

**IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE OBSTACULIZAN EL DESARROLLO ÓPTIMO
DEL SECTOR MADERERO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA**

**ANDRÉS FELIPE BURBANO JIMÉNEZ
STEPHANIA FILOTEO GARCÍA**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BUENAVENTURA**

2014

**IDENTIFICAR LAS CAUSAS QUE OBSTACULIZAN EL DESARROLLO ÓPTIMO
DEL SECTOR MADERERO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA**

ANDRÉS FELIPE BURBANO JIMÉNEZ

STEPHANIA FILOTEO GARCÍA

**TRABAJO DE GRADO EN LA MODALIDAD DE MONOGRAFÍA COMO
REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

DIRECTOR

GILBERTO MORALES PINTO

Administrador de Empresas

Especialista Talento Humano y Desarrollo Organizacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BUENAVENTURA

2014

NOTA DE ACEPTACIÓN

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Valle, para optar el título profesional de Administración de Empresas.

Director

Gilberto Morales Pinto

Administrador de Empresas

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Jurado

Paola Edith Hurtado Arevalo

Psicóloga Especialista en Talento Humano

Buenaventura, Diciembre 2014

DEDICATORIA

Este trabajo de grado está dedicado especialmente a Dios por haberme dado la vida a través de mis adorados Padres , por estar siempre a mi lado iluminándome y guiándome por el camino victorioso y por haberme dado la fè, sabiduría, fortaleza y esperanza para terminar este importante trabajo.

A mis Padres Nelson Filoteo Saa y Carmen Delia García Rodríguez por los buenos valores y principios que me han inculcado desde el día de mi nacimiento, por ese amor y comprensión incondicional, por todo el esfuerzo que han hecho para convertirme en una profesional; a ellos les dedico este triunfo porque fueron ellos y Dios los que me motivaron a llevar a cabo esta meta.

A mi Hermana Angie Tatiana Filoteo por haberme sacado tantas sonrisas en los momentos más difíciles de mi carrera.

A mis Abuelos quienes siempre me tendieron su mano para levantarme cuando el camino se tornaba difícil, por su gran colaboración y enseñanzas brindadas.

A mi familia García Rodríguez y Herrera Saa por su amor y confianza depositada.

A todos ustedes mis seres queridos les dedico este importante y valioso triunfo.

STEPHANIA FILOTEO GARCIA

AGRADECIMIENTOS

Con todo mi cariño y amor agradecerle a las personas que estuvieron presente en mi formación académica; mis docentes del Colegio Sagrado Corazón de Jesús, Colegio Bartolomé de las Casas y a la Universidad del Valle porque gracias a su profesionalismo y conocimientos obtengo mi título profesional.

Agradezco a mis tíos, primos, padrinos por contribuir de una u otra manera con la realización de este logro, por su comprensión, motivación, apoyo y colaboración.

De manera general a mis compañeros Universitarios gracias por haber formado parte de este lindo proceso, por todos los momentos inolvidables que llegamos a vivir. De manera especial le agradezco a mi compañero de Trabajo de Grado Andrés Felipe Burbano Jiménez por su entrega y dedicación para la realización de este trabajo de grado. A mis compañeros Maiky Sanclemente, Dubar Posso, Alexis Cundumi, Milly Lerma y Jefferson Hurtado por sus conocimientos y asesorías brindadas para llevar a cabo este trabajo de grado.

A mi Director de Trabajo de Grado Gilberto Morales Pinto, gracias por sus sabios conocimientos, asesorías brindadas para la culminación exitosa de este Trabajo de Grado.

A Gonzalo Fernández Obregón y Jhon Jairo Arboleda quienes siempre estuvieron presentes con sus buenos deseos y oraciones para que yo pudiera alcanzar mis metas propuestas y poder convertirme en una profesional.

A todos ustedes y a quienes no alcance a mencionar les quiero agradecer con todo mi corazón y gran amor por haber formado parte de este grato triunfo.

Los Quiero demasiado.

STEPHANIA FILOTEO GARCIA

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y permitirme desarrollar todo mi conocimiento y sabiduría, por haberme guiado durante todo este recorrido y saber que siempre ha estado conmigo en los momentos más difíciles de mi vida cubriéndome con su poderosa sangre y siendo mi camino hacia la honestidad, respeto, comprensión, amabilidad, moral, ética y demás virtudes que debe tener todo profesional que va de la mano con él.

A mi madre Janeth Jiménez, que desde muy niño fue mi madre y mi padre y que con mucha paciencia y dedicación logro sacarnos adelante a mis hermanos y a mí, enseñándonos cual importante es estudiar y llegar a ser todo un profesional y que la vida en momentos muy difíciles pero el que persevera siempre encontrará una salida hacia la victoria.

A mi abuela y mi padre que desde el cielo sé que están muy orgullosos de lo que he logrado y se cuánto darían por verme graduado y convertido en todo un profesional, gracias a los consejos de esa hermosa vieja pude sortear obstáculos y problemas que sin ellos no sé qué hubiera sido de mí, a mi padre que siempre me inculco la valioso que es ser responsable y cuidar de la familia.

Diana Montoya y Jorge E. Burbano J. mis hermanos que siempre han estado apoyándome y dándome su ejemplo para que así yo pueda dar lo mejor de mí, son de las personas que más admiro y respeto porque he visto todo el sacrificio que han tenido que hacer para salir y sacarme a mi adelante como su hermanito menor.

A la familia Jiménez que son una bendición como familia los quiero mucho y gracias por estar ahí cuando más he necesitado de su apoyo a cada uno de los miembros se le quiere mucho.

ANDRES FELIPE BURBANO JIMENEZ.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad del Valle por brindarme la oportunidad de estudiar y ser profesional.

Este trabajo no habría sido posible sin la influencia directa o indirecta de muchas personas a las que se agradece profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración.

Se agradece a Gilberto Morales Pinto Administrador de Empresas por manifestar su interés en dirigir el Trabajo de Grado, por su confianza, colaboración y apoyo en el proceso de realización de la monografía y porque a lo largo de la carrera se convirtió no solo en un profesor si no un buen amigo el cual deja muchas enseñanzas para mi vida tanto profesional como espiritual.

A todos los docentes de la Universidad del Valle que compartieron sus conocimientos, dentro y fuera de clase, haciendo posible que la formación profesional se resuma en satisfacciones académicas e inquietudes insatisfechas en continua indagación.

A mis compañeros de la universidad los cuales se convirtieron en una gran familia para mí y a los cuales llegue a querer mucho, compartiendo, momentos difíciles y otros muy agradables, en especial a Jonathan Mayki Sanclemente el cual se convirtió en un hermano para mí, Dubar Posso, Jorge Rodríguez, Samuel Rivas, Edward Gonzales, Juan Felipe Cardona, Famita Gonzáles, Luisa María Valencia, Jefferson Hurtado, les agradezco el estar hay apoyándome y brindándome toda su ayuda en este trabajo.

Mis amigos del barrio, mi gente del funeral de la Canoa, los cuales han visto y compartido todas las etapas de mi vida y brindándome siempre un buen consejo una palabra de aliento. A todos muchachos, muchas gracias por hacer parte de mi vida “funeral de la canoa, Jowell y Randy”.

Por último a la familia Burbano y Jiménez, por brindarme siempre su cariño, confianza y apoyo para culminar esta etapa de mi vida, de igual manera a todas aquellas personas que hacen parte de mi vida de forma positiva y que de pronto no mencione mil y mil gracias, el Señor los bendiga.

ANDRES FELIPE BURBANO JIMENEZ

TABLA DE CONTENIDO

	Páginas
INTRODUCCIÓN	11
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	13
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	17
2. OBJETIVOS	19
2.1 OBJETIVO GENERAL	19
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
3. MARCOS DE REFERENCIA.....	20
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES	20
3.2 MARCO CONTEXTUAL	21
3.2.1 Buenaventura, como Distrito en el sector maderero y económico.	21
3.2.2 Sector Maderero	22
3.2.3 Condiciones Económicas	27
3.2.4 Buenaventura como Distrito: Condiciones de calidad de vida	33
3.3 MARCO TEÓRICO.....	39
3.3.1 Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano	39
3.3.2 Desarrollo histórico del sector maderero.....	49
3.4 MARCO CONCEPTUAL.....	53
3.4.1 El capital humano	53
3.4.3 Talento Humano	54
3.4.4 La quimera de los recursos	56
3.5 MARCO LEGAL	57
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	59
4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	59
4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	59
4.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	59

4.3.1 Fuente primaria.....	59
4.3.2 Fuentes secundarias.....	60
4.4 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	60
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	60
4.5.1 Población	60
4.5.2 Muestra	61
5.1 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	62
5.2 RESULTADOS ESPERADOS	62
5.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	63
6. CONCLUSIONES.....	77
7. RECOMENDACIONES.....	80
BIBLIOGRAFIA.....	82
ANEXOS.....	85

LISTA DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero	64
Tabla 2. Recomendación para erradicar el factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura	66
Tabla 3. Causas que obstaculizan el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura	67
Tabla 4. Perspectiva del sector maderero en cuanto a desarrollo del capital humano	68
Tabla 5. Fortalezas y Debilidades	70
Tabla 6. Requisitos exigidos por la CVC	71
Tabla 7. Organizaciones que fomentan formación a quienes se desempeñan en empresas madereras	72
Tabla 8. Estrategias que deberían implementar las organizaciones para incentivar a las personas a desempeñarse en el sector maderero	73
Tabla 9. Capacitación a trabajadores	74
Tabla 10. Sugerencias para aumentar el nivel de talento humano en el sector maderero en el Distrito de Buenaventura	76

LISTA DE ANEXOS

	Páginas
Anexo 1. Cuestionario al sector maderero	86
Anexo 2. Requisitos CVC para creación de empresas madereras	87

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura; la característica principal del trabajo es conocer de una buena manera el factor que ocasiona estas causas. En este proyecto se mostrará la situación actual del sector maderero en el Distrito, los antecedentes, capacidades y actitudes de la mano de obra empleada, y temas relacionados a este sector.

El sector maderero en Buenaventura es un sector que presenta una numerosa demanda en esta ciudad, pero en cambio no cuenta con empresas transformadoras, sino, solo empresas comercializadoras de la materia prima; de igual manera el capital humano calificado es muy bajo. Esta situación que está viviendo Buenaventura y que diariamente se incrementa, es mucho más grave de lo que se pudo en un principio pensar y lo que aún muchos piensan.

El sector maderero es la industria que se ocupa del procesamiento de la madera, desde su plantación hasta su transformación en objetos de uso práctico, pasando por la extracción, corte, almacenamiento o tratamiento bioquímico y moldeo. El producto final de esta actividad puede ser la fabricación de mobiliarios, materiales de construcción o la obtención de celulosas para la fabricación de papel, entre otros derivados de la madera. Este sector es de mucha importancia para Colombia y muchas veces se ignora y se quiere dejar de lado, pero lo cierto es que el sector antes mencionado es de mucha importancia para la ciudad de Buenaventura; así que con este trabajo se pretende mostrar brevemente las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito.

Países que se dedican a la actividad maderera como Colombia establecen leyes que no solamente tienen como función velar por la protección y seguridad de las hectáreas para la conservación de la materia prima como tal, sino, también para la de sus trabajadores. Por tal motivo el eje principal de este proyecto es identificar las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito.

Para ello, la propuesta de investigación tiene una estructura básica, donde se menciona los siguientes aspectos:

Marco de Referencias donde permite conocer concisamente las investigaciones que anteceden este seguimiento como los Trabajos de Grados similares realizados en las universidades, principalmente en la Universidad del Valle. Un Marco Teórico que sirve como alineamiento para el manejo de la problemática además proporciona el área temática y tema de investigación; Se realiza una breve descripción del problema que llevó a la elaboración de las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito, donde se presenta una justificación necesaria para desarrollar esta investigación.

Se plantea un objetivo general, concluyendo el fin último de la investigación. Posterior a esto, se describe el tipo de investigación que se llevará a cabo para reunir la información pertinente.

Además se presentará cuáles son los resultados después del desarrollo del seguimiento; luego se hará un análisis detallado de la información obtenida y posteriormente se llegará a una conclusión y a una serie de recomendaciones de acuerdo al conocimiento obtenido después de realizar la investigación.

Esta investigación, se ha formulado con la finalidad de analizar **LAS CAUSAS QUE OBSTACULIZAN QUE EL TALENTO HUMANO SEA EL PRINCIPAL FACTOR PARA EL DESARROLLO ÓPTIMO DEL SECTOR MADERERO EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA**, la importancia de la investigación al factor principal del bajo nivel del talento humano consiste en conocer la realidad laboral y la vinculación de las entidades encargadas de brindar apoyo tanto económico y técnico a las empresas de este sector.

El objetivo es conocer la opinión de los trabajadores y/o gerentes acerca de cómo se encuentra el nivel del talento humano dentro de las empresas del sector, en relación de las necesidades laborales con las que se enfrentan en su vida diaria.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El comercio de los productos y servicios forestales contribuye con un dos por ciento (2%) al PIB mundial y representa el tres por ciento (3%) del comercio internacional de mercancías.

La madera ofrece usos muy diversos por lo que se comercializa de diferentes maneras. Una de ellas es como madera en rollo (troncos), otra es la madera aserrada, también se puede distribuir en forma de astillas con las que se fabrican tableros o como pasta para fabricar papel. El movimiento económico de la madera se estima en unos 200 mil millones de dólares, además de añadir el valor de los productos forestales no madereros, y de los servicios ambientales asociados al bosque cuya relevancia económica es complicada de evaluar¹.

El futuro de reforestadores, fabricantes de muebles, papeles y otras empresas conexas de la cadena productiva forestal - madera del país, está en un punto de quiebre. Y todo porque urge aumentar desde ya las cerca de 300.000 hectáreas del país sembradas en bosques maderables para uso industrial y poder suplir una demanda interna creciente de materias primas y productos provenientes de la madera².

En Colombia hay 17 millones de hectáreas con aptitud forestal y solo el 2% del potencial forestal del país se concentra en bosques. El país cuenta con una ubicación estratégica que le permite tener fotosíntesis todo el año y más de 10 especies forestales para producto de valor agregado aptas.

El país cuenta con al menos 15 instituciones educativas con alrededor de 30 programas en carreras relacionadas con el sector forestal que van desde formación técnica profesional hasta una maestría en ingeniería agroindustrial.

Entre 2010 y 2012, las ventas de muebles y artículos para el hogar (incluyendo elaborados con madera) crecieron un 45% al de US\$503 millones en 2010 a cerca de US\$730 millones en 2012.

¹Tomado: <http://www.confemadera.es/jovenes-con-madera/padres/el-mundo-empresarial-de-la-madera/i/760/327/mercado-de-la-madera-en-el-mundo>. (15/02/14 – 10:30 a.m.)

²Tomado: http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/U/un_sector_con_madera_para_rato/un_sector_con_madera_para_rato.asp. (15/02/14 – 11:00 a.m.)

Las inversiones realizadas en Colombia le brindan beneficios tributarios e incentivos entre los cuales se encuentran la extensión del impuesto de renta por las inversiones efectuadas en proyectos de aprovechamiento de nuevas plantaciones forestales y subsidios directos a los costos de desarrollo del proyecto, como el certificado de incentivo forestal (CIF)³.

La Asamblea Departamental y Asomaderas, al término de una sesión plenaria en la que se dio a conocer la crítica situación que viven los madereros del Pacífico, concluyeron que ese sector requiere: políticas de explotación y comercialización, el establecimiento de un Parque Industrial Maderero y la devolución del muelle que construyó la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (CVC) con recursos del Plan de Desarrollo Integral para la Costa Pacífica (Pladeicop). Todo ello, para evitar que “los madereros pasemos de estar moribundos a desaparecer”, anotaron voceros de la Asociación para el Desarrollo Maderero de la Costa Pacífica.

Según Marcelino Ibargüen, Presidente de Empresa Colombiana de Maderas (Ecomaderas), el problema que afrontan actualmente tiene que ver con el cierre de las comercializadoras de madera. “Mientras en el 2006 teníamos registradas en la CVC 154 empresas, hoy apenas funcionan 60, algunas porque la inseguridad los llevó a cambiar de actividad y otras porque se quebraron”, precisó. Para Ibargüen, otro factor tiene que ver con que Buenaventura solo es un centro de acopio, y no genera valor agregado a la explotación de la madera.

“Buenaventura recibe el 73% de la producción maderera de la Zona Pacífico - Atrato, pero no procesa. Hacemos chapas pero de mala calidad y la única fábrica de triplex de madera contrachapada cerró hace 3 meses”, anotó el Director Ejecutivo de Ecomaderas David Reina. Según Reina, el negocio es rentable: “la madera viaja hasta la Costa Atlántica o va a Bucaramanga, allí se transforma en muebles y nos los traen para que los compremos los Bonaverenses”. Para él, un Parque Industrial Maderero con procesos de secado y fábricas varias, generaría empleo y le daría el valor agregado a la madera.

En este aspecto, el diputado Mario Germán Fernández De Soto Sánchez planteó crear un Centro de Desarrollo Productivo que consolide el clúster de la madera. Guillermina Bravo Montaña, diputada, por su parte dijo que lo que faltan son políticas o estatutos para la explotación y la comercialización, así como un inventario completo del sector. La asambleísta solicitó a la CVC mayor atención a la cadena forestal. El diputado Marino Del Río Uribe, manifestó que la crisis social que viven los madereros exige reorganizar el sector y aprovechar la materia prima como un verdadero negocio.

³Tomado: <http://www.slideshare.net/inviertaencolombia/perfil-forestal-2012>. (16/02/14 – 11:40 a.m.)

Aunque los empresarios y trabajadores que dependen de la madera se abstienen de mencionarlo, es un hecho que los cultivos ilícitos también desplazaron la mano de obra y la misma tala, que ha quedado relegada a pocos aserríos, muchos de los cuales están sometidos a restricciones o presiones de grupos⁴.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Buenaventura está ubicada en la subregión de la cuenca del pacífico colombiano, tiene una extensión de (607.800 hectáreas), de las cuales 605.639, corresponden al área rural, 99.64% de su extensión total y apenas un 0,36% de su extensión correspondiente al área urbana (2.160,9 hectáreas). La densidad, la variabilidad de la vegetación, fauna y el resto del litoral pacífico, lo han perfilado como una de las regiones de mayor biodiversidad del planeta⁵.

Sin embargo con estos recursos, es evidente notar el bajo nivel de talento humano en uno de los sectores más importantes del Distrito de Buenaventura; siendo esta razón el principal obstáculo para el óptimo desarrollo de este. Esto ha venido ocasionando falencias en el sector maderero, como el decrecimiento, ya que de 120 empresas comercializadoras y productoras solo quedan operando 70. Contratación de mano obra no calificada, la cual origina un importante desperdicio en la extracción y transformación de la madera, además de que no se cuenta con un plan de reforestación el cual ayude a mitigar el impacto ambiental en la región del pacífico.

Debido al bajo nivel de personal calificado en el sector madera en la ciudad de Buenaventura, se puede decir que no se cuenta con el apoyo suficiente de las organizaciones como por ejemplo: Promoción de Turismo, Inversión y Exportaciones (PROEXPORT) para establecer contratos comerciales y promocionar los productos en los mercados internacionales. Acceso a financiación especial para las plantaciones de bosques y las empresas transformadoras; líneas de créditos blandas a través del Banco de Desarrollo Empresarial Colombiano (BANCOLDEX), la Corporación Invertir en Colombia (COINVERTIR), Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca (INFIVALLE). Garantizar a futuro recursos de Certificados de Incentivo Forestal (CIF) y de FINAGRO para el Valle del Cauca; con el apoyo de estas instituciones se contribuiría a la fabricación y

⁴Tomado: <http://historico.elpais.com.co/paisonline/notas/Junio012009/ec4.html> (19/02/14 – 12:10 p.m.)

⁵Tomado: http://www.google.com.co/?gfe_rd=ctrl&ei=Y1gPU6quN8jGsAfotoDoCg&gws_rd=cr#q=diagnostico+municipio+de+buenaventura (23/02/14 - 9: 15 p.m.)

concentración de empresas en Buenaventura para generar empleo y desarrollo económico en el Distrito.

Estas falencias tienen que ver con unas causas que afectan de una u otra manera al sector no solo maderero, sino, a toda la costa pacífica, tales como: la pobreza, desigualdad, violencia, salud, falta de educación, desplazamiento, pobreza cultural, corrupción por parte de los funcionarios públicos, mala prestación de los servicios públicos, entre otros. Causando que grandes empresas que quieran radicarse no lo hagan debido a que las condiciones sociales y desarrollo humano son deplorables; estos elementos hacen que la región del Distrito no sea un sitio agradable para invertir.

“Es insólito que teniendo toda la madera que tiene el Distrito se vean obligados a traer desde el interior del país hasta los ataúdes porque no hay una industria bien organizada que cuente con un alto estándar de personal calificado”. Julián Riascos, comerciante del sector maderero⁶.

⁶ Tomado: <http://historico.elpais.com.co/paionline/notas/Junio012009/ec4.html>. (23/02/14 – 03:30 p.m.)

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura?

1.4 JUSTIFICACIÓN

Principalmente es importante resaltar que este proyecto se desarrollará en esta ciudad por qué:

- Es de gran orgullo trabajar en este proyecto ya que no solamente se va a contribuir en el desarrollo del capital humano, sino, entrar a analizar las distintas desventajas que hacen que tanto la región como el sector maderero se encuentren en lastimosas condiciones desfavorables.
- Se debe intensificar al talento humano que labora en este sector estimulando su sentido de pertinencia, para no dejar que se pierda una actividad que hace parte de nuestras raíces ancestrales.
- Es indispensable volver a reactivar un sector de la economía Bonaverense que se ve afectado no por la falta de recursos naturales, sino, más bien en lo que respecta a la poca capacitación del talento humano. También potencializar sus fortalezas y minimizar sus debilidades mediante una cultura de competitividad.
- Con el desarrollo del presente trabajo se debe facilitar a organismos educativos y sectoriales con relación al sector maderero a capacitar al talento humano, los cuales adolecen de interés y novedad en la actualización tecnológica.
- Con la realización de este proyecto a futuro podría ser una fuente de información para quienes estén interesados en desarrollar temas de ésta modalidad.

- Otro aspecto que justifica esta investigación es conocer que tan comprometidos se encuentran las diferentes organizaciones encargadas del buen funcionamiento del sector maderero y de quienes laboran en él.
- Por medio de este estudio investigativo se puede asimilar la importancia del sector maderero y la biodiversidad que cuenta la región de Buenaventura.
- Es de vital importancia el poder dar una retroalimentación de las diferentes normas y leyes establecidas para el mejoramiento del sector maderero y la preservación del medio ambiente, pieza fundamental para el desarrollo no solo del Distrito sino de la región pacífica.
- El Trabajo de Grado es una asignatura que se debe aprobar y si se realiza este Trabajo de Grado se sustenta y aprueba, para poder ser un futuro profesional de “Administración de Empresas”.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer las causas que obstaculizan para que el talento humano dentro de sus labores cotidianas sea el principal factor para minimizar el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las causas del bajo nivel de talento humano como obstáculo para el óptimo desarrollo del sector maderero en el Distrito.
- Analizar el nivel actual en que se encuentra el sector maderero en cuanto a desarrollo del capital humano, conociendo las fortalezas y debilidades del sector maderero en el Distrito.
- Comprender que tanto apoyo reciben las empresas del sector por parte de las entidades y organizaciones encargadas de velar por el buen funcionamiento del sector.

3. MARCOS DE REFERENCIA

La finalidad de la presente investigación es identificar el principal factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura a partir de la investigación exploratoria, consultas, conceptos, análisis e interpretación de las entrevistas que sirvan de aporte para la realización de éste trabajo.

3.1 MARCO DE ANTECEDENTES

En la elaboración de esta investigación se han encontrado trabajos de grado de la Universidad del Valle Sede Pacífico, similares o relacionados con el talento humano y el sector maderero en Buenaventura como:

“Caracterización de las prácticas de los procesos de gestión del talento humano: el caso de las empresas operadoras portuarias en el Municipio de Buenaventura” Mónica Estupiñán Paredes y María Eugenia Mejía Perdomo. (2009), la investigación radica en conocer cómo aplican actualmente los procesos de gestión de talento humano en las empresas operadoras portuarias en Buenaventura.

“Proceso de comercialización de la cadena productiva de la madera y los impactos que ha generado en la población de la ciudad de Buenaventura” Rosa Mary Joris Rodríguez y Rodin Yesid Lerma Sinisterra. (2008), el propósito de este trabajo es identificar como se da el proceso de comercialización de la madera en Buenaventura y que impacto socioeconómico ha generado en la comunidad.

“Modelo de Gestión del Talento Humano en una empresa de operaciones portuarias en el Distrito de Buenaventura” Mary Stella Escobar Mosquera. (2010), el principal objetivo de la investigación es identificar cuál es el Modelo de Gestión del Talento Humano en un Operador Portuario en el Distrito de Buenaventura, debido a que la importancia del Talento Humano al interior de las organizaciones es un hecho incuestionable que ha representado transformaciones en el mundo entero.

3.2 MARCO CONTEXTUAL

3.2.1 Buenaventura, como Distrito en el sector maderero y económico.

La mayor parte de sus tierras están cubiertas de selvas vírgenes ricas en madera, oro, platino y carbón; de extensas reservas petrolíferas aún sin explotar; quebradas y corrientes menores que descienden de la cordillera, así como por numerosos y caudalosos ríos, los cuales constituyen importante reserva hidráulica para el país; entre ellos se destacan los ríos Anchicayá, cuyo cauce se aprovecha en una gran planta hidroeléctrica; Bongo, Cajambre, Calima, Dagua, Guapi, Guapicito, La Sierpe, Mallorquín, Naya, Natita, Raposo, San Agustín, San Cipriano, San Juan, Verde y Yurumanguí. La mayoría de estos cauces son navegables, siendo utilizados por los industriales madereros que transportan sus productos desde apartados bosques hasta Buenaventura, centro principal para su comercialización⁷.

El Municipio **es el más extenso del Departamento** del Valle del Cauca con una área de 6.297 Km² (29.7% del área total del departamento). Consta de una zona insular (isla Cascajal), donde se concentra la mayoría de actividades económicas y de servicios y otra continental, esta última con una vocación principalmente residencial. Su configuración se ha dado en forma longitudinal al lado y lado de su vía principal, la Avenida Simón Bolívar con una extensión aproximada de 13 kilómetros y que comunica a la ciudad con el Interior del país⁸.

Una característica particular de las poblaciones de la Costa Pacífica colombiana, es que se encuentran separadas del interior del país por una cadena montañosa, correspondiente a la cordillera occidental. Adicionalmente, por ser tierras bajas, en su mayoría por debajo de los 1.000 metros sobre el nivel del mar (MSNM), el clima cálido es el predominante. Toda esta zona de tierras bajas conforman lo que se conoce como la llanura del Pacífico⁹.

⁷ Tomado: <http://www.buenaventura.gov.co/categorias/2/1/informacion-general>. (03/03/14- 10:50 a.m.)

⁸ Tomado: http://www.bdigital.unal.edu.co/1604/2/11_a_30_Entre_lo_vernaculo.pdf. (03/03/14- 10:58 a.m.)

⁹ Tomado: <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-91.pdf>. (03/03/14- 11:20 a.m.)

Buenaventura, oficialmente es el único Municipio Litoral con 629.700 habitantes Departamento del Valle del Cauca, equivalentes a 29.7 % del área Departamental.

Dista 115 km por carretera de Cali y 119 km de la ciudad de Buga y está separada de ella por la Cordillera Occidental de los Andes. Aparte de esto, es la ciudad más grande en toda la región del Pacífico y el municipio de mayor extensión del departamento del Valle del Cauca¹⁰.

3.2.2 Sector Maderero

En la explotación forestal se distinguen dos (2) tipos: la del manglar y la de los bosques maderables. La del manglar es una actividad que se llevó a cabo por muchos años sin ninguna técnica, sin efectuar resiembras y sin pensar en el futuro, lo cual llevo a la extinción de la Industria del Mangle que, en su momento fue de gran importancia en la costa y en Buenaventura, pero su monopolio y las condiciones de explotación que impuso acabaron con el recurso maderable, que es la corteza y con su propia viabilidad como empresa extractora de tanino.

La explotación de los bosques maderables se realizan en los bosques próximos a los ríos para aprovechar la movilización de las trazos agua abajo, forma luego los llamados “chorizos” de trozos enlazadas por cadenas y remolcadas por pequeños bosques hasta aserraderos para su aprovechamiento.

También se utilizan canales artificiales desde la parte interna de los bosques y en terrenos de cierta firmeza al arrastre con bulldozer de cadena ancha. Las instalaciones de los aserríos son en su mayoría rudimentarias y desordenadas, pues han ido creciendo sin un plan conjunto. Sin embargo representan el mejor aporte para el desarrollo de la región que no solamente es una de las principales fuentes de empleo, sino que producen cerca del 45% de la madera de consumo nacional, con un remanente exportable que por temporadas es de importante valor.

¹⁰ Tomado:

https://www.google.com.co/?gfe_rd=ctrl&ei=AxlU7WEMaJqQX9m4DgDA&gws_rd=cr#q=poblacion+de+buenaventura. (10/03/14- 03:40 p.m.)

El producto de los aserríos, generalmente tablas y tablones, se transportan por barco hasta Buenaventura y de aquí por vía férrea o por carretera a Cali, Bogotá y ciudades del interior, con un saldo para consumo local en el puerto.

La explotación maderera también se ha realizado sin la técnica aconsejable y en consecuencia ha habido exterminio de especies valiosas. Con escasas excepciones no ha habido repoblamiento forestal artificial. La parálisis de la construcción de los últimos años ha permitido alguna recuperación natural de los bosques maderables nativos, aunque ha golpeado duramente a la industria, pues ha habido desempleo y cierre de empresas por carencia de demanda. Esto se observa en la movilización de madera que paso de 19'502 m3 en 1996 a 7'136 m3 en 1998 en el área de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca (C.V.C.).

En las áreas de los ríos Guapi y Sanquianga las especies más utilizadas son: sajo, macharé, roble, guabo, cuangaré, cragadero, pácora, tangaré, sande, mascarely, cuangaré de montaña. Es ya escaso el chachajo que es la madera más fina.

La reserva forestal del Pacífico es el 16% del total nacional, siendo la segunda en extensión después de la Amazonía. Sus extensiones maderables alcanzan un volumen comercial de 198 millones de metros cúbicos, pero con un inventario real de solo el 15% del bosque comercial no explotado, lo cual significa que aún no se conoce la verdadera existencia maderable cuantitativos y cualitativa, que será de todos los modos de gran importancia para una industria organizada eficientemente.

Históricamente ha habido otros productos forestales, pero la prosperidad de su explotación ha dependido de la demanda externa, la cual ha cambiado por los avances técnicos, por las necesidades militares y por los precios internacionales. Por estos, como tras períodos de auge vienen largos intervalos de depresión, que conllevan al colapso de las exportaciones y de las industrias derivadas. Tal ha sido el caso en el pacífico colombiano de tres productos: el caucho, la tagua y el mangle.

3.2.2.1 El Caucho

A principio de los siglos pasados XIX y XX, algunos negros del Chocó recolectaban látex para hacer velas para iluminar. La explotación intensiva del látex solo comenzó a mediados del siglo después que fuera perfeccionado el

método de vulcanización *Good Year* y se creara una gran demanda de caucho en Estados Unidos y Europa. En 1858 la recolección de caucho se había vuelto la ocupación principal de un grupo de negros del bajo Atrato. Los métodos de recolección eran tremendamente destructivos, tanto los árboles de caucho negro como los de balata se tumbaban para recoger el látex.

Hacia el final del siglo XX, la producción de caucho había decaído debido a la destrucción de árboles más accesibles cerca de los ríos. Según los habitantes locales, en 1878 se estableció una plantación de caucho de tamaño considerable en la cuenca del río Mira y se introdujeron métodos de recolección modernos. Después se establecieron en el alto Baudó, el Patía medio y varios tributarios del Atrato.

Sin embargo estas plantaciones se abandonaron después de que comenzara (1913) la gran depresión del caucho en los trópicos americanos causada por el desarrollo de plantaciones en el sureste asiático. En las tierras bajas del Pacífico, al igual que en los trópicos húmedos americanos, la recolección de caucho revivió durante la segunda guerra mundial. Los restos de las plantaciones abandonadas en el alto Baudó, el Patía medio y el Telembí, las de los tributarios del Atrato y las existencias de balata silvestre al occidente del río San Juan, fueron las principales fuentes de caucho en este auge.

En la actualidad con el regreso de la producción del sureste asiático al mercado mundial y el desarrollo del caucho sintético, la recolección de látex en las tierras bajas ha vuelto a decaer. El látex se extrae del caucho negro a cuyo tronco se le hacen una serie de incisiones horizontales a su alrededor. En cada incisión se acumula una rueda de caucho crudo, la cual se arranca y con las demás se envuelve en mariquitas o empaques para ser vendidos.

3.2.2.2 La Tagua

También denominada *cadi*, localmente, tiene una amplia distribución en las tierras bajas húmedas desde Panamá. Esta palma crece en manchas densas bajo el dosel en los diques y las pendientes bajas y predomina en tres zonas dentro de su gran área de distribución. Estas zonas son:

- El bajo Atrato (en particular el río León al sur del Golfo de Urabá)
- El piedemonte de la parte norte de la serranía del Baudó, en el noroccidente del Chocó y el sur del Darién.

- Las tierras costeras en las vecindades de Tumaco y Esmeraldas.

Alrededor del estipe de la palma, inmediatamente debajo de las últimas frondas, se desarrollan una serie de racimos espinosos, cada uno de 30 cms. de diámetro que contienen numerosos carpelos redondos. Cada carpelo contiene entre cuatro y seis semillas en forma de huevo y de color café con un endospermo blanco duro el marfil vegetal del mundo comercial. Hacia 1850 se enviaron algunas semillas de tagua a Europa, donde se descubrió que era un buen sustituto del marfil de elefante y un excelente material para hacer botones resistentes y durables.

Durante casi 80 años la recolección de semillas de tagua fue una actividad rentable para muchos negros e indios de las tierras bajas del Pacífico Colombiano, especialmente para los habitantes de la parte sur. Éstas eran compradas por comerciantes y almacenadas en Esmeraldas y Tumaco para enviarlas a los Estados Unidos y Europa. Las que se recolectaban en los ríos de la costa Chocoana se llevaban a Panamá y Buenaventura, mientras que las del río León y el bajo Atrato se vendían en Cartagena.

Pero en la década de 1930, el desarrollo de materiales sintéticos para hacer botones, como el plástico, causaron el colapso de la industria de la tagua en Colombia, Ecuador y Panamá. Los negros e indios Cayapa del área de Esmeraldas todavía recogen algunas semillas con las que se hacen las famosas tallas ecuatorianas. La palma de tagua no se siembra, pero ha sido protegida por mucho tiempo eliminando la vegetación que compite con ella, tanto que ahora hay manchas puras de esta palma en las riberas de los ríos de Esmeraldas y Tumaco. En el Chocó hay extensos taguales en las corrientes de agua del área del Valle, al sur de Bahía Solano y en los altos ríos Juradó y Amaparadó, cerca de la frontera con Panamá.

3.2.2.3 El Mangle

El alto valor de la corteza de mangle rojo, se deriva de su alto contenido de tanino, entre el 50 y 60%. Este mangle es el principal componentes de los manglares. Por más de 30 años se tumbaron miles de mangles rojos para descortezarlos y enviar esta corteza a la planta única de la costa en Buenaventura, para extraer tanino, industrias de Mangle. Pero hubo destrucción masiva del manglar en las áreas de la costa más próximas a Buenaventura y así su costo se fue elevando hasta no poder competir el producto (tanino) en el mercado internacional y la industria tuvo que cerrar.

3.2.2.4 La madera aserrada

Las tierras bajas del pacífico *Robert West* (memoria cultural del pacífico, P. 177), es bien sabido que los bosques húmedos tropicales no son adecuados para el corte de madera en grande escala. Las áreas de producción están separadas por grandes distancias de los centros comerciales y hay serias dificultades de transporte. Hay heterogeneidad de especies arbóreas, con predominio de maderas blandas sin valor y una lenta tasa de las especies finas, todo esto hace que la tala comercial de árboles no sea fácil ni rentable.

En 1930 comenzó el auge maderero a raíz de las restricciones gubernamentales a la importación de materias primas. En los últimos 20 años, antes de la parálisis de la construcción, hubo un sorpresivo incremento en la tala de árboles en varias partes de la región ocasionadas por:

- La demanda de maderas blandas baratas en las áreas industriales
- Un sistema de tala campesina o a pequeña escala

Las especies madereras finas grandes que están dispersas por los bosques ya han sido taladas en las áreas más accesibles. En la serranía del Baudó y la vertiente pacífica de la cordillera occidental todavía abundan los grandes árboles de chachajo de grano fino, de chibugá, de jigua y de esparé. Una fuente importante de madera fina son los cedros de rápido crecimiento, que son sembrados y protegidos por los habitantes de los ríos.

Las principales áreas de explotación maderera en las tierras bajas del Pacífico son los bosques inundables, que se caracterizan por el predominio de especies madera blanda grandes y por tener una sola especie dominante. Ésta última característica es importante, ya que los costos se reducen de manera significativa al explotar áreas donde todos los árboles son de una misma especie. En las zonas pantanosas con aguas entre dulces y salobres situadas inmediatamente detrás de la franja costera de manglar, hay áreas que predomina el gigante nato, usada para hacer durmientes de ferrocarril. También hay cuángaré, sajo y tangaré que son maderas blandas usadas como material de construcción barato.

Bordeando las zonas pantanosas del bajo Atrato hay extensos bosques de cativo que están siendo explotadas en gran escala para hacer triplex. Los corteros independientes generalmente son agricultores campesinos que a veces tumban árboles y los cortan ellos mismos en sus pequeños aserríos que no son más que una plataforma techada con una sierra de mano, que se observa en muchos ríos y

que venden a los comerciantes del río. La mayor parte de la madera, sin embargo, se procesa en grandes aserríos en funcionamiento en las tierras bajas, incluyendo a Esmeraldas y Darién.

Entre 1951 y 1954 había más de 30 aserríos y en Buenaventura seis. Este puerto es el centro de exportación de madera del Pacífico Colombiano, de allí se han enviado trozos de virola directamente a Europa, la madera aserrada se lleva por ferrocarril o por carretera a Cali y al interior del país.

En la actualidad, por la crisis de la construcción, muchos de los aserraderos han cerrado o trabajado a media máquina, pues además sufren amenazas o cobros por los grupos alzados en armas.

En el bajo Truandó y en el bajo León cerca de la costa de la bahía de Colombia en el golfo de Urabá hubo explotación en gran escala de corte de madera por dos compañías, una colombiana y otra con financiación norteamericana, que embarcaban sus productos a Barranquilla y a Pascagoula (*Mississippi-U.S.*), para producir chapas y triplex. Pero esta área ya corresponde a la zona del Atlántico¹¹.

3.2.3 Condiciones Económicas

El pueblo afrocolombiano está presente en 800 municipios del territorio nacional, incluyendo las regiones Oriental y Amazónica. Los principales territorios afrocolombianos son: Las llanuras del Atlántico y del Pacífico, San Andrés y Providencia Islas, los valles medio y bajo de los ríos Magdalena y Cauca, Urabá y Norte del Cauca. Las concentraciones urbanas más importantes están en las ciudades de: Bogotá, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Santa Marta, Riohacha, Montería, Sincelejo, Buenaventura, Quibdó, Tumaco y Guapi.

Las instituciones gubernamentales y privadas no pueden disponer de datos sobre las comunidades afros cuando requieren analizar, planificar y atender la situación de subdesarrollo, pobreza y marginalización en que transcurre la vida afrocolombiana. El 10 de Julio 1998, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) hizo un gran lanzamiento de sus publicaciones conmemorando sus 40 años de funcionamiento; entre 80 libros e informes de estudios, no hubo siquiera uno dedicado a la realidad afrocolombiana, en el 2007 persiste la misma situación.

¹¹ tomado: Jaime Cifuentes, Memoria Cultural del Pacífico, club de leones de Buenaventura Monarca, Santiago de Cali, Diciembre 2002, P 174, 175, 176, 177, 178. (04/12/14- 09:30 p.m.)

La región pacífica es una extensa llanura selvática que se extiende desde la frontera con la República de Panamá hasta la frontera con el Ecuador. Está integrada por 34 municipios afros, de los siguientes departamentos:

Departamento del Chocó: Quibdó, Acandí, Alto Baudó, Lloró, Bagadó, Bahía Solano, Bellavista, Condoto, Istmina, Juradó, Litoral del San Juan, Novita, Nuquí, Rio sucio, Sipí, Tadó, Bajo Baudó, Ungía, Citara y Medio Baudó.

- Departamento del Valle: Buenaventura y Dagua.
- Departamento del Cauca: López, Timbiquí y Guapi.
- Departamento de Nariño: Santa Bárbara, El Charco, Mosquera, Olaya Herrera, Maguí Barbacoas, Roberto Payan y Tumaco.

La Región pacífica está poblada por cerca de dos millones de habitantes, de los cuales las comunidades afros conforman el 90% y conviven con un 5% de indígenas, organizados en resguardos en las zonas montañosas y ribereñas, y con un 5% de mestizos-blancos, que controlan el comercio urbano y la mayor parte de los medios de producción, en centros urbanos, de 2.000 a 10.000 habitantes, localizados en las orillas de los ríos y del mar, reside el 30% de la población, mientras el 70% se concentra en las ciudades de Buenaventura, Tumaco, Quibdó y Guapi.

La región del pacífico es uno de los territorios más ricos en biodiversidad en el mundo, y uno de los pocos pulmones verdes productores de oxígeno que aún quedan en el planeta; posee enormes recursos de flora y fauna, pesqueros, madereros, hidrológicos y mineros. Sin embargo, su mayor riqueza es su población, las comunidades afros e indígenas, sus dueños ancestrales, que han vivido sumergidos en la más absoluta pobreza, ignorancia y marginalización.

En la Costa Pacífica hay dos tipos de economías: la economía capitalista de enclave, o de saqueo colonial, y la economía tradicional de subsistencia. Las comunidades afro del interior del país forman parte del campesinado pobre y del proletariado, explotados por empresas agroindustriales, mineras y de la construcción.

La economía capitalista de enclave o de saqueo colonial la realizan empresas extranjeras y nacionales, las cuales sobreexplotan los recursos naturales y a los trabajadores nativos, teniendo como bases las ciudades de Buenaventura, desde donde envían al interior maderas, pescado y oro; y Tumaco, centro de exportación de pescado y maderas a Estados Unidos y otros países. La Costa Pacífica y las

comunidades afros son víctimas del colonialismo interior y del colonialismo exterior.

Buenaventura moviliza el 80% de las exportaciones e importaciones del país generando en la comunidad las deformaciones inherentes a las economías portuarias de los países altos subdesarrollados: Contrabando, tráfico de drogas, prostitución, altos salarios para una minoría de obreros portuarios, exagerada carestía de la vida, creciente aumento poblacional por el flujo migratorio que recibe, déficit de servicios públicos y sociales, hacimiento de viviendas, angustioso desempleo que afecta especialmente a la juventud, y pérdida de la identidad cultural comunitaria.

El problema del desempleo es agudo. Por cada 100 jóvenes hay 45 desempleados, muchos de ellos dedicados al comercio de mercancías baratas ofrecidas en las calles. “la única fuente segura de trabajo es el muelle” sobre el cual presionan los trabajadores en paro forzoso.

Tal como se presenta en Bogotá, Medellín o Cartagena, en las ciudades que controlan la riqueza de la Región Pacífica, Cali y Buenaventura se practica abiertamente la discriminación racial. Los empleadores mestizos, poniendo en práctica sus prejuicios racistas, niegan el empleo a la juventud afro porque los consideran “perezosos y no saben atender a los clientes”. Esto ocurre no solo en las empresas privadas, sino también en las entidades estatales. Esta situación lentamente se viene transformando por la creciente influencia de líderes afros en los destinos políticos del departamento del Valle.

No hay fábricas que procesen las materias primas extraídas y demanden fuerza de trabajo masiva. Las fuentes de trabajo son escasas y los jóvenes que logran terminar una profesión tienen ante sí la perspectiva única de conseguir un empleo estatal o trabajar en las instalaciones portuarias. La mayoría de los egresados afros son educadores, constituyéndose el magisterio en la primera fuente de empleo. Un importante núcleo de los desempleados es absorbido por las fuerzas militares que los utilizan como soldados y policías sin permitirles ascender a los grados de la oficialidad y alta comandancia.

La economía tradicional o de subsistencia la desarrollan las comunidades. El campesino de la Costa Pacífica es agricultor, pescador, minero, artesano, leñador, boga, marino, cazador y jornalero. Según sus necesidades realizan una u otra actividad. Las técnicas rudimentarias que utiliza le obligan a emigrar de una u otra zona de la región, de acuerdo con las épocas de siembra y la rotación de los

suelos. La mujer trabaja en las labores agrícolas, mineras, artesanas, pesqueras y comercia al por menor, casa a casa, los productos.

Por otra parte, los salarios pagados a los trabajadores de las pesqueras, aserraderos y en las pocas fábricas de la zona franca de Buenaventura son inferiores al mínimo decretado cada año por el gobierno; lo mismo ocurre en hoteles, restaurantes, cafeterías, bares y supermercados. Es de anotar que se refiere a los trabajadores que son contratados en el interior del país, reciben tratamiento especial, buenas oportunidades laborales y excelentes sueldos.

3.2.3.1 Explotación Forestal

Hay dos formas de explotación de los recursos forestales: La realizada tradicionalmente por los campesinos y la de los aserraderos y otras compañías, casi todas compuestas de capital extranjero disfrazado en empresas con nombres nacionales, que se dedican a extraer la madera en bruto sin instalar en la región industrias procesadoras de materias primas intermedias.

Los aserraderos y compañías madereras hacen del campesino aserrador, también llamados “corta palos” su víctima. Aprovechan sus angustias, ignorancia y necesidades económicas para explotarlo conjuntamente con sus propios bosques. El proceso de explotación a que está sometido el campesino es el siguiente:

Cortar los árboles, con hacha, machete o sierra eléctrica, selva adentro, donde pueda conseguirlos y sin tener en cuenta normas sobre protección de los recursos naturales.

Arrastrar la madera hasta el río, caño o estero cercano.

Sacarla por el río hasta el mar, rumbo a Buenaventura, Tumaco y demás centros de acopio, en canoas, lanchas y valsadas, las cuales muchas veces son destruidas por los barcos de cabotaje o pesqueros que no reconocen indemnización alguna.

Al llegar con la madera al sitio de compra de la población, queda a merced de los supervisores y compradores de la empresa, quienes seleccionan a su voluntad las maderas: “este palo no sirve”, “no compramos de este palo”, “esta madera está muy mala”.

Como le es imposible arrastrarla nuevamente por el mar y los ríos hacia el monte se ve obligado a vender la madera al precio que impone la compañía.

Esta es la rutina diaria de miles de condenados de la tierra. Largas caravanas de camiones se llevan día a día el sudor y las fuerzas de la comunidad, trasladan su riqueza rumbo al mercado nacional e internacional.

Cuando el proceso de exportación se realiza dentro de las concesiones forestales, las condiciones se tornan más graves para los campesinos. “las concesiones son un mecanismo por medio del cual el Estado entrega a una persona natural o jurídica una extensión de bosques naturales para que explote la madera existente, exigiéndole en contraprestación el pago de un canon y la obligación de efectuar el corte de madera que asegure la reproducción forestal.

Se sabe que lo primero es burlado, con base en informes de explotación subvaluados, y que lo segundo no se cumple, lo cual ha llevado a una vertiginosa extinción de los bosques de casi una mitad en los últimos decenios”

Se muestra una relación de empresas que tienen concesiones de bosques en el territorio nacional; entre ellas se seleccionan las que afectan a las Comunidades afros:

- Triplex Pizano 139.290 hectáreas
- Cía. Madera del Atrato 52.000 hectáreas
- Cía. Exportadora de Maderas de Urabà (Maduraba) 48.110 hectáreas
- Productora de papel (Propal) 47.283 hectáreas
- Cartón Colombia 40.000 hectáreas
- Industrias del Mangle (Curtientes) 30.000 hectáreas
- Chapas de Nariño (Triplex cóndor) 26.554 hectáreas
- *Tommy Beck* (exportador) 20.595 hectáreas
- Cía. Colombia de Maderas Compensadas (Triplex Codemaco) 13.800 hectáreas
- Diego Calle Restrepo (ex ministro de Hacienda y destacado dirigente liberal) 11.050 hectáreas
- *Masson Duplessis* Exportaciones 8.342 hectáreas
- Indumaco 2.180 hectáreas

En la lista se encuentran los monopolios que manejan las industrias del papel, el cartón y las láminas de madera, como es el caso de Cartón Colombia, Propal, Triplex Pizano y Láminas del Caribe.

Industrias del Mangle S.A. arrasó en su totalidad con 241.900 hectáreas de bosques de manglares, alterando ecológico y destruyendo los esteros, que son los nichos criadores de los peces y de diversas especies de fauna y flora marina y terrestre.

De 789.500 hectáreas de bosques mixtos de Guandal han sido explotadas incontroladamente 424.900, quedando para defender 354.600. Entre las explotadas se incluyen los bosques de fácil extracción que han sido totalmente agotados.

De igual forma, las reservas actuales son propiedad en concesiones de la empresa Cartón de Colombia S.A que “pertenece en un 66% a la empresa estadounidense *Container Corporation*; como accionistas colombianos se destacan los Carvajal, los mayores impresores del país, con 4%, Suramericana de seguros 2%, y con sendos 1% Mario Uribe Uribe, familia *Bedout*; otros impresores, familia *Sardi* y familia *Eder*”

Cada año las regiones habitadas por las comunidades afros del Pacífico pierden más de cuatro millones de metros cúbicos de madera, sin recibir beneficios económicos y sociales, ni la reparación de los enormes daños causados a la naturaleza. El entorno ecológico se ha alterado, los ríos pierden caudales, los peces se extinguen y las gentes siguen condenadas a la pobreza y a la miseria.

3.2.3.2 La explotación Minera

Buscando oro y platino, las comunidades explotan a los ríos y quebradas, valiéndose de herramientas utilizadas hace 400 años durante el régimen de trabajo minero esclavista – la batea, el almocafre, el mate, baldes para sacar agua, la barra, el recatón y técnicas como el hoyo, el canalón, el zambullidero y el barequeo o mazamorreo.

Cada mañana los campesinos mineros se reúnen en “grupos de trabajo” que recorren durante el día las orillas de los ríos, haciendo gran derroche de energía física, de capacidad de trabajo, y obteniendo a cambio una pírrica producción cuyo peso lo determinan aun con medidas entre las gentes, como la cuchilla. El esfuerzo colectivo e individual de los mineros queda siempre en manos de intermediarios compradores.

En la zona minera del Chocó suspendió operaciones en 1975; se declaró en quiebra cuando ya tenía agotadas las zonas de explotación, desconoció los derechos económicos y sociales de los trabajadores, y a cambio les ofreció las viejas y obsoletas dragas.

En 1985 el Chocó seguía siendo saqueado por el colonialismo exterior. Con el título “Atropellos y vejámenes de empresa extranjera en la Equis” el periódico *Presente* de Quibdó denuncia la acción de una nueva transnacional, que saquea silenciosamente las riquezas minerales del suelo chocoano. En la edición de Marzo 1985, el trabajador José Blandón relata el tratamiento que reciben los trabajadores: “El administrador es un extranjero a quien llaman Sebastián y tiene un estilo nazi en el tratamiento a los obreros. Hay que trabajar 10 horas diarias, a pesar de que las leyes en Colombia establecen jornada diaria de ocho horas. A todo momento se escuchaban gritos amenazantes del administrador. Apenas cada dos semanas hay un descanso de dos días que el obrero pierde trasladándose hasta Quibdó.

Mientras el Estado permite a las compañías mineras y forestales, la violación de leyes colombianas y el atropello a la población, las comunidades sienten la crudeza de la vida en las condiciones del atraso y la marginación oficial. La empresa Mineros del Chocó, heredera de chatarras de dragas gringas de la Chocó Pacífico, y de sus obligaciones prestacionales con jubilados y obreros; para sus trabajadores es una enorme frustración, y una injusta pesada carga impuesta sobre sus espaldas por la fabulación entre los explotadores extranjeros y sus agentes nacionales y chocoanos; no sobra decir, que los propios trabajadores, sus hijos y sus nietos se organizan para cobrar la venganza, más temprano que tarde.

3.2.4 Buenaventura como Distrito: Condiciones de calidad de vida

3.2.4.1 Problemática de Servicios Públicos

El 80% de las comunidades afrocolombianas carecen de acueducto, aunque están surcadas por toda clase de corrientes de agua; en las poblaciones que lo poseen, el agua no tiene sistema de tratamiento y recibe infiltraciones del exterior, causa de las enfermedades gastrointestinales, que hacen de los niños sus víctimas permanentes.

El servicio de alcantarillado es prácticamente inexistente. En los pocos municipios que lo tienen, la cobertura se reduce al sector de la población central, mientras el 70% de la localidad no dispone de tal vital servicio. En la Costa Pacífica apenas siete municipios tienen alcantarillado, con la característica anotada, incluyendo el puerto de Buenaventura donde más de la mitad de la comunidad no goza de él. Si no fuese por los fluidos de las mareas, las epidemias harían estragos en las gentes, pues ellas arrastran las suciedades de debajo de las casas hasta el mar.

Tumaco se sirve de aguas lluvias para el consumo doméstico y el sistema de alcantarillado es la marea; la ciudad de Puerto Tejada, en el Cauca, no posee acueducto, ni alcantarillado, a pesar de su constante movilización popular; en Quibdó el agua que consumen los habitantes la aportan las lluvias, porque el acueducto funciona unas pocas horas.

Miles de poblaciones de las comunidades afros no conocen la energía eléctrica y sus bendiciones revolucionarios de la vida cotidiana: Pequeñas plantas *Diesel* alumbran cuando pueden en las noches en algunas poblaciones; pero los inconvenientes para el transporte de los combustibles, los costos adicionales y las dificultades para la adquisición de repuestos las mantienen paralizadas gran parte del año y, cuando funcionan, lo hacen de tres a cinco horas durante la noche.

Los pueblos afros del interior están conectados a la red de Interconexión Eléctrica S.A. que en los últimos años llegó a Quibdó, Istmina, Tadó, Andagoya, Condoto y Buenaventura. A pesar de estos progresos las gentes siguen condenadas a vivir a oscuras aunque son dueñas de envidiables recursos hídricos, en especial caudales y caídas de agua, que permitirán la instalación de micros centrales o aun de grandes centrales hidroeléctricas de enormes rendimientos.

3.2.4.2 Comunicaciones y Transportes

Las localidades de la Costa Pacífica están aisladas entre sí y con el interior del país. No hay carreteras ni caminos transitables, las comunidades fluviales y marítimas son deficientes y los ríos y esteros carecen de servicio de dragado, afectados por la sedimentación y las obstrucciones ocasionales por los troncos y desechos. En la región predomina el transporte fluvial y marítimo en barcos pequeños de cabotaje o embarcaciones menores como lanchas y canoas; los muelles de cabotaje son improvisados e inseguros.

La navegación aérea es peligrosa por el pésimo estado de los aeropuertos y la falta de mantenimiento de los aviones que cubren las rutas además, los altos costos de los pasajes son inalcanzables para la población campesina.

La movilización por mar, aire y tierra es motivo de angustia para los viajeros del litoral pacífico debido a las condiciones de inseguridad reinantes en los sistemas de transporte. Las poblaciones no disponen de sistemas de guardacostas ni de movilización de urgencias, tales como patrullas de avionetas, helicópteros y lanchas que presten auxilio y vigilancia en beneficio de las comunidades.

3.2.4.3 Problemática Educativa

Las condiciones de educación y cultura de las comunidades afrocolombianas, específicamente de la Costa Pacífica, son notoriamente inferiores y desiguales con respecto al resto del país. Por indiferencia o conscientemente, como política oficial en todo el proceso del desarrollo histórico nacional, el Estado colombiano ha mantenido a las comunidades afros en la oscuridad de la ignorancia. Para demostrar estas afirmaciones, se toma el caso de Buenaventura:

El Puerto de Buenaventura, ha sido el más importante del país y goza de prestancia mundial; sin embargo, en 1999, aun carecía de librerías y bibliotecas públicas y escolares. En 1931 se inauguró la primera escuela, inicialmente para blancos, y apenas en 1946 fue creado el colegio Pascual de Andagoya, cuya primera promoción egresó en 1952.

Poblaciones del interior del país que no tienen la importancia del Puerto, cuentan desde hace varios años con excelentes instituciones educativas. La comunidad no goza de vida cultural organizada, ni formas populares de recreación, y sus expresiones culturales propias son mantenidas por grupos aislados y son despreciadas por las juventudes. En los espacios urbanos no hay zonas verdes ni parques infantiles, ni escenarios deportivos. Los arenales donde jugaban los muchachos fueron absorbidos por las viviendas y, a pesar de estar a orillas del mar, éste es inalcanzable para las gentes, que no pueden pagar los altos pasajes para trasladarse a las playas situadas fuera de la contaminada bahía.

Las comunidades afros, después de las comunidades indígenas, tienen el porcentaje de analfabetismo más alto del país, en las zonas rurales es del 75% y en las urbanas alcanza el 45%. A semejanza de Buenaventura, el 98% de los

centros urbanos carecen de bibliotecas y librerías; en ambas zonas hay déficit de escuelas y colegios.

3.2.4.4 Problemática de Salud

La asistencia médico - sanitaria es precaria y de cobertura reducida a las grandes poblaciones, donde está concentrado el 80% de los deficientes recursos técnicos y humanos. En la Costa Pacífica cada médico debe responder a la demanda de 32.000 habitantes. En las zonas rurales de difícil acceso no hay puestos de salud ni asistencia médico - sanitaria. Los centros urbanos carecen de puestos de salud en los barrios y de programas de medicina preventiva. Los hospitales de Buenaventura, Quibdó, Tumaco, como otras localidades afros del interior del país, no tienen personal médico y paramédico especializado y capacitado eficientemente. Las farmacias y equipos de movilización de urgencias no existen en poblaciones pequeñas.

En las comunidades afros, enfermedades como el sarampión, la malaria, la tuberculosis, el *píam* y la *leishmaniasis* siguen cobrando víctimas. El 70% de la población infantil presenta algún grado de desnutrición y por cada 1.000 niños nacidos, 200 mueren antes de cumplir el primer año de vida. El Instituto de Bienestar Familiar ofrece atención a solo el 15% de la población infantil menor de 7 años, limitando su acción a los centros urbanos importantes.

Los alimentos predominantes en la alimentación son el pescado fresco o salado, el arroz, los plátanos, el maíz, queso salado, harina de trigo; son escasos la carne, los huevos, las hortalizas y los frutales. En aquellas comunidades que no tienen acceso al pescado, ya sea de río o de mar, la base alimenticia se reduce al plátano y al arroz, acentuándose así el grado de desnutrición de la población.

3.2.4.5 Problemática de Vivienda

Las condiciones de vivienda constituyen uno de los grandes problemas de las concentraciones urbanas de las comunidades afrocolombianas. Una reforma urbana con un programa de mejoramientos de la vivienda afectaría al 85% de las casas, el déficit en Buenaventura está calculado en 25.000 y en Quibdó es el orden de las 10.000 viviendas.

Buenaventura, Tumaco y Quibdó, exceptuando los núcleos urbanísticos llamados “centros” de la población, están formados por extensas zonas tuguriales de precarias casas. Tienen como características comunes la anarquía y el desorden urbanístico, la deficiencia o inexistencia de servicios públicos y la proliferación de basureros; carecen de zonas verdes, parques y campos de recreación popular y las calles de los barrios populares no están pavimentados. El 70% de las viviendas albergan una “familia extensa”, con más de 12 miembros como promedio.

La vivienda es de madera, guadua, palma o material. En las localidades importantes la falta de techo ha obligado a las gentes a construir palafitos (casas sobre pilotes de madera sumergidos en las orillas de los ríos o en el mar); éstos habitaciones son afectadas por las inundaciones y las pujas o mareas altas.

El tipo de construcción tradicional es inadecuado para atenuar las condiciones climáticas cálido – húmedas, e insuficiente para acomodar los miembros de la familia. Alrededor de la casa, en el solar y debajo del piso, existen los focos de problemas fitosanitarios, pues allí son depositadas las basuras. Los barrios populares no gozan del servicio de recolección de basuras y limpieza de las calles, por doquier se crean basureros al aire libre, o se obstruyeron los caños por donde suben las mareas, alcantarillados naturales de las localidades costeras.

3.2.4.6 La Administración Pública

En las comunidades afros no existe una clase dirigente nativa que oriente, dirija y proyecte su progreso. Los pueblos no han definido el camino por recorrer a los objetivos que se han de alcanzar en el diario trajinar por la existencia. Frente de los partidos políticos, divididos en diversos grupos, están las personas que no son de la región ni residen en las localidades, o cuando son de las comunidades son personas sin ninguna idea de los objetivos e intereses del quehacer político como servicio comunitario.

Los políticos afros carecen de identidad étnica y de un proyecto de vida para sus comunidades. No existen dirigentes políticos que defiendan los intereses regionales, se aprovechan de la ignorancia de las gentes y comercian con sus necesidades, angustia y miseria. Por indiferencia ignoran los problemas del pueblo y practican el perjuicio racial y los estereotipos contra la persona afro a quien consideran incapaz. Son promotores del nombramiento de funcionarios del interior, en los cargos de dirección administrativa y de responsabilidad estatal y

privada, y subestiman las capacidades profesionales, intelectuales y administrativas de los profesionales nativos.

Los Concejos Municipales son instituciones improductivas manejadas por personas sin calidades intelectuales y técnicas, y sin visión del progreso de las poblaciones; los concejales desconocen sus funciones y su actividad se reduce a defender las cuotas burocráticas en la Administración Municipal.

Los políticos, alcaldes y concejales de los municipios afrocolombianos deben asumir la visión y el liderazgo por el desarrollo de la Afrocolombianidad, y la gestión de un proyecto de vida con equidad y dignidad para las comunidades del pueblo afrocolombiano.

En todos los municipios afrocolombianos las autoridades deben erradicar las diversas formas de corrupción administrativa que caracteriza la actividad política y gubernamental, promoviendo la organización comunitaria para la participación ciudadana y enaltecendo y difundiendo los valores afrocolombianos y la etnoeducación afrocolombiana. Es necesario realzar la elevación de la autoestima social y cultural, y el espíritu de liderazgo, superación y autogestión de las comunidades afrocolombianas¹².

¹² MOSQUERA MOSQUERA, Juan de Dios. La población Afrocolombiana, Realidad, Derechos y Organización, 5° actualizada, movimiento por los derechos humanos de las comunidades afrocolombianas Agosto 2007, P. 29.....52.

3.3 MARCO TEÓRICO

3.3.1 Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

3.3.1.1 Proceso Admisión de Personas (División de Reclutamiento y Selección de personal)

Los procesos de admisión de personas constituyen las rutas de acceso de éstas a la organización; representa la puerta de entrada, abierta sólo a los candidatos capaces de adoptar sus características personales a las características predominantes en la organización. Este proceso es la búsqueda de la adecuación entre lo que pretende la organización y lo que las personas ofrecen.

Los procesos admisión de personas varían mucho en las distintas organizaciones; algunas utilizan procesos tradicionales ya superados, mientras que otras recurren a los procesos avanzados y sofisticados para escoger y traer personas que formen parte de sus cuadros administrativos.

El reclutamiento de personas: Parte de este proceso de selección en el cual las organizaciones comunican y divulgan sus oportunidades de trabajo para que las personas sepan cómo buscarlas e iniciar su relación. A través del reclutamiento la organización (que forma parte del mercado laboral, porque ofrece oportunidades de trabajo) comunica a determinados candidatos (que forman parte del mercado de Talento Humano) la oferta de oportunidades de empleo. El reclutamiento funciona como el puente entre el mercado laboral y el mercado de talentos.

Un concepto de reclutamiento, es el de un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos potencialmente, aunque no tengan oportunidades que ofrecer en el mercado.

Las organizaciones exitosas siempre tienen las puertas abiertas para recibir candidatos que presentan espontáneamente, aunque no tengan oportunidades que ofrecer en el momento.

Desde el punto de vista de su aplicación, el reclutamiento puede ser interno o externo. **El reclutamiento interno** se aplica a los candidatos que trabajan en la organización, es decir, a los empleados, para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras. **El reclutamiento externo** se dirige a candidatos que están en el mercado de talento humanos, fuera de la organización, para someterlos al proceso de selección de personal.

Las principales técnicas de reclutamiento externo son:

Avisos de periódicos y revistas especializadas: los avisos en periódicos son una buena opción para los empleados operativos, son más indicados los periódicos populares y para los de alto nivel en periódicos locales y regionales especializados.

Agencias de reclutamiento: actúan como intermediarios para llevar a cabo el reclutamiento, son eficaces cuando la organización no un órgano de talento humano y no está preparada para reclutar ni seleccionar personas de cierto nivel o tienen la necesidad de atraer un alto número de calificados y la organización no se siente capaz de hacerlo.

Entre otros están:

Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales, carteles o avisos en sitios visibles, presentación de candidatos por recomendación de empleados, base de datos de candidatos.

Selección de personas: La selección es una decisión del gerente de línea respecto de los candidatos, el área de talento humano presta asesorías aplicando pruebas y *test* psicotécnicos, y para esto debe contar con especialistas y psicólogos para que la selección sea un proceso fundamentado en bases científicas para ofrecer nuevas oportunidades de trabajo.

En este proceso de comparar las características exigidas por el cargo y las características ofrecidas por los candidatos, puede ocurrir que varios de estos presenten condiciones aproximadamente equivalente que permitan señalarlos, para ocupar el cargo vacante, pero el órgano de selección no puede imponer el

órgano solicitante la aceptación de los candidatos aprobados en el proceso de comparación solo puede prestar el servicio especializado, aplicar las técnicas de selección y recomendar aquellos candidatos que juzgan más adecuados al cargo.

Como fuente de información sobre el candidato es importante apoyarse en herramientas como son el formulario o solicitud de empleo y la comprobación de referencias, que brindan información sobre el perfil del candidato.

El paso siguiente es la elección de las técnicas de selección para conocer y escoger a los candidatos adecuados: Se debe rastrear las características personales del candidato a través de muestras de su comportamiento.

Las técnicas de selección se agrupan en 5 categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación:

La entrevista: Es la técnica de selección más utilizada, a pesar de ser bastante subjetiva y requerir el entrenamiento de los entrevistadores, este es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan.

Pruebas de conocimiento o capacidades: Son instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos exigidos por el cargo vacante, trata de medir el grado de capacidad o la habilidad para ciertas tareas.

Pruebas psicométricas: Constituyen una medida objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento referente a aptitudes de la persona, estas se utilizan como medida de desempeño y se basan en muestras estadísticas de comparación las cuales se aplican en condiciones estandarizadas.

Pruebas de personalidad: Revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter y los determinados por el temperamento.

Técnicas de simulación: Abandonan el tratamiento individual y aislado para centrarse en el tratamiento en grupo, y sustituyen el método verbal o de ejecución por la acción social, estas técnicas se utilizan en los cargos que exigen relaciones interpersonales como son: la gerencia, supervisor, ventas, entre otros.

3.3.1.2 Proceso de Aplicación de Personas

Las organizaciones están constituidas por personas y sólo pueden funcionar cuando las personas están en sus puestos de trabajo y desempeñando bien los papeles para los cuales fueron seleccionados, admitidos y preparados.

Las personas trabajan en las organizaciones desempeñando determinados cargos, éste constituye una de las mayores fuentes de expectativas y de motivación en la organización.

Para desempeñar bien un cargo, el ocupante debe tener competencias que varían según el cargo, nivel jerárquico y área de actuación.

El diseño de cargos constituye la manera como cada cargo está estructurado y dimensionado, es la especialización del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, así como los requisitos personales del ocupante.

3.3.1.3 Proceso de Compensación de las Personas

Compensar significa retribución, retroalimentación o reconocimiento por los servicios de alguien.

Las organizaciones desarrollan sistemas de recompensas algunas tradicionales y obsoletas y otras recurren a procesos más flexibles para motivar a las personas.

Existen dos enfoques en los procesos de compensación de personas; el tradicional (*homo economicus*), en el cual las personas están motivadas de manera exclusiva por incentivos salariales, financieros y materiales, y el enfoque moderno en el cual predomina el hombre complejo, las personas están motivadas por gran variedad de incentivos tales como salarios, objetivos y metas por alcanzar, satisfacción en el cargo y en la organización, necesidades y autorrealización, entre otros.

Las compensaciones organizacionales se clasifican como financieras y no financieras: las financieras son los pagos directos que recibe el empleado, los indirectos derivados de cláusulas de la convención colectiva de trabajo, y de plan de beneficios ofrecidos por la organización, las no financieros, por ejemplo:

Prestigio, autoestima, reconocimiento, seguridad en el empleo. Estas afectan la satisfacción de las personas como el sistema de remuneración.

3.3.1.4 Proceso Desarrollo de Personas

Los procesos de desarrollo de personas se relacionan estrechamente con la educación. La palabra educar significa exteriorización de esos estados latentes y del talento creador de la persona. Todo el modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento y desarrollo debe garantizar al ser humano la oportunidad de ser lo que puede ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas

Esta experiencia contribuye e impulsa el crecimiento de la persona, en diferentes aspectos de su vida. A continuación se mencionan algunos:

- **Autoestima:** Si la persona no cree en sí mismo y en sus capacidades, no podrá triunfar. El desarrollo personal promueve la autoestima. De esta forma el trabajador mejorará su desempeño y capacidad productiva.
- **Autoexcelencia:** Logra que el individuo escale cada vez más y se preocupe por buscar siempre lo mejor. Con el desarrollo de este aspecto, la persona puede realizar un trabajo de calidad, demostrando al máximo su potencial.
- **Autoeficiencia:** El individuo hará uso de sus habilidades y actitudes, de la mejor forma posible. Su nivel de seguridad y confianza aumentará, y de esta forma pensará con visión de futuro de Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad¹³.

¹³ ESTUPIÑAN PAREDES, Mónica. MEJIA, María Eugenia. Trabajo de grado “característica de las prácticas de los procesos de gestión del talento humano: el caso de las empresas operadoras portuarias del municipio de Buenaventura”, 2009 Buenaventura Colombia. P. 123.

3.3.1.5 Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad

¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida)¹⁴.

Una organización exitosa no sólo debe encargarse de captar y aplicar adecuadamente el talento humano, sino de mantenerlos satisfechos a largo plazo en la organización. Este proceso exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales se destacan las relaciones con los empleados, la higiene laboral, los programas de salud ocupacional, la seguridad en el trabajo y la calidad de vida laboral.

Relaciones con los empleados: Como toda persona, los empleados de una organización pueden enfrentar diferentes situaciones que pueden convertirlos en personas problemáticas. Estas situaciones pueden presentarse en cualquier etapa de la vida, pueden ser de diferente índole (problemas personales, familiares, financieros, de salud, preocupaciones diversas, dificultad de transporte o de atención a compromisos, drogadicción, tabaquismo o alcohol) y pueden afectar el rendimiento laboral de las personas. Algunas personas pueden superar solas esta etapa, pero otras necesitan ayuda. Para solucionar dichos inconvenientes, se requiere atención y tiempo por parte de la organización, ya que es su responsabilidad motivar y proporcionar asistencia a los empleados que atraviesan estas situaciones.

Para mantener una relación adecuada con los empleados, es necesario diseñar un programa, que debe contener los siguientes elementos:

1. Comunicación: Participar su filosofía a los empleados y pedirles sugerencias y opiniones sobre temas laborales.
2. Cooperación: Compartir la toma de decisiones y el control de las actividades con los empleados, para obtener su cooperación.

¹⁴ Tomado: <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml#ixzz378uddNn1>. (06/08/14- 09:30 a.m.)

3. Protección: El sitio de trabajo debe contribuir al bienestar de los empleados y garantizar protección contra posibles retaliaciones o persecuciones.
4. Asistencia: Responder a las necesidades especiales de cada empleado, brindándole asistencia.
5. Disciplina y conflicto: Tener normas claras para imponer la disciplina y manejar el conflicto.

Higiene, seguridad y calidad de vida: Las enfermedades laborales y los accidentes en el trabajo pueden provocar grandes perjuicios tanto a las organizaciones como a las personas que allí laboran, tanto en costos humanos como sociales y financieros, por lo que, se deben evitar estos daños mediante programas preventivos y profilácticos.

Higiene laboral: Está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física de las personas, es decir que su sitio de trabajo tenga las condiciones adecuadas (iluminación, ventilación, temperatura, ergonomía de los implementos de trabajo, etc.) para que la persona se sienta cómoda. Además de la salud física, el sitio de trabajo debe garantizar la salud psicológica del trabajador, esto es, relaciones humanas agradables, estilos de gerencia democrática y participativa, eliminación de posibles fuentes de estrés.

Salud ocupacional: Es la ausencia de enfermedades. Sin embargo, riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo. El ambiente en el trabajo en sí también puede generar enfermedades.

Dentro del programa de Medicina Ocupacional se incluyen:

- Exámenes médicos exigidos por la ley
- Programas de protección de la salud de los empleados
- Conferencias sobre medicina preventiva
- Elaboración de un mapa de riesgos ambientales
- Informa anual
- Archivo de exámenes médicos (evaluación clínica y exámenes complementarios) que buscan garantizar la calidad de vida de los empleados y una mayor productividad en la organización.

Los programas de salud han sido revisados con atención recientemente, debido a factores que se han presentado como consecuencia de programas inadecuados tales como: aumento en el pago por indemnizaciones, aumento de incapacidad laboral por enfermedades, productividad y baja calidad, aumento en los costos de seguros, ausentismo, rotación de personal, además de presiones sindicales.

Los principales problemas de salud en las organizaciones están relacionados con:

- Alcoholismo y dependencia química de drogas, medicamentos y tabaquismo.
- Estrés en el trabajo.
- Exposición a productos químicos peligrosos, como ácidos, asbesto, entre otros.
- Exposición a condiciones ambientales frías, cálidas, contaminadas, secas, húmedas, ruidosas, poco iluminadas.
- Hábitos alimentarios inadecuados: obesidad o pérdida de peso.
- Vida sedentaria sin contactos sociales ni ejercicios físicos.
- Automedicación sin cuidados médicos adecuados.

Seguridad en el trabajo: Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implantar prácticas preventivas.

Un programa de seguridad en el trabajo requiere las siguientes etapas:

- Establecimiento de un sistema de indicadores y estadísticas de accidentes.
- Desarrollo de sistemas de informes sobre medidas tomadas.
- Desarrollo de normas y procedimientos de seguridad.
- Asignación de recompensas a los gerentes y a los supervisores.
- Administración eficaz de la función de seguridad.

Calidad de vida laboral: Es necesario saber que su finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuya a la salud económica de la organización.

Actividad física: Se define actividad física a la serie de movimientos corporales producidos por los músculos esqueléticos que requieren consumo energético y

que progresivamente producen efectos benéficos en la salud; ejercicio es un tipo de actividad física en el que hay movimientos corporales repetidos, planeados y estructurados, y que se hacen para mejorar o mantener uno o más componentes de la condición o capacidad física.

Centros de actividad física (CAF). De acuerdo con la Ley 729 de 2001, por medio de la cual se crean los Centros de Acondicionamiento y Preparación Física en Colombia; estos lugares son establecimientos que prestan un servicio médico de protección, prevención, recuperación, rehabilitación, control, y demás actividades relacionadas con las condiciones físicas, corporales y de salud de todo ser humano a través de la recreación, el deporte, la terapia y otros servicios fijados por autoridades competentes y debidamente autorizados, orientados por profesionales en la salud que coordinan a licenciados en educación física, tecnológicos deportivos y demás personas afines que consideren que el tratamiento o rehabilitación de la persona(s) se realice en los CAPF.

Gimnasios: Son establecimientos de comercio especializados y dedicados exclusivamente al cuidado de la salud, mejora de la calidad, expectativa de vida y la utilización del tiempo de ocio por medio de la realización de Actividad Física y Ejercicio. Para Colado Sánchez (1998) “En estos se dispone de material especializado y diseñado bajo garantías de calidad y efectividad como: maquinaria para mejorar la aptitud muscular, la capacidad cardio-respiratoria, la resistencia, flexibilidad, entre otros servicios”. Además, son centros que se encuentran respaldados por personal profesional y especializado en el área del ejercicio físico y la salud.

Recreación: La recreación en el medio se conceptualiza de diversas maneras, por ejemplo para Osorio, Esperanza es: “Cualquier tipo de actividad agradable o experiencia disfrutable socialmente aceptable, es una vida rica libre y desarrollada durante el ocio (individual o colectivamente) en la que se participa voluntariamente y se involucra con actitudes libres y naturales de la cual se deriva una satisfacción inmediata”.

Organizaciones de recreación: Una organización recreativa es un eje del que parten esfuerzos para garantizar la recreación en todos los aspectos, a través de personal idóneo, competente y capaz de facilitar dichas condiciones en concordancia con el Art 6° de la Ley 181 de 1995 que menciona como función obligatoria de todas las instituciones públicas y privadas de carácter social,

patrocinar, promover, ejecutar, dirigir y controlar actividades de recreación. Para lo cual elaborarán programas de desarrollo y estímulo de esta actividad, de conformidad con el Plan Nacional de Recreación. Igualmente, Coldeportes Nacional menciona: “Patrocinará, impulsará y desarrollará la recreación, mancomunadamente con las Organizaciones Populares de Recreación y las Corporaciones de Recreación Popular”. Y adjunto al Plan Nacional de Recreación (2004-2009); ofertar servicios, programas y opciones de ocio, recreación y tiempo libre, en donde:

- Se ofrezca una amplia gama de alternativas, desde los diferentes sectores (recreación pedagógica, terapéutica, deportiva, artística y cultural, ambiental, laboral, turística, comunitaria) que incremente el acceso de la población y se acerque a sus necesidades y expectativas.
- Se estimule el compromiso activo de la comunidad y las personas en su diseño, ejecución y evaluación de programas. Sean críticos y atiendan la valoración autónoma de la calidad de las ofertas y su capacidad para contribuir al desarrollo humano¹⁵.

3.3.1.6 Evaluación de personas, División de personal

¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

Estos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí¹⁶.

Teniendo en cuenta que en la evaluación del desempeño se van a medir , no sólo resultados cuantitativos , sino que se introducen aspectos subjetivos como la iniciativa , la capacidad de trabajo en equipo, el espíritu de colaboración , la identificación con los objetivos de la empresa, resulta muy necesario que las técnicas a utilizar se cumplan en el empleo de parámetros que , en la medida de lo

¹⁵ Tomado: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1366/1/796077C346p.pdf> (17/09/14- 6:30 p.m.)

¹⁶ Tomado: <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml#ixzz378uddNn1>. (06/08/14- 09:30 a.m.)

posible , garanticen la objetividad del proceso y su aceptación por parte de todos los implicados en el mismo .

A la hora de realizar una evaluación del desempeño parten tanto de evaluados como de evaluadores; los primeros argumentan su rechazo en que la evaluación supone una crítica hacia su trabajo; los segundos argumentan que les supone enfrentarse a situaciones que en determinadas ocasiones no gustan demasiado.

La aplicación de un sistema de evaluación, si no cuenta con la implicación de los colaboradores de una empresa, puede llegar a tener incluso consecuencias negativas, lo que puede desvirtuar todo el proceso, ya que a menudo es percibida como una herramienta de juicio y castigo y no tanto de desarrollo.

Es responsabilidad de la dirección de la empresa llevar a cabo un proceso de comunicación y difusión del modelo de evaluación que vaya a implantar, así como entrenar debidamente a los evaluadores con el fin de lograr el más alto grado de homogeneidad y rigor en la aplicación del sistema¹⁷.

3.3.2 Desarrollo histórico del sector maderero

La producción, el consumo y el comercio de la mayoría de los productos forestales de América Latina y el Caribe se han incrementado de manera sostenida en los últimos años, principalmente los que se elaboran a partir de maderas de plantaciones forestales. Se ha percibido también un marcado desarrollo de estas plantaciones, en particular un gran aumento de las áreas plantadas, inversiones en tecnología e incremento del capital externo, estudios e investigaciones en este subsector. Por otro lado, la creciente internacionalización de las industrias pertenecientes a este subsector ha logrado que la madera de bosques plantados alcance altos grados de competitividad.

¹⁷ Tomado: <http://vallededempleo.wordpress.com/2013/11/14/evaluacion-personal-del-desempeno-y-rendimiento-profesional-objetivos/> (17/09/14- 7:30 p.m.)

Para el caso de los bosques naturales, el aumento de las restricciones para el acceso a los mismos por parte de los gobiernos y el aumento de los costos de explotación, han causado una disminución de la oferta de madera de especies indígenas. Por un lado el notable crecimiento de las áreas protegidas ha influido en la disminución de áreas de bosques naturales disponibles para el suministro de madera, en América del Sur principalmente se ha verificado un notable cambio del uso del suelo a causa del aumento de los cultivos agrícolas (soya, caña de azúcar, café, cacao y frutas tropicales tales como bananas y cítricos), monocultivos forestales y actividades ganaderas.

La cubierta forestal en América Latina y el Caribe continúa decreciendo. La pérdida neta anual durante el período 2000-2005 asciende a 4,7 millones de hectáreas, lo que corresponde al 65% de la pérdida anual neta mundial. El Brasil es el país que reporta la más alta pérdida de cubierta forestal en el mundo con 3,1 millones de hectáreas anualmente. Sin embargo se debe tomar en cuenta que los datos de deforestación para el Brasil y otros países de la región se refieren a la deforestación bruta sin tomar en cuenta que parte de las áreas deforestadas se han regenerado y convertido nuevamente en bosques.

De igual forma la disminución se debió al aumento de regularizaciones respecto a la tenencia de la tierra (una parte considerable de los títulos de propiedad privada están siendo cuestionados por el poder público); a la creciente desapropiación de tierras privadas para la creación de nuevas áreas de protección y conservación y a las políticas ligadas a la protección del medioambiente por parte de varios gobiernos.

Se verificó una reducción del volumen potencial de producción sostenible de los bosques naturales, para la década de los ochenta era de aproximadamente 360 millones de m³/año y para el 2003 llegó a 320 millones de m³/año.

A pesar de las innovaciones tecnológicas para intensificar la agricultura y la ganadería, el incremento de estas actividades continúa afectando directamente a los bosques naturales, en particular a los bosques secundarios¹⁸.

Durante miles de años la madera se ha utilizado como combustible y como material de construcción, ya que se obtiene de árboles y arbustos que presentan

¹⁸ Tomado: <http://www.fao.org/docrep/009/a0470s/a0470s-04.htm>. (21/02/14 – 02:10 p.m.)

una estructura fibrilar, por ello se utiliza para grandes áreas como la construcción. Fue uno de los materiales primeramente utilizados por el hombre. Ya en el paleolítico se utilizaba la madera dura para la fabricación de armas como hachas, pinchos, y la madera blanda para palos y varas.

Cuando el hombre empezó a trabajar con metales, aumentaron las posibilidades de usos ya que estos permitían su apogeo y labra. Para obtener la madera es necesario seguir los siguientes pasos: Talado del árbol, Descortezado y eliminación de las ramas, Despiece y troceado del árbol, Secado de la madera.

Se pueden hacer numerosas clasificaciones de la madera. La estructura de la madera es lo que determina la diversidad de los troncos y su utilización, hay distintos tipos de madera que se distinguen.

Por su dureza en relación con el peso específico. A este respecto las maderas pueden ser:

Duras: Son las procedentes de árboles de crecimiento por lo que son más caras, y debido a su resistencia, suelen emplearse en la realización de muebles de calidad. Ejemplos de maderas duras:

Roble: Es de color pardo amarillento. Es una de las mejores maderas que se conocen; muy resistentes y duraderas. Se utiliza en muebles de calidad.

Nogal: Es una de las maderas más nobles y apreciadas en todo el mundo. Se emplea en muebles y decoración de lujo.

Cerezo: Su madera es muy apreciada para la construcción de muebles. Es muy delicada porque es propensa a sufrir alteraciones y a la carcoma.

Encina: Es de color oscuro. Tiene una gran dureza y es difícil de trabajar. Es la madera utilizada en la construcción de cajas de cepillo y garlopas.

Olivo: Se usa para trabajos artísticos y en decoración, ya que sus fibras tienen unos dibujos muy vistosos (sobre todo las que se aproximan a la raíz).

Castaña: Se emplea, actualmente, en la construcción de puertas de muebles de cocina. Su madera es fuerte y elástica.

Olmo: Es resistente a la carcoma. Antiguamente se utilizaba para construir carros.

Blandas: Son las que proceden básicamente de coníferas o de árboles de crecimiento rápido. Son las más abundantes y baratas.

Aquí tenemos ejemplos de maderas blandas:

Álamo: Es poco resistente a la humedad y a la carcoma. En España existen dos especies el álamo blanco (de corteza plateada) y el álamo negro, más conocido con el nombre de chopo.

Abedul: Árbol de madera amarillenta o blanco-rojiza, elástica, no duradera, empleada en la fabricación de pipas, cajas, zuecos. Su corteza se emplea para fabricar calzados, cestas, cajas.

Aliso: Su madera se emplea en ebanistería, tornería y en carpintería, así como en la fabricación de objetos de pequeño tamaño. De su corteza se obtienen taninos.

Alnus glutinosa: Su madera se emplea en ebanistería, tornería y en carpintería, así como en la fabricación de objetos de pequeño tamaño. De su corteza se obtienen taninos.

Alnusincana: Su madera es blanda y ligera, fácil de rajarse. Es utilizada en tallas, cajas y otros objetos de madera. Carcoma: Insecto coleóptero muy pequeño y de color casi negro, cuya larva roe y talla la madera¹⁹.

¹⁹ Tomado: <http://www.arqhys.com/contenidos/madera-tipos.html> (21/02/14 – 04: 39 p.m.)

3.4 MARCO CONCEPTUAL

3.4.1 El capital humano

Es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de "mejora en el capital humano" cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica.

En las instituciones educativas se designa al "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y talentos que posee una persona y la hacen apta para desarrollar actividades específicas"²⁰.

Esta teoría se sustenta en una doble interpretación y fundamentación. La primera de carácter economicista: la productividad del trabajador está en función de la educación recibida. La mayor especialización (vía sistema educativo formal), vía trabajo (no formal) aumenta la productividad y se ve compensada por los salarios más altos. La segunda de carácter asignacionista: la educación tiene fundamentalmente funciones de «asignación». Las calificaciones escolares proporcionan un criterio de «selección personal» a los empresarios. La educación tiene efectos (no cognitivos): influye en la actitud y comportamiento de los trabajadores²¹.

²⁰ ESCOBAR, María Estrella. Trabajo de grado "modelo de la gestión del talento humano en una empresa de operaciones portuarias en el Distrito de Buenaventura", 2010, Buenaventura Colombia. P. 78.

²¹ Tomado: http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_humano (06/18/14- 03:25 p.m.)

3.4.2 Capacitación

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancia de competencia a cualquier persona. Bajo este marco la capacitación se busca básicamente:

Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.

Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos mínimos necesarios que deben ser considerados para emprender un proceso de capacitación organizado, que involucre como actividad natural del mismo el dar cumplimiento a las disposiciones legales que se establecen en la materia²².

3.4.3 Talento Humano

Hoy en día se reconoce que el factor monetario es vital y pareciera el más importante en las empresas, no es sino a través de la gente que se toman las decisiones sobre los recursos financieros y materiales de una empresa. Es el capital humano quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones; por ende el verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano.

Para competir dentro de un entorno globalizado, altamente competitivo, de transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas que exige un cambio radical en las creencias, costumbres y valores de la empresa, donde las personas deben asumir roles diferente y adoptar una visión de mayor apertura y flexibilidad ante el

²² Tomado: ESCOBAR, María Estrella. Trabajo de grado “modelo de la gestión del talento humano en una empresa de operaciones portuarias en el Distrito de Buenaventura”, 2010, Buenaventura Colombia. P 78.

cambio. Para lograr esto se debe luchar por obtener el compromiso del talento humano el cual solo se alcanzará si existe equilibrio y justicia empresarial.

Para el estudio es importante primero, analizar y definir la gestión humana como una práctica derivada del desarrollo de las teorías administrativas, y de la definición de administración que se desprende del proceso administrativo planteado por Fayol (1986).

Dessler (1991: 35) define la administración de personal como los conceptos y técnicas requeridas para desempeñar adecuadamente lo relacionado con el personal, o la gente en el trabajo administrativo, e incluye entre las funciones, el análisis de puestos, la planeación de las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de candidatos, la selección de candidatos a ocupar el puesto, la inducción y capacitación a los nuevos empleados, la evaluación del desempeño, la comunicación interpersonal, la seguridad y salud de los empleados y, el manejo de quejas y relaciones laborales.

Según Chiavenato (2002: 44). El propósito fundamental de la práctica de la gestión humana en cualquier tipo de organización es planear los talentos humanos requeridos, dotar de personal a la empresa, administrar los sueldos, manejar adecuadas relaciones laborales, capacitar y desarrollar el elemento humano y fomentar el desarrollo de una cultura organizacional.

Los autores enmarcan su definición en la relación directa de los procesos administrativos y las personas dentro de la organización que buscan su selección, desarrollo y mantenimiento dentro de la misma, y algunos diferencian los procesos operativos, requeridos para alcanzar el objetivo de los procesos de dirección y desarrollo de las personas a través de la motivación y el liderazgo que desborda del área específica de gestión humana e involucra las gerencias de las otras áreas funcionales²³.

²³ tomado: Mónica García Solarte, Karen Sánchez de Roldan y Álvaro Zapata Domínguez, Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Diciembre 2008, P. 14, 15,16. (04/12/14- 11:30 p.m.)

3.4.4 La quimera de los recursos

En algunas partes del mundo, las fronteras nacionales siguen tan incólumes como siempre, impertérritas ante el flujo mundial de la información. Esta falta de visión no es accidental, es el resultado predecible de la negativa o de la incapacidad de ciertos líderes políticos y economistas para reconocer que la lógica económica de antaño ya no funciona, situación que es muy común hoy en día en países en desarrollo como Brasil, Chile o Indonesia. Durante los muchos años que estuvo en vigor, esa lógica – la creencia de que la riqueza de un país y la competitividad de sus productos dependían de contar con grandes reservas de recursos naturales; sirvió como un fundamento muy sólido a la idea de un nacionalismo económico.

Cuando esos recursos eran la fuente principal de la riqueza nacional, entonces las compañías o los países del extranjero que deseaban tener acceso a ellos eran considerados, en el mejor de los casos, como intrusos tolerados y, en el peor de los casos, como exploradores insensibles que debían mantenerse alejados por todos los medios posibles.

Si usted se considera el legítimo dueño de una olla de oro, única y limitada, que debe cuidar, lo más seguro es que la defenderá lo mejor que pueda. Si no le queda otro remedio que vender parte de ella para conseguir dinero y poder comprar alimentos o construirse un refugio, entonces eso hará. Pero sin complacencia alguna por el comprador de marras. En la puerta no pondrá un tapete de bienvenida. De hecho normalmente mantiene su puerta cerrada con triple cerrojo y cuelga un enorme letrero que dice: “fuera” y que es visible desde muy lejos.

A nadie sorprende que usted resienta las circunstancias que lo obligan a abrir su nación. Usted es un proteccionista a ultranza. Usted no desea pertenecer a ninguna red más de comercio o de intercambio. Lo que desea es que lo dejen solo con su olla de oro²⁴.

²⁴ Tomado: Kenichi Ohmae, el mundo sin fronteras, GRAW-HIL, Bogotá Colombia, Agosto 1997. P. 187 (03/27/14- 08:28 a.m.)

3.5 MARCO LEGAL

En el ámbito internacional, la gestión ambiental se constituyó en una preocupación generalizada de la sociedad durante los últimos treinta años y de reconocimiento de forma oficial, que se están enfrentando problemas ambientales globales que no podían seguirse tratando con paliativos puntuales, desagregados a corto plazo, dando lugar a que se gestaran diversos eventos, compromisos y acuerdos, entre los cuales se destacan: la Cumbre de Río de Janeiro, la Conferencia de Estocolmo, el Pacto de San José, el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, la Cumbre de la Tierra, el Convenio sobre Diversidad Biológica, la Convención sobre Cambio Climático, el Protocolo de *Kioto* y la Cumbre Mundial de *Johanesburgo* para el desarrollo sostenible.

Las primeras disposiciones nacionales legales en materia ambiental en Colombia fueron anteriores a la Constitución 1991 y entre muchas se destaca el Código de los Recursos Naturales Renovables y del Medio Ambiente, Decreto Ley 2811 de 1974.

Con la expedición de la Constitución Política de Colombia, se inicia el desarrollo de una legislación revolucionaria en el campo ambiental, debido al gran número de normas expedidas referentes a la protección del medio ambiente. En su artículo 79 se enuncian los derechos de los individuos a un ambiente sano y entre muchos otros, los artículos 8º, 80, 95 se refieren a la protección del ambiente.

En el proceso de desarrollo de la Constitución, se formula la Ley 99 de 1993 por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la Gestión y conservación del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental (SINA), y se dictan otras disposiciones. El cual está conformado por el Ministerio del Medio Ambiente, como el organismo rector de la gestión ambiental, las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, los Institutos de Apoyo Científico y Técnico, las Entidades Territoriales, las Organizaciones no Gubernamentales Ambientales y la Sociedad Civil.

Conforme al Decreto 48 del 15 de enero de 2001, con el cual se modifica el Artículo 7º del Decreto 1768 de 1994 y los Artículos 1º y 2º del Decreto 1865 de 1994, las Corporaciones Autónomas Regionales cuentan con tres instrumentos de planificación, a saber: el Plan de Acción Trienal, el Plan Operativo Anual de Inversiones y el Plan de Gestión Ambiental Regional, este último, con una vigencia de diez años y debe ser formulado colectivamente con la participación de los

diferentes actores sociales regionales y de él se derivan los compromisos y responsabilidades ambientales para cada uno de ellos.

Bajo este contexto, y de acuerdo con el Decreto 1865 del 3 agosto de 1994, corresponde a los municipios elaborar los Planes de Ordenamiento Territorial y de Desarrollo en concordancia con los lineamientos del Plan de Gestión Ambiental Regional.

Consecuentes con el hecho que Colombia es líder en el contexto de los países de la región, en la reglamentación de instrumentos jurídicos de participación, el proceso de formulación del Plan de Gestión Ambiental Regional 2002-2012, se desarrolló respetando los contenidos legales de los diferentes mecanismos de participación ciudadana vigentes en el país: Ley 134 de 1994; Ley 70 de 1993 y Decreto Reglamentario 1745 de 1995, Ley 89 de 1890 y Ley 21 de 1991.

De igual manera, teniendo en cuenta la importancia ambiental en términos de biodiversidad que tiene la Costa Pacífica Vallecaucana, el Plan de Gestión Ambiental Regional 2002–2012, se inscribe dentro de los parámetros de la Agenda Pacífico XXI y la Política Nacional Ambiental para el desarrollo sostenible de los espacios oceánicos y las zonas costeras e insulares de Colombia.

- Política para la Gestión de Fauna Silvestre.
- Política de Producción más Limpia.
- Política de Ordenamiento Integrado y Desarrollo Sostenible de la Zona Costera.
- Lineamientos para la política de Ordenamiento Ambiental del Territorio.
- Lineamientos de una política para la Participación Ciudadana en la Gestión Ambiental.
- Lineamientos de política para el Manejo Integral del Agua.
- Bases para una política Nacional de Población y Medio Ambiente.
- Política Nacional de Bosques.
- Plan Nacional de Desarrollo Forestal²⁵.

²⁵Tomado:

http://www.cvc.gov.co/portal/images/CVC/Gestion_Corporativa/Planes_y_Programas/Planes_de_Gestion_Ambiental_Regional/Plan%20de%20Gestion%20Ambiental%20Regional%202002%202012.pdf (06/05/14-08:42 p.m.)

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizada es de tipo exploratorio, teniendo en cuenta que es la primera vez que se abordara este tipo de investigación sobre el sector maderero en la Universidad del Valle, Sede Pacífico.

4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los estudios exploratorios sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas de comportamiento humano, identificar conceptos o variables promisorias, establecen prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. Para la recolección de datos se utilizara la técnica de entrevista personal a gerentes o representantes legales de las empresas objeto de estudio, para acceder a las empresas se solicitaran citas por medio de llamadas telefónicas y/o personalmente.

4.3 FUENTES DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Fuente primaria

Se empleara el método de entrevista para recolección de información, que permita el éxito de la investigación, serán las observaciones directas, y comunicación con los adjuntos de la empresa, ya que el investigador tendrá interacción directa con el grupo que se proyecta analizar, que tiene como fin obtener la información de las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura.

4.3.2 Fuentes secundarias

Al no contar con un seguimiento por parte de las entidades encargadas del sector maderero en Buenaventura como la CVC y ECOMADERAS, acerca del bajo nivel del talento humano en el sector maderero. Las fuentes secundarias como parte esencial de la investigación, se complementará con base en una revisión documental, analítica y teórica en relación al objeto, objetivos y problema de investigación.

4.4 FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para identificar las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el distrito de Buenaventura.

Se realizará una entrevista basada en los objetivos planteados en la investigación.

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1 Población

Según Marcelino Ibarquén, presidente de Ecomaderas; “mientras en el 2006 teniendo registradas en la CVC 154 empresas, hoy apenas funcionan 60”²⁶. Para que una empresa opere legalmente como comercializadora y/o transformadora de productos forestales en el Distrito debe contar con los siguientes requisitos:

- Certificado actualizado de Cámara de Comercio
- Fotocopia cédula del Representante Legal
- Contrato de arrendamiento
- certificado de tradición (Agustín Codazzi)
- Certificado uso del suelo – Control Físico – alcaldía Distrital
- Valor del proyecto o del negocio
- Libros a tres columnas de Registro de Operaciones

²⁶ Tomado: <http://historico.elpais.com.co/paionline/notas/Junio012009/ec4.html> (19/02/14 – 12:10 p.m.)

4.5.2 Muestra

Para la muestra se decide tomar tres (6) empresas del sector, con datos que sean verificables y reales.

Entre las 60 empresas que cuentan con todos los requisitos legales se encuentran:

- Maderas Itagüí
- Maderas Marco Aurelio Zuluaga S.A.
- Maderas del Patía
- Maderas de la costa
- Aserrío Madenar
- Bodega los montes
- Maderas Bahía Solano
- Maderas de Atrato
- Maderas Don lucho
- Maderas Joe
- Maderas La cumbre
- Maderas Occidental
- Maderas torres
- Maderas universal
- Maderas y Maderas
- Multimaderas de Colombia
- Maderas el Paisa
- Aserrío del Pacífico
- Maderas Andrés Felipe
- Maderas Jasbleidy

Para las entrevistas se seleccionaron 6 empresas de las 60 que cuentan con los requisitos legales y cuentan con un número más amplio de trabajadores, pero no fue posible poder entrevistar a más de 7 personas entre las que se encuentran algunos gerentes, secretaria y operarios de las empresas.

Algunas argumentaban que no tenían tiempo para atendernos, otros que el acceso al lugar era muy peligroso y en casi todas se prohíbe grabar videos o audios.

5. PLAN DE ANÁLISIS O PROCESAMIENTOS DE DATOS

5.1 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el tratamiento de la información se utilizará el programa de *MICROSOFT WORD STARTE 2010*, para un mejor manejo, análisis e interpretación de la información recolectada por medio de las entrevistas.

Al recolectar toda la información requerida se analizarán de manera minuciosa de tal manera que permita proyectar un informe escrito claro, conciso y verídico.

5.2 RESULTADOS ESPERADOS

- Después de recolectar, analizar e interpretar la información que abarca el bajo nivel del talento humano, principal obstáculo para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito los resultados que se esperan es servir como una fuente eficiente y concreta para nuevos cambios en la ciudad de Buenaventura, empezando por impulsar el desarrollo del talento en el sector maderero, el cual servirá de apoyo o guía para los diferentes sectores de la economía de la ciudad.
- Saber con qué ventajas cuenta el sector maderero, y poder encontrar mecanismos que ayuden a incrementar el nivel de talento humano, por medio de la capacitación y técnicas planteadas para el mejoramiento de las habilidades humana, así, como estrategias para mitigar las desventajas.
- Identificar cuáles son las causas más relevantes que ocasionan que el bajo nivel de talento sea el principal obstáculo para el desarrollo óptimo el sector e implementar estrategias que ayuden a convertir esas causas en oportunidades.
- Conocer cuáles son los requisitos legales establecidos por el gobierno nacional y municipal para la creación y funcionamiento de las empresas madereras en el Distrito.

- Compartir todo el conocimiento adquirido en el mejoramiento del rendimiento del talento, para aportar al surgimiento de uno de los sectores más importantes de la región. Adicionalmente identificar cuáles son los entes reguladores del sector maderero en el Distrito.

5.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados son presentados para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos.

Respecto a la realización de la entrevista, se ha diligenciado de manera a los gerentes, secretarías y operarios del sector maderero, ya que de esta forma se permite conocer opiniones verbales de cada uno de los entrevistados, se implementó con la finalidad de conocer el sentir del entrevistado para obtener bases con las cuales poder argumentar el desarrollo del trabajo.

En la presentación se emplean tablas para mostrar claramente los resultados de los entrevistados e identificar los hechos más importantes que influyen en el bajo nivel del Talento Humano. Todo con el fin de que mediante la investigación se pueda a manera de análisis presentar unos resultados y generar a través de éstos la discusión de los mismos.

Personas Entrevistadas:

- a-** Romeiro Mosquera, Gerente de Maderas Andrés Felipe
- b-** Hermencia Castro, Secretaria Maderas Jasbleidy
- c-** Hernando Torres, Propietario de Maderas Torres
- d-** Fidel Rodríguez, ex Trabajador de Aserríos del Pacifico (experiencia laboral 40 años)
- e-** Carlos Restrepo, operador Maderas el Paisa
- f-** Omar Portocarrero, trabajador Maderas Costa Azul

- 1- ¿Para usted cuál es el principal factor que ocasiona que el talento humano sea un obstáculo para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura?

Tabla 1. Factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero

- a- Falta de capacitación
- b- Falta de apoyo de organismos como la CVC y el Ministerio del Medio Ambiente en cuanto a formación del talento humano
- c- Factor económico
- d- Falta de capacitación y formación laboral
- e- Falta de Educación y capacitación al talento humano
- f- Pobreza, violencia

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Como se puede observar en esta primera pregunta, la mayoría de las personas entrevistadas mencionan que el principal factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura es la falta de capacitación a las personas que desempeñan en el sector.

Otros factores mencionados fueron el factor económico, pobreza y violencia; afectando en gran parte al desarrollo óptimo de este importante sector en el Distrito. Los cuales son altamente evidenciados en Buenaventura debido a que no existen instituciones que brinden capacitaciones a quienes se desempeñan en la maderera. La violencia es una problemática que está afectando en diferentes aspectos a Buenaventura; en cuanto al sector maderero a la hora de transportar la materia prima se han presentado casos como desaparición forzada, incautación de la madera y hasta la muerte de quienes se desempeñan en este trabajo.

La falta de capacitación junto con un abandono total de los organismos encargados del sector ha hecho que día a día se deteriore más, afectando

principalmente a quienes laboran en él ya que no saben realizar otro tipo de actividad y su nivel educativo es poco o nada lo que dificulta aspirar a trabajar en empresa.

Se pudo observar que no existe una ente Distrital que brinde un mayor grado de compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia para con las empresas de maderas existentes en el Distrito de Buenaventura.

2- ¿Qué recomendaría para erradicar este factor y por ende permitir el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito?

Tabla 2. Recomendación para erradicar el factor que obstaculiza el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura

- a- Formación del personal.
- b- Acompañamiento de los entes encargados del sector maderero
- c- Facilitar créditos bancarios para el fortalecimiento del talento humano
- d- Inculcarle al trabajador sentido de pertenencia
- e- Oportunidad de estudios y capacitaciones a trabajadores y familiares
- f- Oportunidad de estudios y capacitaciones.

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez.

Análisis e interpretación

Las personas entrevistadas brindan recomendaciones para erradicar los factores que obstaculizan el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito, tales como: que se forme y se capacite al personal y encargados de las empresas, que las oportunidades de estudios sean más asequibles para la población de igual manera que existan entidades que brinden capacitación continua al talento humano, apoyo y acompañamiento de los organismos que les compete el buen funcionamiento del sector maderero en el Distrito; concentración de empresas con sentido de pertenencia.

Mediante la formación y aprendizaje de las personas que desempeñan esta actividad, se pasa de lo tradicional a lo actual implementando la innovación y el aprovechamiento de la materia prima, además de contar con personal calificado el cual conozca sus derechos y deberes y poder aspirar a créditos bancarios y beneficios a los cuales tiene derecho.

Las empresas madereras que están operando en la actualidad en Buenaventura no se comparan con las de hace más de 20 años; por esta razón para erradicar la pobreza y violencia se recomienda por parte de uno de los gerentes entrevistados que existan más empresas madereras las cuales generen y ofrezcan un alto grado de empleo para la población.

- 3- ¿Cuáles son las causas que ocasionan que el Talento Humano sea el principal obstáculo para el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura?

Tabla 3. Causas que obstaculizan el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">a- Poca presencia de instituciones que brinden capacitación al sector maderero.b- Falta de compromiso de los trabajadores hacia la empresa.c- Poco conocimiento de nuevas tecnologías y equipos para la transformación de la madera.d- Pobreza por parte de las personas que desempeñan esa actividad.e- Comercio desleal y falta de rentabilidad.f- Existencia de grupos al margen de la ley en Buenaventura. |
|---|

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Se presentan unas variables de causas que obstaculizan el desarrollo óptimo del sector maderero, se puede observar la ausencia de instituciones que brinden

capacitación continua al capital humano que se desempeña en este sector, teniendo en cuenta que si se logra esta actividad podrá contar con un personal calificado, lo cual aumentara la producción en empresas madereras y se aprovechara mejor la transformación de la materia prima; se encuentran la competencia desleal y últimamente no es rentable el comercio del sector maderero.

Al no haber un sector capacitado y formado integralmente, por ende se va presentar el comercio desleal que es uno de las desventajas que afecta a las empresas del sector y al comercio como tal.

También dentro de estas causas. A todo esto se le suma la concentración de grupos al margen de la ley que afecta en gran parte al desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura.

- 4- ¿Cuál es la perspectiva que tiene usted del sector maderero en cuanto a desarrollo del capital humano?

Tabla 4. Perspectiva del sector maderero en cuanto a desarrollo del capital humano

- | |
|---|
| a- Pésimo |
| b- Bueno, siempre y cuando se trabaje de la mano con el Gobierno Nacional y Distrital |
| c- Malo |
| d- Malo |
| e- Malo |
| f- Malo |

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Frente a las opiniones de las personas que se tuvieron en cuenta para la realización de esta entrevista, pudimos observar que la perspectiva que tienen del sector maderero en cuanto a capital humano es pésima, debido a que este presenta deficiencias y demasiado abandono por el Gobierno Nacional y demás

entes encargados del mismo. Buenaventura cuenta con el puerto marítimo más importante del pacífico colombiano, que juega un papel fundamental en el desarrollo de las operaciones comerciales del país; de esta forma se puede ver el sector maderero pero por los factores antes mencionados este se encuentra en pésimo estado.

Esta perspectiva no es accidental es el resultado de la negativa o la incapacidad de los gerentes, instituciones y líderes de reconocer que la manera como se está manejando el sector ya no funciona, en la actualidad ya no basta con tener grandes reservas de materia prima para creer ser competitivo, ahora se busca implementar las tecnologías y el desarrollo del Capital Humano.

Se podría tener una Buena perspectiva siempre y cuando se trabajara de la mano con el Gobierno Nacional y Distrital, donde ambos pongan de su parte y se comprometan con la comunidad de la región pacífica a respetar y hacer valer sus derechos, y dar prioridad por encima de personas extranjeras que también se dedican a esa actividad.

5- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del sector maderero en Buenaventura?

Tabla 5. Fortalezas y Debilidades

Fortalezas
a- Genera empleo, diversidad de especies madereras
b- Brinda empleo a la población Bonaverense
c- Tenacidad por parte de los trabajadores
d- Facilidad en la consecución de la materia prima
e,f- Brinda empleo a los jóvenes

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Debilidades

- a- falta de apoyo de organismos gubernamentales, irregularidad en los procesos de permisos, abuso de la ley, altos costos en las multas, corrupción por parte de las entidades encargadas del sector maderero
- b, c- el comercio desleal y altos costos del transporte de la madera
- d- poco conocimiento del cuidado del ecosistema
- e- olvido por parte del Gobierno Nacional
- f- falta de empresas que se encarguen del buen funcionamiento de este sector

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Se pudo recolectar la información de las fortalezas con que cuenta el sector maderero en el Distrito como es la generación de empleo que brinda esta actividad a la población Bonaverense, ya que por ser un trabajo fuerte no se necesitan requisitos o un perfil estipulado para realizar dichas labores, sino más bien personas que tengan las energías necesarias para optar cargos como carga palos.

Se les hace de manera fácil a los encargados la consecución de la materia prima necesaria para comercializarla en las diferentes partes de la costa pacífica.

Buenaventura cuenta con el puerto marítimo más importante del pacifico colombiano y juega un papel fundamental en el desarrollo de las operaciones comerciales pero a pesar de esto se presentan debilidades en los diferentes sectores con que cuenta el Distrito, en el sector maderero por parte de los Gerentes de empresas madereras entrevistados dieron a conocer algunas de las debilidades con que cuenta este sector como es la falta de apoyo de los organismos gubernamentales y corrupción e irregularidades en las entidades

encargadas del funcionamiento del mismo, además de los altos costos en el transporte de la madera desde los Ríos hasta el Distrito de Buenaventura.

Se presentan muchos disgustos por parte de los trabajadores del sector maderero en el momento de dirigirse a la CVC a diligenciar actividades para los salvo conductos se encuentran con irregularidad en los funcionarios y sin papelería en muchos casos para elaborar los documentos necesarios.

Se evidencia la falta de empresas que se encarguen y estén comprometidas con el buen funcionamiento del sector maderero en el Distrito de Buenaventura, empresas donde brinden motivación a quienes se desempeñan en este sector. La tala de árboles juega un papel importante debido a la realización continua de esta actividad la cual va permitiendo la rebelión continua de no cuidar el ecosistema.

6- ¿La empresa cuenta con los requisitos exigidos por la CVC para operar como empresa maderera?

Tabla 6. Requisitos exigidos por la CVC

a-	Si
b-	Si
c-	Si
d-	Si
e-	Si
f-	Si

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Todas las empresas que se estudiaron en el momento de realizar las entrevistas cuentan con todos los requisitos exigidos por la CVC para estar operando en el Distrito como empresas madereras. Requisitos como es la Cámara de Comercio,

certificado de tradición, certificado de uso de suelo, contrato de arrendamiento, Rut, entre otros.

Aunque es evidente la falta de apoyo, las empresas madereras hacen hasta lo imposible para contar con toda la reglamentación posible para desarrollar sus actividades; pero a su vez lo hacen para evitarse inconvenientes con la CVC y DIMAR los cuales a la hora de observar una irregularidad en el papeleo son muy severos en la aplicación de sus multas. Lo que hace que estos requisitos sean cumplido más por necesidad que por iniciativa propia, pero a su vez ha logrado que este sector sea uno de los que cuenta con mayor número de empresas legalmente establecidas en el Distrito.

7- ¿Conoce usted organizaciones que fomenten la formación necesaria a quienes se desempeñan en empresas madereras?

Tabla 7. Organizaciones que fomentan formación a quienes se desempeñan en empresas madereras

a-	No
b-	SI
c-	No
d-	No
e-	No
f-	No

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Ninguna de las personas entrevistadas tiene conocimiento de organizaciones que fomenten la formación necesaria a quienes se desempeñan en empresas madereras. Se les mencionó a ECOMADERAS (Empresas Colombianas de Maderas) como punto de referencia, siendo esta la empresa maderera madre

existente en Buenaventura y no tenían conocimiento alguno de operatividad de esta.

Durante las entrevista se evidencio que este es uno de los mayores problemas que afectan el sector madero, ya que Colombia cuenta con al menos 15 instituciones con al menos 30 programas relacionados con el sector maderero, pero en la ciudad de Buenaventura dichos programas no se ponen en funcionamiento causando un gran desperdicio de materia prima por parte de quienes trabajan ahí al no saber reutilizar las sobras de dicha materia.

Este es un serio inconveniente ya que la formación ayudaría mucho en el desarrollo del personal, la organización, mantenimiento de sueldos, manejar adecuadamente las relaciones laborales, conocer el perfil de cada puesto y las funciones, las necesidades de la mano de obra por parte de los gerentes, además de poder brindar ellos mismo la inducción y capacitación a su personal, y fomentar una cultura organizacional.

- 8- ¿Mencione estrategias que deberían implementar las organizaciones en Buenaventura para incentivar a las personas a desempeñarse en el sector maderero?

Tabla 8. Estrategias que deberían implementar las organizaciones para incentivar a las personas a desempeñarse en el sector maderero

- a- Pueden existir estrategias pero al no ver acompañamiento de las organizaciones encargadas presento un alto grado de desmotivación al respecto
- b- Más tiempo en los permisos, bajos costos a las multas
- c- Motivación de los entes encargados a la población
- d- Capacitaciones y respaldo al capital humano
- e- Concentración de organismos que brinden capacitación y motiven de esta manera a la población para desempeñarse en este sector
- f- Implementación de cursos para contar con un perfil más completo en el momento de laborar en el sector maderero

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Para que la población de Buenaventura se motive a desempeñarse en el sector maderero las personas entrevistadas mencionan estrategias que deberían implementar las organizaciones para lograr esta motivación, estrategias como: dar más tiempo en los salvo conductos, que se brinden capacitaciones y que exista respaldo al capital humano que labora en este sector e implementación de cursos para contar con un perfil más completo en el momento de trabajar en el sector maderero. De esta forma se puede despertar una motivación para que exista una mayor demanda del sector maderero en el Distrito.

Si bien es cierto que la capacitación no garantiza el éxito de la organización La mejor estrategia en este caso es capacitar del talento humano ya se es más bien una formación sobre las nuevas maneras de trabajar la madera y la implementación de la tecnología, por que las personas que laboran esta actividad tienen el conocimiento pero tradicional, y mediante el aprendizaje podrán desarrollar todo su potencial, desarrollo integral, mejor desempeño en sus labores y competitividad laboral.

Todo lo mencionado anteriormente puede llegar hacer posible si se cuenta con el apoyo de todos los organismos encargado del buen funcionamiento del sector, sin la unión y el compromiso de estos organismo el sector y todos los sueños de quienes hay trabajan tienden a desaparecer rápidamente.

9- ¿En la organización donde usted labora ofrecen capacitación continua?

Tabla 9. Capacitación a trabajadores

a- NO
b- NO
c- NUNCA
d- NO
e- NO
f- NO

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Los Gerentes expresaron que no les brindan capacitación a sus trabajadores. Se les brinda capacitación en seguridad, manejo de maquinarias y trabajo en equipo, con el objetivo de evitar accidentes laborales y un agradable ambiente laboral dentro de las instalaciones de la empresa.

A pesar del poco acompañamiento por parte de los entes encargados del sector maderero en el Distrito, para las empresas tratan les e imposibilidades de brindar capacitación a sus empleados, lo que ha ocasionado que este sector desfallezca.

La poca capacitación que reciben los empleados de este sector es para ellos motivo de alegría ya que se siente parte de las empresas y los incentiva a seguir luchando por sacar a flote una actividad que está a punto desaparecer y de la cual ellos se sienten muy orgullosos ya que hace parte de su herencia cultural.

Aunque este tipo de capacitación no ayuda a fortalecer la empresa ni el sector ya que los gerentes, encargados o dueños no tienen pleno conocimiento acerca de las técnicas de Gestión del Talento humano, lo que ocasiona que esta capacitación se lleve a cabo de manera rudimentaria sobre procesos básicos o tradicionales.

10-¿Mencione posibles sugerencias para aumentar el nivel de talento humano en el sector maderero en el Distrito de Buenaventura?

Tabla 10. Sugerencias para aumentar el nivel de talento humano en el sector maderero en el Distrito de Buenaventura

- a- Apoyo del Gobierno Nacional y seguimiento de la CVC a las empresas de madera
- b- Implementación de nuevas tecnologías
- c- Facilidad en los créditos bancarios
- d- La institucionalización en cuanto a mano de obra
- e- Mas compromiso de los organismos distritales frente al sector maderero
- f- Innovación e implementación de tecnologías y maquinarias

Fuente: Stephania Filoteo García y Andrés Felipe Burbano Jiménez

Análisis e interpretación

Para aumentar el nivel del talento humano del sector maderero en Buenaventura las personas entrevistadas dieron unas posibles soluciones como es que se presente más apoyo del Gobierno Nacional y seguimiento de la CVC a las empresas madereras que se encuentran laborando en el Distrito y más compromiso de los entes Distritales que se encargan del buen funcionamiento del sector maderero.

Sugieren que haya más innovación e implementación de maquinarias para realizar de manera más eficaz las actividades cotidianas; la mayoría de las empresas estudiadas ven la necesidad en la consecución de la máquina para el secado de las chapas debido al clima que se presenta en el Distrito de Buenaventura.

Cuando los encargados de las empresas madereras ven la necesidad de obtener un crédito bancario es muy difícil encontrar respuestas positivas de los

funcionarios de los bancos para quienes están solicitando un prestamos bancario, por esta razón les hacen un llamado al gremio bancario de que se les tenga más en cuenta ya que lo hacen para mejorar e incrementar sus empresas de madera.

6. CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación se ha realizado con la finalidad de **“Identificar las causas que obstaculiza el Desarrollo óptimo del Sector maderero en el Distrito de Buenaventura”** la importancia de éste trabajo acerca del sector maderero consiste en conocer la realidad de este olvidado sector, así como conocer el compromiso que tienen los organismos encargados del sector maderero en Buenaventura.

En el objetivo general se concluye que la principal factor es la falta de capacitación al Talento Humano que se desempeñan en este sector, a los cuales no se les brinda capacitación en cuanto a trabajo en equipo, manipulación de la maquinaria, seguridad siendo esta última de mucha importancia debido a que se utilizan maquinarias peligrosas para la elaboración de ciertos derivados de la madera. Capacitación que podrían realizar los directivos de las empresas madereras existentes en Buenaventura pero por no tener conocimientos claros de cómo capacitar a sus trabajadores no lo pueden hacer de la manera recomendable.

La capacitación al Talento Humano es una herramienta importante tanto para los Directivos como para los subordinados de las empresas por que esta busca promover el desarrollo integral tanto del personal como el de la organización, también propicia y fortalece el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Es el capital humano quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones; por ende el verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano, por esta razón para que las empresas madereras cuenten con un Talento Humano bien capacitado para desempeñar de una mejor manera sus actividades laborales, deben tener presente los seis procesos de la Gestión del Talento Humano, donde podemos encontrar una mejora continua en aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el progreso de la organización, las tecnologías utilizadas, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes que son utilizadas en las empresas.

También se concluye que el nivel actual en que se encuentra el sector maderero en cuanto a desarrollo de capital humano, es muy bajo ya que la mayoría de las personas que laboran en el son personas que tienen poco o nada de educación académica y capacitación laboral.

Además de que no se cuenta con una cultura de competitividad sana, que impulse tanto la economía como al sector, generando un mayor aprovechamiento del personal y de los recursos disponibles.

La falta de apoyo de los organismos como la CVC, la DIMAR, el Ministerio de Medio Ambiente y el DAGMA; se conocieron las causas que ocasionan este principal factor y las posibles soluciones para erradicar estas problemáticas que obstaculizan el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura. Fue un proceso desarrollado a través de fuentes y técnicas de recolección de información como: entrevistas dirigidas a los Gerentes de varias empresas operadoras en el sector maderero en el Distrito, investigaciones en libros y asesorías brindadas por expertos en el tema.

Las personas entrevistadas para la realización de esta Monografía fueron 6 de diferentes empresas madereras existentes en el Distrito de Buenaventura, a los cuales se les realizó una entrevista que brindaran una verdadera respuesta para dar a conocer parte de la realidad del sector maderero, de esta manera se pudieron presentar los resultados antes mencionados.

Se nota que la falta de apoyo al sector maderero por parte del Gobierno Nacional y por los entes encargados de brindar acompañamiento y apoyo a quienes se desempeñan en este sector es muy notable; también se presenta un alto grado de corrupción e irregularidades por parte de los organismos, por estas razones la perspectiva que tienen los Gerentes entrevistados acerca de este sector es pésimo.

Al realizar las entrevistas se observa la realidad del sector maderero en el Distrito de Buenaventura el cual está olvidado por el Gobierno Nacional y por las empresas que velan por el buen funcionamiento de este sector; los Gerentes entrevistados expresaron que no tienen conocimiento de ECOMADERAS (Empresas Colombianas de Maderas) siendo esta la primordial empresa maderera en Buenaventura.

A las personas que se tuvieron en cuenta a la hora de realizar las entrevistas les agradó el tema de la investigación por que vieron en ese momento una manera de desahogarse y mostrar que se sienten desamparados por los organismos encargados del sector maderero en Buenaventura; de esta manera muestran su descontento refiriéndose al abandono que tiene este sector, donde se notó en gran parte la realidad en que se encuentra el sector maderero en Buenaventura, aun así manifestando la importancia que tiene este sector en el Distrito.

Por medio de las entrevistas se pudo observar que las empresas analizadas cuentan con todos los requisitos que exige la CVC para que estén operando como empresas madereras, como son: Certificado de Cámara de Comercio, certificado de uso de suelo, Rut, contrato de arrendamiento, entre otros.

Por último los representantes legal de estas empresas mencionan posibles sugerencias para aumentar el nivel del talento humano en el sector maderero en este Distrito, sugerencias como: capacitación a las personas para desempeñarse en el sector maderero, innovación e implementación en maquinarias, acompañamiento del Gobierno Nacional, todo esto con el fin de contribuir al desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura.

7. RECOMENDACIONES

Con la finalidad de aportar y reforzar el Capital Humano en el sector maderero en el Distrito de Buenaventura, para el mejoramiento tanto de la mano de obra como del sector hay que tener planes de contingencia para estar al tanto de lo que pueda pasar y que se debe hacer para afrontarlos.

Se proponen las siguientes recomendaciones que fueron planteadas en la información obtenida en la investigación que se realizó a las causas que obstaculizan que el talento humano sea el principal factor para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura a través de los instrumentos de recolección de información antes mencionadas (entrevista) y con la intención de mejorar las fallas o inconvenientes encontrados en el transcurso de la investigación:

Capacitar al Talento Humano, en cuanto a trabajo en equipo, manipulación de la maquinaria, seguridad, higiene, calidad de vida, higiene en el trabajo y salud ocupacional, para ayudar así a aumentar la productividad, los recursos naturales, financieros y el bienestar de las personas que laboran en el sector; para un óptimo desarrollo del sector maderero en el Distrito.

Dar capacitación periódica a todos los gerentes y/o dueños de las empresas madereras en lo referente a los diferentes procesos de la Gestión del Talento Humano, para que comprendan como y cuando se hace el proceso de selección y reclutamiento del personal, como realizar entrevistas y cuáles son las herramientas que se utilizan para esta, también lo relacionado con la compensación, desarrollo y mantenimiento del personal.

Fortalecer el gremio en el sector maderero y establecer un órgano competente que sea conocido por todas las empresas y que se encargue de velar por el mejoramiento y buen funcionamiento del sector y de las personas que trabajan en él, además de velar por que se cumpla con honestidad todos los trámites necesarios para la movilización de materia prima y el respeto por parte de los entes gubernamentales y distritales al trabajador maderero.

Retomar en instituciones educativas la formación de programas relacionados con la producción y transformación de la madera, para motivar a jóvenes y adultos a crear empresas madereras, con la finalidad de aprovechar uno de los sectores más productivos no solo de la región, sino, también del país.

Solicitar al Fondo Emprender el acompañamiento económico y técnico a quienes quieran crear empresas madereras donde se aproveche el desperdicio de la materia prima para la creación de productos sustitutos de la madera, en la cual se brinde empleo a la población bonaerense para desempeñarse en este sector debido a que existe una alta demanda de personas desempleadas en el Distrito.

Determinar por parte de la CVC, la DIMAR y demás órganos claramente cuáles son los derechos y deberes a los que están sujetos las empresas madereras, para evitar así irregularidades en la compra y comercialización de la madera en toda la Costa Pacífica; y de esta manera evitar anomalías en el momento de realizar dicho proceso.

Mejorar el perfil de los trabajadores del sector maderero, mediante apoyo para terminar estudios básicos y aspirar a una formación profesional que ayude a impulsar el sector, para que de esta manera no solo puedan desempeñarse como trabajadores, sino, que aspiren a crear sus propias empresas o bien poder desarrollarse en otro campo de la economía de la región.

Mejoramiento de la página web por parte de la CVC, la DIMAR, Ministerio de Medio Ambiente y demás organismos, en el cual las empresas puedan encontrar toda la información correspondiente a sus actividades, y de esta manera facilitar los trámites legales. Lo cual ayudara a economizar tiempos y minimizar costos.

Creación de una base de datos por la CVC en la cual se encuentren todas las empresas del sector maderero que cuentan con los requisitos necesarios para estar operando como empresas en el Distrito. Base de datos que servirá para que exista un acompañamiento y seguimiento a las mismas y de esta manera se tiene un control de las empresas madereras que existen legalmente y poder conocer cuáles son los problemas y condiciones en las que se encuentran.

Promover campañas de formación sobre la importancia de la reforestación, el sembrado de árboles y el desarrollo sostenible para el bienestar de la comunidad, la región y el país.

BIBLIOGRAFIA

- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos, 5ta. edición, Editorial McGraw-Hill, 1999. Santafé de Bogotá Colombia. P. 699.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos, 6ta. edición, Editorial McGraw-Hill, 2001. Colombia. P 357.
- CIFUENTES Jaime, Memoria Cultural del Pacífico, Editorial, La unidad de humanidades de la Universidad del Valle, Santiago de Cali, Diciembre del 2002. P. 278.
- ESCOBAR, María Estrella. Trabajo de Grado “modelo de la gestión del talento humano en una empresa de operaciones portuarias en el Distrito de Buenaventura”, Buenaventura Colombia. 2010. P. 110.
- ESTUPIÑAN PAREDES, Mónica. MEJIA, María Eugenia. Trabajo de Grado “característica de las prácticas de los procesos de gestión del talento humano: El caso de las empresas operadoras portuarias del municipio de Buenaventura”, Buenaventura Colombia. 2009. P. 123
- GARCÍA SOLARTE, Mónica, SÁNCHEZ DE ROLDAN, Karen y ZAPATA DOMÍNGUEZ, Álvaro, Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana, editorial: universidad del valle, Santiago de Cali, Diciembre del 2008. P. 315.
- MOSQUERA MOSQUERA Juan de Dios, La población Afrocolombiana, Realidad, Derechos y Organización, Editorial, movimiento por los derechos humanos de las comunidades afrocolombianas, Bogotá, Agosto 2007. P. 214.
- OHMAE, Kenichi, el mundo sin fronteras, Editorial; McGraw-Hill, Bogotá Colombia, Agosto 1997. P. 359

REFERENCIAS DOCUMENTALES PARA FUENTES DE INFORMACIÓN

ELECTRÓNICAS

- <http://www.confemadera.es/jovenes-con-madera/padres/el-mundo-empresarial-de-la-madera/i/760/327/mercado-de-la-madera-en-el-mundo>. (15/02/14 – 10:30 a.m.)
- http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/U/un_sector_con_madera_para_rato/un_sector_con_madera_para_rato.asp. (15/02/14 – 11:00 a.m.)
- <http://www.slideshare.net/inviertaencolombia/perfil-forestal-2012>. (16/02/14 – 11:40 a.m.)
- <http://historico.elpais.com.co/paionline/notas/Junio012009/ec4.html> (19/02/14 – 12:10 p.m.)
- http://www.google.com.co/?gfe_rd=ctrl&ei=Y1gPU6quN8jGsAfotoDoCg&gws_rd=cr#q=diagnostico+municipio+de+buenaventura (23/02/14 - 9: 15 p.m.)
- <http://historico.elpais.com.co/paionline/notas/Junio012009/ec4.html>. (23/02/14 – 03:30 p.m.)
- <http://www.buenaventura.gov.co/categorias/2/1/informacion-general>. (03/03/14- 10:5 a.m.)
- http://www.bdigital.unal.edu.co/1604/2/11_a_30_Entre_lo_vernaculo.pdf. (03/03/14-10:58 a.m.)
- <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-91.pdf>. (03/03/14- 11:20 a.m.)
- https://www.google.com.co/?gfe_rd=ctrl&ei=AxlU7WEMaJqQX9m4DgDA&gws_rd=cr#q=poblacion+de+buenaventura. (10/03/14- 03:40 p.m.)
- <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml#ixzz378uddNn1>. (06/08/14- 09:30 a.m.)

- <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1366/1/796077C346p.pdf> (17/09/14- 6:30 p.m.)
- <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml#ixzz378uddNn1>. (06/08/14- 09:30 a.m.)
- <http://vallededempleo.wordpress.com/2013/11/14/evaluacion-personal-del-desempeno-y-rendimiento-profesional-objetivos/> (17/09/14- 7:30 p.m.)
- <http://www.fao.org/docrep/009/a0470s/a0470s-04.htm>. (21/02/14 – 02:10 pm)
- <http://www.arqhys.com/contenidos/madera-tipos.html> (21/02/14 – 04: 39 pm)
- http://es.wikipedia.org/wiki/Capital_humano (06/18/14- 03:25 p.m.)
- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002>. (06/20/14- 05:04 p.m.)
- http://www.cvc.gov.co/portal/images/CVC/Gestion_Corporativa/Planes_y_Programas/Planes_de_Gestion_Ambiental_Regional/Plan%20de%20Gestion%20Ambiental%20Regional%202002%202012.pdf (06/05/14- 08:42 p.m.)

ANEXOS

UNIVERSIDAD DEL VALLE-SEDE PACIFICO
FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

- 1- ¿Para usted cuál es el principal factor que ocasiona que el Talento Humano sea un obstáculo para el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito de Buenaventura?
- 2- ¿Qué recomendaría para erradicar este factor y por ende permitir el desarrollo óptimo del sector maderero en el Distrito?
- 3- ¿Cuáles son las causas que ocasionan que el Talento Humano sea el principal obstáculo para el desarrollo óptimo del sector maderero en Buenaventura?
- 4- ¿Cuál es la perspectiva que tiene usted del sector maderero en cuanto a desarrollo del capital humano?
- 5- ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades del sector maderero en Buenaventura?
- 6- ¿La empresa cuenta con los requisitos exigidos por la CVC para operar como empresa maderera?
- 7- ¿Conoce usted organizaciones que fomenten la formación necesaria a quienes se desempeñan en empresas madereras?
- 8- ¿Mencione estrategias que deberían implementar las organizaciones en Buenaventura para incentivar a las personas a desempeñarse en el sector maderero?
- 9- ¿En la organización donde usted labora ofrecen capacitación continua?
- 10- ¿Mencione posibles soluciones para aumentar el nivel de Talento Humano en el sector maderero en el Distrito de Buenaventura?

Buenaventura,

Doctor

JAIME PORTOCARRERO BANGUERA

Director DAR Pacifico Oeste CVC (C)

Buenaventura, Valle

Yo, _____, mayor de edad domiciliado en esta localidad, identificado con C.C. No. _____, expedida en Buenaventura, en mi calidad de propietaria de la empresa _____, ubicada en la Calle _____, de manera comedida solicito a Usted, se sirva ordenar a quien corresponda, se inicie hasta su culminación los trámites para obtener el Registro de la misma como empresa comercializadora y/o transformadora de productos forestales.

Para tal efecto adjunto los siguientes documentos:

- Certificado actualizado de Cámara de Comercio
- Fotocopia cédula del Representante Legal.
- Contrato de arrendamiento
- CERTIFICADO DE TRADICIÓN (Agustin Codazzi)
- Certificado uso de suelo – Control Físico – alcaldía Distrital
- Valor del proyecto o del negocio
- Libro a tres columnas de Registro de Operaciones
- Rut

Atentamente,
