

SEGUIMIENTO Y EVALUACION AL PROGRAMA DE CAPACITACION “VIDA SANA” DE ADMITHEL LTDA FRENTE A LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION TRABAJADORA DE TANGAREAL 2011.

JENNIFER BELTRAN LOPEZ

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2011**

SEGUIMIENTO Y EVALUACION AL PROGRAMA DE CAPACITACION “VIDA SANA” DE ADMITHEL LTDA FRENTE A LA CALIDAD DE VIDA DE LA POBLACION TRABAJADORA DE TANGAREAL 2011.

JENNIFER BELTRAN LOPEZ

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Economista

**Asesor:
HUGO NARVAEZ
Economista**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
SAN JUAN DE PASTO
2011**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo son de responsabilidad exclusiva del autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

IGNACIO GARCES
Jurado

VICENTE FIGUEROA
Jurado

HUGO NARVAEZ
Asesor

San Juan de Pasto, Agosto de 2011

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	13
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.1 TEMA.....	14
1.2 TITULO.....	14
1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3.1 Antecedentes.....	14
1.3.2 Situación actual.....	15
1.3.3 Sistematización del problema:	17
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	17
1.5 OBJETIVOS.....	18
1.5.1 Objetivo general.....	18
1.5.2 Objetivos específicos:	18
1.6. DELIMITACIÓN DEL TRABAJO	19
1.6.1. Universo del trabajo.	19
1.6.2. Espacio geográfico.	19
1.6.3. Tiempo a investigar y a emplear:	19
2. MARCO DE REFERENCIA.....	20
2.1 MARCO TEORICO	20
2.2 MARCO CONTEXTUAL.....	27
2.3 MARCO CONCEPTUAL	32
3. METODOLOGIA	35
3.1 FUENTES Y TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION.	35
3.1.1 Fuentes primarias:	35

3.1.2	Fuentes secundarias.....	35
3.2	TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	35
3.3.	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	36
4.	DISEÑO DE PROCEDIMIENTO.....	37
4.1.	TECNICAS DE ANALISIS Y PROCEDIMIENTO DE RESULTADOS.....	37
	CONCLUSIONES.....	52
	RECOMENDACIONES.....	54
	BIBLIOGRAFÍA.....	56
	ANEXOS.....	57

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Diferencias entre empresas de servicios temporales y cooperativas de Trabajo Asociado.	31
Cuadro 2. Demografía.....	37

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Mapa de Tangareal	27
Figura 2. Nucleo familiar	37
Figura 3. Escolaridad	38
Figura 4. Seguridad social.....	39
Figura 5. Aseguradora de riesgos profesionales.....	40
Figura 6. Nutrición.....	40
Figura 7. Vivienda	41
Figura 8. Tipo de vivienda.....	42
Figura 9. Servicios Publicos	43
Figura 10. Ingresos	44
Figura 11. Gasto mensual.....	45
Figura 12. Gastos.....	46
Figura 13. Antigüedad en el cargo	47
Figura 14. Cargo en la empresa.....	47
Figura 15. Conocimiento en sistema general de riesgos profesionales.	48
Figura 16. Temas de las capacitaciones	49
Figura 17. Calificación al programa “VIDA SANA”	49
Figura 18. Acceso al material de las capacitaciones.....	50
Figura 19. Conocimiento en ambiente laboral.....	50
Figura 20. Influencia del programa “vida sana” en la población trabajadora	51

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Capacitacion de Trabajadores del corregimiento de Tangareal en Riesgos Profesionales.....	58
Anexo 2. Capacitacion de trabajadores en Salud Ocupacional.....	60
Anexo 3. Poblacion trabajadora de Tangareal, operarios con elementos laborales.	61
Anexo 4. Visita a la Población trabajadora de Tanga real en su lugar de trabajo .	61
Anexo 5. Cotizaciones Económicas	62
Anexo 6. Requisitos para Contratar	63
Anexo 7. CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS	64

RESUMEN

A través del siguiente informe se presentan los resultados de la capacitación “Vida Sana” brindada a la población trabajadora del corregimiento de Tangareal, en el municipio de Tumaco, dentro del cumplimiento de la pasantía realizada en ADMITHEL LTDA, en el área de recursos humanos.

Dicho informe describe la ejecución de los diferentes actividades desarrolladas, para lograr los objetivos propuestos; enmarcado en analizar la situación socio-económica, mejorar la calidad de vida y los beneficios que este ha traído a dicha población, para conseguir esta meta se capacitaron a 32 trabajadores en: Riesgos Profesionales, Salud Ocupacional y Buen compañerismo y otros temas adecuados a las necesidades del personal trabajador.

Los objetivos planteados y desarrollados para los cuales se tuvo en cuenta las características principales de esta población como su situación socio-económica, de marginalidad y de pobreza; el desarrollo del personal, para lo cual fue necesario capacitar a la población trabajadora para lograr la meta propuesta.

Por otra parte, las capacitaciones que se impartieron consiguieron que el personal trabajador fuera consciente de la importancia del cuidado de sí mismo, con la implementación de todos los elementos necesarios para la realización de sus labores. En la ejecución de la pasantía desarrollada, se implementaron diferentes aspectos encaminados básicamente a aportar de maneara teórica y práctica para tener una buena calidad de vida.

La pasantía se desarrollo teniendo en cuenta que se llegara al cumplimiento de los objetivos, para este fue necesario:

- ✓ Capacitación: en temas de Riesgos Profesionales, salud ocupacional, buen compañerismo, ambiente laboral, entre otros temas..

Sistematización de la información: se recopila y sistematiza toda la información relacionada con el proyecto, teniendo en cuenta cumplir con lo siguiente:

Formatos de encuesta de las capacitaciones programadas y situación socio-económica de la población trabajadora y registro fotográfico de las actividades desarrolladas con la población trabajadora de Tangareal.

ABSTRACT

Through the following report presents the results of training "Fitness" provided the working population of the township of Tanga real in the municipality of Tumaco, in the fulfillment of the internship held in ADMITHEL LTDA, in the area of human resources.

This report describes the implementation of various activities to achieve the objectives, framed in analyzing the socio-economic situation, improving the quality of life and the benefits it has brought to this population, to achieve this goal is to train 32 workers: Occupational Hazards, Occupational Health and good fellowship, and other topics relevant to the needs of the working staff.

The objectives and developed which took into account the characteristics of this population and their socio-economic marginalization and poverty, staff development, for which it was necessary to train the workforce to achieve the goal proposal.

Moreover, the skills they were taught that the staff managed worker was aware of the importance of taking care of himself, with the implementation of all elements necessary for the performance of their duties. In the implementation of the internship developed, implemented primarily aimed at different aspects of maneara provide theoretical and practical to have a good quality of life.

The internship was developed taking into account that came to meeting the objectives for this was necessary:

✓ Training: Professional Risk issues, occupational health, good fellowship, work environment, among other topics.

Systematization of information: it collects and organizes all the information related to the project, taking into account complete the following.

INTRODUCCIÓN

ADMITHEL LTDA es una empresa de servicios temporales, dedicada a contratar y suplir las necesidades laborales de las instituciones usuarias y de la población en general, con el fin de que las personas vinculadas al programa puedan tener conocimientos para aplicarlos a su vida cotidiana y en el trabajo, logrando mejorar en el cuidado de sí mismos, de su familia y de los otros; también aprenden a tener mejor relación con el entorno; ADMITHEL LTDA la Administradora del Talento Humano, a través de un programa de extensión a la comunidad orientado a los sectores del municipio de San Andrés de Tumaco, concretamente a los pobladores trabajadores de Tanga real (Corporice), capacita y brinda conocimientos en áreas de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales.

Por lo anterior, e en el presente informe se describe el seguimiento y la posterior evaluación al programa para verificar la pertinencia del mismo.

El trabajo pretende que esta población tenga una mejor calidad de vida por lo que se hizo seguimiento a los participantes, dentro de su lugar de trabajo, lo que permitió una evaluación efectiva de la capacitación, es decir, si se utilizaron bien sus nuevas habilidades, descubriendo deficiencias que aun persistan en su desempeño y planea capacitación adicional o refuerzos dentro del trabajo por lo tanto, se efectuara visitas de seguimiento, luego se prepara un informe que será enviado a los miembros del personal que se visitaron, a sus superiores y a los capacitadores.

Se realizara una evaluación de proceso continuo al programa de capacitación de Admithel Ltda. ex ante, durante y ex post. Para tal proceso se realizara una encuesta y se recolectaran datos básicos de los participantes, tanto de su nivel de conocimientos y habilidades; estos resultados y datos se utilizaran para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los participantes y de la institución.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

Las capacitaciones se han convertido en una estrategia para mejorar la calidad del recurso humano con que cuenta una empresa para optimizar el desempeño laboral, mejorar el cuidado personal por eso esta investigación busca establecer el impacto del programa de capacitación “Vida Sana” de ADMITHEL LTDA en el corregimiento de Tanga real.

1.2 TITULO

Seguimiento y evaluación al programa de capacitación “Vida Sana” de ADMITHEL LTDA frente a la calidad de vida de la población trabajadora de Tangareal.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Antecedentes. El corregimiento de Tanga real (Tumaco) se ha caracterizado por el abandono estatal lo cual se refleja en los bajos índices de cobertura de la población en cuanto a servicios de educación, salud, vivienda, acueducto, alcantarillado, comunicaciones y por el establecimiento de economías de enclave que han dejado a sus pobladores en mayor pobreza.

De igual forma, Tanga real ha vivido un conflicto armado que ha arrojado una constante y sistemática violación a los derechos humanos de sus habitantes. Vulnerados de forma drástica en donde el derecho a la vida, a la libertad han sido uno de los más azotados por este fenómeno de la violencia, acentuando aún más la pobreza.

A la par, la repercusión del conflicto armado y el narcotráfico ha sido devastadora en el campo social y económico, ya que la calidad de vida de los nativos en lugar de mejorar se viene deteriorando en las últimas décadas. Y el principal factor de deterioro es la violencia. Tanto por sus consecuencias directas como por su capacidad para genera miedo, incertidumbre, inseguridad e impotencia, la guerra y la violencia ha destruido el tejido social, perdiendo los valores sociales.

En consecuencia la pobreza es difícil de superar por los diversos factores que la explican: baja productividad, desnutrición infantil, menor acceso y baja calidad de la educación rural, lejanía, falta de acceso a infraestructura y servicios básicos, barreras culturales, contaminación entre otros.

Por otro lado, la fuerza de trabajo económicamente activa de los pobladores de Tanga real se ha enfrentado a problemas de desempleo, subempleo y contratación en base a cooperativas de empleo, ya que la expansión de los oligopolios concentrados y controlados desde el centro genera una gran desigualdad trayendo como consecuencia una producción local atrasada que no genera valor agregado, lo cual constituye una economía de precario autoconsumo que escasamente provee los mínimos de subsistencia que no crea demanda efectiva de productos, lo que no permite generar significativos niveles de ahorro productivo que contribuyan a desarrollar su economía generando así unas condiciones económicas y sociales funestas para esta población.

1.3.2 Situación actual. El corregimiento de Tanga real dispone de una gran riqueza natural, sin embargo las ventajas comparativas no son suficientes para competir con éxito en los mercados nacionales, pues para hacerlo, se requiere del aprovechamiento de las ventajas comparativas y la consolidación de las ventajas competitivas. Adicionalmente la estructura y el funcionamiento de la economía de

Tanga real presentan características típicas de un área de bajo desarrollo y bajo ingreso per cápita.

Esto se manifiesta en el bajo nivel de estudios de los trabajadores de la región, en participación de la fuerza de trabajo en actividades primarias, implantando situaciones estructurales de exceso de oferta de subempleo y bajos salarios y los agudos problemas sociales como el desempleo.

Por otro lado, la idea de la capacitación constante en búsqueda de la permanente actualización de las capacidades de los trabajadores para responder de mejor manera al entorno competitivo es muy poco ofrecida por los organismos estatales.

No existe el criterio de que el trabajador es el recurso fundamental de la institución, pues son estos quienes llevan a cabo las decisiones tomadas por sus superiores, no se asigna fondos de manera significativa para la capacitación del personal.

Igualmente, la existencia de factores de riesgo en los procesos productivos de Corpoica como ruido, gases, humos, vapores, golpes, manejo de materiales calientes o cortantes, etc., obligan a proteger al trabajador del contacto con los mismos para evitarles daños a la salud, ya que se presentan mayores accidentes laborales y baja productividad debido al irregular desempeño en sus áreas operativas internas, esto es causado por la carencia de capacitaciones, la ausencia de sistemas de control entre otros.

En base a lo anterior, y de acuerdo al Código de trabajo, del Estado Colombiano, bajo la ley 100 de Seguridad Social se hace de manera perentoria la capacitación por parte de los empleadores a sus trabajadores informando de los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada y a darles capacitación para prevenirlos.

1.3.3 Sistematización del problema:

PREGUNTA GENERAL

El programa de capacitación planteado por ADMITHEL LTDA orientado a mejorar la calidad de vida de la población trabajadora del corregimiento de Tangareal, responde a una necesidad real de la población sujeto de intervención?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS.

- ¿Cuál es la situación socio-económica en la que se encuentra la población trabajadora de Tangareal?
- ¿Qué impacto social y económico tiene el programa de capacitación “Vida Sana” de ADMITHEL LTDA en la calidad de vida de la población trabajadora de Tangareal 2011?
- ¿Cuál es el desarrollo del personal trabajador frente al programa de capacitación “Vida Sana” 2011?
- ¿Cuáles pueden ser las propuestas de mejoramiento ante los diferentes problemas que se presentan en la población trabajadora del corregimiento de Tanga real 2011?

1.4 JUSTIFICACIÓN

Hoy se vive en una época de inestabilidad y cambio, que hace que la necesidad de solucionar problemas y situaciones de manera correcta y eficiente que se fundamenten en ideas, teorías y valores que permitan hacer una buena investigación de evaluación situacional, que ayuden a discernir que hacer frente a situaciones diferentes e imprevistas; por lo tanto se hace necesario un seguimiento y evaluación que permita determinar el impacto del programa de capacitaciones “Vida Sana” de ADMITHEL LTDA frente la calidad de vida de la población trabajadora de Tangareal. Programa que realiza alianzas estratégicas y uniones temporales entre las empresas para capacitar a sus trabajadores para un

mejor desempeño laboral. Esta capacitación está acompañada de procesos de asesoría que permitan implementar las concepciones aprendidas en la capacitación el cual busca brindar conocimiento en Salud ocupacional y Riesgos Profesionales; siendo que la presencia de este programa permite que las personas adquieran conocimientos para poder aplicarlos a su vida cotidiana y en el trabajo, logrando mejora el cuidado de sí mismos, de su familia y de los otros; también aprenderán a tener mejor relación con el entorno, igualmente esto mejorara el desempeño laboral, mejora la comunicación entre los individuos y la calidad de vida de los nativos impactando de manera positiva en la región.

Igualmente el programa de capacitación “Vida Sana” contribuye a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores en su labor. Por otro lado, la capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir actividades más estables por parte del trabajador. Con esto se pretende mostrar la relevancia social y económica de este tipo de aprendizaje dentro de la institución, ya que rompe con los patrones tradicionales del proceso de enseñanza-aprendizaje en una institución.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general. Verificar el impacto del programa de capacitaciones de ADMITHEL LTDA frente a la calidad de vida de la población trabajadora de Tangareal, para definir política de ajuste y/o fortalecimiento del programa 2011.

1.5.2 Objetivos específicos:

- Analizar la situación socio-económica de la población trabajadora de Tangareal.

- Determinar el impacto social y económico tiene el programa de capacitación "Vida Sana" de ADMITHEL LTDA en la calidad de vida de la población trabajadora de Tangareal 2011.

- Analizar el desarrollo del personal trabajador frente al programa de capacitación "Vida Sana" 2011.

- Plantear estrategias o alternativas de solución ante los diferentes problemas que se presentan en la población trabajadora del corregimiento de Tangareal 2011.

1.6. DELIMITACIÓN DEL TRABAJO

1.6.1. Universo del trabajo. Está constituido por las personas trabajadoras vinculadas por el programa de capacitación "Vida Sana" de ADMITHEL LTDA que viven en el corregimiento de Tangareal, específicamente los trabajadores de Corpoica.

1.6.2. Espacio geográfico. El estudio se va a realizar concretamente en el sector rural del municipio de San Andrés de Tumaco, especialmente en el corregimiento de Tanga real frente la repuesta del programa de capacitación "Vida Sana" de ADMITHEL LTDA.

1.6.3. Tiempo a investigar y a emplear:

TIEMPO A INVESTIGAR: se va a trabajar el periodo 2011.

TIEMPO A EMPLEAR: se va a realizar la investigación desde el mes de septiembre 2010 a Junio 2011.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO TEORICO

Ya hace mucho tiempo el municipio de Tumaco, ha venido progresivamente aumentando su pobreza, basta ver las múltiples necesidades que se presentan con la imposibilidad de acceder a servicios básicos, debido al bajo poder adquisitivo percibido por las familias lo que permite un bajo nivel en la calidad de vida de los nativos.

La pobreza es un fenómeno estructural que tiene muchas causas, por lo que no existe una única manera de definirla.

Para efectos de su estudio práctico, la mayor parte de las veces, la pobreza se ha definido como la incapacidad de una familia de cubrir con su gasto familiar una canasta básica de subsistencia. Este enfoque metodológico clasifica a las personas como pobres o no pobres. Igualmente se la ha definido como consecuencia de la marginación o exclusión social.

Además del abandono estatal, la violencia y la pobreza, Tumaco se enfrenta a problemas de desnutrición que se presentan en mayor parte en la población infantil, acentuando de esta manera los problemas de salubridad, bajos rendimientos académicos, deserción escolar, trabajo infantil lo cual resulta definitivo para su desempeño escolar futuro y desarrollo integral.

Para entender mejor la naturaleza de la pobreza es necesario conocer, así sea grosso modo, los diferentes enfoques que existen sobre la misma.

Según el Banco Mundial la pobreza es hambre; es la carencia de protección; es estar enfermo y no tener con qué ir al médico; es no poder asistir a la escuela, no saber leer, no poder hablar correctamente; no tener un trabajo; es tener miedo al futuro, es vivir al día; la pobreza es perder un hijo debido a enfermedades

provocadas por el uso de agua contaminada; es impotencia, es carecer de representación y libertad.¹

También la define como un fenómeno multidimensional, que incluye incapacidad para satisfacer las necesidades básicas, falta de control sobre los recursos, falta de educación y desarrollo de destrezas, deficiente salud, desnutrición, falta de vivienda, acceso limitado al agua y a los servicios sanitarios, vulnerabilidad a los cambios bruscos, violencia y crimen, falta de libertad política y de expresión.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) "La noción de pobreza expresa situaciones de carencia de recursos económicos o de condiciones de vida que la sociedad considera básicos de acuerdo con normas sociales de referencia que reflejan derechos sociales mínimos y objetivos públicos. Estas normas se expresan en términos tanto absolutos como relativos, y son variables en el tiempo y los diferentes espacios nacionales"

Otra definición de la pobreza está relacionada con el grado de satisfacción de las llamadas necesidades básicas, consideradas universales y que comprenden "una canasta mínima de consumo individual o familiar (alimentos, vivienda, vestuario, artículos del hogar), el acceso a los servicios básicos (salud y educación, agua potable, recolección de basura, alcantarillado, energía y transporte público), o ambos componentes". (CEPAL, 2000)²

Por lo anterior la pobreza y su magnitud dependen del número y las características de las necesidades básicas consideradas.

Otro aporte al estudio de la pobreza lo hace Amartya Sen:.. "La pobreza se trata de la privación de las libertades fundamentales de que disfruta el individuo "para llevar el tipo de vida que tiene razones para valorar".

¹ ROMERO, Alberto. "Globalización y Pobreza" págs. 88,89.

² *Ibíd.*

En base a lo expresado se puede decir que, en Tumaco los componentes constitutivos del desarrollo no se encuentran totalmente cubiertas por la población, ya que las libertades fundamentales del individuo como lo es la política, la educación y la asistencia sanitaria están siendo privadas por fuentes de privación de libertad como la pobreza y la escasez de oportunidades económicas y sociales.

Desde este punto de vista de Sen "la pobreza debe concebirse como la privación de capacidades básicas y no meramente como la falta de ingresos, que es el criterio habitual con el que se identifica la pobreza" Esto no significa un rechazo a la idea de que la falta de ingreso sea una de las principales causas de la pobreza, pues "la falta de renta puede ser una importante razón por la que una persona está privada de capacidades".

El autor trae varios ejemplos que ilustran esta afirmación. Por ejemplo, "ser relativamente pobre en un país rico puede ser una gran desventaja desde el punto de vista de las capacidades, incluso cuando la renta es alta según los parámetros mundiales", pues "se necesita más renta para comprar suficientes bienes que permitan lograr las mismas funciones sociales" (Sen, 2000).³

Igualmente para Sen la mejora de la educación básica y de la asistencia sanitaria no sólo aumenta la calidad de vida directamente sino también la capacidad de una persona para ganar una renta y librarse, asimismo, de la pobreza de renta", por eso, "cuanto mayor sea la cobertura de la educación básica y de la asistencia sanitaria, más probable es que incluso las personas potencialmente pobres tengan más oportunidades de vencer la miseria.

De acuerdo con la CEPAL, para Sen importa más la calidad de vida que la cantidad de bienes y servicios a que puedan acceder las personas. Su análisis se fundamenta "en las capacidades o potencialidades de que disponen los individuos para desarrollar una vida digna, e incorpora los vacíos en los procesos de

³ Ibid., Pags. 90-92

distribución y de acceso a los recursos privados y colectivos", de ahí que el bienestar no se identifica con los bienes y servicios, ni con el ingreso, sino con la adecuación de los medios económicos con respecto a la propensión de las personas a convertirlos en capacidades para funcionar en ambientes sociales, económicos y culturales particulares".⁴

Para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) la definición de pobreza está estrechamente ligada al concepto de desarrollo humano, el cual es entendido como un proceso de ampliación de las opciones de la gente, a través del aumento de sus funciones y capacidades. "De esta manera el desarrollo humano refleja además los resultados de esas funciones y capacidades en cuanto se relacionan con los seres humanos.

En todos los niveles del desarrollo las tres capacidades esenciales consisten en que la gente viva una vida larga y saludable, tenga conocimientos y acceso a recursos necesarios para un nivel de vida decente. Pero el ámbito del desarrollo humano va mucho más allá: otras esferas de opciones que la gente considera en alta medida incluyen la participación, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías de los derechos humanos, todas necesarias para ser creativo y productivo y para gozar de respeto por sí mismo, potenciación y una sensación de pertenecer a una comunidad. (PNUD, 2000).⁵

A la par, el concepto de pobreza está relacionado con los derechos humanos, en la medida en que facultan a los pobres para que reivindiquen sus derechos económicos y sociales: alimentos, vivienda, educación, atención de salud, un trabajo digno y adecuadamente remunerado, seguridad social y participación en la toma de decisiones. "Esos derechos los facultan para exigir que se les rindan cuentas por la prestación de buenos servicios públicos, por políticas públicas en favor de los pobres y por un proceso participatorio transparente abierto a que se

⁴ *Ibíd.*

⁵ *Ibíd.*

escuchen sus opiniones. Esto impulsa una política pública dinámica en favor del desarrollo equitativo y el desarrollo humano acelerado" (PNUD, 2000).⁶

"...Desde hace algunos años se vienen utilizando los términos 'marginalización' y 'exclusión social' para referirse a las formas más severas de pobreza.

La marginalización describe a la población que vive en los márgenes de la sociedad, mientras que los excluidos serían aquellos que han sido marginados por completo de normas sociales convencionales..."⁷

Además de la pobreza, cabe mencionar que el municipio está sujeto a un proceso de expulsión hacia los márgenes de la sociedad o de los procesos económicos. En ambos sentidos, la marginalidad es la exclusión en todos los procesos que se dan en una sociedad.

En referencia a lo expresado cabe destacar diversos acercamientos a la conceptualización de pobreza ligados a la marginación por parte de algunos autores como:

Fures y Mancero quienes definen la pobreza como:"...Necesidad, estándar de vida, insuficiencia de recursos, carencia de seguridad básica, falta de titularidades, privación múltiple, exclusión, desigualdad, clase, dependencia y padecimiento inaceptable..." Por escasos ingresos algunos consideran aquellos que a una familia no le permite satisfacer sus necesidades nutricionales, en tanto otros la entienden como la carencia de recursos familiares que aseguren la satisfacción de las necesidades básicas y/o la insuficiencia de recursos públicos destinados a financiar el gasto social.⁸

6 UNION EUROPEA

7 Ibid.

8 Fures JC, Mancero X. Enfoques para la medición de la pobreza. Breve revisión de la literatura. Serie Estudios Estadísticos y Prospectivos No. 4. Santiago de Chile: CEPAL, División de Estadística y Proyecciones Económicas;2001.

De acuerdo a *Morales*, por definición, son pobres las familias cuyos ingresos son inferiores a un cierto valor (la línea de pobreza) que permite acceder a una canasta mínima de necesidades vitales (alimentación, vestimenta, vivienda y otros), y son indigentes las familias cuyos ingresos son menores que un determinado valor (la línea de indigencia) que posibilita comprar una canasta mínima de alimentos. 9

En cuanto al fenómeno de la marginación; la teoría de la marginalidad que se inscribe dentro de la matriz de las teorías de la modernización, que en América Latina tuvo su auge entre 1950-1980. La teoría de la modernización demarca como concepto-valor central el progreso. Así, la modernización se expresa como un proceso sin fin los países más atrasados siguen a los adelantados y cuando se logra ubicarse en la categoría que los distinguirá como modernos, los adelantados se encuentran en momentos de la modernización superior.

Al respecto Amartya Sen señala que "la economía moderna ha sido sustancialmente empobrecida por la creciente brecha entre la economía y la ética". Por ende, nunca se puede alcanzar a los países Modernos. Sólo se puede aspirar a lograr mejoras, en estos (nuestros) países en transición: tradicional-moderno. En otras palabras, el modelo de análisis de la marginalidad acusa a aquellos sectores ó individuos que rezagan al colectivo social en su carrera hacia el progreso. Los marginados son aquellos que no logran acoplarse al ritmo del torrente social y éste como sistema que es, los expulsa.10

La marginalidad en el municipio de Tumaco, implica la incapacidad que tiene la población de adaptarse al sistema ya que no cuenta con la capacidad y los conocimientos para ser competitivos, adaptados, etc. y como un proceso estructural del mismo entramado social.

9 Morales R. Métodos para medir la pobreza. La Paz: Universidad Andina Simón Bolívar;2000.

10 Notas críticas sobre la categoría Marginalidad, Javier Torres Vindas

Respecto a lo anterior el autor Gino Germani, define la marginalidad como la falta de participación de individuos y grupos en aquellas esferas en las que de acuerdo con determinados criterios les correspondería participar. Por participación se entiende el ejercicio de roles o papeles concebidos de la manera más amplia:

Incluyen tanto un actuar, como un no actuar (producir o consumir), un dar o un recibir, tanto obligaciones o deberes como derechos se ejercen en distintas instituciones y esferas de la vida individual y colectiva. A cada individuo le corresponde un determinado conjunto de roles, conjunto que se le atribuye en función de su pertenencia a cierto número de categorías socio-culturalmente relevantes (sexo, edad, estado civil, etc.) La determinación de tales categorías dentro de una sociedad así como la definición de los roles que corresponden a cada categoría o status, se halla determinada socio-culturalmente por normas, valores, análisis, esto principalmente por la coexistencia de distintos esquemas normativos y criterios de participación.

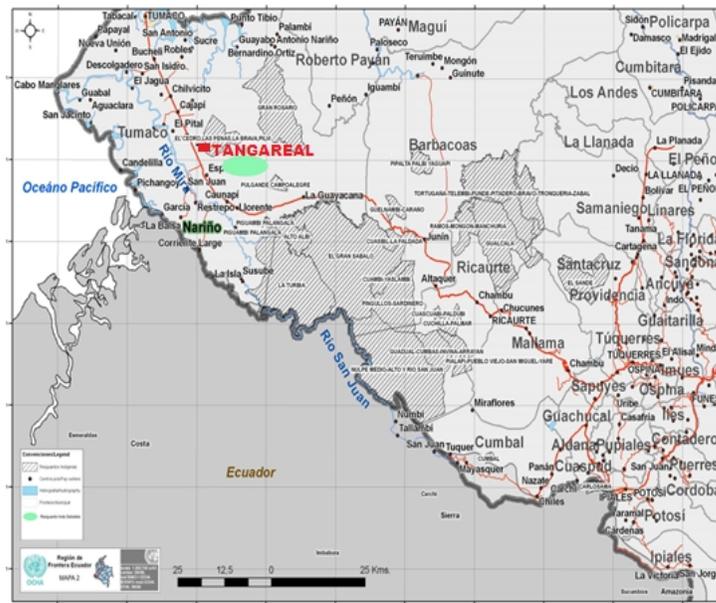
Asimismo, Germani considera que tanto la noción como el fenómeno concreto de participación-marginación supone aunado a los esquemas normativos dos elementos esenciales: los recursos objetivos con que cuentan los sectores o bien los individuos y las condiciones personales de cada individuo. 11

11 Germani, 1973 concepto de marginalidad. Pág.12.

2.2 MARCO CONTEXTUAL

Tanga real del Mira se encuentra ubicado en la zona rural del municipio de San Andrés de Tumaco, en la vía panamericana que de Tumaco conduce a Pasto en el kilómetro 38 el suroccidente de Colombia a una altitud de 2 msnm.

Figura 1. Mapa de Tangareal



Fuente: Proyecto Educativo Institucional 2008. TUMACO, ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, SECRETARIA DE PLANEACION - DIVISION OBRAS PÚBLICAS.

Esta región, posee una flora sumamente rica, biodiversa y selvática, es una región que posee una gran variedad de fauna y sus actividades básicas están relacionadas directamente con la agricultura, la explotación forestal, la recolección de plátano, frutos como coco, cacao y palma africana.

Su clima se caracteriza por ser tropical húmedo con una temperatura ambiente promedio de 28 °C.

Por otro lado, la población de Tanga real es una población pluriétnica, dentro de la cual predomina la raza negra, descendientes de tribus africanas que fueron traídos

de América en condiciones de esclavos. Además se caracterizan porque a pesar de existir heterogeneidad étnica, la población se mantiene con un alto grado de consanguinidad en su comunidad. Los grupos étnicos existentes han traído consigo sus propias culturas de producción y valores étnicos y morales, lo cual se traduce en los diferentes sistemas de producción establecidos, así como su actitud hacia los recursos básicos de la tierra.

En cuanto, al aspecto cultural de Tanga real, también está muy asociada a la Cultura Tumaco-La tolita, una de las más antiguas del continente, resaltando su tradición oral, música, danzas, fiestas religiosas, y se viene desarrollando un proceso en torno a recuperar diversas tradiciones culturales en vía de extinción en la región.

Respecto a la educación, esta es de baja calidad, por diferentes causas que la explican, entre ellas el abandono estatal etc.

Se gestiona por parte de la Administración Municipal, acciones para mejorar las infraestructuras de las diferentes instituciones educativas, a través de construcciones, ampliaciones, mejoramientos de las plantas físicas y en general obras que lleven a que los estudiantes cuenten con las condiciones físicas necesarias para su asistencia a las clases y su adecuado desarrollo físico y mental. Haciendo entrega oficial del Aula de Sistemas, cerramiento del centro Educativo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los estudiantes dándoles un espacio digno para que puedan tener acceso a la tecnología al tiempo que se les garantiza su seguridad con el cerramiento perimetral.

En la actualidad, el corregimiento de Tanga real, es una de las regiones prioritarias en el proyecto de iniciativa y gestión de la Gobernación de Nariño, que comprende agua y saneamiento básico con el fin de acelerar la expansión de la cobertura de los servicios de agua potable y saneamiento.

MARCO LEGAL PARA LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.

Conforme a lo previsto en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, el trabajo es un derecho que requiere especial protección del Estado; que de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. El Gobierno Nacional expedir los reglamentos que rijan la actividad de las empresas de servicios temporales; decreta:

Artículo 1º. Denominase empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ésta el carácter de empleador. Lo que la diferencia de las cooperativas, siendo que esta última es una empresa, sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según sea el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa. Creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios, para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. Por lo anterior se presenta el decreto 24 de 1998, por el cual están regidas las empresas de servicios temporales.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales y trabajadores en misión aquellos que envía la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por éstos. La empresa de servicios temporales tendrá siempre el carácter de empleador con respecto tanto a los de planta y en misión.¹²

12 Decreto 24 de 1998

Artículo 3º. Generalidades. Los trabajadores en misión tendrán derecho:

- A un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigente en la empresa;
- A ser beneficiario de todas aquellas prerrogativas que la empresa usuaria tenga respecto de sus propios trabajadores tales como: transporte, alimentación y recreación;
- Compensación monetaria por vacaciones y prima de servicios proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea;¹²¹³

Artículo 4º. La seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales) respecto de los trabajadores en misión, es responsabilidad de la empresa de servicios temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le están asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia.¹⁰

Artículo 5º. De la reglamentación legal sobre empresas de servicios temporales están excluidas las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo.¹²

Artículo 6º. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley 50 de 1990 las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas, con el único objeto de colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la usuaria.¹⁴

Tomando como referencia el artículo 1º; los trabajadores de la empresa de servicios temporales son de dos categorías: de planta y en misión.

13 Ibid.

14 Ibid.

A continuación se trae a colisión, las diferencias entre Empresas de servicios Temporales y Las Cooperativas de Trabajo Asociado:

Cuadro 1. Diferencias entre empresas de servicios temporales y cooperativas de Trabajo Asociado.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES
LAS COOPERATIVAS SON AUTO GESTIONARIAS	EL TRABAJADOR O EMPLEADO NO PARTICIPA EN LA GESTION DE LA EMPRES USUARIA
LAS COOPERATIVAS SON EMPRESAS SOLIDARIAS	LAS TEMPORALES ENVIAN TRABAJADORES EN MISION A LAS EMPRESAS QUE LO REQUIERAN
LAS COOPERATIVAS INTEGRAN VOLUNTARIAMENTE A SUS ASOCIADOS	LAS TEMPORALES TIENEN TRABAJADORES EN MISION
LAS COOP. DEBEN SER PROPIETARIAS DE LOS EMDIOS MATERIALES DE LABOR	PROPIEDAD DE LA EMPRES USUARIA
DEBEN ADELANTAR SU ACTIVIDAD DE TRABAJO CON PLENA AUTONOMIA ADMINISTRATIVA Y FINANICERA	AL ENVIAR TRABAJADORES EN MISION , LO HACE DELEGANDO AUTORIDAD
EL TRABAJO SOLO PUEDE SER ADELANTADO POR LOS ASOCIADOS	PUEDEN TENER TRABAJADORES DE PLANTA O TRABAJADORES EN MISION
LAS RELACIONES DE TRABAJO ESTAN REGULADAS EN LOS REGIMENES DE TRABAJO, PREVISION, SEGURIDAD SOCIAL Y COMPESACIONES	LAS RELACIONES LABORALES ESTAN REGULADAS POR EL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO.
SE RETRIBUYE AL TRABAJADOR CON COMPENSACIONES	SE RETRIBUYE AL TRABAJADOR CON SALARIOS Y PRESTACIONES
LAS COOP. NO PUEDEN CONSTIUIRSE PARA BENEFICIAR A EMPRESAS.	LAS EMPRESAS TEMPORALES SON AUTONOMAS
LAS COOP. DE TRABAJO ASOCIADO DEBEN PREEVER EL PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL	LAS TEMPORALES PAGAN LA SEGURIDAD SOCIAL COMPLETA
LAS COOP. NO PUEDEN SER UTILIZADAS COMO EMPRESAS TEMPORALES PARA LOGRAR BENEFICIOS TRIBUTARIOS	LAS TEMPORALES PAGAN TODOS SUS IMPUESTOS, LA RENTA EN UN 33%

FUENTE: portafolio general de ADMITHEL LTDA.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador. Es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia."

Salud ocupacional: Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectiva. Las disposiciones sobre salud ocupacional se deben aplicar en todo lugar y clase de trabajo con el fin de promover y proteger la salud de las personas.

Empresa de servicios temporales: aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ésta el carácter de empleador.

Cooperativa de Trabajo Asociado: Las cooperativas de trabajado asociado son aquéllas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, en las cuales el principal aporte de los asociados es su trabajo, mientras que los aportes de capital son mínimo, en las que los aportantes de capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, seguridad social y compensación.

Pobreza: surge como producto de la imposibilidad de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y Psíquicas básica humanas que inciden en un deterioro del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la

alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable.

Marginalidad: situación de exclusión social o aislamiento de una persona o de una colectividad. Falta de relación de algo con la materia de que se trata. Falta de integración de una persona o de una colectividad en las normas sociales admitidas.

Riesgos profesionales: “El riesgo profesional es el suceso al que se encuentra expuesto el trabajador por la actividad que desarrolla en ejercicio de una relación de trabajo. Este concepto genérico comprende dos especies: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.”

Subempleo: ocurre cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo no está ocupada plenamente, por lo que opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. También ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. Uno de los "trabajos del subempleo" es la venta de cosas en la calle.

Ingreso per cápita: es un cálculo que se realiza para determinar el ingreso que recibe, en promedio, cada uno de los habitantes de un país; es decir, en promedio, cuánto es el ingreso que recibe una persona para subsistir. Este cálculo se obtiene dividiendo el ingreso nacional entre la población total de un país. (Ingreso per cápita = Ingreso nacional (IN) / Población total (PT)).

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe; es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. Sus labores se concentran en el campo de la investigación económica.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; su función es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las naciones. El PNUD promueve el cambio y conecta a los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor

Pluriétnica: Dinámicas culturales que se establecen entre las diversas sociedades indígenas y el Estado Nacional, donde la perspectiva de los propios actores culturales resulta trascendente.

Afrocolombiano: persona de raza afro que habita en Colombia, descendientes de aquellos que fueron traídos como esclavos de África por los colonizadores españoles.

3. METODOLOGIA

Este trabajo pertenece a un tipo de investigación descriptiva, analítica y propositiva; descriptiva en cuanto toma de la realidad existente, lo necesario para el tema a estudiar, analítica por que interpreta la realidad encontrada. Propositiva porque al final sugiere alternativas de mejoramiento a la problemática encontrada.

3.1 FUENTES Y TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION.

3.1.1 Fuentes primarias:

- ✓ Encuestas: se realiza a las personas vinculadas al programa, con el objeto de conocer la situación actual a que enfrentan los beneficiarios de la Capacitación "Vida Sana", seguidamente con respecto a las variables de análisis: **Demografía:** sexo , edad. **Sociales:** Educación, Salud, Vivienda, Servicios Públicos (energía, acueducto, alcantarillado etc.) **Económicas:** empleo, otras actividades, sobre las cuales se evaluara el impacto de dicho programa.
- ✓ Observación directa: se visita los lugares donde se encuentran los trabajadores para establecer las condiciones de mejoramiento en el trabajo y la vida de los mismos a través de la capacitación "Vida Sana".

3.1.2 Fuentes secundarias. Documentos, prensa, revistas, internet.

3.2 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Universo de trabajo (N)=32 trabajadores de Corpoica, se va a trabajar con la totalidad de la población ya que esta cantidad es pequeña, es decir se va realizar la encuesta al 100% de la población.

N=32 Total de personas a encuestar 32.

Esta investigación se fundamentara en la interpretación del material recopilado en las encuestas aplicadas a la población.

3.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Consecución de material bibliográfico, recolección de información pertinente análisis y aplicación de teoría en estudio.

4. DISEÑO DE PROCEDIMIENTO

En primer lugar se va a recurrir a documentos de información secundaria por último la primaria a través de encuestas.

4.1. TECNICAS DE ANALISIS Y PROCEDIMIENTO DE RESULTADOS

Habiendo realizado las encuestas a esta investigación, se procede a sistematizar la información se procesa o se tabula y se presentan los resultados.

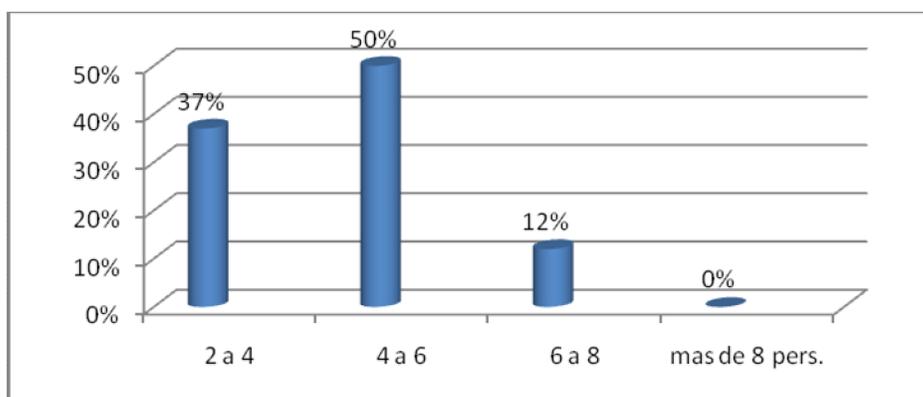
Cuadro 2. Demografía

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Masculino	19	59%
Femenino	13	41%
Total	32	100%

FUENTE: esta investigación

Del total de la población trabajadora de TANGAREAL (Corpoica), 13 son mujeres lo que equivale a un 41% y 19 son hombres lo que equivale a un 59%.

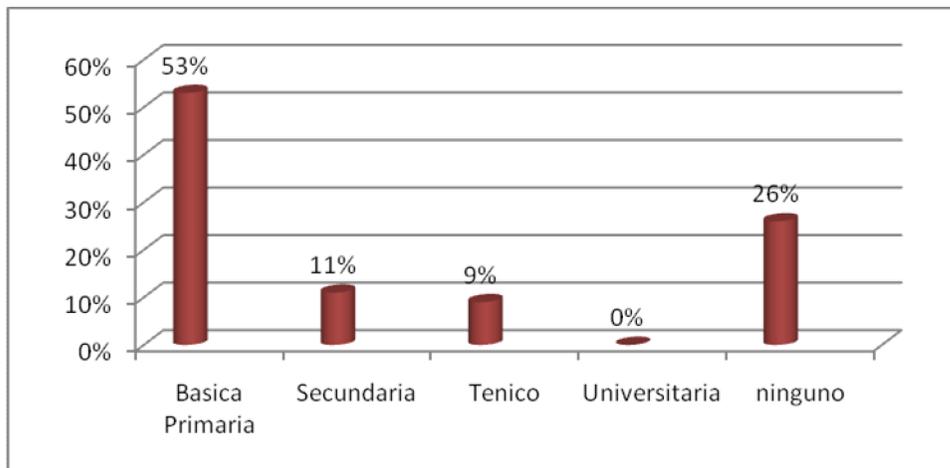
Figura 2. Nucleo familiar



FUENTE: esta investigación.

El 37% del núcleo familiar de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica) lo componen de 2 a 4 personas, el 50% de 4 a 6 familiares y el 12% de 6 a 8 personas.

Figura 3. Escolaridad



FUENTE: esta investigación.

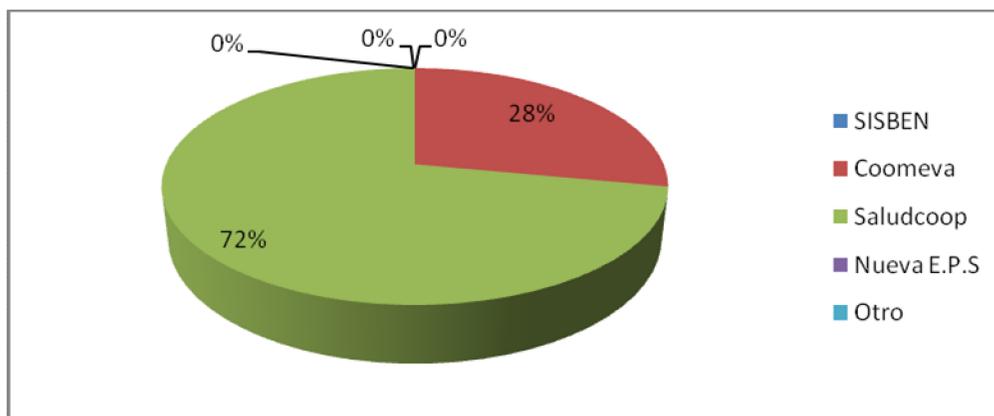
El 53% de la población trabajadora de TANGAREAL (Corpoica), ha alcanzado el nivel básica primaria y en muchos casos no completos; el 11% ha alcanzado secundaria; el 9% el nivel Técnico; el 26% del personal trabajador no ha alcanzado ningún grado de educación, el 0% el nivel Universitario y otro nivel de educación el 0%.

Pese a que se esta viviendo en una era del conocimiento donde los bachilleres técnicos o académicos tienen muchas dificultades para conseguir empleos dignos, la población trabajadora del corregimiento de Tanga real posee unos altos índices de analfabetismo y una cantidad de la población trabajadora no culmina sus grados académico, baja cobertura rural lo que hace que la educación de esta población trabajadora es de baja calidad, puesto que el 53% de la población solo posee un nivel educativo Básico en la primaria, lo que permite evidenciar que no han desarrollado las habilidades que debieron desarrollar, no tienen los

conocimientos que deben tener, esto se refleja en que casi no saben leer y no hablan correctamente.

Lo que hace que no puedan ascender a mejores cargos o puestos dentro de la empresa, lo que representaría para esta población unas mejores condiciones labores, mayor experiencia, mayores conocimientos, lo que les posibilita la oportunidad de mejorar la calidad de vida del trabajador.

Figura 4. Seguridad social

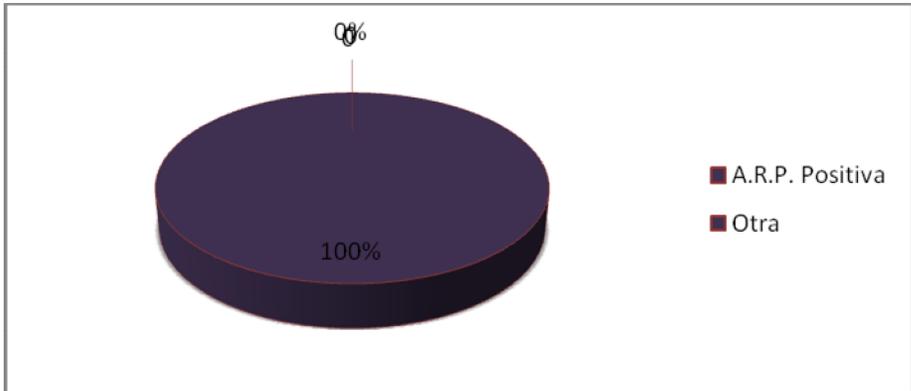


FUENTE: esta investigación.

El 28% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), está afiliado a Coomeva y el 72% a Saludcoop.

Se observa que tienen vínculos a los regímenes de Seguridad Social, con esta afiliación los beneficios para la población trabajadora son que puede ser atendido por profesionales de la salud si presenta alguna enfermedad o en caso contrario de prevenirla, reciben atención tanto el personal trabajador como los beneficiarios (familia), y esto les representa una parte importante a la hora de mejorar sus condiciones de vida, ya que tiene acceso a medicina general, odontológica y en caso de ser requerido a especialistas; mitigando la muerte por enfermedades.

Figura 5. Aseguradora de riesgos profesionales

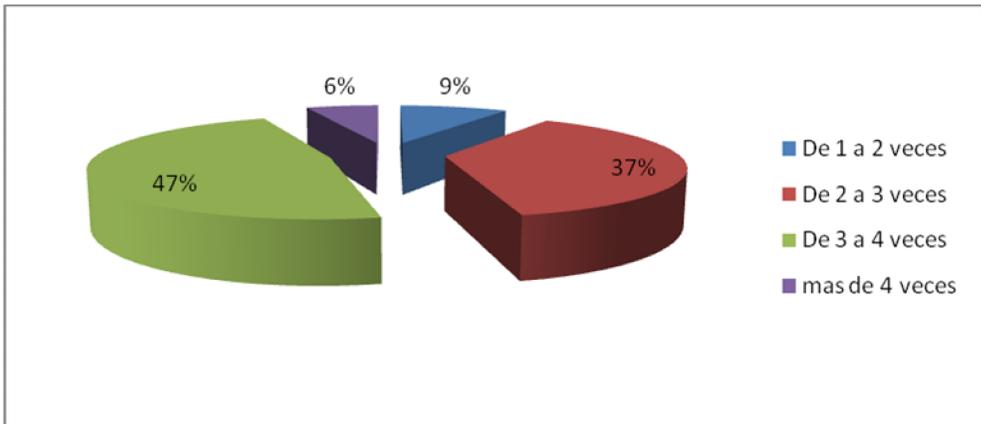


FUENTE: esta investigación.

El 100% de la población trabajadora de TANGAREAL (Corpoica), está afiliada a la A.R.P. Positiva.

Con esa afiliación se cubren todos los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades laborales de los trabajadores, así como el pago de los días de incapacidad. La atención de los accidentes o enfermedades será realizada por la EPS a la que se encuentre afiliado quien cobrará los gastos ocasionados a la ARP. El valor total del aporte le corresponde al empleador, por tanto el total de la población trabajadora de Tanga real están asegurados.

Figura 6. Nutrición



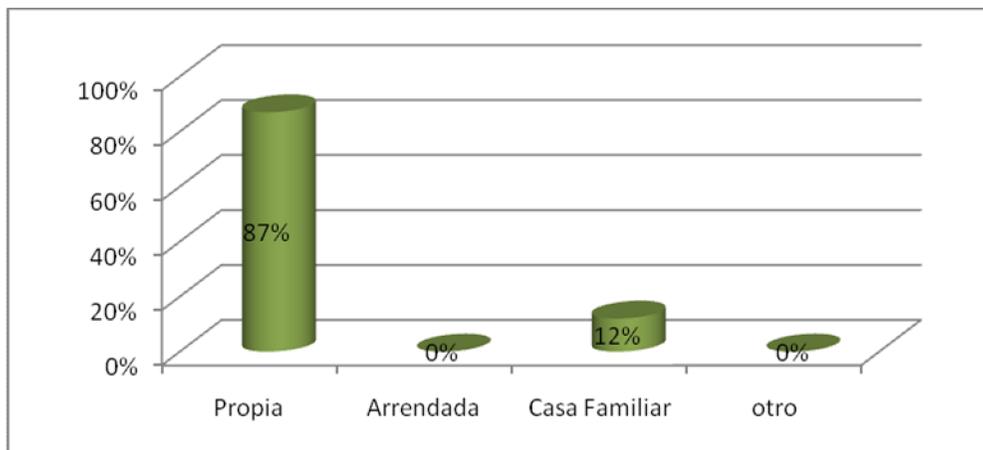
FUENTE: esta investigación.

El 47% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), se alimenta de 3 a 4 veces en el día, el 37% de 2 a 3 veces, el 9% lo hace de 1 a 2 veces y el 6% se alimenta más de 4 veces en el día.

La alimentación básica se deriva de productos de pancoger, existe debilidad en alimentos cárnicos y lácteos, por lo que no tiene la posibilidad de acceder a una canasta familiar, que al menos contenga los nutrientes necesarios para el desarrollo normal de la población infantil y adulta, ya que su alimentación básica está compuesta por los productos sembrados en la región como el plátano, coco, cacao entre otros.

Lo cual permite una calidad deficiente en la alimentación, se observa que a pesar de los programas de nutrición como el comedor escolar para el corregimiento de Tanga real y la capacitación de UMATA (Unidad Municipal de Asistencia Técnica Agropecuaria) en cultivos de huertas caseras, no han tenido resultados favorables por que se sigue observando la misma problemática.

Figura 7. Vivienda

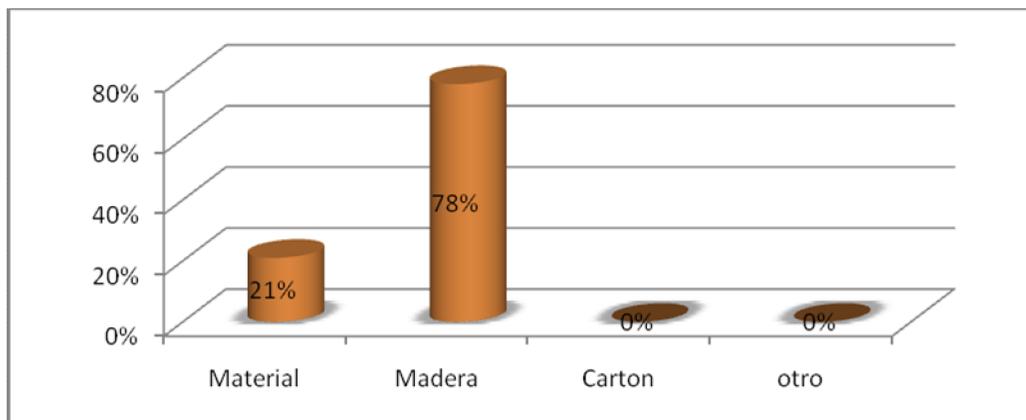


FUENTE: esta investigación.

El 87% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), vive en casa propia; el 0% vive en casa de arrendo; el 12% habita en casa Familiar y el 0% en otro tipo de vivienda.

Se observa, que la mayoría de la población trabajadora de Tanga real habita en territorios rústicos, viven en zonas invadidas por ellos, debido a la improvisación de sus casas con carecen de necesidades y servicios públicos aptos para llevar una vida digna dentro sus hogares.

Figura 8. Tipo de vivienda



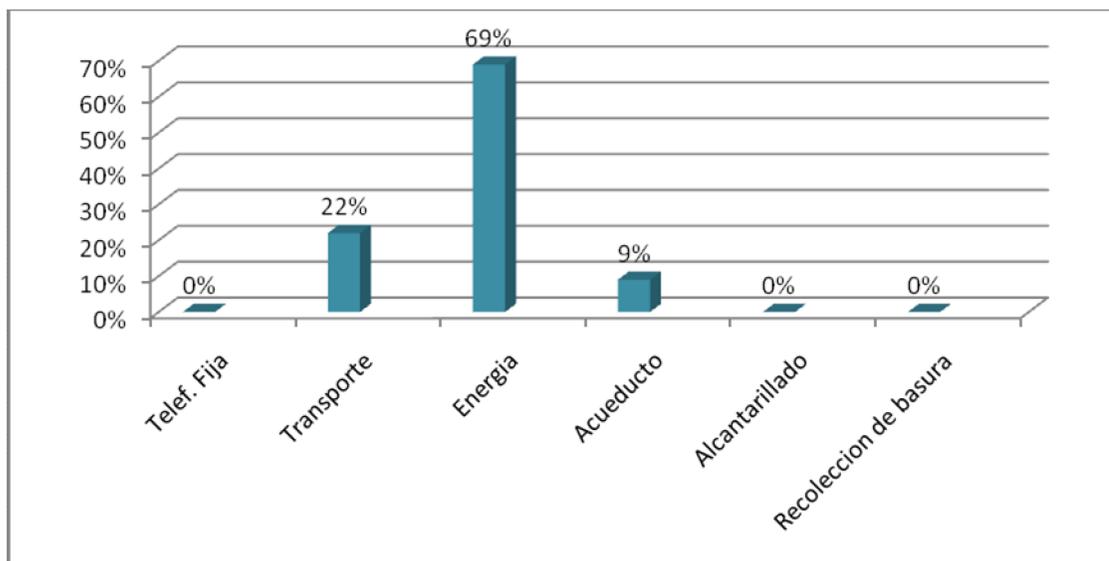
FUENTE: esta investigación.

El 21% de la vivienda de la población de TANGAREAL (Corpoica), está hecha en material; el 78% de las viviendas están construidas en Madera; el 0% están hechas de Cartón y el 0% de hecho de otro tipo.

Con todo lo que caracteriza su economía con una profunda desigualdad en el desarrollo tecnológico, económico y distribución de la tierra. Los habitantes del corregimiento de Tanga real sienten la negligencia del Estado en varios aspectos. Se resalta el incumplimiento del Estado Colombiano con sus obligaciones que se originan del derecho a una vivienda digna y adecuada; igualmente la pobreza y la exclusión social han agravado la calidad de vida de los nativos.

Los efectos de la vivienda inadecuada de esta población se reflejan en la carencia de infraestructura y servicios básicos (incluyendo agua, alcantarillado y basura). La pobreza y la vivienda están relacionadas entre sí; si bien la pobreza es considerada como la causa primordial de tener una vivienda inadecuada, también se le puede considerar como un efecto. A lo sumo estas viviendas están construidas en territorios de invasión, construidas de una forma rustica carente de la división correcta de los espacios como cocina, baño, piezas, etc.

Figura 9. Servicios Públicos



FUENTE: esta investigación

El 0% de la población de TANGAREAL (Corpoica), tiene acceso a la telefonía fija; el 22% al transporte, el 69% tiene conexión a energía; el 9% tiene acceso al Acueducto; el 0% tiene alcantarillado y el 0% tiene acceso a la Recolección de basura.

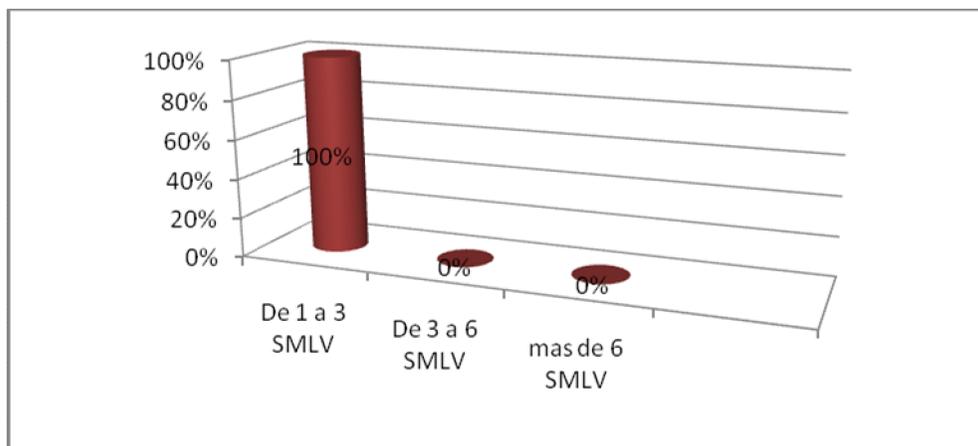
El acceso limitado al agua, a servicios sanitarios es consecuencia de la marginalidad, de la ausencia y/o abandono estatal.

Afecta de manera directa las condiciones de salubridad, ya que el agua almacenada en tarros, canecas contiene cantidad de microorganismos y bacterias nocivas para la salud, trayendo como consecuencia enfermedades como diarrea, parásitos debido a que es de consumo humano, y utilizada para preparar los alimentos.

Igualmente las deficiencias en la cobertura de los servicios públicos en la zona rural de Tanga real es evidente, hay carencia en la prestación de los servicios públicos de agua, telefonía, alumbrado público, gas domiciliario, aseo urbano, Internet, además el sistema de acueducto es precario y muy deficiente, el agua suministrada no es potable.

DATOS ECONOMICOS

Figura 10. Ingresos



FUENTE: esta investigación

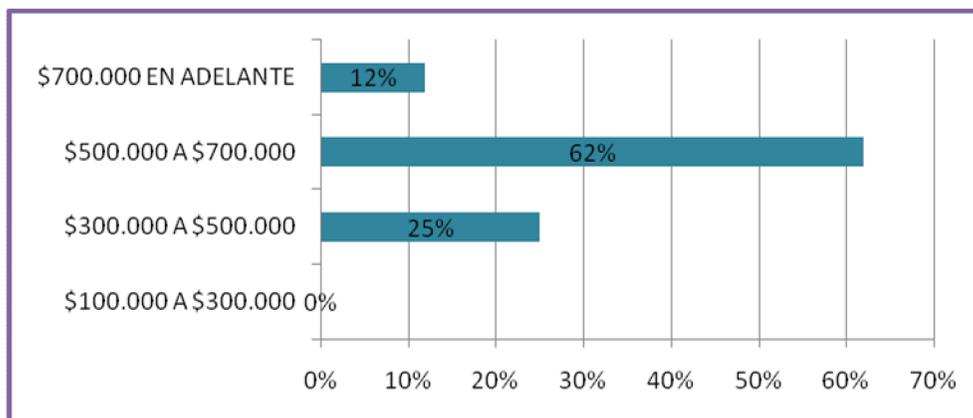
El 100% que equivale a 32 trabajadores de Tanga real (Corpoica), ganan entre 1 a 3 salarios mínimos legales vigentes.

Debido al número de personas que conforman el núcleo familiar del personal trabajador, el poder de compra es bajo, ya que su ingreso mensual consta de 1 SMLV (\$515.500), con lo cual debe sostener su familia, cubrir el consumo de

servicios de primera necesidad, y por tanto este ingreso no es suficiente para dichos gastos.

EGRESOS

Figura 11. Gasto mensual



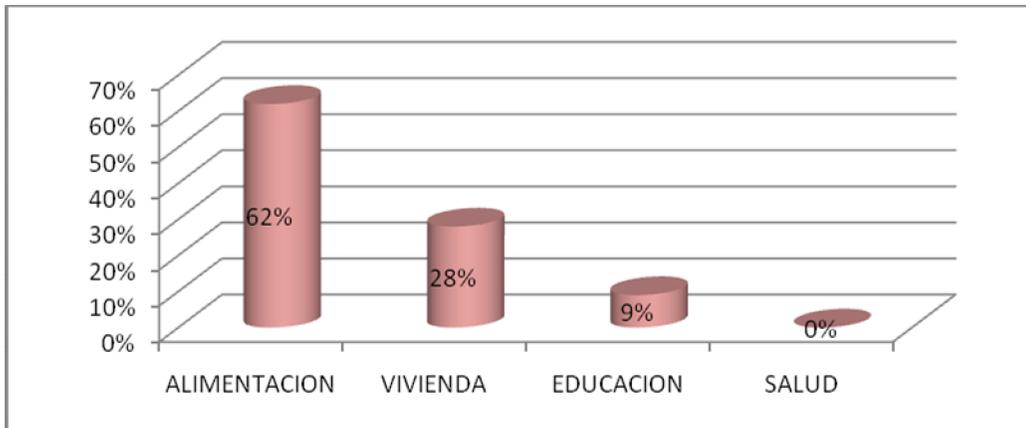
FUENTE: esta investigación

El 62% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), consume mensualmente entre \$ 500.000 a \$ 700.000. Mientras que el 25% consume al mes entre \$300.000 a \$500.000, y el 12% su consumo en el mes oscila en \$700.000 en adelante.

Al analizar este rubro, se observa que el personal trabajador gasta en su totalidad su ingreso mensual, inclusive gasta más de lo gana lo que hace que no tengan capacidad de ahorro, no hay dinero para cubrir situaciones imprevistas.

Por otro lado, no cuentan con la capacidad de invertir en sus plantaciones y de esta forma mejorar la calidad de sus productos para una posible venta, y de esta manera obtener otros ingresos.

Figura 12. Gastos



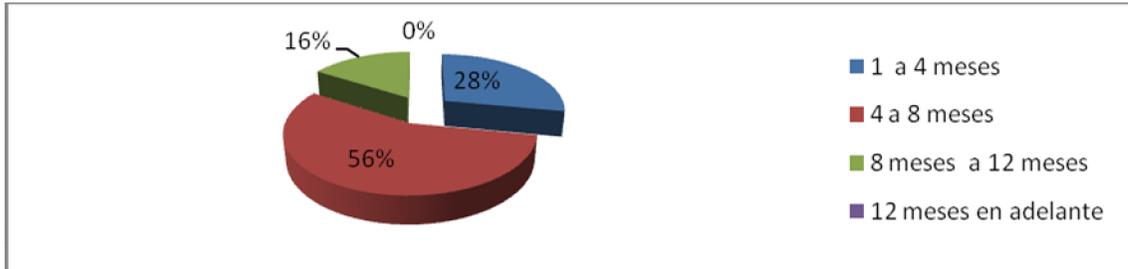
FUENTE: esta investigación

El 62% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), gasta más en servicios de Alimentación, mientras que el 28% gasta en Vivienda, y el 9% en Educación.

La mayoría de la población trabajadora pese a obtener un ingreso mensual del SMLV, no tiene la capacidad para cubrir todas las necesidades básicas, puesto que el costo de vida cada día es mas elevado, lo que impide que se invierta en la educación de sus hijos, en alimentos de alto contenido nutricional como cárnicos, lácteos, granos entre otros a la par les impide mejorar la infraestructura de la vivienda habitando en lugares inadecuadas con carencia de los servicios básicos.

IMPACTO DEL PROGRAMA

Figura 13. Antigüedad en el cargo

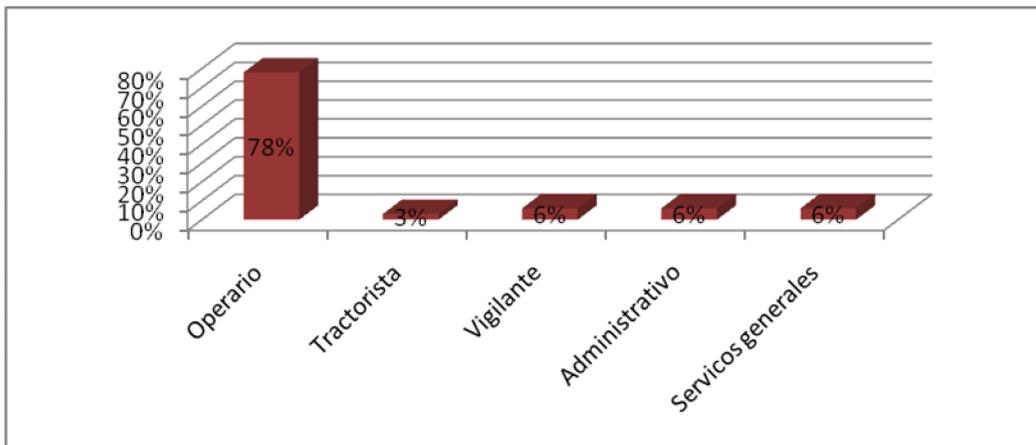


FUENTE: esta investigación

El 28% de la población trabajadora de TANGAREAL (Corpoica), tiene de 1 a 4 meses laborando en la empresa; mientras que el 56% tiene de 4 meses a 8 meses, el 16% tiene de 8 meses a 12 meses y el 0% de 12 meses en adelante.

Al analizar este sistema de contratación y de porque Corpoica recurre a este sistema, encontramos que de esta forma evitan una carga pensionar y también evitan pagar prestaciones sociales a los trabajadores de esta Region.

Figura 14. Cargo en la empresa

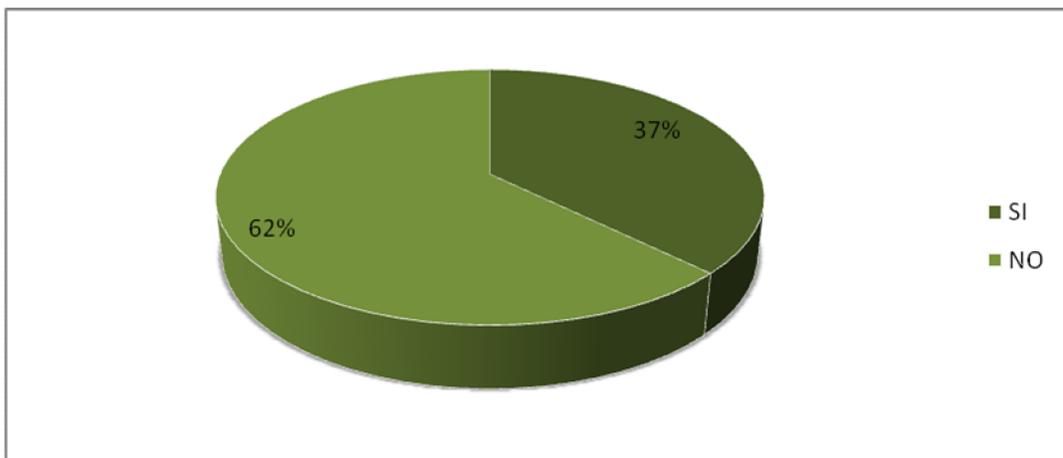


FUENTE: esta investigación

El 78% de la población de TANGAREAL (Corpoica), tiene el cargo de Operario; el 3% el cargo de Tractorista; el 6% el de Vigilante; el 6% de Auxiliar Administrativo y el 6% el cargo de Servicios generales.

Debido al bajo nivel educativo que presenta esta población trabajadora de Corpoica, el cargo más representativo es del operario, con unas trabajosas jornadas de actividad laboral; en donde el trabajador participa en un proceso productivo, generalmente debe manipular o manejar una máquina, no pudiendo ser empleados en otros cargos con mayor comodidad y de adquirir conocimientos que enriquezcan su formación educativa y laboral.

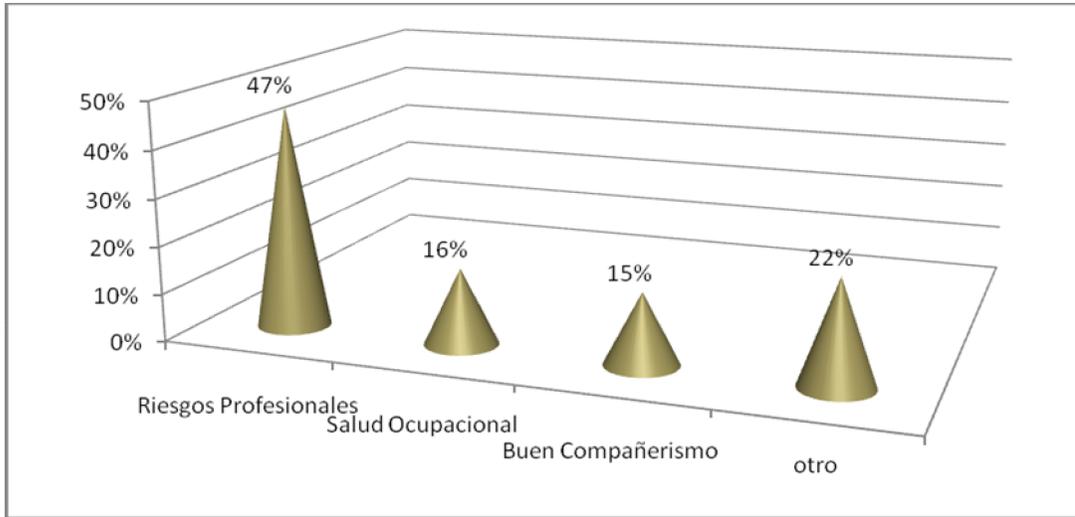
Figura 15. Conocimiento en sistema general de riesgos profesionales.



FUENTE: esta investigación

El 62% de la población trabajadora de TANGAREAL (Corpoica), no sabe que es salud Ocupacional, Riesgo Profesional y buen compañerismo, mientras que el 37% si tiene conocimiento.

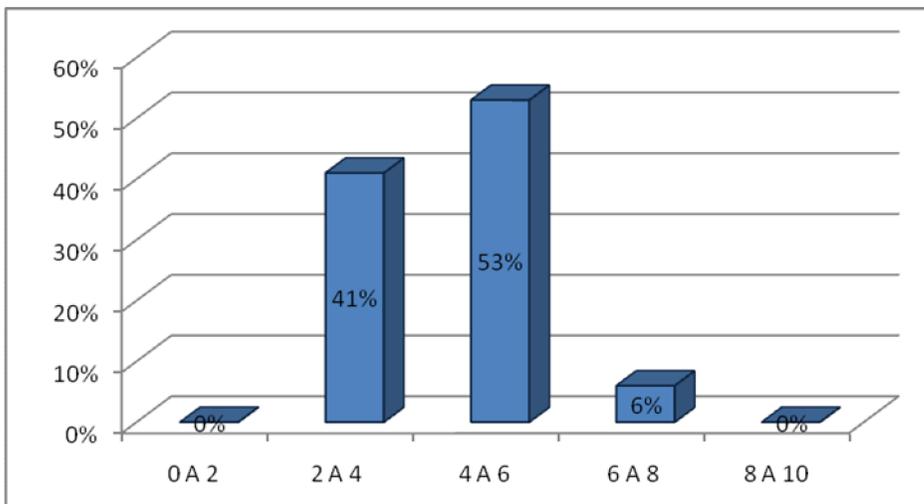
Figura 16. Temas de las capacitaciones



FUENTE: esta investigación

El 47% de la población de Tanga real (Corpoica) dice los temas que le imparten son más frecuentes en Riesgos Profesionales; el 16% dice que en Salud Ocupacional; el 15% dice que el tema más frecuente es el del Buen Compañerismo y le 22% dice que otro.

Figura 17. Calificación al programa “VIDA SANA”

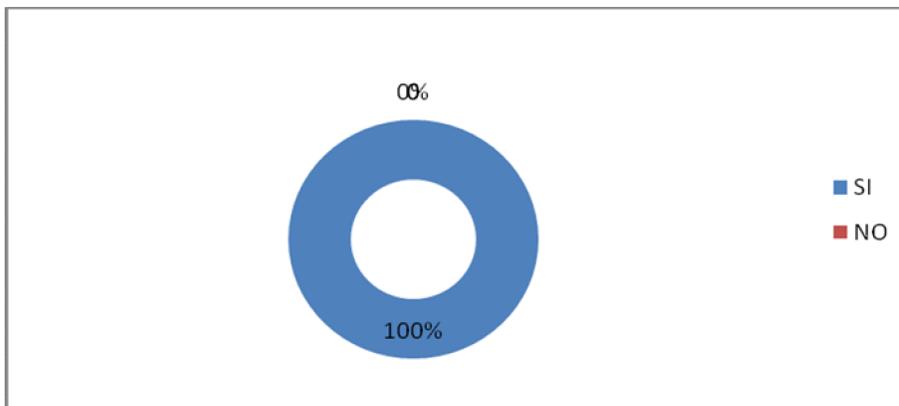


FUENTE: esta investigación

El 41% de la población trabajadora TANGAREAL (Corpoica), califica al programa de 2 a 4, el 53% lo califica de 4 a 6, mientras que el 6% lo califica de 6 a 8.

El programa de capacitaciones ha sido aceptado por parte del personal trabajador, siendo este una herramienta para mejorar sus condiciones laborales, disminuir los accidentes que Mejoran la calidad del personal.

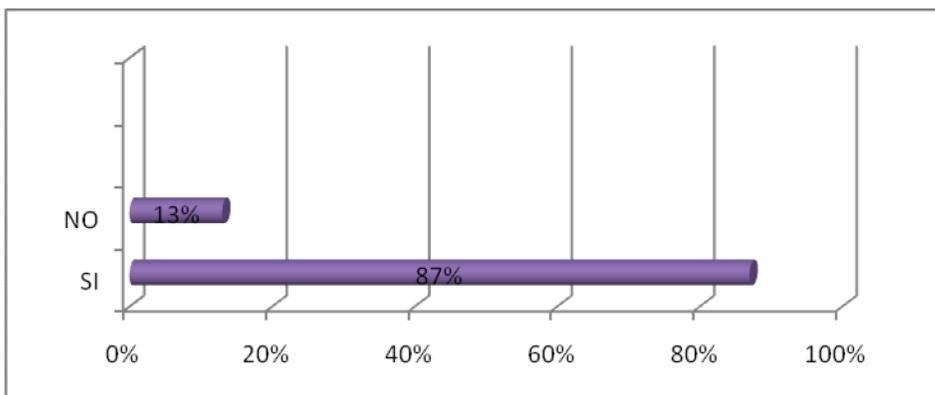
Figura 18. Acceso al material de las capacitaciones



FUENTE: esta investigación

El 100% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), tiene acceso al material impartido en las capacitaciones programadas.

Figura 19. Conocimiento en ambiente laboral

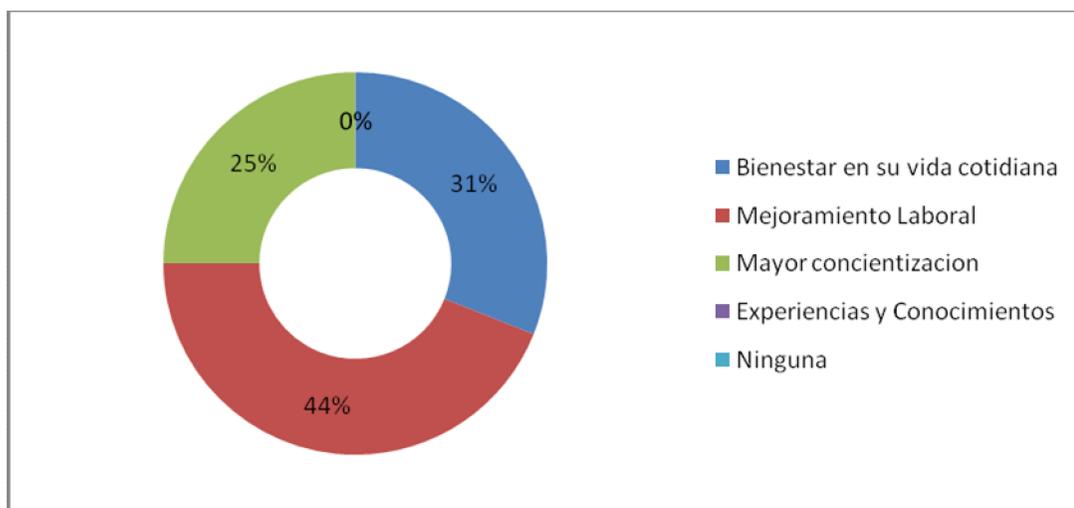


FUENTE: esta investigación

El 87% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), si tiene conocimiento en ambiente laboral, mientras que el 13% no sabe que es ambiente laboral.

Respecto a las diferentes capacitaciones anteriores, hay conocimiento de que es un ambiente laboral, y el aprendizaje que ha traído consigo este mismo, mejorando las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados, disminuyendo la tensión entre los trabajadores

Figura 20. Influencia del programa “vida sana” en la población trabajadora



FUENTE: esta investigación

Para el 31% de la población trabajadora de Tanga real (Corpoica), el programa “Vida Sana” ha traído Bienestar en su vida cotidiana, para el 44% ha tenido Mejoramiento Laboral, para el 25% de la población ha tenido mayor concientización y para el 0% experiencias y conocimientos y el 0% ninguna influencia.

El programa ha beneficiado en cierta medida a este personal trabajador, es notable la confianza que se ha generado en ellos mismos, el cuidado, se presentan cambios de actitudes negativas por actitudes más favorables entre ellos, aumento de la motivación.

CONCLUSIONES

Los 32 trabajadores del corregimiento de Tanga real, gracias al proceso de capacitaciones se concientizaron de la importancia que tiene utilizar todos los elementos laborales para la ejecución de sus actividades para el cuidado de sí mismos y el bienestar individual y colectivo.

Enfocados en la situación socio-económica se observa la incapacidad de la población trabajadora de cubrir con su gasto familiar una canasta básica de subsistencia.

Uno de los miedos colectivos que se observa en la población trabajadora, es el miedo al futuro, lo que se evidencia en la actitud del personal de vivir al día sin proyección alguna de un plan de vida.

Se observa en el personal trabajador mejoramiento laboral lo que se evidencia en un cambio actitudinal, menores accidentes.

La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia empresarial importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Después de que los trabajadores han sido orientados, es posible que aún deban adquirir las habilidades, el conocimiento y las actitudes necesarias para desempeñarse en forma adecuada. Si la organización desea promover a los trabajadores a puestos con mayor responsabilidad en el futuro, las actividades de desarrollo resultan imprescindibles.

La capacitación no debe verse como un gasto más de la empresa, sino como un beneficio a corto plazo ya que es una fórmula que responde a las necesidades de la empresa para desarrollar sus recursos y mejorar la calidad en el ámbito laboral en general.

La capacitación al personal trabajador ayuda para la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales, elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

La capacitación empresarial debe ser integral en el sentido de que no solo funcione en el ámbito de la empresa sino en los planos personal y familiar, además de aprender a ser o tener un comportamiento competente los trabajadores deben asimilar el hecho de que son el recurso humano de la empresa y por tanto reconocer el valor de su labor dentro de la misma.

El desarrollo de la pasantía con ADMITHEL LTDA, me permitió de una manera significativa incursionar en el ambiente laboral con comunidades campesinas, en donde las condiciones de vida y desarrollo no son las adecuadas,; pero fue satisfactorio ayudar en el proceso de que esas condiciones mejoren, por el trabajo que se realizó y principalmente poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera, lo cual permitió enriquecer los conceptos y llevarlos a la práctica de una manera lógica, contribuyendo a mi formación profesional integral.

RECOMENDACIONES

ADMITEHL LTDA, debe programar sus capacitaciones posteriores en todo lo concierne a medio ambiente, derechos humanos ya que deben reconocerse como un ser social y por tanto pertenecen a un entorno, el cual se debe cuidar, debido a que esta la tierra donde cultivan sus productos de pancoger.

Es importante que se siga realizando seguimiento al programa de capacitaciones “vida sana”, con el fin de que estos tengan continuidad y mejoramientos progresivos, ya que incide el bienestar del personal trabajador.

Teniendo en cuenta que las posibilidades de trabajo con la comunidad para el economista son cada día mayores, valdría la pena que se realizaran practicas donde se entre en contacto directo con la comunidad campesina trabajadora y se ayude a la resolución a través de proyectos productivos que permitan tecnificar sus conocimientos y mejorar sus condiciones de vida.

En la relación al programa de capacitaciones, seria recomendable que la metodología fuese lúdica, ya que esta es una herramienta pedagógica que en si misma encierra la posibilidad de afianzar conocimientos y conceptos de una manera dinámica y didáctica.

Se debe establecer una excelente relación y comunicación entre los jefes y trabajadores de la empresa, ofrecer una buena calidad de vida laboral, definir los objetivos y políticas a los trabajadores, y más a los que necesiten capacitarse para que tengan una mayor claridad de sus deberes dentro de la empresa.

Crear una conciencia a todos los trabajadores de la empresa, como también a supervisores y jefes de departamentos para hacerles ver que tan importantes son ellos para la empresa, no como productores sino como Recurso Humano, y por ende la importancia de capacitarlos para elevar su nivel de optimismo, confianza, logros de metas dentro de la empresa y fuera de ella.

La población trabajadora de Tangareal después de ser capacitados debe dar síntomas de mejoramiento, de superación lo cual les permitirán alcanzar el éxito deseado.

BIBLIOGRAFÍA

Germani, G. 1973 *El concepto de marginalidad* (Buenos Aires: Nueva Visión).

Sen, Amartya (1992) "Conceptos de pobreza" y "Pobreza: identificación y agregación".

En Beccaria y otros América Latina: el reto de la pobreza. Conceptos, métodos, magnitud, características y evolución, PNUD, Bogotá, Colombia.

CEPAL, panorama social (200-2001). Santiago

ROMERO, Alberto 2002 *Globalización y Pobreza*. Pags. 17, 83, 86, 114, 116 y 118.

RECURSOS HUMANOS. 5ta. Edición Santafé de Bogotá 1999, 699 Págs.

VILORIA DE LA HOZ, Joaquín (2007) ECONOMÍA DEL DEPARTAMENTO DE NARIÑO: RURALIDAD Y AISLAMIENTO GEOGRÁFICO, pág. 87

REVISTA SALUD PUBLICA Y NUTRICION, (2007) volumen 8 No.4.

POBREZA Y DISTRIBUCION DEL INGRESO. Panorama Social de América Latina. 2002-2003. Publicaciones/xml/0/12980/cap.1_2003.

SILICEO, Alfonso, CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL. México 1985, 470 pgs.

SILICEO, Alfonso, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL. México 1985, 470 Págs.

ANEXOS

Anexo 1. Capacitacion de Trabajadores del corregimiento de Tangareal en Riesgos Profesionales.





Anexo 2. Capacitacion de trabajadores en Salud Ocupacional



Anexo 3. Poblacion trabajadora de Tangareal, operarios con elementos laborales.



Anexo 4. Visita a la Población trabajadora de Tanga real en su lugar de trabajo



Anexo 5. Cotizaciones Económicas

SERVICIOS TEMPORALES			
SALARIO MENSUAL			\$ 496,900
(+) AUXILIO DE TRANSPORTE			59,300
BASE PRESTACIONAL			\$ 556,200
PRESTACIONES SOCIALES	%	LIQUIDACION	
CESANTIAS	8.340	\$ 46,387	
PRIMA DE SERVICIOS	8.340	\$ 46,387	
INTERES A LA CESANTIA	1.000	\$ 5,562	
VACACIONES	4.550	\$ 22,609	
SEGURIDAD SOCIAL			
PENSION	12.000	\$ 59,628	
SALUD	8.500	\$ 42,237	
ARP	0.522	\$ 2,594	
APORTES PARAFISCALES			
COMFAMILIAR	4.000	\$ 19,876	
ICBF	3.000	\$ 14,907	
SENA	2.000	\$ 9,938	
SEGURO ADMINISTRATIVO	1.600	\$ 8,899	
BASE SALARIO + AUXILIO TRANSPORTE	19.280		
BASE SALARIO	34.572		
TOTAL FACTOR PRESTACIONAL %	53.852	\$ 279,024	
BONIFICACION			0
DOTACION		\$ 0	\$ 0
COSTO SERVICIO			\$ 835,224
ADMINISTRACION NOMINA MENSUAL	8.5		\$ 70,994
IVA SOBRE TOTAL DE FACTURACION	1.600		\$ 14,499
COSTO LABORAL MENSUAL			\$ 920,717
<p>NOTA: PAGO 10 DIAS DESPUES DE PRESENTAR LA FACTURA ESTA PROPUESTA ES SIN DOTACION</p> <p style="text-align: center;">SEGURIDAD SOCIAL COMPLETA PARA EL TRABAJADOR Y GRUPO FAMILIAR</p>			

EMPRESA USUARIA

CUMPLIMIENTO DE NORMATIVIDAD LABORAL VIGENTE EN COLOMBIA

Al contratar su planta de personal a través de la empresa ADMITHEL LTDA, la empresa usuaria se compromete a respetar y cumplir con todas las normas y leyes establecidas en el Código Laboral Colombiano y Comercial, sin tomar decisiones que vayan en detrimento o perjudiquen a los colaboradores que están prestando sus servicios; siendo algunos de los casos más relevantes;

- DESPIDOS EN PERIODOS DE MATERNIDAD
- DESPIDOS EN PERIODOS DE INCAPACIDAD

DOCUMENTOS NECESARIOS PARA COANTRATAR

- Certificado de Cámara de Comercio
- Copia del Rut
- Copia de la cédula del Representante legal
- Firma de contrato entre empresas
- Orden escrita para ingreso de personal en misión

Anexo 7. CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

ADMINISTRADORA DEL TALENTO HUMANO: ADMITHEL LTDA

USUARIA: CORPOICA

Entre los suscritos: MARIA CENEDI GUEVARA MENA, mayor de edad, vecina de PUERRES, identificado con cédula de ciudadanía número 27.387.923 expedida en Puerres (Nariño), quien obra en nombre y representación de **ADMITHEL LTDA.**, Empresa de Servicios Temporales autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante Resolución número 03713 del 11 de 2.001 de PASTO y con NIT. No.814.004.166-5, estatutariamente autorizada para celebrar esta clase de contratos, quien en adelante y para los efectos del presente contrato se denominará **CONTRATANTE**, y de la otra, CARLOS ANDRES CORDOBA LEMOS mayor de edad, vecino (a) de BAHIA SOLANO(Choco), identificado (a) con Cédula de CIUDADANIA número 15.324.258 expedida en BAHIA SOLANO (Choco), quien obra en nombre y representación de **CORPOICA**, quien en adelante y para los efectos del presente contrato se denominará **LA USUARIA**, se ha celebrado el presente contrato de prestación de servicios, como desarrollo de la oferta comercial aceptada y vigente entre las partes, con la contratación de trabajadores en misión para colaborar temporalmente con **LA USUARIA**, mediante la labor desarrollada por los **TRABAJADORES EN MISION**, convenio contenido en las siguientes cláusulas: **CLAUSULA PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO:** ADMITHEL LTDA se obliga a colaborar con LA USUARIA, en la prestación de servicios mediante el envío de trabajadores en misión, únicamente en los casos establecidos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1.990, de acuerdo con los requerimientos que haga LA USUARIA. El servicio objeto de este contrato será prestado por ADMITHEL LTDA a través de un número de trabajadores acorde con el volumen de trabajo a desarrollar y los oficios a desempeñar, el cual será convenido entre las partes. **CLAUSULA SEGUNDA.- OBLIGACIONES DE ADMITHEL LTDA.:** **ADMITHEL** se obliga para con LA USUARIA a: **1.** A por medio de trabajadores en misión prestar los servicios que esta le requiera, de acuerdo con las características que se convengan para cada caso y por el tiempo que según LA USUARIA sea el necesario para ejecutar el objeto del contrato. **2.** A exigir al trabajador en misión toda la documentación ordenada por el Reglamento Interno de Trabajo de ADMITHEL y a verificar sus referencias y antecedentes de trabajo. **3.** En el caso que la selección del personal sea realizada por ADMITHEL, que esta sea una selección técnica de trabajadores en misión para garantizar su idoneidad en

el desarrollo de los oficios para las cuales fueron solicitados. **4.** A realizar por escrito los contratos de trabajo que celebre con los trabajadores en misión y a afiliarlos al sistema de seguridad social, riesgos y a una Caja de compensación Familiar. **5.** A cancelar en forma oportuna los salarios y prestaciones sociales que según la ley correspondan a los trabajadores en misión, al igual que los aportes correspondientes a salud, pensión, riesgos profesionales, I.C.B.F., Sena y a la Caja de Compensación Familiar. **6.** A realizar una evaluación continúa del servicio para garantizar su calidad **7.** A manejar un archivo organizado con los documentos de ingreso y la historia laboral de cada trabajador. **8.** A efectuar oportunamente la retención en la fuente a los trabajadores en misión obligados a ella, lo mismo que la consignación de los valores retenidos. **9.** A constituir anualmente una garantía contratada con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión de ADMITHEL LTDA, por un valor no inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales vigentes a la fecha de la contratación, para garantizar el pago de las obligaciones laborales contraídas con éstos. **10.** A solicitud por escrito de LA USUARIA a retirar del servicio al trabajador o trabajadores en misión. En relación con las trabajadoras en misión que se encuentren en estado de embarazo, en licencia por maternidad o aborto, o en época de lactancia, y sea solicitado su retiro por terminación de labor por parte de LA USUARIA, las partes son conscientes de la amplia protección legal y jurisprudencial que se ha otorgado en los últimos tiempos, motivo por el cual se ajustarán al trámite legal necesario para evitar circunstancias que puedan afectar al CONTRATISTA o a la USUARIA. **11.** En general, cumplir todas las disposiciones laborales vigentes, como empleadora que es del personal dedicado a prestar servicios a LA USUARIA. **PARAGRAFO: DELEGACION:** Sin perjuicio del carácter de empleador que exclusivamente recae en ADMITHEL, respecto de los trabajadores en misión, se da la facultad a LA USUARIA para dar órdenes e impartir instrucciones a los trabajadores en misión y para exigir el cumplimiento de las mismas durante el tiempo que el trabajador en misión desempeñe las labores acordadas, conforme a la ley y al presente contrato. **CLAUSULA TERCERA.- OBLIGACIONES DE LA USUARIA:** LA USUARIA se obliga para con ADMITHEL: **1.** A solicitarle trabajadores en misión indicando el número en que los requiera, el motivo de la solicitud de conformidad con el artículo 77 de la Ley 50 de 1.990, la actividad u oficio a desempeñar y el salario ordinario equivalente al de los trabajadores de LA USUARIA que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigente en la empresa. **2.** A informar a ADMITHEL LTDA el tiempo laborado por los trabajadores en misión a su servicio y demás novedades que se presenten, en los formatos designados para ello por el contratista. **3.** A cancelar a ADMITHEL LTDA, todo costo que se genere por los diferentes conceptos a causa de los trabajadores en misión, tales como salarios, carga prestacional, aportes a seguridad social, aportes al sistema de

riesgos y parafiscales, entre otros que se hayan pactado; siempre y cuando la relación laboral del trabajador en misión y el contratista se encuentre vigente por orden de la usuaria **4.** A cancelar los valores pactados dentro de los plazos fijados en el presente contrato, y a cumplir el acuerdo de que las facturas no canceladas dentro del mismo prestan mérito ejecutivo. **5.** A no ordenar ni permitir que los trabajadores en misión laboren horas extras que excedan los límites señalados en la ley. **5.** A incluir a los trabajadores en misión dentro de los programas culturales, recreativos, deportivos y de capacitación de que trata el artículo 21 de la Ley 50 de 1.990. **6.** A suministrar a los trabajadores en misión la dotación prevista en la ley, así como los implementos de trabajo necesarios para su desempeño. En este caso **CORPOICA** , entregará la dotación a ADMITHEL LTDA, para los trabajadores en misión **7.** Sin perjuicio de la responsabilidad legal de ADMITHEL LTDA. como empleador de sus trabajadores en misión, LA USUARIA se obliga a que los sitios de trabajo, los equipos y elementos puestos a disposición de los trabajadores en misión de ADMITHEL LTDA. cumplan con las exigencias de la legislación laboral Colombiana sobre higiene, seguridad industrial y salud ocupacional, LA USUARIA se compromete a presentar a ADMITHEL LTDA. la documentación que acredite el cumplimiento de las normas de salud ocupacional de los trabajadores en misión e informarle inmediatamente de la ocurrencia de un accidente de trabajo a un trabajador en misión; y en general, otorgar a los TRABAJADORES EN MISIÓN la misma protección y beneficios que en materia de Salud Ocupacional gocen los trabajadores permanentes de LA USUARIA de conformidad a las normas vigentes. Igualmente se compromete LA USUARIA a dar a los trabajadores en misión cuando su oficio o actividad sea particularmente riesgosa, la protección y entrenamientos necesarios a fin de evitar accidentes o enfermedades; así como a darles el entrenamiento necesario para dicha finalidad. LA USUARIA deberá pagar a ADMITHEL cualquier erogación que esta tuviere que efectuar por el incumplimiento de lo pactado en esta cláusula por parte de LA USUARIA.

PARAGRAFO: RESPONSABILIDAD DE MANEJO DE VALORES. ADMITHEL no será responsable por los daños o pérdidas que cause su personal durante la ejecución del presente contrato, tales como pérdidas de dinero u otros, daños a terceros, de equipos, máquinas, herramientas, instalaciones donde se desarrolle la labor y que pertenezcan a LA USUARIA o a terceros, así como no asume responsabilidad alguna por el manejo o transporte de dineros o valores encomendados a sus trabajadores en misión . La responsabilidad recae directamente sobre el trabajador en misión, la cual se especifica en el contrato individual de trabajo suscrito entre el trabajador y Admithel y , se soporta con la firma de un pagaré en blanco que puede en cualquier evento respaldar alguna responsabilidad. La Responsabilidad que si lo amerita por desición administrativa se manejará mediante intermediación jurídica, después de agotado el procedimiento

establecido por el código laboral Colombiano. En el caso de que LA USUARIA lo decida, podrá contratar a su costo, seguros que amparen estos valores. La responsabilidad contractual o extracontractual, frente a terceros, que se derive de la operación del transporte de personas o bienes, será asumida directamente por LA USUARIA. **CLAUSULA CUARTA.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISION:** Para efectos de este contrato ADMITHEL LTDA., se considera como EMPRESA INDEPENDIENTE y verdadero empleador de los trabajadores en misión con los cuales presta los servicios descritos en la Cláusula Primera, respecto de los cuales está obligada mediante contratos de trabajo; y por lo tanto tiene las responsabilidades y derechos propios del empleador contenidos en la ley 50 de 1.990 y demás disposiciones laborales concordantes, y en especial las siguientes: **1.** Pagar puntualmente los salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos, indemnizaciones, incapacidades, auxilios de transporte y demás de ley. **2.** Pagar los aportes al Sena, Caja de Compensación Familiar, ICBF, sistema de riesgos y Régimen de Seguridad Social. **PARAGRAFO. A) EXCLUSIVIDAD DE LA LABOR:** Los trabajadores en misión de ADMITHEL LTDA., no podrán ser destinados en ninguna circunstancia por LA USUARIA al desempeño de una labor distinta de aquella para la cual fue será reportado por LA USUARIA por escrito y bajo su responsabilidad. **CLAUSULA QUINTA.- CONTRATO GENERAL Y CRUCES DE NOTAS:** Por el presente contrato se hacen constar, con sujeción a la ley, las condiciones generales para el envío de trabajadores en misión por ADMITHEL a LA USUARIA y en desarrollo del mismo las partes realizarán cruces de notas en las cuales se harán constar las condiciones particulares de cada envío teniendo en cuenta lo establecido en el artículo segundo del Decreto Reglamentario 24 de 1998. Estas notas formarán parte integral del presente contrato. **CLAUSULA SEXTA.- VALOR DEL CONTRATO:** Este contrato es de ejecución sucesiva y de cuantía indeterminada especificada en las facturas, las cuales tendrán que incluir la totalidad de los sueldos, comisiones, auxilios de transporte, trabajo extra, aportes a seguridad social, cargas prestacionales y, demás conceptos de pago y las tarifas pactadas que se consideran parte integral del presente contrato. **PARAGRAFO A):** El costo directo del servicio estará conformado por el valor devengado, más aux. transporte, más el factor prestacional de los trabajadores en misión, aplicado sobre el total devengado (53.852%), más el costo del servicio por concepto de administración liquidado sobre el total devengado más el valor de prestaciones OCHO POR CIENTO (8%), así como los demás costos y porcentajes convenidos e implementos de trabajo necesarios para su desempeño. En caso de que el servicio se deba cobrar por hora real trabajada, esto es, cuando se requiera trabajadores en misión por un término inferior a dieciséis (16) días, su valor estará consagrado en las tarifas que se adjuntarán en dicho evento y que formarán parte integrante del presente contrato. **B): REAJUSTE DE TARIFAS.** Las tarifas acordadas

en esta Cláusula, se reajustarán automáticamente cuando por virtud de la Ley, decretos o disposiciones legales, el Gobierno Nacional decrete aumentos de salario mínimo legal, auxilio de transporte, transporte municipal, aportes patronales al Régimen de Seguridad Social, Cajas de Compensación Familiar, Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y cualquier otra tributación legal que obligue a ADMITHEL LTDA en el mismo porcentaje del aumento. Es entendido que el reajuste de tarifas regirá desde la fecha en que entren en vigencia las mencionadas disposiciones legales. **CLAUSULA SEPTIMA.- FORMA DE PAGO:** Los valores a los cuales se hace referencia en la cláusula anterior, serán pagados en la siguiente forma: ADMITHEL LTDA. Facturará MENSUALMENTE a LA USUARIA el valor de los servicios prestados, por medio de FACTURAS vencidas y de acuerdo a los valores pactados y LA USUARIA pagará dichas facturas a ADMITHEL LTDA. si no hubiere discrepancias, dentro de los DIEZ días siguientes a la fecha de presentación de la factura. **CLAUSULA OCTAVA.- INTERESES DE MORA:** Las sumas que se paguen fuera del plazo estipulado, causarán un interés moratorio equivalente al 3% mensual. **CLAUSULA NOVENA.- COSTOS ADICIONALES:** Las partes contratantes establecen por mutuo acuerdo que todo costo adicional generado a ADMITHEL LTDA. durante la prestación del servicio por requerimientos adicionales o por falta de información oportuna y precisa de LA USUARIA, será por cuenta de ésta el incremento en los gastos de manejo. **CLAUSULA DECIMA.- POLIZA DE CUMPLIMIENTO:** En cumplimiento de lo previsto por la Ley 50 de 1.990 y su Decreto Reglamentario 24 de 1998, respecto a las disposiciones sobre servicio temporal, ADMITHEL se obliga a mantener vigente la Póliza de Cumplimiento, con una compañía de Seguros legalmente establecida en Colombia, expedida a favor de los trabajadores de ADMITHEL, por una suma de \$ 230.750.000, la cual garantiza el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones. **CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- VIGENCIA DEL CONTRATO:** El término de duración del presente contrato es a partir del MES DE JUNIO DE 2010 fecha efectiva de iniciación del servicio. No obstante el término pactado, el presente contrato surtirá efectos mientras existan en LA USUARIA trabajadores en misión. Pero las partes podrán darlo por terminado en cualquier tiempo mediante aviso dado con treinta (30) días de anticipación. En tal caso, la USUARIA procederá a pagar a ADMITHEL LTDA., los servicios causados hasta el momento de la terminación del contrato. **CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.- NO CESION:** Tanto ADMITHEL LTDA. como la USUARIA NO podrán ceder este contrato sino mediante autorización previa y escrita dada por la parte que no va a efectuar la cesión. **CAUSULA DECIMA TERCERA.- CAUSALES DE TERMINACIÓN:** Cualquiera de las partes unilateralmente podrá dar por terminado el presente contrato, sin previo requerimiento y sin lugar a indemnización alguna en uno cualquiera de los siguientes casos: 1) Por disolución o liquidación de la empresa USUARIA o de ADMITHEL LTDA.; 2) Por incapacidad financiera, la cual se

presume si cualquiera de las partes entra en cesación de pagos o solicita concurso de acreedores, o es intervenido por autoridad competente, o si incurriere en concordato preventivo; 3) Por incumplimiento de las partes de una o varias de las cláusulas estipuladas en el presente contrato; 4) Por ejecución del contrato sin ceñirse a las condiciones e instrucciones dadas en los cruces de notas; 5) Por incumplimiento de ADMITHEL LTDA. de cualquiera de las disposiciones laborales vigentes, respecto de sus obligaciones como empleadora que es de los TRABAJADORES EN MISIÓN. **CLAUSULA DECIMA CUARTA.- TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO:** En caso de que ADMITHEL LTDA. fuere informada de faltas graves contra la seguridad industrial, salud ocupacional o bienestar social de sus trabajadores por parte de LA USUARIA, y se verifique esta información o se dé el incumplimiento por parte de ella respecto de sus obligaciones como CONTRATANTE, será motivo suficiente para que ADMITHEL LTDA. termine unilateralmente el contrato sin previo aviso, con las indemnizaciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de LA USUARIA. **CLAUSULA DECIMA QUINTA.- MODIFICACIONES:** Cualquier modificación, adición o aclaración de las condiciones pactadas en este contrato deberá constar siempre por escrito y firmada por los representantes legales de las partes, en escrito que será parte integrante del presente contrato. **CLAUSULA DECIMA SEXTA.- ARBITRAMENTO:** Toda controversia o diferencia relativa a este contrato y a su ejecución, frente a cualquiera de las obligaciones señaladas en el mismo, se resolverá por un Tribunal de Arbitramento designado por la Cámara de Comercio de PASTO, mediante sorteo entre los árbitros inscritos en las listas que lleva el Centro de Arbitraje y Conciliación Mercantiles de dicha Cámara. Tal proceso se sujetará a lo dispuesto en el Decreto 2279 de 1.989, en la Ley 23 de 1.991 y en el Decreto 2651 de 1.991, o en las disposiciones que los reglamenten, adicione o modifiquen, de acuerdo con las siguientes reglas: a) El Tribunal estará integrado por tres (3) árbitros; b) La organización interna del Tribunal se sujetará a las reglas previstas para el efecto por el Centro de Conciliación y Arbitraje de La Cámara de Comercio de PASTO. c) El Tribunal decidirá en derecho. d) El Tribunal funcionará en Clle 18 N 28-74, en el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de PASTO **CLAUSULA DECIMA SEPTIMA.- IMPUESTO DE TIMBRE:** El valor del impuesto de timbre ocasionado por la legalización del presente contrato será por cuenta de LA USUARIA. **CLAUSULA DECIMA OCTAVA.- VALIDEZ DEL CONTRATO:** Este contrato constituye el acuerdo único entre las partes contratantes y deja sin valor cualquier otro convenio verbal o escrito que se hubiere realizado anteriormente entre los mismos. **CLAUSULA DECIMA NOVENA.- COMUNICACIONES ENTRE LAS PARTES:** Todas comunicación entre las partes con relación a este contrato se harán de forma escrita, dirigidas a las siguientes direcciones: Para LA USUARIA en sus oficinas, CALLE SUCRE CONTIGUO BANCO POPUAR en la ciudad de TUMACO. Para ADMITHEL en sus oficinas ubicadas en San Juan de Pasto

en la CLE 19 N 28-72 OFICINA 602. **CLAUSULA VIGESIMA.- DOMICILIO:** Para los efectos legales del presente contrato, las partes acuerdan como domicilio contractual la ciudad de PASTO_. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA.-** Los gastos a que diere lugar la legalización del presente contrato y los contratos específicos que se celebren en desarrollo del mismo, por razón del pago de impuestos, autenticaciones o registros, etc., correrán a cargo de los contratantes por partes iguales.

MARIA CENEDI GUEVARA M.
REPRESENTANTE LEGAL
ADMINISTRATIVO.
ADMITHEL LTDA

CARLOS ANDRES CORDOBA L.
COORDINADOR
CORPOICA