleo.gov.co/puntosdeatencion

- **Universidad de Comfauca. Red de empleo**

Brinda un servicio gratuito de gestión y colocación de empleo, que facilita la búsqueda de opciones laborales a desempleados o a personas que buscan cambiar de empleo

Este programa busca integrar, coordinar y focalizar las políticas activas y pasivas de empleo, así como potenciar el uso de los instrumentos de política para que contribuyan a un encuentro más racional y eficiente entre oferta y demanda de trabajo. En este sentido, el Servicio Público de Empleo es creado para ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a empleadores a contratar trabajadores apropiados bajo los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad.

El Servicio de Empleo cuenta con una plataforma que se construye a través de la integración de operadores públicos y privados, para lograr el encuentro entre la oferta y la demanda laboral de manera transparente, ágil y eficiente, permitiendo agrupar la información relativa al funcionamiento del mercado de trabajo en temas como Red de Servicios de Empleo (normatividad, prestadores autorizados e indicadores de gestión de los centros), formación (profesional y para el trabajo), empleo y emprendimiento (políticas activas y pasivas de empleo, certificación de competencias y emprendimiento).

- **BOLSAS Y AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADA NORTE DEL CAUCA**

- **Acción del Cauca**

El Grupo Acción es el holding colombiano líder en la presentación de soluciones de Outsourcing basadas en talento humano.

Acción del Cauca S.A. Servicios de personal en misión, para las compañías constituidas en los parques industriales del norte del Cauca por Ley 218 (Ley Páez).

- **Proservis**

Proservis es una Empresa de Servicios cuya misión es Satisfacer las necesidades de personal a costos competitivos con oportunidad y calidad, brindando salud y bienestar a sus colaboradores, maximizando las utilidades en beneficio de la comunidad, los empleados y los accionistas. Cuentan con un excelente talento humano e infraestructura, permaneciendo a la vanguardia de los avances administrativos, sociales y desarrollos tecnológicos.

Proservis actualmente cuenta con el servicio de suministro de Empleados en Misión a través de PROSERVIS TEMPORALES S.A. Igualmente ofrece el servicio de la empresa PROSERVIS GENERALES S.A., empresa especializada en la prestación de servicios de Outsourcing con contratos a Término Fijo e Indefinido para el trabajador enmarcados dentro los términos de Ley. Empresa del sector RRHH/Personal, localizada en Valle del Cauca, Más de 501 trabajadores

- **Ocupar Temporales**

Servicio Temporal, Gestión Integral del Talento Humano, Selección con énfasis en seguridad. Evaluación del desempeño por competencias, Clima Laboral, Programas de Salud Ocupacional y Bienestar

- **Ocuservis SAS**

Facilites Management, Aseo Industrial, Limpieza e Impermeabilización, Mantenimiento, Operador Portuario, Apoyo Industrial, Operador Logístico.

Agencia con la función propuesta similar

- **Eficacia Norte del Cauca.**

Es una compañía de servicios especializada en el desarrollo de soluciones de negocio en mercadeo y promoción, ventas y servicio, producción y logística, talento humano y aseo y mantenimiento de instalaciones.

4.3 MARCO LEGAL

Las Agencias o Bolsas de Empleo se caracterizan por realizar propiamente lo que se conoce como la intermediación laboral, ya que su labor consiste en relacionar una persona que busca trabajo con un empleador, que es quien contrata directamente, sin que genere o subsista ninguna relación vinculante con la bolsa o agencia de empleo, con la característica de que siempre esa labor debe ser gratuita para el trabajador según lo dispuesto en el artículo 95 (de la Ley 50 de 1990)²¹

Para tal fin deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Actualizar anualmente la cuantía de la garantía, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.
2. Renovar anualmente el Certificado expedido por la Cámara de Comercio del domicilio de la respectiva agencia, sea persona natural o jurídica.
3. Presentar trimestralmente informes estadísticos sobre el movimiento de demandas y ofertas de trabajo, así como colocaciones dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año

Toda agencia de colocación y bolsa de empleo debe ser autorizada por MinTrabajo

- Comienza reglamentación del Servicio de Empleo.
- Las empresas que desarrollen actividades relacionadas con el encuentro entre la demanda y oferta de mano de obra, deben surtir el proceso de autorización en el Ministerio del Trabajo, ya sea como Agencias de Gestión y Colocación de Empleo o como bolsas de empleo.
- Las empresas que hoy desarrollan esa actividad sin autorización de MinTrabajo, tendrán también que registrarse si van a continuar con esta tarea.

Las agencias de Gestión y Colocación de Empleo, así como las Bolsas de Empleo, deberán contar con autorización del Ministerio del Trabajo para poder operar en el

²¹ Artículos 6, 71 a 94: Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990

país. Así lo estableció el Decreto 722 de 2013 que creó el Servicio de Empleo, bajo las condiciones mínimas requeridas a través de la nueva normatividad. La norma incluye a las agencias de colocación y bolsas de empleo que actualmente están operando.

El artículo 52 del Decreto 722, estableció el 15 de julio de 2013 como plazo máximo para que las personas naturales o jurídicas de derecho público o privado, que desarrollen actividades de colocación de empleo (Art. 6 7, 8), se acrediten ante la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo, para el cumplimiento de los requisitos exigidos por la nueva disposición.

Los documentos que deben ser presentados ante la entidad son: Copia del acto de constitución para personas de derecho privado o la disposición legal o reglamentaria por la cual se establece como función de la persona de derecho público la labor de intermediación laboral; Certificado de existencia y representación legal; Reglamento de prestación de servicios y póliza de seguro de cumplimiento por un valor asegurado de cien (100) salarios mínimos legales vigentes.

Para el caso de las bolsas de empleo no se debe presentar la póliza de seguro de cumplimiento.

La intención del Gobierno Nacional es empezar a implementar la Red de Operadores del Servicio Público de Empleo, a través de una reglamentación adecuada sobre intermediación laboral en Colombia.

Las nuevas normas del Servicio de Empleo derogaron expresamente el decreto 3115 de 1997, que reglamentaba el ejercicio de la actividad de intermediación laboral y las agencias de colocación.

La empresa de servicios temporales, por ser el auténtico empleador de los trabajadores en misión, es responsable del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales. La Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios han establecido una serie de disposiciones tendientes a garantizar la afiliación y el pago puntual de los aportes; además, encontramos también en la Ley 828 de 2003 y el Decreto 1703 de 2002.

De ofrecer a su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas. El concepto de intermediario laboral no se agota con lo expuesto. Este

concepto es más amplio e inclusive abarca diferentes modalidades que hacen que esta figura varíe dependiendo de la calidad del intermediario.

El artículo 52 del Decreto 722, estableció el 15 de julio de 2013 como plazo máximo “para que las personas naturales o jurídicas de derecho público o privado, que desarrollen actividades de colocación de empleo (Art. 6 7, 8), se acrediten ante la Subdirección de Promoción y Generación de Empleo del Ministerio del Trabajo para el cumplimiento de los requisitos exigidos por la nueva disposición

Los documentos que deben ser presentados ante la entidad son: Copia del acto de constitución para personas de derecho privado o la disposición legal o reglamentaria por la cual se establece como función de la persona de derecho público la labor de intermediación laboral.

Además, deberá entregar el certificado de existencia y representación legal, reglamento de prestación de servicios y póliza de seguro de cumplimiento por un valor asegurado de 100 salarios mínimos legales vigentes.²²

Referencias legales y jurisprudenciales.

- Ley 50 de 1990, artículos 71 al 94
- Decreto 1530 de 1996, Capítulo IV, artículos 10 al 14
- Decreto 3769 de 2004
- Decreto 4369 de 2006
- Circular Conjunta No. 067, Ministerio de la Protección Social - Superintendencia de la Economía Solidaria, del 27 de agosto de 2004.
- Algunas Sentencias relacionadas con las Empresas de Servicios Temporales

Requisitos para constituir una empresa de servicios temporales

En el momento de crear una EST, se debe remitir una carta solicitando autorización de funcionamiento a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal y además adjuntar:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal
- Expedido por la Cámara de Comercio, donde conste su único objeto social.
- Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual.
- El Reglamento de Trabajo.

²² Revista de derecho, universidad del norte, 22: 187-210,2004

- Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.
- Póliza de garantía que deberá constituirse por un año en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, con base en los siguientes parámetros
- Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes
- De 151 a 200 trabajadores 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 201 a 250 trabajadores 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 251 a 500 trabajadores 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 501 a 750 trabajadores 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 751 a 1.000 trabajadores 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Eventos en los cuales se puede contratar mano de obra a través de servicios Temporales

Los momentos en que las empresas usuarias pueden contratar con EST el desarrollo temporal de alguno de sus procesos son:

- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en
- Incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios.
- Siendo de importancia resaltar que la contratación se realizará por un término de seis
- (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Sanciones

Le corresponde al Ministerio de la Protección Social, imponer sanciones a las empresas de servicios temporales; las cuales, se hacen efectivas a través de multas, suspensión de la autorización de funcionamiento y cancelación de la misma. Se imponen multas diarias sucesivas de hasta cien (100) salarios mínimos mensuales por cada infracción en los siguientes casos:

- Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las empresas de servicios temporales, sin la autorización de funcionamiento emitida por el Ministerio de la Protección Social.

- Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con
- Empresas no autorizadas, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
- Cuando la empresa usuaria contrate servicios temporales con el fin de evitar alguna Carga prestacional, contratando trabajadores de manera caprichosa, sin tener en cuenta que solo se puede contratar con las empresas de servicios temporales en las tres situaciones descritas anteriormente.
- Cuando la empresa de servicios temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad. Se suspende la autorización de funcionamiento en los siguientes casos:
 - Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.
 - Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos.
 - Cuando la EST haya sido sancionada con multa y la infracción persista.
- Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio de la Protección Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización

5 METODOLOGÍA

La propuesta metodológica que se implementó en la formulación de los elementos necesarios para generar una bolsa de empleo para egresados de Institutos y Universidades de la región Norte del Cauca, fue a través del enfoque cuantitativo.

Sampieri²³ señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es de acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él.

Sampieri²⁴ también señala que un instrumento de medición adecuado: es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente, en términos cuantitativos se captura verdaderamente la realidad que se desea capturar, aunque no hay medición perfecta, el resultado se acerca todo lo posible a la representación que el investigador tiene en mente.

Tabla 2. Características, proceso y bondades del enfoque cuantitativo

Características	Proceso	Bondades
Mide fenómenos	Secuencial	Generaliza resultados
Utiliza estadística	Deductivo	Control sobre fenómenos
Prueba hipótesis	Probatorio	Precisión
Hace análisis causa-efecto	Analiza la realidad objetiva	Réplica
		Predicción

Fuente: Elaborado por el autor de esta tesis a partir de Hernández Sampieri 2010

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es un estudio descriptivo porque permite describir las características e incidencia de la propuesta: formulación de los elementos necesarios de la bolsa de empleo para egresados de Institutos y universidades de la región Norte del Cauca teniendo como base conocimientos ya existentes de bolsas de empleo de otras universidades existentes en la región Norte del Cauca.

²³ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, y FERNANDEZ-COLLADO, Metodología de la investigación. 5 Ed. México, McGraw-Hill, 2010. Cap.1. Definiciones de los enfoques Cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Pág. 2-32.

²⁴ HERNANDEZ, R. FERNANDEZ, C Baptista, P. 1998, Metodología de la investigación . Mexico, McGraw-Hill

Porque este tipo de investigación busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden, evalúan diversos aspectos y dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Mediante el estudio descriptivo se espera describir, medir y evaluar los elementos necesarios en la formulación de la propuesta, presentando utilidad en la investigación ya que muestra con precisión la situación de los egresados frente a la realidad laboral.

5.2 MÉTODO

Para la investigación se empleó el método deductivo que según Sampieri, permite interpretar datos, analizarlos, para la toma de decisiones, este método va de lo general a lo particular, presenta conceptos, principios definiciones, leyes o normas generales extraen conclusiones o consecuencias y comprobar así su validez²⁵.

5.3 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para esta propuesta se utilizó la recolección de datos mediante encuesta cuyo cuestionario fue mixto, también se emplearon documentos ya elaborados.

La encuesta es un método de recolección de información, que, por medio de un cuestionario permite al sujeto observado expresarse, según convenga²⁶ también se empleó el modelo canvas en el levantamiento de la información para el desarrollo de la propuesta de negocio.²⁷

5.4 TRATAMIENTO O ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Al momento de analizar la información obtenida se realizaron codificación y tabulación por medio de barras y pasteles, después de contar con la información Se hizo el análisis y conclusiones.

25 HERNANDEZ Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México, 2003. Edit. McGraw Hill.

26 HERNANDEZ Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México Edit. McGraw Hill.

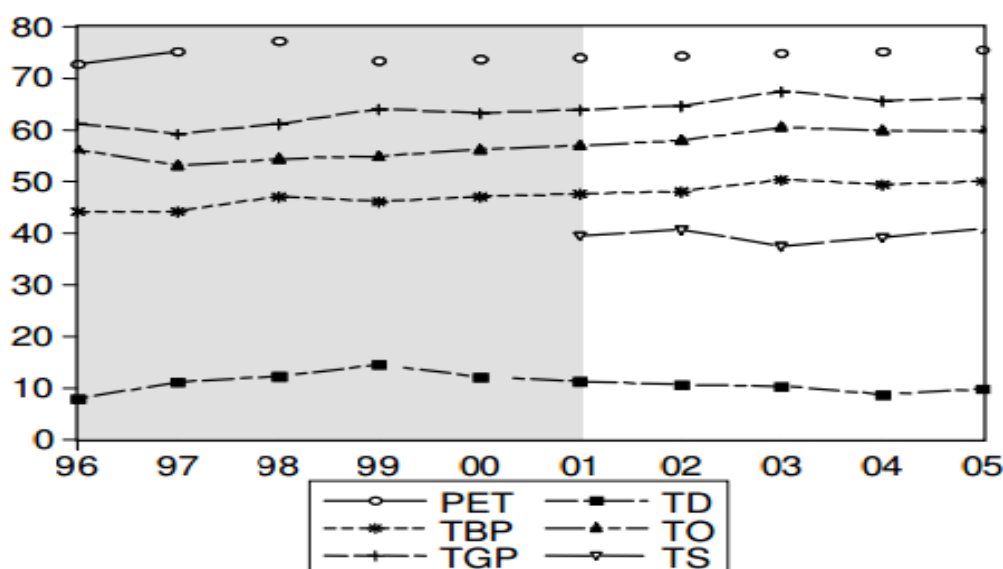
27 OSTERWALDER Alexander, Generación de modelos de negocio, Metodología Canvas.

El análisis y las conclusiones se realizaron con respecto a los elementos de formulación de la bolsa de empleo.

5.5 POBLACIÓN

Para la investigación se tuvieron en cuenta dos tipos de población: La primera está conformada por universidades e Institutos ubicados en la Región Norte del Cauca para las cuales se tomó una muestra no dirigida, y se utilizó una encuesta con preguntas mixtas, observación y recopilación de documentos ya elaborados.

Figura 12. Indicadores del mercado laboral para el Cauca 1996-2005 (tercer Trimestre de cada año).

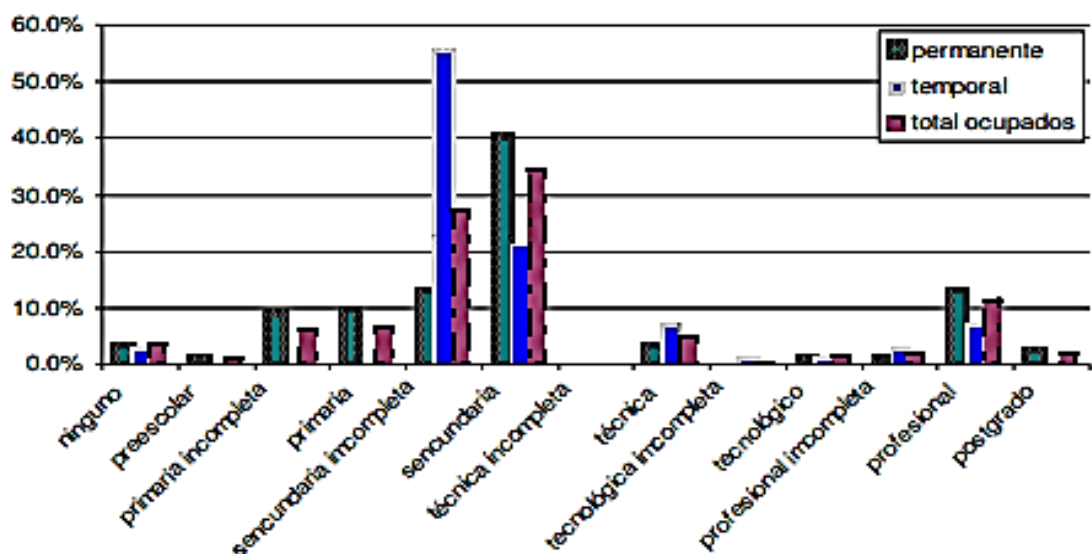


Fuente: DANE. Encuestas Nacional y Continua de Hogares Departamental, tercer trimestre.

En general, se observa una mejoría en el mercado laboral después del año 2000, que se refleja en la reducción de la tasa de desempleo y en el aumento de la tasa de ocupación. No obstante, es importante llamar la atención sobre dos aspectos:

Primero, el aumento de la tasa de subempleo, que indica la calidad de los empleos que se están generando en la región. Segundo, el aumento de la tasa de desempleo para el año 2005, que detiene la tendencia decreciente que venía presentando desde el año 2000.

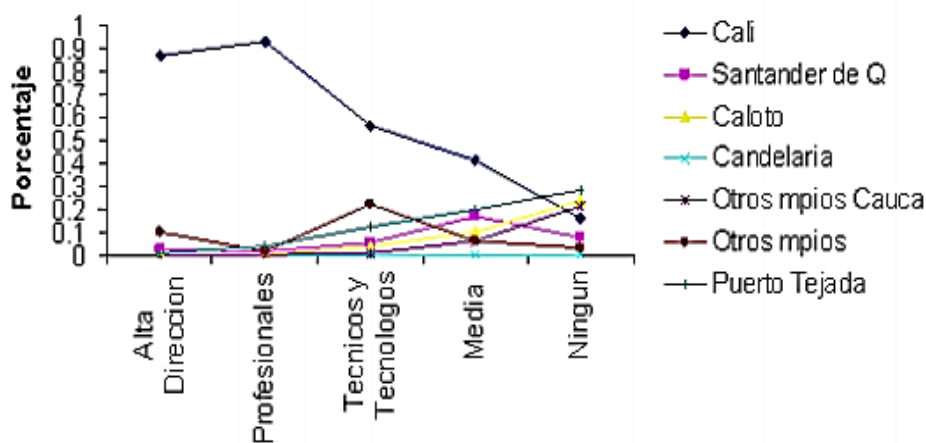
Figura 13. Distribución de los ocupados por nivel educativo dentro de las Modalidades de empleo



Fuente: Universidad ICESI. Cálculos propios.

En el gráfico 7 se aprecia, en términos porcentuales que cerca del setenta por ciento de la población ocupada con empleos permanentes presenta niveles educativos de primaria y secundaria, lo cual contrasta con el diez por ciento que tienen formación profesional. De otro lado, la población ocupada con empleos temporales se concentra principalmente con niveles de secundaria y secundaria incompleta. Lo anterior, sugiere que los trabajadores con educación profesional tienen más posibilidades de adquirir empleos permanentes

Figura 14. Nivel de calificación en Empresas Ley Páez (2005).



Fuente: Universidad ICESI.

Como se puede apreciar en la grafica, los trabajadores contratados que presentan los mayores niveles de cualificación son los provenientes de Cali. Y esta tendencia parte desde las ocupaciones de alta dirección, donde los trabajadores procedentes de Cali alcanzan un porcentaje cercano al 90%, hasta el nivel de educación media, donde el porcentaje es el del 40%. Mientras que los trabajadores de la región y municipios distintos a Cali se encuentran, principalmente, en los niveles de calificación técnicos y tecnólogos, media y ninguna. Por lo tanto, se aprecia que la relación entre el lugar de procedencia de los trabajadores y el nivel de cualificación, es directa, para los que provienen de Cali, mientras que esta relación es inversa para los trabajadores que son de la región y de otros municipios distintos a Cali.

La segunda población está conformada por los estudiantes de último semestre y egresados de los Institutos y Universidades presentes en la Región Norte del Cauca para ello también se tomara una muestra no dirigida y se les aplicara una encuesta.

Tabla 3. Formula de población

				SIGMA	
Probabilidad de éxito (p)	p	0,5	1	90%	1,64
Probabilidad de fracaso (q)	q	0,5	2	95%	1,96
Población = (N)	N	158	3	99%	2,57
Nivel de confianza= sigma	z	2	Unidades		
Margen de Error= e	e	5,0%	1,96		
			0,050		

Z= Sigma: valor obtenido mediante niveles de confianza; El nivel de confianza indica la probabilidad que los resultados de la investigación sean ciertos.* En la investigación se tomara como margen un sigma del 95% que equivale a 1,96.

Margen de Error = e : limite aceptable de error muestral que generalmente cuando no se tiene su valor varia entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

$$\frac{\sigma^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q} = \frac{151,7432}{0,3925 + 0,9504} = \frac{141 \cdot 151,7432}{1,3529} = 111 \text{ encuestas}$$

Fuente: elaboración Propia

En la población objetivo logro identificar que existe aproximadamente un total de 1110 personas entre egresados de institutos, universidades y estudiantes de ultimo semestre. Como es una población muy alta para encuestar se toma 10% para la repesque nos dio 111 personas, de acuerdo a la formula debemos ntacion de la muestra encuesta alrededor de 111 personas; donde se da que P es la proporción de individuos que poseen la característica que nosotros necesitamos y normalmente es el 0,5, Q es la proporción de individuos que no poseen la característica que necesitamos donde Q es igual a 1-P, SIGMA es el valor de confianza que deseamos darle a la encuesta y oscila entre el 95 y el 99 %, e = Limite aceptable de error y este se maneja entre 0,01 y 0,09, N es el tamaño de la población que se tiene.

Manejando un nivel de confiabilidad del 95% y con la capacidad de 111 personas sacadas aleatoriamente dentro de la población de los egresados se realizara un promedio de 111 encuestas para que la muestra sea óptima y arroje los resultados esperados.

5.6 RESULTADOS

Con el fin de dar desarrollo al diseño metodológico planteado en la presente propuesta, se identificó los elementos legales para la formulación de la bolsa de empleo en la región Norte del Cauca, se recopilo información sobre bolsas de empleo existentes en otras universidades públicas y privadas del país y en la micro región norte del Cauca, se proponen programas, servicios y estrategias de difusión hacia el sector empresarial y universitario de la Región Norte del Cauca, se analiza el efecto de formular una bolsa de empleo para egresados de Institutos y Universidades de la Región Norte del Cauca, frente a ello a continuación se presentan los objetivos inicialmente expuestos.

La información se obtuvo directamente de estudiantes en los niveles técnicos, tecnológicos, profesionales y egresados mediante encuesta, búsqueda de información y aplicación del modelo canvas.

5.6.1 Elementos Legales para la Constitución y Funcionamiento de la Bolsa de Empleo en la Region Norte del Cauca.

Para su identificación fue necesario consultar la ley 50 para entender mejor el funcionamiento de una bolsa de empleo de acuerdo con la reglamentación exigida por el ministerio de trabajo y seguridad social quienes son los directos responsables de autorizar su funcionamiento.

Para su establecimiento o constitución es necesario lo siguiente:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
- Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
- El reglamento interno de trabajo de que trata el artículo 85 de esta ley.
- Allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.
- Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía
- La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales. Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales, mediante resolución motivada.

También es importante la reglamentación para su funcionamiento, la ley 50 en sus principales anuncios así lo expresa.²⁸

- **Relación con los trabajadores**

Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.²⁹

²⁸ **COLOMBIA** (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 18.

²⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Compilación de la Reforma Laboral, Imprenta Nacional, Bogotá D.C., abril de 1991, 69 p.

- **Trabajadores en Misión**

A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley. ARTICULO 76. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.³⁰

- **Usuarios y su contratación**

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción y los servicios, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.³¹

- **Salud de los trabajadores**

La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos.³²

REQUISITOS PARA SU AUTORIZACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, A LAS SOLICITUDES SE DEBEN ACOMPAÑAR LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
- Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
- El reglamento interno de trabajo de que trata el artículo 85 de esta ley.
- Allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.
- Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones

³⁰ ARTICULO 75 Ley 50 de 1990

³¹ ARTICULO 77 Ley 50 de 1990

³² ARTICULO 78 Ley 50 de 1990

laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía

- La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales. Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales, mediante resolución motivada.

- **Inhabilidad de socios**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá autorizar el funcionamiento de empresas de servicios temporales cuando algunos de los socios, el representante legal, o el administrador hayan pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a otra empresa de servicios temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.³³

- **Tramite de Autorización**

La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal¹.

Conforme se establece en el artículo 17 del presente decreto. El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación. El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley³⁴

En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los formatos establecidos para el efecto. El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de

³³ **COLOMBIA** (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 90

³⁴ **COLOMBIA** (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 7°.

autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos.

5.6.2 Recopilación de Información sobre Bolsas de Empleo Existentes en otras Universidades Públicas y Privadas del País.

En este segundo resultado de investigación se identifica la importancia de formular un mecanismo que permita la inserción laboral para estudiantes y egresados de los niveles técnicos tecnológicos y profesionales de la de la microrregión del norte del cauca. Fue necesario analizar las mejoras que se pueden realizar en el Área de Recursos Humanos y contratación para una mejor promoción de los egresados contra las demandas de empleo de las empresas. Para el diseño se partió por analizar la información de bolsas de empleo existentes en otras universidades del país y en la microrregión, posteriormente se tomó como referencia la oferta académica existente en cada uno de los municipios de la micro región.

Tabla 4. Bolsas de Empleo en Universidades públicas y privadas

Universidad	Funcionamiento	Servicios
Universidad del Valle-Cali	Se puede aplicar como estudiante y egresado cuyo objetivo es colaborar con la inserción al mercado laboral de sus estudiantes y graduados.	• Ofertas de trabajo: Administración • Ofertas de trabajo: Oficinas • Ofertas de trabajo: Banco Servicios Financieros • Ofertas de trabajo: Contabilidad • Ofertas de trabajo: Informática • Ofertas de trabajo: Marketing Ventas • Ofertas de trabajo : Ingeniería • Ofertas de trabajo : Profesionales
Universidad Autónoma de Occidente-Cali	El portal de intermediación laboral y actualización de datos funciona por medios electrónicos a través del sitio web de la Universidad Autónoma de Occidente:	Los servicios prestados por la Bolsa de Empleo de la Universidad Autónoma de Occidente, son gratuitos de conformidad con lo dispuesto con la normativa nacional.
Universidad Santiago de Cali	Es un servicio al que se puede acceder a través de la página de la universidad	Los servicios prestados son para estudiantes y egresados.
Icesi	Se acede a través de la página institucional que tiene enlaces con empleo.	Cuenta con una alianza estratégica con empleo.com para lograr mayor número ofertas de empleo enfocadas en los programas académicos que brinda la universidad.
Pontificia Universidad Javeriana Cali	Nace por la necesidad de estrechar las relaciones Universidad y las empresas y brindar herramientas para facilitar la inserción laboral de nuestros egresados ofrece el servicio de Bolsa de Empleo.	Funciona a través de la página de la institucional solo si se es estudiante o egresado de la universidad, la universidad envía las ofertas a los correos electrónicos de los estudiantes y egresados

	Correo electrónico: empleo@javeriana.edu.co	
Universidad del Cauca	su propósito es crear un vínculo entre el sector productivo de la región con los egresados y estudiantes de Unicauca, habilitando un completo Portal de Trabajo en Internet dirigido a quienes están estudiando y estudiaron en la institución	Se accede través de este portal la Universidad del Cauca www.trabajando.com , se creó para potenciar las prácticas y la ubicación laboral de alumnos y egresados

Fuente: elaboración propia

Se realiza un análisis ocupacional de acuerdo a la oferta académica presente en la micro región Norte del Cauca, del cual se obtiene que existen carreras de gerencia programas de formación en los niveles asistenciales tácticos y operativos para las organizaciones.

Tabla 5. Análisis ocupacional en la micro región Norte del Cauca

OCUPACIONES DE DIRECCIÓN Y GERENCIA	PROFESIONAL	TÉCNICOS PROFESIONALES, TÉCNOLOGOS	OFICIOS CALIFICADOS
Gerentes de Recursos Humanos, Gerentes de Ventas, Mercadeo y Publicidad, Gerentes de Transporte y Distribución,	Contadores Ingenieros Industriales, Ingenieros de Sistemas, Profesores de Educación Básica Secundaria y Media	Asistentes Administrativos, Asistentes de Personal y Selección, Asistentes de Comercio Exterior, Asistentes Contables y Financieros.	Secretarios, Auxiliares de Oficina, Recepcionistas, Digitadores, Aux Contables, Aux de Cobranzas, Aux de Archivo, Información y Servicio al Cliente, Aux de Almacén y Bodega, Vendedores
Gerentes Generales Financieros, Gerentes Generales de Salud y Educación, Gerentes de Banca, Administradores de Educación Superior y de Educación Media,	Analistas de Inversiones Veterinarios, Optómetras, Fisioterapeutas, Filósofos, Funcionarios de Desarrollo Económico y Comercial	Empleados de Apoyo Administrativo, Supervisores, Información y Servicio al Cliente, Supervisores, Analistas de Crédito Técnicos Criminalísticas Administradores Agropecuarios, Supervisores de Construcción	Soldadores, Ebanistas, Mecánicos Industriales, Mecánicos de Vehículos Operadores de Máquinas varias Cajeros de Servicios Financieros Auxiliares Administrativos Auxiliares de Enfermería Auxiliares de Droguería y Farmacia Empleados de Recepción Aux de Nómina Despachadores,

Fuente: propia

Oferta academica instituto y universidades de la micro del cauca

La siguiente tabla evidencia la oferta académica por cada uno de los municipios de la propuesta que hacen parte de la micro región seleccionada , se incluye en la tabla carreras de formación técnica, tecnológica y profesional.

Municipio de Santander de Quilichao

El municipio de Santander de Quilichao es el que posee mayor oferta académica con relación a los municipios de la micro región del norte del cauca. Facilitando a que otros municipios cercanos se beneficien de los programas ofertados.

Tabla 6. Programa de formación

INSTITUCIÓN	PROGRAMAS
Universidad del valle	Administración empresas -Contaduría publica -Licenciatura con Énfasis en matemáticas -Tecnología en Sistemas de Información -Trabajo Social
Universidad del Cauca	Derecho -Ingeniería civil -Lenguas modernas -Licenciatura en lingüística y semiótica
Unicomfacauca	-Contaduría publica -Ingeniería de Sistemas -Ingeniería Industrial -Ingeniería Meca trónica -Tecnología agroambiental -tecnología producción industrial -Tecnología maquinaria e instrumentación industrial -Técnico operación y control de procesos industriales -técnico soporte de la infraestructura de tecnologías de la información -Técnico en Salud Ocupacional -Técnico en Primera infancia
Fundación universitaria de Popayán	-arquitectura -contaduría publica -derecho -ingeniería industrial -ingeniería de sistemas -psicología
UNAD	Administración de empresas -economía -agronomía Ingeniería ambiental Zootecnia Ingeniería Alimentos Ingeniería Industrial Ingeniería sistemas Ingeniería telecomunicaciones Ingeniería eléctrica

	Comunicación social Psicología Sociología Filosofía Administración en salud Licenciatura en matemáticas Licenciatura en pedagogía infantil Licenciatura en etnoeducación Licenciatura en filosofía
SENA	Tecnólogo en mercadeo Técnico Profesional en Recursos Humanos Técnico Profesional en Administración del Talento Humano Técnico Profesional en Venta de Productos y Servicios Financieros Técnico Profesional en Venta de Productos y Servicios Tecnología en Gestión del Talento Humano Tecnología en Administración Empresarial Tecnología en Administración de Empresas Agropecuarias Tecnología en Contabilidad y Finanzas Técnico Profesional en Contabilidad y Finanzas Técnico Profesional en Administración de Empresas Agropecuarias Tecnología en Gestión Administrativa Tecnología en Formulación de Proyectos Tecnología en Producción Agrícola Técnico profesional en producción Agrícola (competencias) Tecnología en Producción Pecuaria Técnico Profesional en Producción Pecuaria Tecnología en Administración de Empresas Agropecuarias Tecnología en Producción Ganadera Tecnólogo en Automatización Industrial Técnico Profesional en Automatización Tecnólogo en Procesos Químicos Industriales Tecnología en Procesos Productivos de la Madera Técnico Profesional en Automatización Tecnólogo en Electrónica Industrial
Autónoma del pacifico	Comunicación Social Licenciatura en Pedagogia infantil Administracion Agropecuaria Licenciatura en Matematicas

Fuente: Elaboración propia.

MUNICIPIO DE CALOTO

A diferencia del municipio de Santander de Quilichao, Caloto no posee mucha oferta académica lo que ocasiona desplazamiento de los caloteños a los diferentes centros de formación.

Tabla 7. Formación caloto

INSTITUCIÓN	PROGRAMAS
Formación ocasional en programas Sena	Tecnólogos en salud Ocupacional. Tecnólogos en administración empresarial.
Universidad del Magdalena	Licenciaturas en educación primaria con énfasis en asignaturas Técnicos en atención a la primera infancia.
Acceder	Técnicos en enfermería

Tabla 8. Formación Municipios de Villarica y Puerto Tejada

VILLARICA	PUERTO TEJADA
Institución tecnológica autónoma del pacífico Comunicación Social Licenciatura en Pedagogia infantil Administracion Agropecuaria Licenciatura en Matematicas	Unicomfacauca -Contaduría publica -tecnología en sistemas empresariales de información -tecnología producción industrial -Técnico operación y control de procesos industriales -técnico soporte de la infraestructura de tecnologías de la información Institución tecnológica autónoma del pacífico Comunicación Social Licenciatura en Pedagogia infantil Administracion Agropecuaria Licenciatura en Matematicas

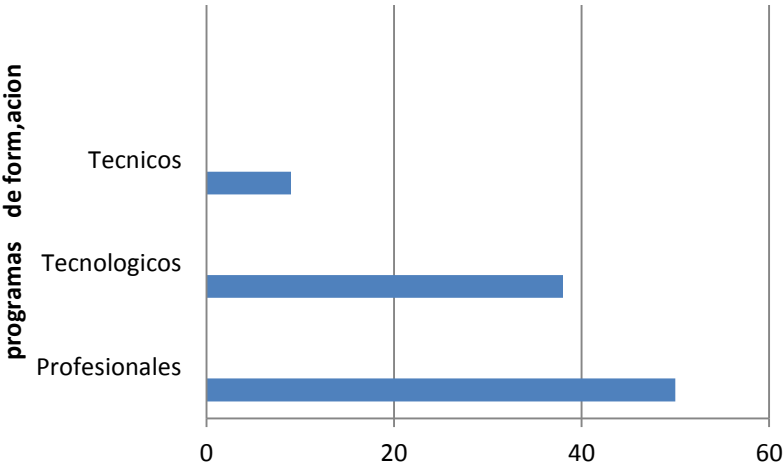
Fuente: elaboración propia.

Se cuenta con una amplia oferta académica en la micro Región norte del Cauca, por tanto se evidencia la necesidad de un mayor acercamiento con el sector laboral, es decir aun faltan programas que permitirán una mayor demanda de este sector. Los municipios de la microrregión norte del Cauca a través de las secretarías de educación deben validar la necesidad de ampliar la oferta académica de la mano con las universidades.

Si comparamos la oferta académica de hace 20 años nos encontramos con la realidad de que contamos con una mayor población capacitada que merece ser vinculada al mercado laboral. La bolsa de empleo apunta a lograr mayor

inserción laboral de todo el personal capacitado de la micro región del norte del Cauca. Se pretende también disminuir los niveles de informalidad y desempleo presentes.

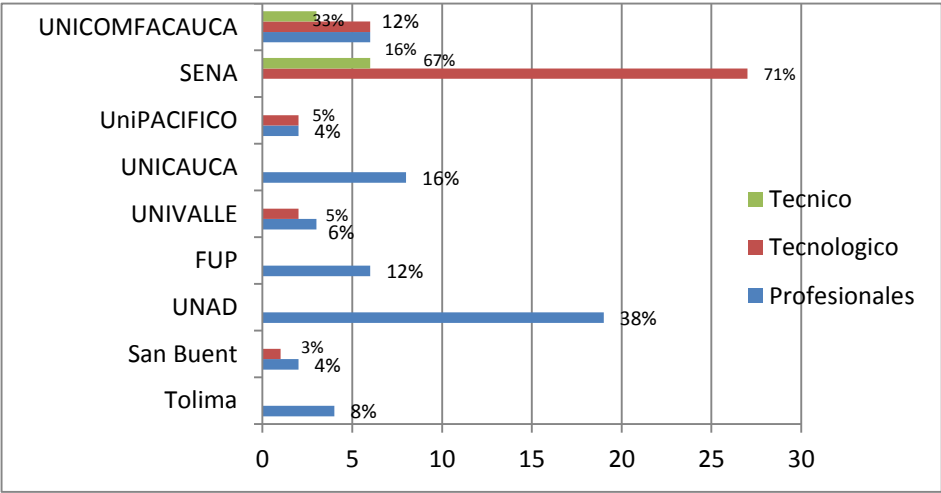
Figura 15. Formación de la Microrregion



Fuente: elaboración propia.

La grafica evidencia la presencia de programas de formación con mayor participación en el nivel profesional seguido por los programas tecnológicos y con una participación menor de los programas de formación técnica.

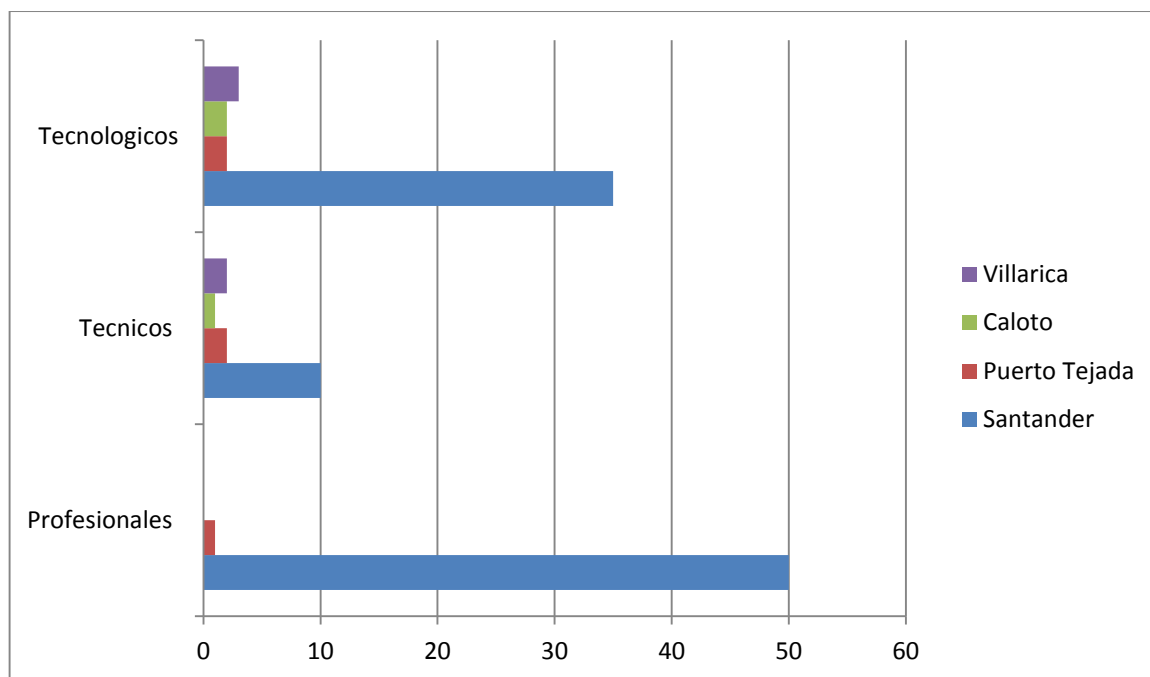
Figura 16. Según el nivel de formación, instituciones técnicas tecnológicas y profesionales



Fuente: elaboración propia

El nivel tecnológico la que más atención llama al mercado es el SENA con un 71% compitiéndole COMFACAUCA con un 16%. Refiriéndonos a el tipo de formación técnico, el SENA es el líder destacándose con un 67%, mientras COMFACAUCA va con un 33

Figura 17. porcentaje de nivel de formación por municipio



Fuente: Elaboración propia.

Se observa que Santander por ser un municipio en desarrollo abarca la mayor capacidad de carreras tanto profesionales, técnicas y tecnológicas logrando un 88% mientras que Puerto Tejada abarca el 5%, Villarrica 5% y Caloto el 2%. Todo esto es debido a las posibilidades de estudiar que existen hoy en día y además la gran oferta de carreras profesionales, técnicas y tecnológicas que hay, y cada vez se integran más institutos y universidades al sector, viendo el gran potencial estudiantil, no solo de Santander de Quilichao, sino de todo el Norte del Cauca.

Tanto en el municipio de Puerto Tejada como Villarrica, se evidencia un bajo porcentaje de formación en los niveles técnico, tecnológico y profesional.

6 PROGRAMAS, SERVICIOS Y ESTRATEGIAS DE DIFUSIÓN QUE TENDRIA LA BOLSA DE EMPLEO, PARA BENEFICIAR A ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA REGIÓN NORTE DEL CAUCA.

Para este apartado de la propuesta se abordara el diseño requerido para la operación de la agencia de Empleo, empezando con los requerimientos de personal para pasar a las estrategias de difusión al sector empresarial.

PROCEDIMIENTOS

- **Elaborar la Solicitud de requerimiento de personal.**
Toda requisición de personal debe ser solicitada a la bolsa por el encargado de recursos humanos de la empresa solicitante anexando la respectiva descripción del cargo.
- **Revisar la solicitud y condiciones de la oferta**
Las solicitudes que lleguen a la bolsa de empleo deben ser verificadas por el auxiliar administrativo/ secretario(a), telefónicamente o vía e-mail para corroborar la información suministrada y el origen del requerimiento.
- **Buscar el Perfil Requerido**
El auxiliar administrativo/ secretario(a), realiza una preselección de los posibles candidatos con el apoyo del administrador de la bolsa de empleo, seleccionando los perfiles que se ajuste a la descripción de cargo enviada.
- **Preseleccionar Hojas de Vida**
El administrador de la bolsa de empleo, analiza las hojas de vida preseleccionadas anteriormente por perfil, con base en la descripción de cargo y la información suministrada por el Dpto. de RH de la empresa, teniendo como referencia experiencia y otras características específicas y selecciona aquellas que serán enviadas para que se realice el contacto y continuar el proceso de selección.
- **Elaborar y enviar informe** de los preseleccionados con hojas de Vida al Dpto. de recursos Humanos Solicitante. El auxiliar administrativo elabora un informe con los datos de los candidatos seleccionados y anexa a este las hojas de vida, para enviarlo vía e-mail o por correo físico, al departamento de RRHH de la empresa correspondiente

- **Realizar Entrevista por Competencias** y Solicitar informes a los contratistas, el encargado de Selección realiza entrevista al candidato final de acuerdo al modelo definido por cada compañía, para identificar si la persona tendrá un desempeño exitoso en el cargo para el cual se está evaluando. A esta persona se le aplicarán pruebas psicotécnicas específicas de acuerdo al perfil solicitado.
- **Seleccionar el candidato.**
El área de Selección escoge los candidatos considerados como aptos y elegibles para el cargo con el fin de que sea revisado por el jefe solicitante. De acuerdo a los resultados de las pruebas aplicadas y entrevistas realizadas, el jefe solicitante comunica el encargado responsable de realizar la contratación, cual es el candidato seleccionado.
- **Realizar oferta de trabajo al candidato seleccionado.** Contratar a la persona seleccionada.

De acuerdo a la definición dada por el Jefe Solicitante y comunicada a Recursos Humanos se realizara la oferta a la persona seleccionada de acuerdo a las condiciones definidas en cada empresa. De ser aceptadas las condiciones por el candidato se procede a su contratación.

- **Informar de contratación a la Bolsa de Empleo**

Si el seleccionado hace parte de los candidatos enviados por la bolsa, el encargo de Selección envía por correo físico o por correo electrónico, una carta informando del cierre del proceso e indicando quien fue la persona contratada

PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

- Elaboración del perfil
- Reclutamiento de candidatos.
- Búsqueda de candidatos.
- Preselección
- Entrevista.
- Aplicación de pruebas de conocimientos y psicotécnicas
- Referenciación (verificación de referencias)
- Estudio de seguridad.
- Contratación

PROGRAMAS

En la propuesta se promueve la iniciativa individual de los egresados y estudiantes para aportar ideas y referencias, contribuyendo a mejorar los servicios de la bolsa, y obtener nuevos contactos. Se basa en crear oportunidades de contacto con empresas, que surjan de los propios estudiantes y egresados, con el fin de aumentar la participación de estos con la bolsa de empleo.

Para ello se tienen las siguientes estrategias e iniciativas.

- **Asociaciones de profesionales.** Establecer programas para promover el pleno empleo entre sus afiliados a través avisos clasificados, revistas y periódicos, redes sociales, pagina web.
- **Ferias de trabajo.** Una técnica innovadora y hasta cierto punto poco aprovechada es la de impulsar la participación de la empresa en las ferias o exposiciones de oportunidades laborales que se organizan en determinadas comunidades o industrias.
- **Convenios con empresas de colocación:** Por otro lado es importante llevar a cabo distintos convenios con las agencias de colocación de manera formal, aunque de momento se mantiene comunicación con estas empresas, no se genera un registro el cual permita conocer las vacantes cubiertas, así como hacer intercambio de vacantes.
- **Legislación protectora del empleo,** es una estrategia para aumentar la inserción en el mercado laboral de técnicos, tecnólogos y profesionales de la microrregión que pretende que las empresas presentes brinden mayor oportunidad de ingreso al personal de la región.
- **Entrenamiento para el mercado laboral.** Estamos ante un fenómeno de egresados cada vez mas jóvenes y sin experiencia laboral, se deben preparar para el empleo.

7 ELEMENTOS CLAVES PARA EL DESARROLLO DE LA BOLSA DE EMPLEO

Para este capítulo se determinaron los elementos claves para las unidades de negocio de la bolsa de empleo, se determinó el segmento de clientes, los canales, las estrategias de penetración, la relación con el cliente, la propuesta de valor, los recursos clave, la estructura orgánica, perfiles profesionales requeridos para el funcionamiento, llegando a considerar pertinente el diseño del logo, nombre y slogan. Para pasar a las actividades clave seguido de las alianzas que se deben generar; finalizando así con la estructura de costos y fuentes de ingresos.

Los elementos claves están estrechamente ligados con el posicionamiento de dar profesional y el impacto que tendría para el mejoramiento de la inserción laboral y posiblemente la disminución de los niveles de informalidad laboral.

- **SEGMENTO DE CLIENTES**

Para realizar la segmentación de mercado se tuvo presente los requerimientos del mercado, incluyendo tanto oferentes como demandantes. Se identifican tres segmentos de clientes.

Grandes y Medianas Empresas ubicadas en Santander de Quilichao, Guachene, Puerto Tejada, Villa Rica, Caloto

- **SEGMENTO N° 1:**

Empresas ubicadas en los parques industriales del Norte del Cauca.

- Parque Comercial e Industrial del Cauca ubicado en Caloto-Guachené.
- Parque industrial el Paraíso ubicado en Santander de Quilichao.
- Parque Industrial San Nicolás ubicado en Caloto.
- Parque Sur ubicado en Villa Rica.

- **SEGMENTO N°2:**

Empresas Industriales no pertenecientes a Parques Industriales, como:

- GENFAR S.A.

- Empresas de materiales para construcción “Ladrilleras”
- Condimentos
- **SEGMENTO N° 3:**
 - Empresas de Servicios y Comercio para los Municipios: Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Caloto.
 - Segmento Egresados: Técnicos, Tecnólogos y Profesionales de Institutos y Universidades de la Región del Norte del Cauca.

CANALES

Para lograr un mayor acercamiento con el cliente se estructuró la propuesta de canales en cuatro sentidos: estrategia de conocimiento, estrategia de evaluación, Estrategia de Compra: Estrategias de Entrega: Estrategias Post-Venta.

- **Estrategia de Conocimiento:**

Se identifican dos canales:

- **Directo e Indirecto.** El canal directo está definido por la estrategia de relacionamiento con los equipos encargados de la atracción y selección del talento humano dentro de las empresas objetivo (Diseño Portafolio de Servicios).
- **El Canal indirecto** está orientado al posicionamiento de redes de contactos y oportunidades de negocios a través de herramientas WEB tales como: Página Web, Redes Sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn) y portales de empleo.
- **Estrategia de Evaluación:**

Diseño de una estrategia de "refuerzo" comunicacional aparte de los canales de la estrategia de conocimiento. Boletines periódicos, eventos relacionados con la promoción del empleo.

- **Estrategia de Compra:**

Se especifican dos medios de pago:

Directo: Entrega de cotización y propuesta de servicio

Indirecto a través de la página web enlazada a Portales de pago tales como PayPal, PSE y Pagos on Line

- **Estrategias de Entrega:**

Entrega directa. Envío de las personas seleccionadas con el asesor de servicio dedicado a la empresa.

Entrega directa de programas de formación, capacitación y/o actualización.

- **Estrategias Post-Ventas:**

- Estrategias directas de acompañamiento al personal enviado (legal, Seguridad Social, Bienestar), actualización en competencias laborales y actualización para la nueva búsqueda de empleo

- **RELACIONES CON EL CLIENTE**

En la relación con el cliente se tendrán en cuenta las siguientes estrategias para garantizar la captación de clientes, fidelización de clientes e incrementar la venta de servicios.

- **Segmento 1:** perteneciente a empresas industriales ubicadas en los parques industriales del Norte del Cauca se implementara la estrategia de Asistencia Personal Dedicada
- **Segmento 2:** se identifica que para empresas industriales no pertenecientes a parques industriales es conveniente tener más presencia por ello se toma como estrategia de posicionamiento la asistencia personal dedicada
- **Segmento 3:** Asistencia Personal
- **Segmento 4** Egresados: Asistencia Personal, Autoservicio y Comunidades

DEFINICIONES EN RELACIÓN CON EL CLIENTE

- **Asistencia personal:**

Es la utilización de un servicio profesional que la empresa le prestaría a una persona según las necesidades o requerimientos que ella tenga para obtener un logro y así mantener las mejores oportunidades en el mercado para su desarrollo, asistencia personal: será desarrollado o a través de centro de atención oficina, también telefónica, chat en línea, por correo, donde se contara con asesores de servicio.

- **Asistencia personal dedicada:**

Hace referencia a la solicitud de un servicio específico donde se le asigna a la empresa una persona responsable y conocedora del tema que el necesita pero se realizara un manejo directo entre ambos, esto normalmente se daría a largo plazo en la asistencia personal dedicada: se asignara a una persona para que asesore y acompañe el proceso de selección y permanencia del personal en misión en las organizaciones.

- **Comunidad:**

Se refiere al lugar donde la empresa pretende encontrar futuros clientes potenciales y reales, se carece de una comunidad que genere valor al enfoque estratégico de la bolsa de empleo a través de alianzas estratégicas entre empresas, institutos y universidades para acercar se pretende lo siguiente:

- **Ciudad Profesional medio.**

Donde todos los usuarios tendrán la oportunidad de realizar tareas típicamente desarrolladas por el personal interno y concursos Para acceder a seminarios y capacitaciones, estas tendrán espacio de interacion via pagina institucional.

- **Dar profesional**

Es el lugar donde las empresas pueden resolver problemas de ausencia de personal y fomento al desarrollo organizacional

- **Autoservicio:**

Hace referencia a la oferta de profesionales, técnicos, tecnológicos y profesionales. La propuesta es desarrollar un servicio con acceso web para las empresas contratantes, que permitirá hacer el requerimiento de personal y consultar allí, perfiles, fechas de contratación, terminación de contratos y datos básicos del personal en misión, el personal contratado podrá acceder a la plataforma atraves de los servicios de Autogestión para subir y actualizar su hoja de vida, descargar desprendible de pago, cartas laborales entre otros servicios

- **PROPUESTA DE VALOR**

En la propuesta de valor se pretende abarcar todos los segmentos para el adecuado funcionamiento.

Necesidades a Satisfacer

- **Segmentos 1, 2 y 3:** (Empresas ubicadas en los parques industriales del Norte del Cauca, Empresas Industriales no pertenecientes a Parques Industriales, Empresas de Servicios y Comercio para los Municipios: Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Caloto. Aprovechamiento eficiente de mano de obra especializada. Para cargos tácticos y estratégicos de las empresas, proveniente de la subregión Norte del Cauca.
- **Segmento 4:** (egresados: Técnicos, Tecnólogos y Profesionales de Institutos y Universidades de la Región del Norte del Cauca) Oportunidad de emplearse con mayor probabilidad en las empresas de la subregión Norte del Cauca

PROPUESTA DE VALOR:

La propuesta de valor requiere un talento humano con conocimientos específicos en proceso de también se requiere un personal capacitado en cada una de las áreas En el mismo sentido hacen parte de nuestros recursos claves, Principalmente un personal capacitado para asesorar Este personal también debe estar en capacidad de dar asesoría en relación a las posibilidades

- Customización (A la medida)
- **Segmentos 1, 2 y 3:** (Empresas ubicadas en los parques industriales del Norte del Cauca, empresas industriales no pertenecientes a parques industriales, empresas de servicios y comercio para los municipios: Santander de Quilichao, Puerto Tejada, Villa Rica, Caloto.

La propuesta de valor esta basada en la Innovación, atención, disponibilidad, comunicación para brindar soluciones mas integrales para el personal Técnico, Tecnológico y Profesional para cargos Tácticos y estratégicos de las empresas. Con esta propuesta sencilla de innovación de servicio, atención personalizada, disponibilidad de personal técnico, tecnológico y profesional de la región, comunicación eficaz a través de la web y asesores se pretende posicionamiento en la región

- **Segmento 4** (egresados: Técnicos, Tecnólogos y Profesionales de Institutos y Universidades de la Región del Norte del Cauca) Disponibilidad+Formación+Habilidades+Competencias+Comunicación

En esta formula sencilla se quiere mejorar las posibilidades de inserción laboral y explotar la mano de obra con formación técnica, tecnologica y profesional presentes en la región

Palabras claves:

La propuesta de valor consta de las siguientes palabras claves

desempeño, diseño, marca, precio, accesibilidad, conveniencia.

Tabla 9. Propuesta de valor

	Segmentos	Atributo 1	Atributo 2	Atributo 3	Atributo 4	Atributo 5
Propuesta de Valor	1,2 y 3	Disponibilidad permanente de HV de personas con los perfiles requeridos, acorde a las necesidades de cargos de las empresas	Comunicación Permanente con el cliente, que permita hacer un seguimiento a la persona que está en misión	Atención personalizada en el proceso de selección y contratación del personal Requerido	Innovación centrada en el capital humano a través de la especialización de personal requerido	Sistema de Información Confiable que permita a las empresas y aspirantes poder tomar las mejores decisiones frente al empleo
	Segmentos	Atributo 6	Atributo 7	Atributo 8	Atributo 9	
	4	Disponibilidad de información sobre las diversas vacantes disponibles por sector económico en la sub-región Norte del Cauca	Formación para el empleo que permita a los aspirantes poder acceder a un empleo con mayor probabilidad. Desarrollo de habilidades básicas para presentarse ante una vacante ofrecida	Formación Ocupacional que brinde al colaborador en misión, contenidos actualizados en su labor y las formas de comportamiento en su cargo	Comunicación Permanente con el aspirante, que permita engancharlo a través de capacitación que corresponda a su labor profesional	

Fuente: Elaboración propia

- RECURSOS CLAVE**

Para la propuesta se tienen en cuenta los siguientes recursos clave.

- **Sistema de Información:**

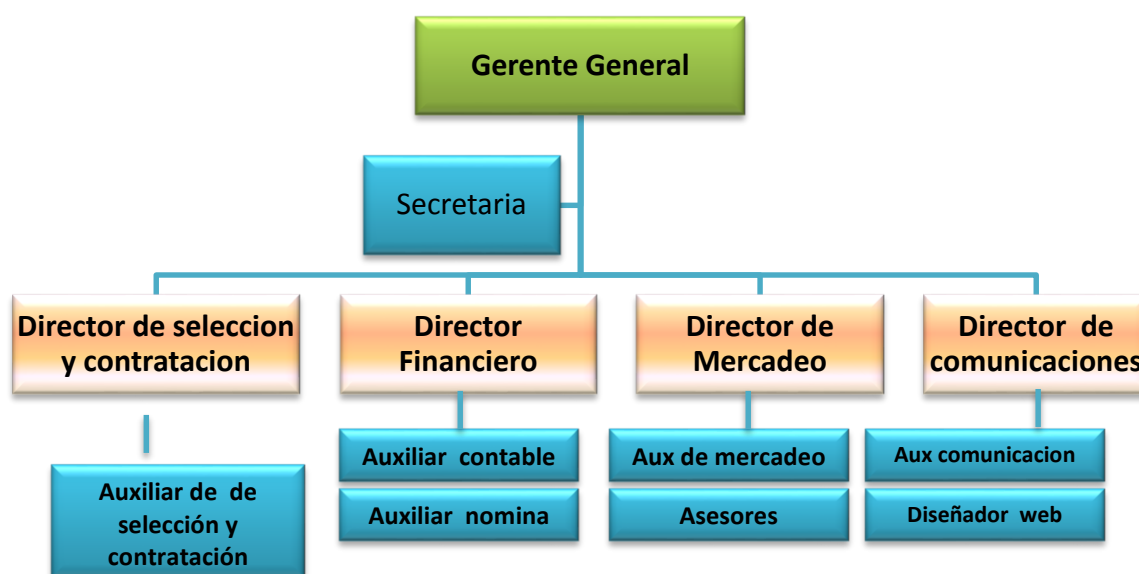
Base de datos con el inventario de Universidades e Institutos presentes en la Micro Región con las Carreras existentes y base de datos empresarial con el número de empresas por sector.

Base de datos de las Hojas de Vida de los aspirantes.
Infraestructura física: sitio donde estará ubicada la oficina para la prestación del servicio

- **Estructura Orgánica:**

Diseño funcional y personal requerido para la operación de la agencia de Empleo: Asesores, psicólogo de selección, contador, administrador de Empresas, profesional en RRHH, Comunicador Social

Figura 18. Estructura Orgánica



Fuente: Elaboracion propia

- **PERFILES PROFESIONALES REQUERIDOS.**

Gerente general

Administrador de empresas, con perfil encaminado a la planificación organizacional, manejo y selección de personal, procesos administrativos. Conocimientos sobre sistemas de información, mercadeos, gestión humana y contratación laboral.

Debe tener estudios complementarios en contabilidad y finanzas. Además de saber liderar y trabajar en equipo, tener capacidad de adaptación y generar sinergia organizacional.

Requisitos del puesto.

- Título universitario en administración de empresas
- Preferiblemente bilingüe (80%)
- Manejo de paquete office
- Conocimiento en legislación laboral y contratación
- Liderazgo, habilidades de negociación y servicio al cliente
- Edad 27 años en adelante
- Tener 3 años como mínimo de experiencia en cargos relacionados con el talento humano.
- Excelente presentación personal

Secretaria de gerencia

Tecnóloga en administración o estudiante de últimos semestres en administración de empresas, contaduría o similares. Debe saber manejar Microsoft office y bases de datos.

Encargada de funciones como recepción de la correspondencia, redactar las actas del comité general, el cuidado del registro de los archivos.

Requisitos del puesto.

- Sexo: femenino o masculino.
- Edad: 20-30 años.
- Bilingüe preferiblemente.
- Excelentes relaciones humanas.
- Experiencia laboral mínimo 2 años

Director de selección de personal y contratacion

Debe tener estudios de pregrado en administración de empresas, sicología o derecho. Debe tener un perfil capaz de manejar, controlar y escoger los mejores trabajadores para realizar las tareas pertinentes. Este gerente debe tener conocimientos sobre manejo de nómina, contratos laborales, manejo de seguridad industrial y salud ocupacional.

Complementariamente debe ser líder e inculcar el trabajo en equipo.

Requisitos del puesto.

- Estudio en Talento Humano
- Edad de 25 años en adelante

- Excelente presentación personal
- Tener como mínimo 3 años de experiencia
- Tener un buen léxico al hablar

Auxiliar de elección de personal y contratacion

Tecnóloga en administración o estudiante de últimos semestres en administración de empresas, contaduría o similares. Debe saber manejar Microsoft office y bases de datos. Encargada de funciones de redacción de informes y manejo de agenda.

Requisitos del puesto.

- Sexo: femenino o masculino.
- Edad: 20 en adelante años.
- Excelentes relaciones humanas.
- Experiencia laboral mínimo 1 año

Administrador de nomina

Contador público, debe saber manejar software de nómina, contratación laboral, liquidación de contratos y prestaciones sociales.

Requisitos del puesto

- Estudios: Contaduría publica
- Manejo de paquetes computacionales.
- Sexo masculino o femenino.
- Edad 20 años en adelante.
- Tener 1 año como mínimo de experiencia.
- Excelente presentación personal

Director financiero y contable

Contador público, administrador de empresas o economista con experiencia en finanzas. Tendrá como funciones supervisar y aprobar la administración contable, realizar los análisis financieros correspondientes, manejo de las cuentas bancarias, declaración y obligaciones tributarias, pago de sueldos y proveedores.

Quien desempeñe este cargo a su vez deberá ser organizado, estudioso de las situaciones, cumplir con las normas, liderar su equipo de trabajo.

Requisitos del puesto.

- Profesional con estudios de finanzas o contabilidad.
- Manejo de paquetes computacionales.

- Sexo masculino o femenino.
- Edad 20 años en adelante.
- Tener 1 año como mínimo de experiencia.
- Excelente presentación personal.

Auxiliar contable

Tecnólogo (a) en contabilidad y finanzas y/o estudiante de últimos semestres de contaduría pública. Deberá realizar informes, ejecutar órdenes

Requisitos del puesto.

- Estudios: Finanzas o contabilidad.
- Manejo de paquetes computacionales.
- Sexo masculino o femenino.
- Edad 20 años en adelante.
- Tener 1 años como mínimo de experiencia.
- Excelente presentación personal

Director de mercadeo

Profesional en administración de empresas, negocios, mercadeo o áreas similares. Deberá ser un investigador del mercado, desarrollar estrategias de comunicación para la promoción de los servicios, efectuar procesos de comunicación con los clientes, realizar ventas de los servicios.

Promotor o vendedor de servicios

Profesional en mercadeo, administración de empresas o áreas similares. Tener experiencia en venta de servicios. Encargado de promover, impulsar y vender los servicios de la compañía. Participar en la realización de campañas publicitarias y estudios de mercado para conocer las necesidades de las empresas.

Requisitos del puesto.

- Profesional Administrador de empresas
- Bilingüe
- Manejo de paquetes computacionales.
- Sexo masculino o femenino.
- Edad 25 años en adelante.

MARCA EMPRESARIAL:

Nombre

Se ha definido el nombre DAR PROFESIONAL, porque permite una mayor recordación y reconocimiento de los segmentos que se quiere llegar, además busca que la iniciativa empresarial se identifique con los estudiantes y egresados de los niveles de formación técnica, tecnológica y profesional presentes en la micro región del Norte del Cauca

Slogan

Se determinó que el slogan para Dar Profesional, que mas se ajusta a la propuesta es “Servimos con profesionalismo” porque pretende agrupar a los estudiantes y egresados de los niveles técnico, tecnologico y profesional de la micro región Norte del Cauca.

Logo

Figura 19. Logo de la empresa



Fuente: Mallku Creaciones diseño profesional

Manual de Marca

Se estructura el logo con el símbolo del portafolio en la letra P, dando alusión a la formación profesional.

El logo símbolo de Dar Profesional esta hecho con una fuente tipográfica sencilla pero sobria, llamada agency, reforzada en su concepto con el color negro.

Estructura Web:

Página web corporativa, Plataforma para registro de Empresas y Aspirantes. Web 2.0 (Facebook, twitter y LinkedIn)

Recursos Legales:

Registro de marca, Registro mercantil, Registro Ministerio de Trabajo

Capital: socios, financiamiento comercial

- **ACTIVIDADES CLAVE**

Atributos 1 y 6 (Hojas de vida y vacantes disponibles)

Diseñar y poner en funcionamiento el sistema de información para el registro de Empresas, Instituciones Educativas y aspirantes Crear una estrategia para que aspirantes y empresas se registren en el sistema de información

Atributos 2 ,7 ,8 y 9 (Comunicación Permanente, Formación para el empleo Comunicación Permanente con el aspirante y Formación Ocupacional) con el propósito de
Diseñar una estrategia para la fidelización de aspirantes y empresarios.

Atributos 3 y 4 (Atención personalizada e innovación centrada en el capital humano) la mejor apuesta es diseñar una estrategia de comunicación y centro de atención donde la innovación va centrada en la personalización del servicio de intermediación Laboral.

ALIANZAS CLAVES

Para ello, se tiene en cuenta: los recursos claves, optimización de recursos y comunicación empresarial con el objetivo de abarcar el segmento de mercado al cual se va a dirigir.

- **Alianzas Claves para adquisición de Recursos Claves:**
Institutos y Universidades de la micro región del Norte del Cauca.
- **Alianzas para la Optimización de Recursos:**
- **Comunicaciones empresariales** y potenciar la operación Agencia Publica empleo SENA : Red de comunicación y mayor oferta de personal Ministerio de Trabajo: Servicio Público de empleo Fundaciones Empresariales ubicadas en los Parques Industriales Gremios empresariales: ANDI seccional Cauca

- **ESTRUCTURA DE COSTOS**

se determina la conveniencia de crear un esquema de costos que permita identificar todo el sistema global de la bolsa de empleo, para ello se piensa en un sistema de informacion confiable y fortalecimiento de todos los recursos convenientes para la operación organizacional.

Sistema de información:

Comunicaciones: página Web, Publicidad y mercadeo

Personal: nomina

Financieros: impuestos

Locativos: infraestructura

- **FUENTES DE INGRESOS**

La bolsa de empleo, obtendrá sus ingresos por la administración de hojas de vida, selección y contratación de personal, formación abierta y formación cerrada.

Fuentes de Ingresos:

Administración de Hojas de Vida: a través de la adecuada gestión del Sistema de información, personal en misión para los segmentos 1,2 y 3

Proceso de selección y contratación del personal: Disponibilidad de vacantes disponibles por sector

Formación cerrada: ofrecida al colaborador en misión en contenidos actualizados en su laborar

Formación abierta: Disponible a todas las personas interesadas en programas de formación para el trabajo y competencias

Negociación, venta de servicios: nomina

Para finalizar la operación de recursos, se presenta la siguiente tabla que contiene el numero de empresas por municipio y numero de empleados estimado, para con ello indentificar los potenciales usuarios de la bolsa de empleo

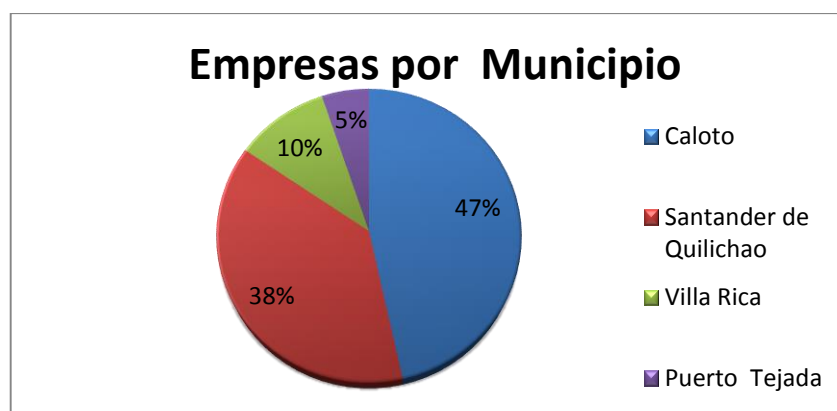
EMPRESAS PRESENTES EN CADA MUNICIPIO

Municipio	Número de Empresas	Número de Empleados estimado
Caloto	27	810
Santander de Quilichao	22	660
Villa Rica	6	180
Puerto Tejada	3	90
	58	1740

Fuente de Elaboración Propia

El municipio con mayor representación empresarial es Caloto, seguido por Santander de Quilichao, quienes representan el 81% con relación a los municipios de Villa Rica y Puerto Tejada, reflejando mayor nivel de empleabilidad en la región.

Figura 20. Empresas por municipio



Fuente : elaboración propia

De los municipios de la micro región norte del Cauca, el que posee mayor presencia empresarial es el municipio de Caloto con el 47% seguido por Santander de Quilichao con un 38%, los municipios de Villa Rica y Puerto Tejada representan un 15% del total empresarial de la micro región.

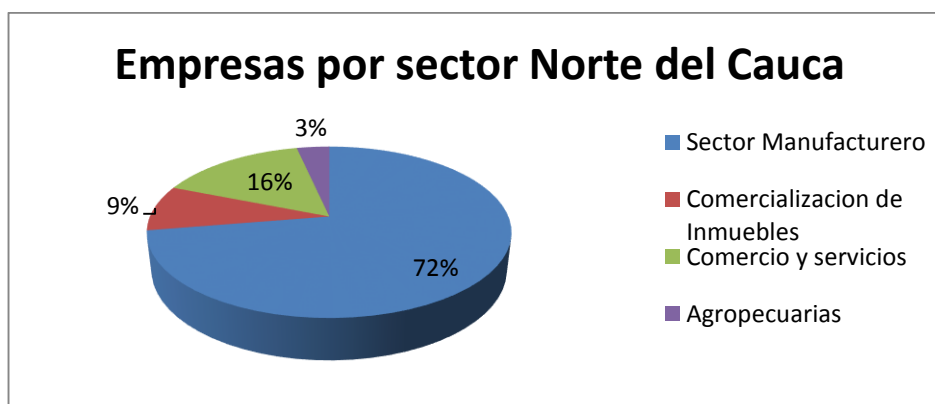
Tabla 10. perteneciente a Empresas Ubicadas en la región Norte del Cauca según su actividad

Empresas Ubicadas en la región Norte del Cauca según su actividad		
Actividad Económica	Empresas	Empleados
Sector Manufacturero	42	1260
Comercialización de Inmuebles	5	150
Comercio y servicios	9	270
Agropecuarias	2	60
	58	1740

Fuente: elaboración propia

La actividad económica con mayor representatividad en la región pertenece al sector manufacturero quien posee el 72.4% de los empleos presentes en la micro región.

Figura 21. Empresas por sector norte del Cauca



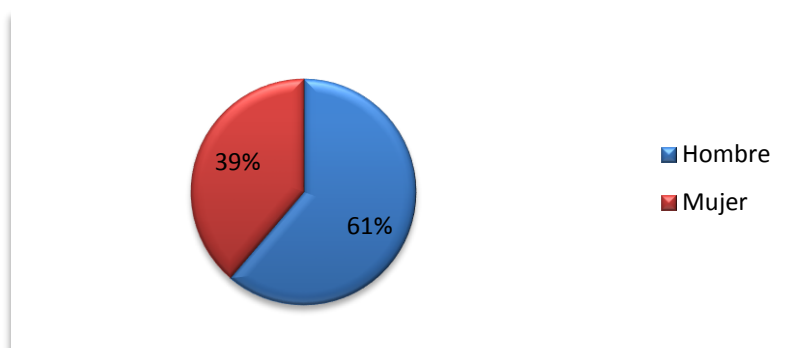
Fuente: elaboración propia

- **INSTRUMENTO RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO APLICADO**

Para contar con información cualitativa y que complemente la obtenida del proceso de integración, se diseñó la encuesta como un mecanismo que permitiera captar la percepción de los estudiantes en carreras técnicas, tecnológicas profesionales y egresados sobre sus condiciones de ingreso al mercado laboral, y su aceptabilidad, así como conocer qué tan relacionado se encuentra el trabajo que desempeña el estudiante o graduado con su profesión.

Aspectos a evaluar de la encuesta

Figura 22. Sexo del encuestado

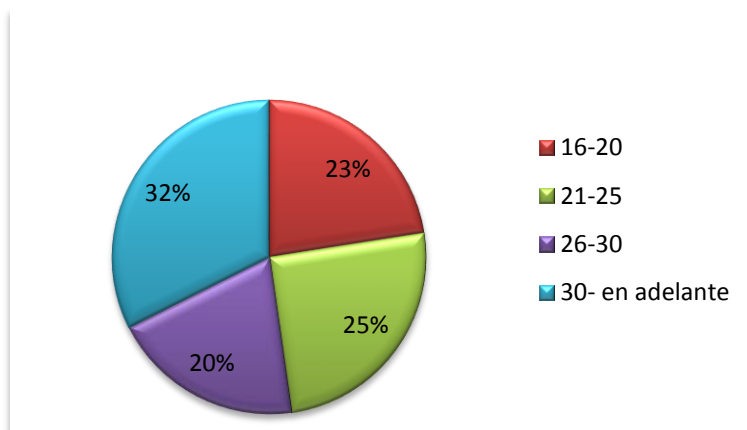


Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta las 111 encuestas aplicadas a los egresados y estudiantes en formación de institutos y universidades de la micro región Norte del cauca, se obtuvo como resultado que el 61%. De los encuestados son hombres y el 39% son mujeres

1. Grafico de Edad

Figura 23. rango de Edad del encuestado

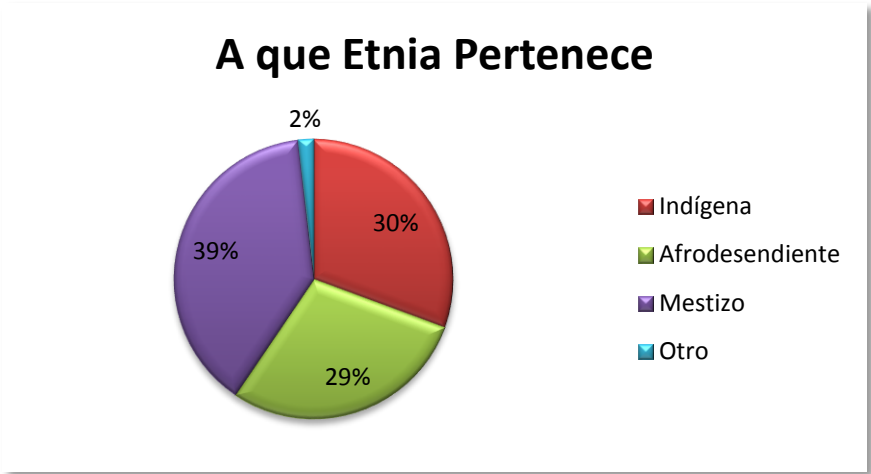


Fuente: elaboración propia

De las personas encuestadas se puede evidenciar que el 37% están terminando su formación profesional y el siguiente cuadrante que pertenece al 28% se encuentran entre las edades de 21 a 25

2. ¿A qué etnia pertenece?

Figura 24. A que etnia pertenece

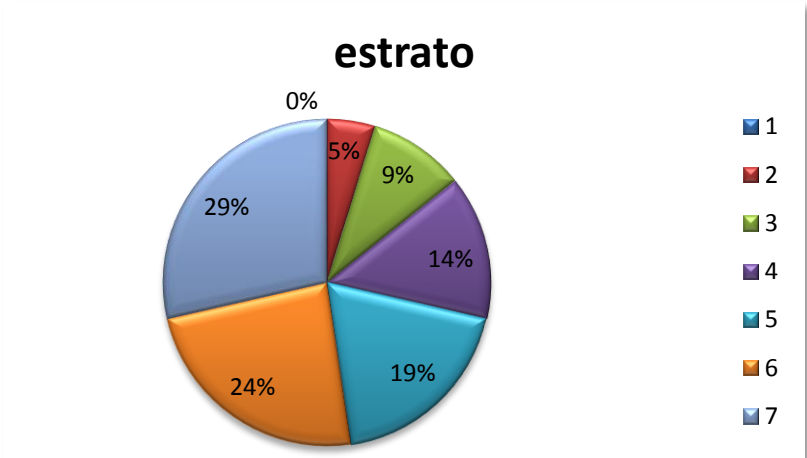


Fuente: elaboración propia

La etnia predominante entre los encuestados es la mestiza que representa el 39%, seguido por la indígena con el 31%

3. ¿A qué estrato pertenece?

Figura 25. Estrato al que pertenece

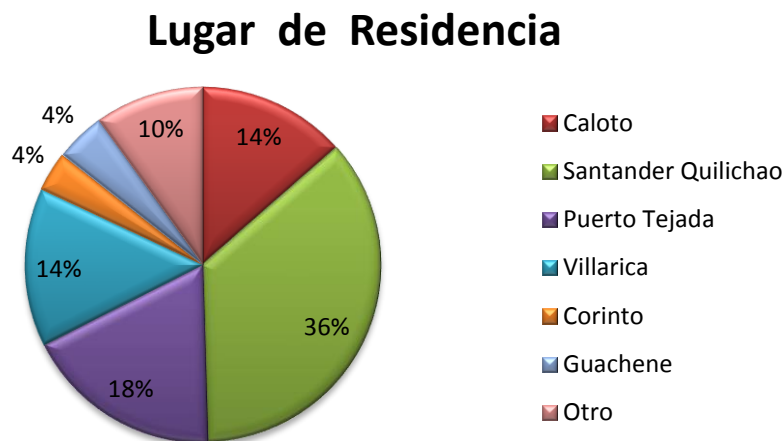


Fuente: elaboración propia

El estrato predominante entre los encuestados representando el 46% es el 1 seguido por el dos con un 27%

4. Lugar de Procedencia

Figura 26. Lugar de procedencia

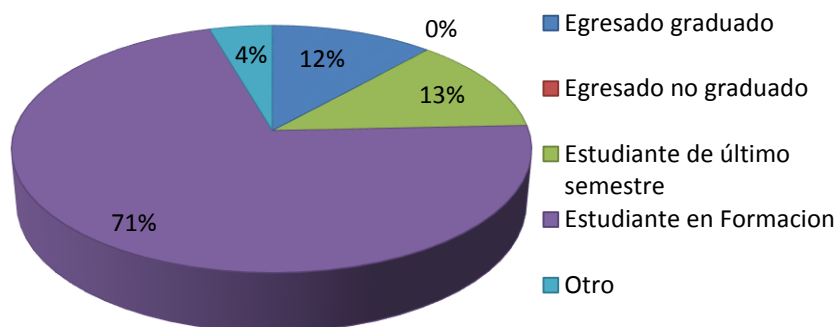


Fuente: elaboración propia

De las 111 personas encuestadas el 36% son procedentes de Santander de Quilichao, el 18% pertenece a Puerto tejada y en un tercer lugar se encuentran los municipios de Caloto y Villa Rica con un 14% participantes de procesos de formación, técnica, tecnológica y profesional.

5. Situación académica Actual

Figura 27. Situación académica Actual

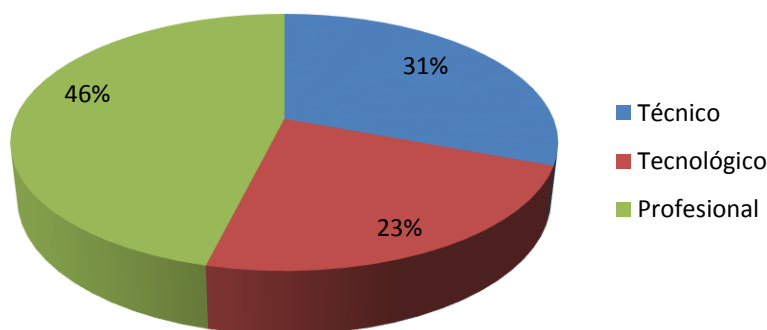


Fuente: elaboración propia

La gran mayoría de los encuestados que representa el 71% se encuentra cursando carreras profesionales, técnicos y tecnológicos el segundo cuadrante está representado por egresados no graduados que equivale al 13%

6. Si eres egresado, que tipo de formación tomaste?

Figura 28. Tipo de Formación del encuestado

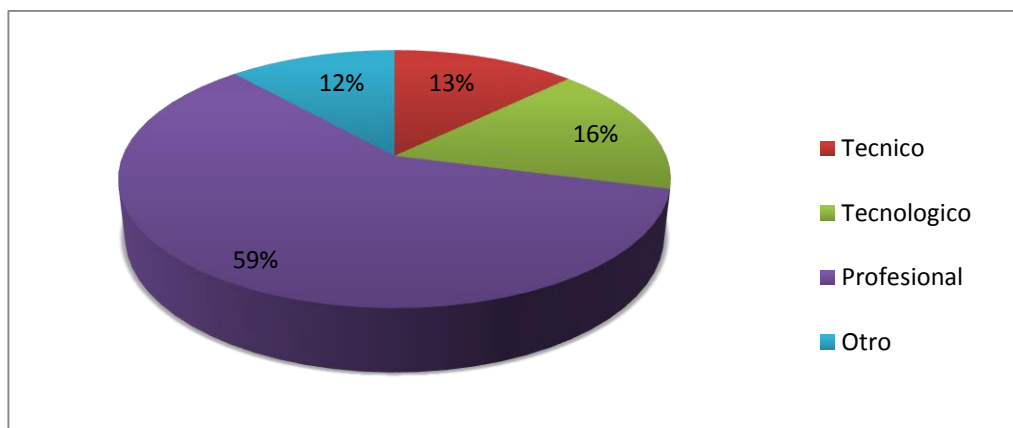


Fuente: elaboración propia

El 46% de los egresados optaron por formación profesional, el 31% por formación técnica y el 23% por formación tecnológica.

7. Si eres estudiante de último semestre o estudiante en formación, que tipo de formación tomaste?

Figura 29. Tipo de formación en que se encuentra

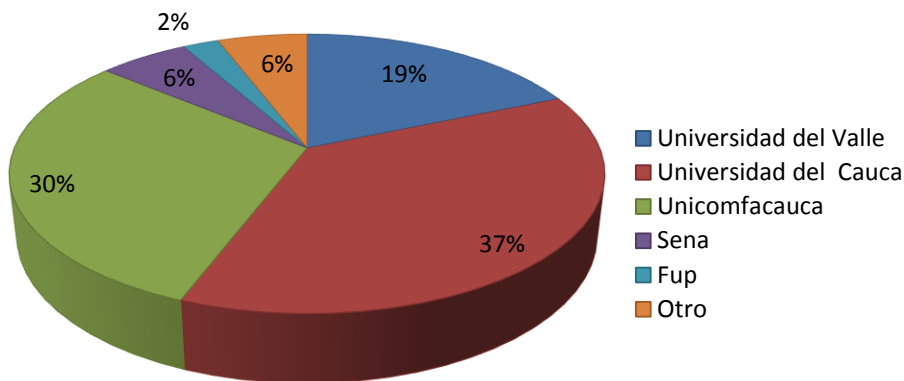


Fuente: elaboración propia

59% de los estudiantes en formación y de último semestre opto por formación profesional el 16% por formación tecnológica el 13% por formación técnica y un 12% por cursos cortos y posgrado.

8. En que Institución de formación se encuentra actualmente, si es estudiante en formación

Figura 30. Institucion de formación en que se encuentra

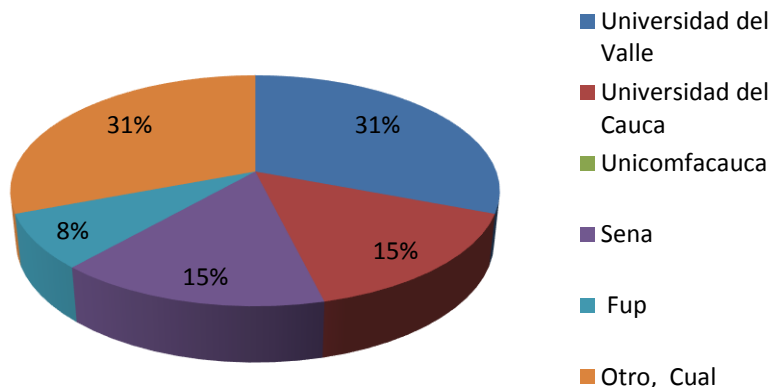


Fuente: elaboración propia

El 37% de los estudiantes en formación se encuentran en la universidad del Cauca, seguido por Unicomfaucauca con un 30% y en el tercer lugar se encuentra la universidad del valle con un 19%

9. Si es egresado marcar la institución a la que perteneció?

Figura 31. Egresado de cual institucion

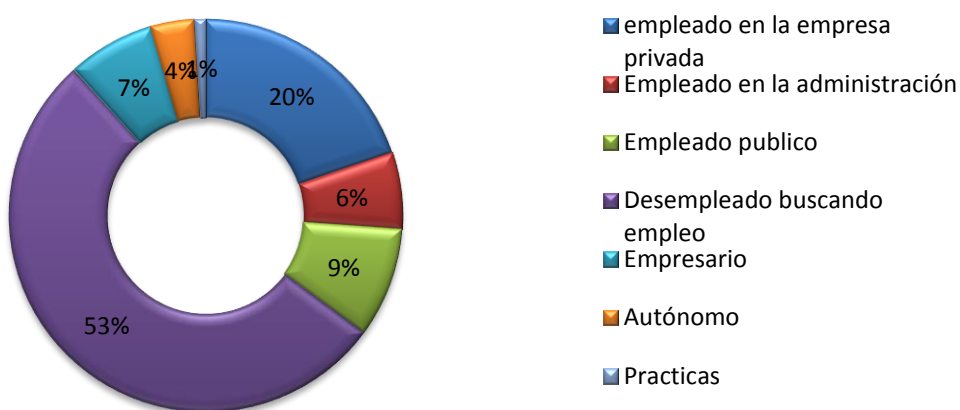


Fuente: elaboración propia

La universidad de la que egresaron mayor número de estudiantes es la universidad del valle con un 31% existe otro 31% perteneciente a otras universidades e institutos presentes en la microregion y lugares cercanos la segunda participación es para el Sena con el 15% y la universidad del cauca con otro 15% existe un 8% perteneciente a la fundación universitaria de popayan.

10. En qué situación laboral se encuentra usted

Figura 32. Situación laboral

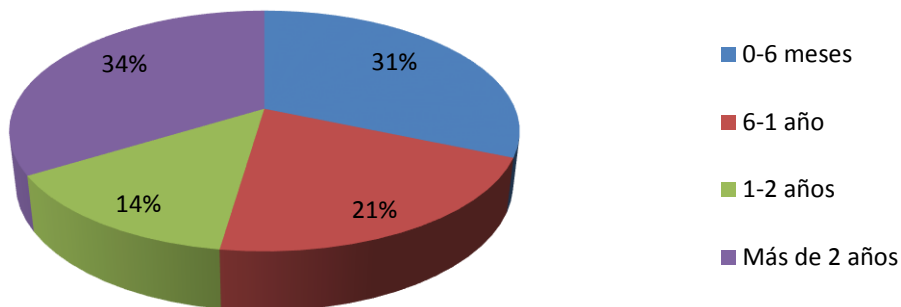


Fuente: elaboración propia

Con un 53% la situación laboral predominante pertenece a desempleado buscando empleo seguida con 20% para empleado de empresa privada, con un 9% empleado en empresa publica

11. Dada su información, cuánto tiempo lleva en la situación actual, nombrada anteriormente

Figura 33. Información de datos anteriores

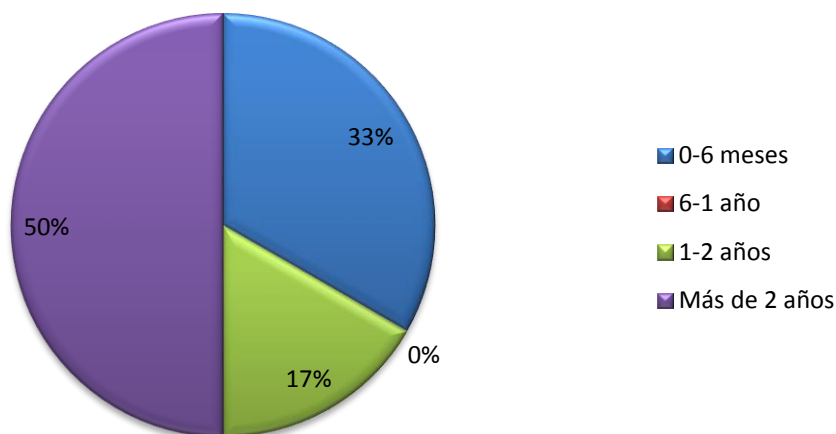


Fuente: elaboración propia

El tiempo predominante según la situación actual es de 34% de más de dos años, 31% 0-6 meses y 21% de seis meses a un año.

12. está desempleado, ¿Cuánto tiempo lleva desempleado?

Figura 34. Cuanto tiempo lleva desempleado?

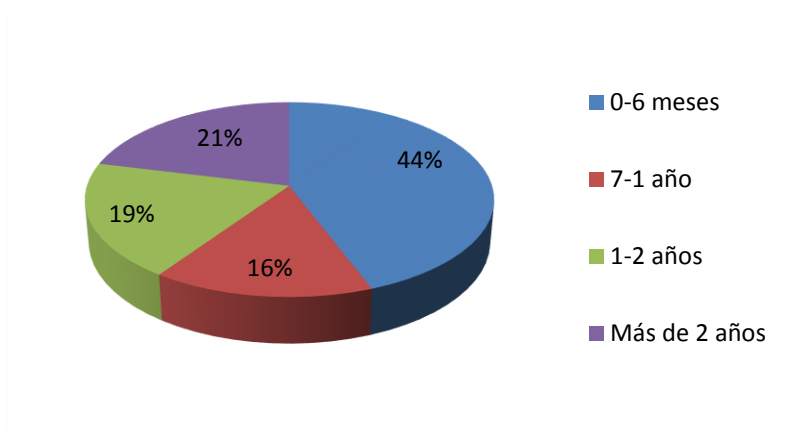


Fuente: elaboración propia

El tiempo que más llevan desempleadas las personas encuestadas es de más de dos años con un 50% seguido por un 33% de cero a seis meses y un 17% de uno a dos años.

13. Si está empleado, ¿Cuánto tiempo lleva empleado?

Figura 35. Cuanto tiempo lleva empleado

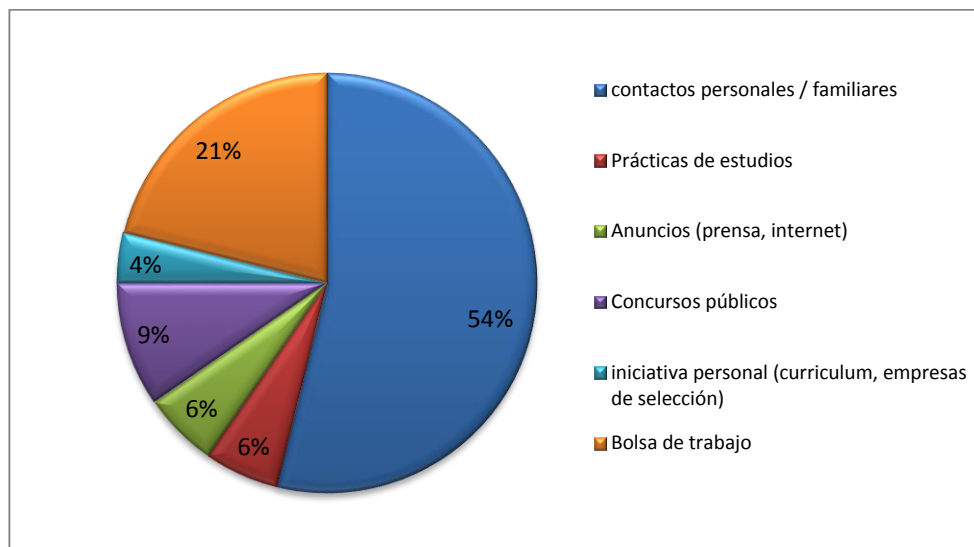


Fuente: elaboración propia

El mayor tiempo que llevan empleadas las personas encuestadas es de 44% perteneciente al rango de cero a seis meses.

14. Si esta empleado, ¿Cómo accedió al empleo?

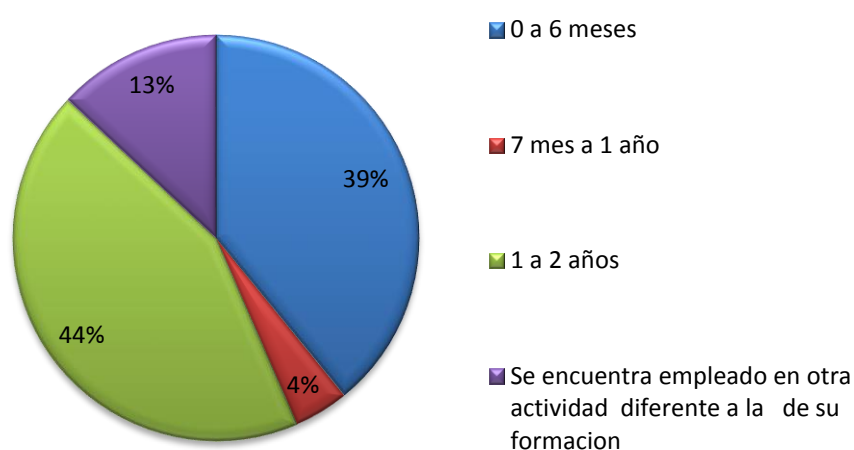
Figura 36. Como accedió al empleo?



Fuente: elaboración propia

15. Si graduado o estudiante en formación, cuánto tiempo le llevó encontrar empleo

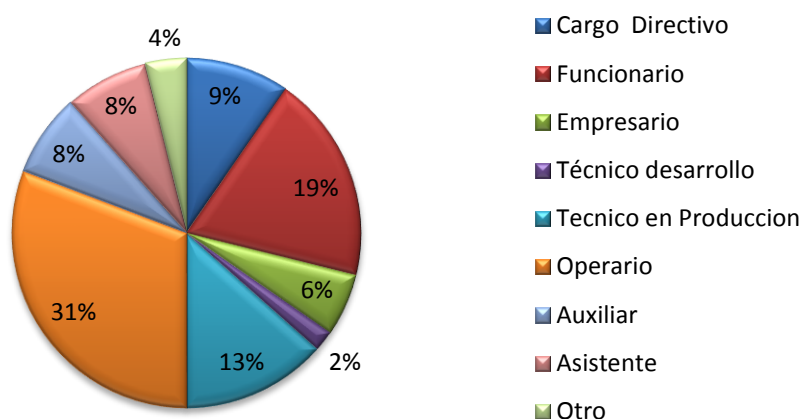
Figura 37. Tiempo en encontrar empleo



Fuente: elaboración propia

16. Si es empleado en qué tipo de empleo se encuentra

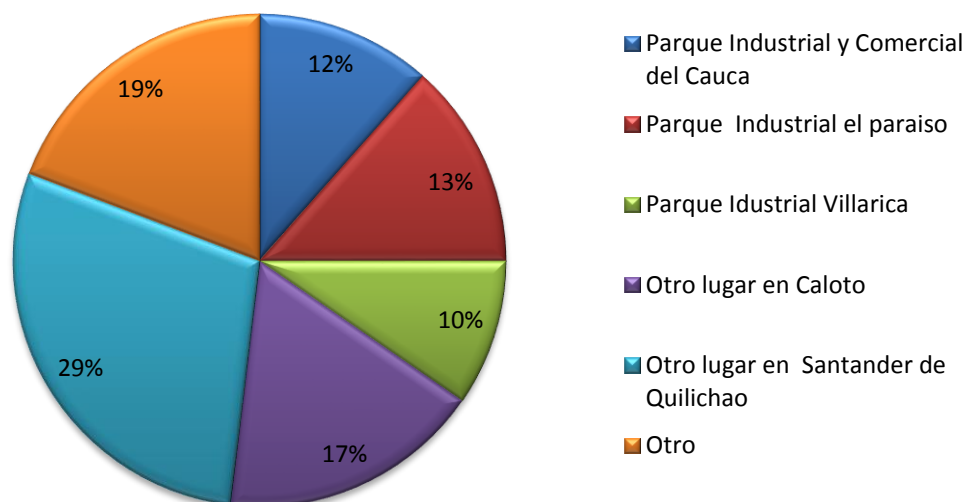
Figura 38. Tipó de empleo en que se encuentra



Fuente: elaboración propia

17. Lugar de trabajo

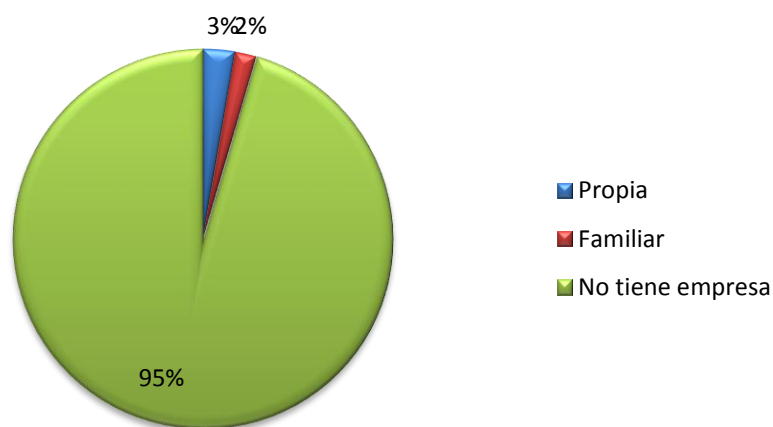
Figura 39. Lugar de trabajo



Fuente: elaboración propia

18. Si usted es autónomo o empresario la empresa es

Figura 40. Tipo de empresa



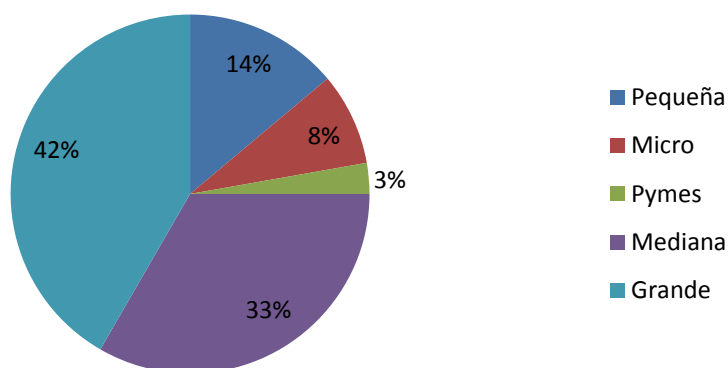
Fuente: elaboración propia

En la gráfica, se puede analizar que un mayor porcentaje de los encuestados, reflejado con un 95% no poseen un medio propio o por vínculo familiar relacionado con la creación de empresas. Por el contrario, tan solo un 3% de los encuestados posee una empresa propia y un 2% empresa familiar.

19. En qué tipo de empresa por tamaño labora

Figura 41. Tipo de empresa por tamaño

En qué tipo de empresa por tamaño labora

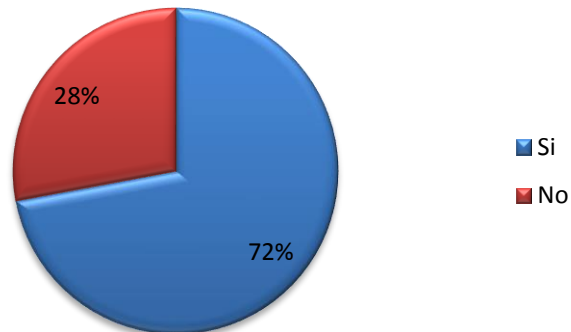


Fuente: elaboración propia

La gran mayoría que trabaja lo hace en una empresa grande que representa el 42% un 33% en empresa mediana y en menor cantidad encontramos la micro con un 8% y la pymes con un 3%.

20. ¿Conoce usted una agencia de empleo temporal?

Figura 42. Conocimiento de agencias temporales



Fuente: propia

Un 72% conoce o han escuchado acerca de las agencias de empleo y 28% no han escuchado sobre las agencias de empleo.

21. Rápidas para conseguir empleo Qué imagen tiene de las agencias de empleo, si las utiliza

Figura 43. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (rapidas)

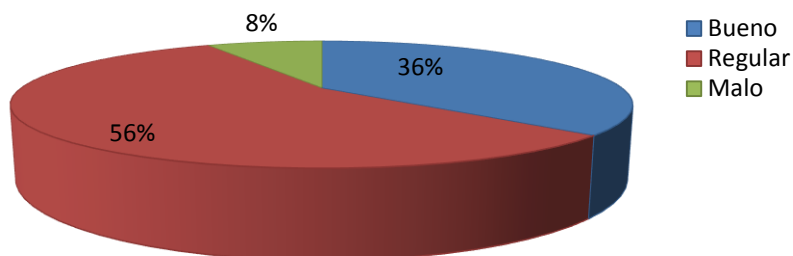


Fuente: elaboración propia

La imagen que se tiene de las agencias de empleo según los encuestados para conseguir trabajo es regular con un 57%,malo con un 25% y un 18%.

21.1 Muy demoradas para conseguir empleo ¿Qué imagen tiene de las agencias de empleo, si las utiliza?

Figura 44. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (demoradas)

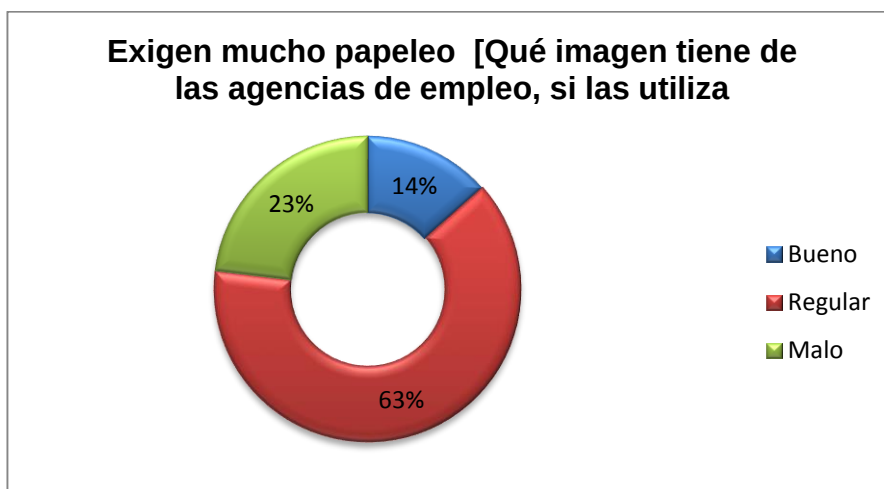


Fuente: elaboración propia

En cuanto a la pregunta para conocer la percepción sobre la rapidez del empleo un 56% las considera regulares un 36% buenas y un 8% malas al momento de conseguir empleo.

21.2 Exigen mucho papeleo [Qué imagen tiene de las agencias de empleo, si las utiliza]

Figura 45. Imagen que tiene sobre las agencias de empleo (exigen mucho papeleo)



Fuente: elaboración propia

Más de la mitad de los encuestados que representa el 63% no tiene una opinión definida sobre las bolsas de empleo, esto tal vez debido a que no conocen mucho

sobre su funcionamiento y características, mientras que respecto al porcentaje 14% que tienen una opinión positiva es posible que haya obtenido resultados favorables al utilizar este instrumento, y en el caso de los que tienen una opinión negativa representado por un 23% es probable que hayan tenido una experiencia desfavorable al utilizar las bolsas de empleo como medio para buscar opciones laborales.

22. Motivo por el cual no ha utilizado las agencias de empleo

Figura 46. Razones por las cuales no ha utilizado las agencias de empleo

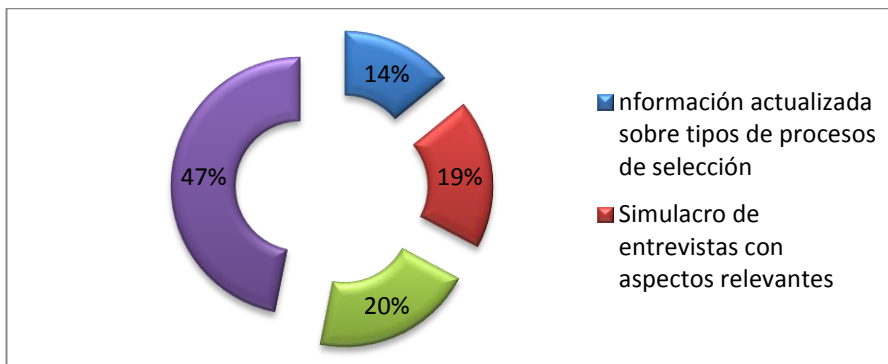


Fuente: elaboración propia

El mayor número de encuestados que representa un 47% no han tenido un contacto laboral que se haya efectuado mediante la intermediación de una bolsa de empleo lo que indica que este medio no es el más utilizado por los encuestados para buscar ofertas laborales, mientras que 36% no cree en ellas es posible que no hayan obtenido resultados positivos en la búsqueda de empleo y el 17% las considera no confiables.

23. Qué valor agregado considera que debe tener una agencia de empleo

Figura 47. Que valor agregado considera que debe tener una agencia de empleo

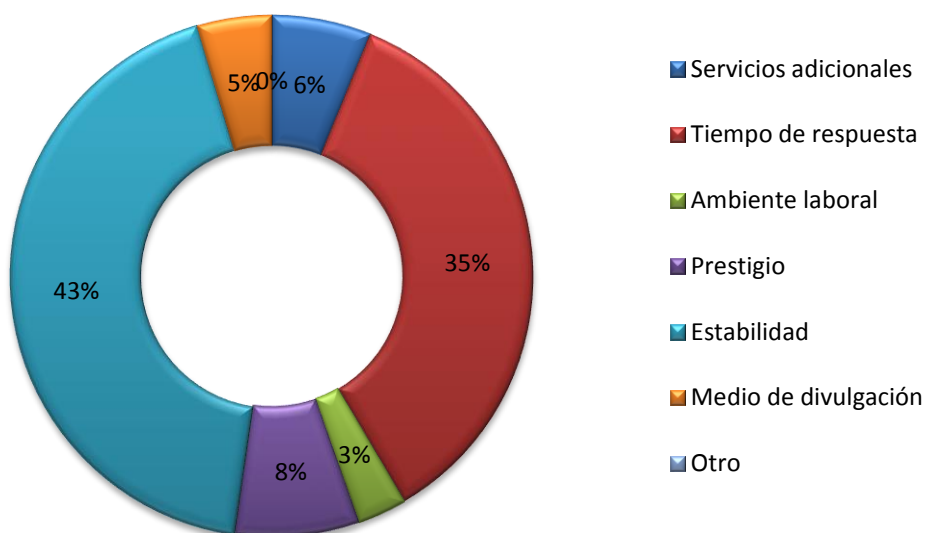


Fuente: elaboración propia

El valor agregado que mas consideran relevante los encuestados en una agencia de empleo es que existan capacitaciones permanentes con un 47%, seguido de elaboración de hojas de vida con un 20%, y en menor porcentaje sobre los tipos de procesos de selección con un 14%.

24. Cuál de los siguientes aspectos es más representativo para usted en la gestión de una agencia de empleo

Figura 48. Aspectos representativos en la gestión de una agencia de empleo

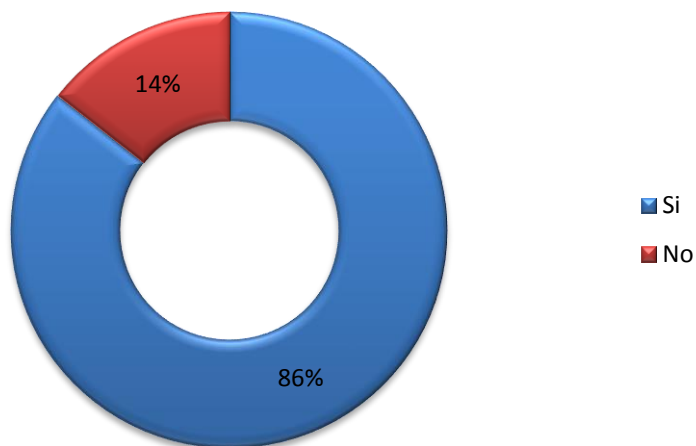


Fuente: elaboración propia

Los aspectos representativos de la gestión de una bolsa de empleo están representados con los siguientes porcentajes de importancia para los encuestados: estabilidad con un 43%, el tiempo de respuesta con un 35%

25. Le gustaría que existiera en el Norte del Cauca una agencia de empleo especializada en la contratación de Técnicos, Tecnólogos y profesionales

Figura 49. Le gustaría que existiera en el Norte del Cauca una agencia de empleo especializada en la contratación de Técnicos, Tecnólogos y profesionales



Fuente: elaboración propia

Solo el hecho de que el porcentaje más alto 86%9 de los encuestados utilizarían o han utilizado el servicio de intermediación laboral de las bolsas de empleo, refleja a que este es un instrumento que favorece y es llamativo para las personas que no cuentan con un método claro para conseguir oportunidades laborales

CONCLUSIONES.

Actualmente no existe un mecanismo definido y formalizado en la Región Norte del Cauca que facilite a los egresados de los programas técnicos, tecnológicos y profesionales vincularse de manera efectiva al mercado laboral.

De acuerdo al estudio elaborado se pudo observar que los egresados acceden al mercado laboral en empresas grandes y medianas pero existen egresados que se entran buscando empleo y no han podido ingresar al mercado laboral porque no han encontrado o desconocen los medios adecuados que les facilite su vinculación.

Se llegó a la conclusión que el óptimo desarrollo y aplicación de la propuesta para la creación de la Bolsa de Empleo podrá dinamizar el empleo en el norte del Cauca.

El papel de las bolsas de empleo son una herramienta para que las personas que buscan empleo cuenten con mayores posibilidades para acceder a él, los empresarios generalmente acuden a las universidades para ofertar vacantes, aunque sería de gran importancia incrementar este vínculo empresa-universidad para acercar mucho más a los próximos egresados a las empresas y oportunidades laborales.

RECOMENDACIONES.

Poner en marcha un mecanismo definido, formalizado y estructurado que facilite a los egresados, vincularse de manera efectiva al mercado laboral. Crear servicios adicionales y complementarios para generar un valor agregado permitir mejorar la calidad de los servicios, aumentando el reconocimiento de ésta ante la comunidad en general.

Establecer un contacto directo y permanente con los egresados que sirva como base durante el desarrollo y posterior alineamiento de la bolsa de empleo permitiendo que los canales de comunicación sean efectivos

Se debe fortalecer la inserción laboral y capacitación para el empleo de los egresados de los programas técnicos, tecnológicos y profesionales.

El gobierno debería de disminuir los tramites legales para la creación de las bolsas de empleo ya que el papeleo es bastante, y disminuir el capital social pagado al momento de la creación de estas ya que este es sumamente elevado (300 SMMLV).

Se debe buscar la forma que en combinación con el ente municipal, para que cada vez lleguen a la región nuevas empresas que vayan a ocupar el personal capacitado con el cual ya se cuenta.

Asesorar y apoyar a las medinas, pequeñas y pymes empresas en la adquisición de personal capacitado para el mejoramiento continuo de su negocio.

BIBLIOGRAFÍA

Anif (2011a), “Crecimiento, desempleo y reformas estructurales (cómo luce la curva de Phillips actualmente?)”, Informe Semanal No. 1092 de septiembre de 2011.

Arango, L., M. Gómez y C. Posada (2011): “La demanda de trabajo formal en Colombia: determinantes e implicaciones de política”, en Mecanismos de transmisión de la política monetaria en Colombia, ed. L. Mahadeva, y M. Jalil, pp.607–641, Bogotá, Colombia. Banco de la República - Universidad Externado de Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos. Bogotá: Mc GrawHill, 2002.(Pág. 67)

COLOMBIA (1990). Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Artículo 18. Cuadernos de Economía, Universidad Nacional de Colombia de la República de Colombia.

Dirección de Mercadotecnia, Octava Edición, de Kotler Philip, Prentice Hall, Pág.

Francisco Mochón, Economía Teoría y Política, Editorial Mc Graw Hill, Madrid, Quinta edición 2005.

García, G. (2009). “Evolución de la Informalidad Laboral en Colombia: Determinantes Macro y Efectos Locales”, Archivos de Economía, No. 360. Departamento Nacional de Planeación.

HERNANDEZ Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. Metodología de la Investigación. Tercera Edición. México, 2003. Edit. McGraw Hill.

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto, y FERNANDEZ-COLLADO, Metodología de la investigación.5 Ed. México, McGraw-Hill, 2010. Cap.1. Definiciones de los enfoques Cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Pág. 2-32.

Juan A. Gimeno, José M. Guirola, Maria Concepción González, Jesús RuizHuerta, Principios de Economía, Editorial Mc Graw Hill, Madrid 2003

López, E. y M. Misas (2006): “Las fuentes del desempleo en Colombia: un examen

LORA, Torres Eduardo. Técnicas de Medición Económica. Metodología y Aplicaciones en Colombia. Editorial Alfaomega Tercera Edición 2005.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Compilación de la Reforma Laboral, Imprenta Nacional, Bogotá D.C., abril de 1991, 69 p.

Núñez, J. y R. Bernal (1997); “El desempleo en Colombia: tasa natural, desempleo cíclico y estructural y la duración del desempleo (1976-1998)”, Ensayos sobre política económica, 32, 7- 74.

OSTERWALDER Alexander, Generación de modelos de negocio, Metodologia Canvas.

PAEZ RODRIGUEZ, Marta Lucia y VALDERRAMA ROA, Esperanza. Estudio sobre las empresas de servicios temporales en la ciudad de Bogotá D.C.. Universidad externado de Colombia, facultad de ciencias económicas. Departamento de administración de empresas. Bogotá D.C.1985. Pág.26-28

Revista de derecho, universidad del norte, 22: 187-210,2004

ROTHER Brian y ROBERTSON, Ian. Outsourcing: La subcontratación. México: Limusa S.A, 2000. Pág. 4)

Tamayo C. y Clavijo M. (2007), “La ‘paradoja’entre el crecimiento y el desempleo:¿qué dicen los costos de los factores de producción?”, revista Carta Financiera No. 139, agosto-septiembre de 2007.

Técnica de medición económica, Eduardo lora torres- pág. 37-48.

Universidad ICESI (2006). Encuesta de Hogares en Abril del 2006 en los municipios de Caloto, Puerto Tejada y Villarrica.